



2017/0355(COD)

28.6.2018

EMENDAMENTI 77 - 312

Progetto di relazione
Enrique Calvet Chambon
(PE621.099v01-00)

Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea

Proposta di direttiva
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Emendamento 77

Anthea McIntyre, Helga Stevens

Proposta di direttiva

Considerando 2

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(2) Il pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato a Göteborg il 17 novembre 2017, **stabilisce che i principi dovrebbero essere attuati a livello dell'Unione e degli Stati membri nell'ambito delle rispettive competenze, tenendo conto dei diversi contesti socioeconomici e della diversità dei sistemi nazionali, compreso il ruolo delle parti sociali, e nel rispetto dei principi di sussidiarietà e proporzionalità. A livello dell'Unione il pilastro europeo dei diritti sociali non comporta un ampliamento delle competenze e dei compiti dell'Unione conferiti dai trattati e dovrebbe essere attuato entro i limiti di tali poteri. Il pilastro europeo dei diritti sociali rispetta la diversità delle culture e delle tradizioni dei popoli d'Europa, nonché l'identità nazionale di ciascuno Stato membro e l'ordinamento dei pubblici poteri a livello nazionale, regionale e locale. In tale contesto, il principio 7 del pilastro** 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.

Or. en

Emendamento 78

Michaela Šojdrová, Romana Tomc, Danuta Jazłowiecka, Ádám Kósa

Proposta di direttiva

Considerando 2

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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. ***Il principio 5 garantisce inoltre ai datori di lavoro la necessaria flessibilità per adattarsi rapidamente ai cambiamenti del***

contesto economico. Di conseguenza, le norme applicabili alle forme di lavoro subordinato non standard devono trovare un equilibrio tra la necessità di mantenere la flessibilità per favorire lo sviluppo del mercato del lavoro e il diritto di tutti i lavoratori alla protezione sociale.

Or. en

Motivazione

Per far sì che la direttiva sia equilibrata, occorre menzionare entrambi gli aspetti del principio 5 del pilastro europeo dei diritti sociali.

Emendamento 79

Dennis Radtke, Dieter-Lebrecht Koch, Sven Schulze, Thomas Mann, Georges Bach, Jeroen Lenaers, Heinz K. Becker

Proposta di direttiva Considerando 2

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(2) Il principio 5 del pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato a Göteborg il 17 novembre 2017, 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. ***Esso stabilisce inoltre che, conformemente alle legislazioni e ai contratti collettivi, è garantita ai datori di lavoro la necessaria flessibilità affinché possano adattarsi rapidamente ai cambiamenti del contesto economico e siano possibili nuove forme di lavoro nel quadro dei contratti collettivi.***

contratti atipici, che i periodi di prova sono di durata ragionevole e che è promossa la transizione a forme di lavoro a tempo indeterminato.

Or. de

Motivazione

L'emendamento completa il riferimento al principio 5 del pilastro europeo dei diritti sociali.

Emendamento 80

Dennis Radtke, Sven Schulze, Dieter-Lebrecht Koch, Jeroen Lenaers, Georges Bach, Heinz K. Becker

Proposta di direttiva

Considerando 2 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(2 bis) Il principio 7 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.

Or. de

Emendamento 81

Anthea McIntyre, Helga Stevens

Proposta di direttiva

Considerando 2 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(2 bis) L'istituzione del pilastro europeo dei diritti sociali non compromette la

facoltà riconosciuta agli Stati membri di definire i principi fondamentali del loro sistema di sicurezza sociale e di gestire le proprie finanze pubbliche e non deve incidere sensibilmente sull'equilibrio finanziario degli stessi.

Or. en

Emendamento 82

Eider Gardiazabal Rubial, Brando Benifei, Emilian Pavel, Bart Staes

Proposta di direttiva

Considerando 3

Testo della Commissione

(3) Dall'adozione della direttiva 91/533/CEE del Consiglio³³, 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 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

Emendamento

(3) Dall'adozione della direttiva 91/533/CEE del Consiglio³³, 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. ***Tuttavia***, spesso le nuove forme di lavoro subordinato ***sono precarie e*** non sono regolari o stabili come i rapporti di lavoro tradizionali e portano a una minore prevedibilità per i lavoratori interessati, creando incertezza in merito alla protezione sociale e ai diritti applicabili. ***Le forme di lavoro subordinato non standard sono particolarmente diffuse tra le giovani generazioni di lavoratori. La precarietà colpisce i giovani in modo sproporzionato, in quanto la loro posizione sul mercato del lavoro è già vulnerabile, a causa del protrarsi del periodo di transizione tra istruzione e occupazione e della generale mancanza di offerte di primo impiego.*** 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

l'adattabilità del mercato del lavoro.

sviluppo di nuove forme di lavoro subordinato **e per tutelare i** lavoratori dell'Unione, **e i giovani lavoratori in particolare, è opportuno garantire ai lavoratori** anche alcuni nuovi diritti minimi intesi a promuovere **la qualità**, 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.

³³ 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).

³³ 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).

Or. en

Emendamento 83 **Anthea McIntyre, Helga Stevens**

Proposta di direttiva **Considerando 3**

Testo della Commissione

(3) Dall'adozione della direttiva 91/533/CEE del Consiglio³³, 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 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

Emendamento

(3) Dall'adozione della direttiva 91/533/CEE del Consiglio³³, 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 come i rapporti di lavoro tradizionali e **possono portare a** una minore prevedibilità per i lavoratori **dipendenti** 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 **dipendenti** siano pienamente

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.***

³³ 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).

informati in merito alle condizioni essenziali del loro lavoro, ***mantenendo al contempo un certo grado di flessibilità nei rapporti di lavoro.***

³³ 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).

Or. en

Emendamento 84

Michaela Šojdrová, Romana Tomc, Danuta Jazłowiecka, Ádám Kósa

Proposta di direttiva Considerando 3

Testo della Commissione

(3) Dall'adozione della direttiva 91/533/CEE del Consiglio³³, 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 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

Emendamento

(3) Dall'adozione della direttiva 91/533/CEE del Consiglio³³, 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 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.

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. ***Occorre riconoscere che le forme flessibili di occupazione hanno anche un impatto positivo sul mercato del lavoro e sui lavoratori, in quanto favoriscono l'innovazione e agevolano l'accesso al mercato del lavoro delle persone che non sono idonee a lavorare nell'ambito delle forme standard di occupazione.***

³³ 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).

³³ 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).

Or. en

Motivazione

Le forme di occupazione non standard non sono necessariamente sgradite ai lavoratori. Per molti lavoratori (tra cui le persone con disabilità o con responsabilità di assistenza), l'organizzazione flessibile del lavoro può essere l'unica forma possibile di occupazione o comunque la forma più idonea.

Emendamento 85
Joëlle Mélin, Dominique Martin

Proposta di direttiva
Considerando 3

(3) Dall'adozione della direttiva 91/533/CEE del Consiglio³³, 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 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.

³³ 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).

(3) Dall'adozione della direttiva 91/533/CEE del Consiglio³³, 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 sono **caratterizzate da instabilità rispetto ai** rapporti di lavoro tradizionali. **Tuttavia, è chiaro che tale instabilità si traduce in un'insicurezza del lavoro, ossia in un periodo prolungato di transizione tra due lavori che porta** 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.

³³ 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).

Or. fr

Emendamento 86

Dennis Radtke, Georges Bach, Heinz K. Becker, Anne Sander, Jérôme Lavrilleux, Geoffroy Didier, Elisabeth Morin-Chartier, Thomas Mann

Proposta di direttiva Considerando 3

Testo della Commissione

(3) Dall'adozione della direttiva 91/533/CEE del Consiglio³³, 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 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.

³³ 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).

Emendamento

(3) Dall'adozione della direttiva 91/533/CEE del Consiglio³³, 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 **l'innovazione**, la creazione di posti di lavoro e la crescita del mercato del lavoro. Spesso le nuove forme di lavoro subordinato **possono distanziarsi molto dai** rapporti di lavoro tradizionali **in termini di prevedibilità e in alcuni casi possono portare** 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 un formato per loro facilmente accessibile, 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.

³³ 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).

Emendamento 87**Tamás Meszerics**

a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva**Considerando 3***Testo della Commissione*

(3) Dall'adozione della direttiva 91/533/CEE del Consiglio³³, 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 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.

³³ 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

Emendamento

(3) Dall'adozione della direttiva 91/533/CEE del Consiglio³³, i mercati del lavoro hanno subito profondi cambiamenti. Spesso le nuove forme di lavoro subordinato non sono regolari o stabili come i rapporti di lavoro tradizionali e portano, ***tra l'altro***, 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 ***non solo*** pienamente e tempestivamente informati per iscritto in merito alle condizioni essenziali del loro lavoro, ***ma anche meglio tutelati sotto questo profilo.*** 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.

³³ 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

Emendamento 88

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Siôn Simon, Brando Benifei, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva Considerando 3

Testo della Commissione

(3) Dall'adozione della direttiva 91/533/CEE del Consiglio³³, 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 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.

Emendamento

(3) Dall'adozione della direttiva 91/533/CEE del Consiglio³³, 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 spesso non sono regolari o stabili come i rapporti di lavoro tradizionali e portano a una minore prevedibilità per i lavoratori interessati, creando incertezza ***e precarietà*** in merito ***alle condizioni di lavoro***, alla protezione sociale e ai diritti applicabili. In questo mondo del lavoro in evoluzione, cresce l'esigenza che ***tutti*** i lavoratori ***nell'ambito di tutti i tipi di rapporto di lavoro*** 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 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 ***la certezza giuridica*** del mercato del lavoro.

³³ 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).

³³ 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).

Or. en

Emendamento 89

Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva, João Pimenta Lopes

Proposta di direttiva Considerando 3

Testo della Commissione

(3) Dall'adozione della direttiva 91/533/CEE del Consiglio³³, 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 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

Emendamento

(3) Dall'adozione della direttiva 91/533/CEE del Consiglio³³, 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 spesso non sono regolari o stabili come i rapporti di lavoro 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.

lavoro.

³³ 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).

³³ 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).

Or. en

Emendamento 90
Joëlle Mélin, Dominique Martin

Proposta di direttiva
Considerando 3 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(3 bis) L'instabilità del lavoro può portare a un'insicurezza del lavoro, soprattutto tenendo conto della mancanza di portabilità dei diritti di protezione sociale, sia obbligatoria che complementare, durante i periodi di transizione professionale.

Or. fr

Emendamento 91
Anthea McIntyre, Helga Stevens

Proposta di direttiva
Considerando 4

Testo della Commissione

Emendamento

(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

soppresso

sono emerse alcune lacune nella protezione delle nuove forme di lavoro subordinato introdotte in conseguenza degli sviluppi del mercato del lavoro fin dal 1991.

Or. en

Emendamento 92
Anthea McIntyre, Helga Stevens

Proposta di direttiva
Considerando 4

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(4) Ai sensi della direttiva 91/533/CEE, **i** lavoratori **dipendenti** nell'Unione **hanno** il diritto di ricevere informazioni scritte **sugli elementi essenziali del loro contratto o rapporto** di lavoro. **Tenuto conto della natura mutevole dei rapporti di lavoro e degli sviluppi del mercato del lavoro negli Stati membri** fin dal 1991, **si rende necessario apportare delle modifiche per garantire che tutti i lavoratori dipendenti siano informati in merito alle condizioni essenziali del loro lavoro.**

Or. en

Emendamento 93
Eider Gardiazabal Rubial, Brando Benifei, Emilian Pavel, Bart Staes, Tomáš Zdechovský

Proposta di direttiva
Considerando 4

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(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.

lavoratori dell'Unione. A ciò si aggiunge il fatto che ***l'emergere di*** nuove forme di lavoro subordinato, introdotte in conseguenza degli sviluppi del mercato del lavoro fin dal 1991, ***ha messo ulteriormente in luce le lacune esistenti in materia di protezione.***

Or. en

Emendamento 94

Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva, Kostas Chrysogonos, João Pimenta Lopes

Proposta di direttiva

Considerando 4

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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. ***Pur trattandosi di una necessità,*** 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.

Or. en

Emendamento 95

Michaela Šojdrová, Romana Tomc, Ádám Kósa

Proposta di direttiva

Considerando 5

Testo della Commissione

(5) È pertanto opportuno stabilire a livello dell'Unione prescrizioni minime relative, da un lato, alle informazioni sugli

Emendamento

(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.

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, ***mantenendo al contempo un ragionevole grado di flessibilità per le forme di lavoro subordinato non standard, in modo da preservare i loro vantaggi per lavoratori e datori di lavoro.***

Or. en

Emendamento 96
Anthea McIntyre, Helga Stevens

Proposta di direttiva
Considerando 5

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(5) ***Nel pieno rispetto dei principi di sussidiarietà e proporzionalità,*** è pertanto opportuno stabilire 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 ***dipendente,*** per garantire che tutti i lavoratori ***dipendenti*** dell'Unione fruiscano di un livello adeguato di trasparenza e di prevedibilità per quanto riguarda le loro condizioni di lavoro.

Or. en

Emendamento 97
Tamás Meszerics
a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva
Considerando 5

Testo della Commissione

(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 fruiscono **di un livello adeguato** di trasparenza e di prevedibilità per quanto riguarda le loro condizioni di lavoro.

Emendamento

(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, **a prescindere dal loro status formale**, fruiscono **del massimo livello possibile** di trasparenza e di prevedibilità per quanto riguarda le loro condizioni di lavoro.

Or. en

Emendamento 98

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Brando Benifei, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva

Considerando 5

Testo della Commissione

(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 fruiscono di un livello adeguato di trasparenza e di prevedibilità per quanto riguarda le loro condizioni di lavoro.

Emendamento

(5) È pertanto opportuno **rafforzare e** 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 fruiscono di un livello adeguato di trasparenza e di prevedibilità per quanto riguarda le loro condizioni di lavoro.

Or. en

Emendamento 99

Enrique Calvet Chambon

Proposta di direttiva
Considerando 5 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(5 bis) Gli Stati membri possono prevedere, per ragioni oggettive, che le disposizioni di cui al capo III non si applichino alle forze armate, alle autorità di polizia, ai vigili del fuoco e agli altri servizi incaricati dell'applicazione della legge.

Or. en

Emendamento 100

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Siôn Simon, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva
Considerando 6

Testo della Commissione

Emendamento

(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.

soppresso

Or. en

Emendamento 101
Joëlle Mélin, Dominique Martin

Proposta di direttiva
Considerando 6

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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. In questo settore è importante intervenire a livello ***degli Stati membri*** aggiornando e adeguando l'attuale quadro giuridico.

Or. fr

Emendamento 102
Anthea McIntyre

Proposta di direttiva
Considerando 6

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(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 ***dipendenti***, 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

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.

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.

Or. en

Emendamento 103

Dennis Radtke, Sven Schulze, Thomas Mann, Dieter-Lebrecht Koch, Georges Bach, Heinz K. Becker, Anne Sander, Jérôme Lavrilleux, Geoffroy Didier, Elisabeth Morin-Chartier

Proposta di direttiva Considerando 6

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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 *stabilendo* nuovi diritti per i lavoratori, in conformità all'articolo 154 del trattato *TFUE*. Tra le parti sociali non c'è stato accordo circa l'avvio di negoziati su tali questioni. Tuttavia, *alla luce dei* risultati della consultazione pubblica aperta condotta per raccogliere i pareri dei vari portatori di interessi e dei cittadini, in questo settore è *indispensabile* intervenire a livello dell'Unione adeguando l'attuale quadro giuridico *ai nuovi sviluppi*.

Or. de

Motivazione

"Stabilire" è un termine più corretto di "introdurre", vista la base giuridica della proposta.

Emendamento 104 **Danuta Jazlowiecka**

Proposta di direttiva
Considerando 7

Testo della Commissione

Emendamento

(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 lavoratore³⁴ 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.

soppresso

³⁴ 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.

Or. en

Motivazione

Gli Stati membri si avvalgono a livello nazionale di definizioni di "lavoratore" diverse. L'applicazione di una definizione vaga, anche solo attraverso la presente direttiva, creerà il

Emendamento 105

Anthea McIntyre, Helga Stevens

Proposta di direttiva

Considerando 7

Testo della Commissione

Emendamento

(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 lavoratore³⁴ 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.

soppresso

³⁴ 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.

Emendamento 106

Michaela Šojdrová, Romana Tomc, Danuta Jazłowiecka, Ádám Kósa

Proposta di direttiva

Considerando 7

Testo della Commissione

Emendamento

(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 lavoratore³⁴ 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.

soppresso

³⁴ 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.

Or. en

Motivazione

Gli Stati membri applicano definizioni di "lavoratore" diverse. L'imposizione di una definizione comune di lavoratore ai fini della presente direttiva non terrebbe conto dei sistemi e delle tradizioni nazionali e comprometterebbe la certezza del diritto.

Emendamento 107

Dennis Radtke, Georges Bach, Elmar Brok

Proposta di direttiva

Considerando 7

Testo della Commissione

(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 lavoratore³⁴ 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.***

Emendamento

(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. ***Ai fini della presente direttiva, le nozioni di "lavoratore", "datore di lavoro" e "rapporto di lavoro" dovrebbero rispecchiare la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE).***

³⁴ ***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***

Emendamento 108

Ádám Kósa

Proposta di direttiva

Considerando 7

Testo della Commissione

(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 lavoratore³⁴ **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.**

³⁴ 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

Emendamento

(7) Nella sua giurisprudenza, la Corte di giustizia dell'Unione europea ha stabilito criteri per determinare la condizione di lavoratore³⁴.

³⁴ 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

Emendamento 109**Eider Gardiazabal Rubial, Brando Benifei, Emilian Pavel, Bart Staes****Proposta di direttiva****Considerando 7***Testo della Commissione*

(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 lavoratore³⁴ 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.

Emendamento

(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 lavoratore³⁴ 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. ***Per risolvere la situazione di precarietà dei giovani sul mercato del lavoro, gli Stati membri sono incoraggiati a estendere l'applicazione della presente direttiva a tutti i tirocinanti e apprendisti, indipendentemente dal fatto che siano retribuiti o meno. Ciò è ulteriormente confermato dalla giurisprudenza della Corte di giustizia, che ha stabilito che a una persona che svolge un'attività pratica sotto forma di tirocinio, debba essere***

riconosciuto lo status di lavoratore, anche se non percepisce retribuzione dal proprio datore di lavoro^{34 bis}.

³⁴ 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, Ruhrländklinik, causa C-216/15.

³⁴ 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, Ruhrländklinik, causa C-216/15.

^{34 bis} ***Sentenza della Corte (Prima Sezione) del 9 luglio 2015 – Ender Balkaya contro Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, causa C-229/14.***

Or. en

Motivazione

L'obiettivo è quello di aggiungere espressamente tirocinanti e apprendisti, anche se non retribuiti, per far sì che possano usufruire del necessario livello di tutela.

Emendamento 110

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Brando Benifei, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva

Considerando 7

Testo della Commissione

(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 lavoratore³⁴ che risultano adeguati per determinare l'ambito di applicazione personale della presente direttiva. La definizione di lavoratore all'articolo 2,

Emendamento

(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 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.

³⁴ 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.

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, gli apprendisti, **le persone collocate alla pari, i ricercatori e chiunque abbia materialmente qualsiasi altro genere di rapporto di lavoro dovrebbero** rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva a condizione che soddisfino tali criteri. **Si dovrebbe inoltre tenere conto del fatto che in taluni settori la digitalizzazione del mondo del lavoro determina una subordinazione di fatto della persona fisica che svolge il lavoro. Per sostenere l'attuazione della direttiva a livello nazionale, l'accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro dovrebbe ispirarsi, tra l'altro, ai criteri contemplati nella raccomandazione n. 198 dell'OIL (del 2006).**

³⁴ 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.

Or. en

Emendamento 111

Dieter-Lebrecht Koch, Thomas Mann, Sven Schulze, Heinz K. Becker, Markus Pieper

Proposta di direttiva Considerando 7

(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 lavoratore³⁴ ***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.

³⁴ 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, Ruhrländklinik, causa C-216/15.

(7) Nella sua giurisprudenza, la Corte di giustizia dell'Unione europea ha stabilito criteri per determinare la condizione di lavoratore³⁴. 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.

³⁴ 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, Ruhrländklinik, causa C-216/15.

Or. de

Emendamento 112

Tamás Meszerics

a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva

Considerando 7

(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 lavoratore³⁴ 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.

³⁴ 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.

(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 lavoratore³⁴ che risultano adeguati per determinare l'ambito di applicazione personale della presente direttiva. **Inoltre, i costituenti tripartiti dell'OIL hanno adottato la raccomandazione n. 198 sul rapporto di lavoro (2006), in cui figurano gli indicatori del rapporto di lavoro, quali, ad esempio, la subordinazione e/o la dipendenza economica, il primato dei fatti e la presunzione di un rapporto di lavoro.** La definizione di lavoratore all'articolo 2, paragrafo 1, si **deve basare sui** criteri **elaborati dalla Corte di giustizia dell'Unione europea e dall'OIL.** 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.

³⁴ 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.

Or. en

Emendamento 113

Liisa Jaakonsaari, Eva Kaili

Proposta di direttiva

Considerando 7

Testo della Commissione

(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 lavoratore³⁴ 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.

³⁴ 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,

Emendamento

(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 lavoratore³⁴ 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. ***È inoltre opportuno tenere conto del fatto che le nuove forme di lavoro nell'era della digitalizzazione, ad esempio il lavoro tramite piattaforma, interessano lavoratori che non sono palesemente sotto la direzione altrui, ma che si trovano comunque in una posizione subordinata o di dipendenza nell'ambito del rapporto di lavoro.***

³⁴ 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.

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.

Or. en

Emendamento 114

Tom Vandenkendelaere, Jeroen Lenaers

Proposta di direttiva

Considerando 7

Testo della Commissione

(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 lavoratore³⁴ ***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.***

³⁴ 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

Emendamento

(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 lavoratore³⁴ ***che definiscono*** 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.

³⁴ 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

Emendamento 115

Siôn Simon, Lucy Anderson

Proposta di direttiva

Considerando 7

Testo della Commissione

(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 lavoratore³⁴ 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.

³⁴ 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.

Emendamento

(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 lavoratore³⁴ 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. 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.

³⁴ 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.

Emendamento 116

Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva, Kostas Chrysogonos, João Pimenta Lopes

Proposta di direttiva**Considerando 7***Testo della Commissione*

(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 lavoratore³⁴ 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.

³⁴ 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, Ruhrländklinik, causa C-216/15.

Emendamento

(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 lavoratore³⁴ 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 **dovrebbero** rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva a condizione che soddisfino tali criteri.

³⁴ 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, Ruhrländklinik, causa C-216/15.

Emendamento 117

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Brando Benifei, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

**Proposta di direttiva
Considerando 7 bis (nuovo)**

Testo della Commissione

Emendamento

(7 bis) Il Parlamento europeo, il Consiglio e la Commissione hanno proclamato solennemente il pilastro europeo dei diritti sociali in occasione della proclamazione interistituzionale del 17 novembre 2017. Il principio 12 del pilastro stabilisce che, indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori e, a condizioni comparabili, i lavoratori autonomi hanno diritto a un'adeguata protezione sociale. I sistemi di protezione sociale rappresentano la base del modello sociale dell'Unione e di un'economia sociale di mercato ben funzionante. La funzione essenziale della protezione sociale è quella di tutelare le persone dalle conseguenze finanziarie di rischi sociali quali la malattia, la vecchiaia, gli infortuni sul lavoro o la perdita del posto di lavoro, di prevenire e ridurre la povertà e di mantenere un tenore di vita dignitoso. In alcuni Stati membri determinate categorie di lavoratori sono escluse dai sistemi di protezione sociale, ad esempio i lavoratori a tempo parziale ridotto, stagionali, a chiamata, i lavoratori tramite piattaforme e quelli con contratti di lavoro interinale o i tirocinanti. Per i lavoratori privi di un contratto a tempo pieno e indeterminato può inoltre risultare difficile ottenere la copertura effettiva dei sistemi di protezione sociale, in quanto tali lavoratori possono non soddisfare le condizioni per l'esercizio dei diritti alle prestazioni erogate dai sistemi di protezione sociale contributivi.

Emendamento 118**Dennis Radtke, Georges Bach, Heinz K. Becker, Elmar Brok****Proposta di direttiva****Considerando 7 bis (nuovo)***Testo della Commissione**Emendamento*

(7 bis) Nella sua giurisprudenza, la Corte di giustizia dell'Unione europea ha stabilito criteri per determinare la condizione di lavoratore^{1 bis}, in modo da garantire un'attuazione uniforme dell'ambito di applicazione personale della presente direttiva, pur lasciando alle autorità e ai giudici nazionali il compito di applicarla a situazioni specifiche. La Corte di giustizia ha definito "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. I lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti e gli apprendisti che soddisfano tali criteri rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. Inoltre, la Corte di giustizia ha ritenuto che la prestazione di servizi debba intendersi come prestazione di lavoro e che un rapporto di lavoro debba intendersi come un rapporto che prevede un certo grado di dipendenza o di subordinazione. La giurisprudenza della Corte di giustizia al riguardo dovrebbe essere presa in considerazione nell'attuazione della presente direttiva.

^{1 bis} *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.

Or. de

Emendamento 119
Anthea McIntyre, Helga Stevens

Proposta di direttiva
Considerando 7 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(7 bis) La presente direttiva non pregiudica in alcun modo le definizioni formulate dagli Stati membri e il loro diritto di definire il concetto di "lavoratore dipendente". Nel corso degli anni, le definizioni nazionali sono state adattate nel diritto, nei contratti collettivi e nella giurisprudenza, per tenere conto delle nuove forme di lavoro e dei cambiamenti intervenuti a livello nazionale nell'ambito del diritto del lavoro e della sicurezza sociale.

Or. en

Emendamento 120
Jérôme Lavrilleux, Anne Sander, Geoffroy Didier, Elisabeth Morin-Chartier

Proposta di direttiva
Considerando 7 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(7 bis) I criteri definiti dalla Corte di giustizia dell'Unione europea per la definizione di lavoratore^{34 bis} devono essere applicati lasciando impregiudicate le disposizioni nazionali e i contratti collettivi vigenti.

^{34 bis} *Sentenza del 3 luglio 1986, Deborah Lawrie-Blum, causa C-66/85.*

Or. fr

Emendamento 121
Tamás Meszerics
a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva
Considerando 7 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(7 bis) In linea con la raccomandazione n. 198 dell'OIL, laddove non sia possibile stabilire direttamente che il lavoro si svolge "sotto la direzione" altrui, è opportuno considerare la dipendenza economica quale fondamentale criterio aggiuntivo per valutare se la persona è un lavoratore.

Or. en

Emendamento 122
Tamás Meszerics
a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva
Considerando 7 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(7 ter) In linea con la raccomandazione n. 198 dell'OIL, l'accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro dovrebbe basarsi sui fatti relativi all'effettiva esecuzione del lavoro e non sulla descrizione del rapporto data dalle parti ("primato dei fatti").

Or. en

Emendamento 123
Dennis Radtke, Georges Bach

Proposta di direttiva
Considerando 7 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(7 ter) I lavoratori autonomi non dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva in quanto non soddisfano i criteri della Corte di giustizia per determinare la condizione di lavoratore.

Or. de

Emendamento 124
Tamás Meszerics
a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva
Considerando 7 quater (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(7 quater) In linea con la raccomandazione n. 198 dell'OIL, si dovrebbe automaticamente prevedere la presunzione giuridica dell'esistenza di un rapporto di lavoro in presenza di uno o più indicatori pertinenti.

Or. en

Emendamento 125
Jeroen Lenaers

Proposta di direttiva
Considerando 8

Testo della Commissione

Emendamento

(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 ai funzionari pubblici o a un rapporto di lavoro 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.*

soppresso

Or. nl

Emendamento 126

Tamás Meszerics

a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva

Considerando 8

Testo della Commissione

Emendamento

(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 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.*

soppresso

Or. en

Emendamento 127

Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva, Kostas Chrysogonos, Rina Ronja Kari, João Pimenta Lopes

Proposta di direttiva

Considerando 8

Testo della Commissione

Emendamento

(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 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.* **soppresso**

Or. en

Emendamento 128

Siôn Simon, Lucy Anderson

Proposta di direttiva

Considerando 8

Testo della Commissione

Emendamento

(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 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,* **soppresso**

paragrafo 1.

Or. en

Motivazione

Verifica con l'articolo 1, paragrafo 2.

Emendamento 129

Eider Gardiazabal Rubial, Emilian Pavel, Bart Staes

Proposta di direttiva

Considerando 8

Testo della Commissione

Emendamento

(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 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.* *soppresso*

Or. en

Motivazione

La presente direttiva si dovrebbe applicare a ogni forma di contratto.

Emendamento 130

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Siôn Simon, Brando Benifei, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva

Considerando 8

Testo della Commissione

(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 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.**

Emendamento

(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 *sopprimere* tali deroghe.

Or. en

Emendamento 131

Laura Agea

Proposta di direttiva

Considerando 8

Testo della Commissione

(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 **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.**

Emendamento

(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 *abolire tutte le* deroghe **e** applicare le disposizioni della **presente** direttiva a **qualunque** rapporto di lavoro.

Or. it

Emendamento 132

Dieter-Lebrecht Koch, Sven Schulze, Heinz K. Becker, Markus Pieper

Proposta di direttiva

Considerando 8

Testo della Commissione

(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 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.***

Emendamento

(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 inferiore o uguale a 8 ore totali in un periodo di riferimento di un mese.

Or. de

Emendamento 133

Jérôme Lavrilleux, Anne Sander, Elisabeth Morin-Chartier, Geoffroy Didier

Proposta di direttiva

Considerando 8

Testo della Commissione

(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 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.

Emendamento

(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 inferiore o uguale a **20** ore totali in un periodo di riferimento di un mese ***o a 5 ore totali in un periodo di riferimento di una settimana.*** Questa deroga non incide sulla definizione di lavoratore di cui

all'articolo 2, paragrafo 1.

Or. fr

Emendamento 134

David Casa

Proposta di direttiva

Considerando 8

Testo della Commissione

(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 ***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.

Emendamento

(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 ***di durata complessiva non superiore a un mese e/o con una settimana lavorativa non superiore a otto ore***. Questa deroga non incide sulla definizione di lavoratore di cui all'articolo 2, paragrafo 1.

Or. en

Emendamento 135

Dennis Radtke, Georges Bach

Proposta di direttiva

Considerando 8

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(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 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.

della direttiva a un rapporto di lavoro inferiore o uguale a 8 ore totali in un periodo di riferimento di un mese. Questa deroga non *dovrebbe incidere* sulla definizione di lavoratore *secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia*.

Or. de

Motivazione

L'emendamento è motivato dalla soppressione dell'articolo 2.

Emendamento 136 **Anthea McIntyre**

Proposta di direttiva **Considerando 8**

Testo della Commissione

(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 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.

Emendamento

(8) Alla luce del crescente numero di lavoratori *dipendenti* 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 inferiore o uguale a 8 ore totali in un periodo di riferimento di un mese. Questa deroga non incide sulla definizione di lavoratore *dipendente* di cui all'articolo 2, paragrafo 1.

Or. en

Emendamento 137 **Michaela Šojdrová, Ádám Kósa, Romana Tomc**

Proposta di direttiva **Considerando 8**

Testo della Commissione

(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 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.

Emendamento

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

Or. en

Motivazione

È opportuno mantenere l'esenzione in caso di settimana lavorativa non superiore a otto ore per evitare un onere amministrativo sproporzionato a carico dei datori di lavoro. Le PMI dovranno già sostenere costi aggiuntivi a causa della soppressione dell'esenzione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a un mese.

Emendamento 138

Jérôme Lavrilleux, Anne Sander, Elisabeth Morin-Chartier, Geoffroy Didier

Proposta di direttiva

Considerando 8 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(8 bis) I lavoratori che esercitano un'attività autonoma non rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva in quanto non sono soggetti a un vincolo di subordinazione con un datore di lavoro e non soddisfano dunque i criteri stabiliti dalla Corte di giustizia dell'Unione europea per la definizione di lavoratore^{1 bis}.

Or. fr

Motivazione

L'emendamento ha lo scopo di precisare l'ambito di applicazione della direttiva e in particolare di escludere l'applicazione delle relative norme ai lavoratori autonomi.

Emendamento 139
Joëlle Mélin, Dominique Martin

Proposta di direttiva
Considerando 9

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

soppresso

Or. fr

Emendamento 140
Laura Agea

Proposta di direttiva
Considerando 9

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

soppresso

Emendamento 141

Tamás Meszerics

a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva

Considerando 9

Testo della Commissione

Emendamento

(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.

soppresso

Or. en

Emendamento 142

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Brando Benifei, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva

Considerando 9

Testo della Commissione

Emendamento

(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.

soppresso

Or. en

Emendamento 143

Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva,

Kostas Chrysogonos, Rina Ronja Kari, João Pimenta Lopes

Proposta di direttiva
Considerando 9

Testo della Commissione

Emendamento

(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.*

soppresso

Or. en

Emendamento 144
Jeroen Lenaers

Proposta di direttiva
Considerando 9

Testo della Commissione

Emendamento

(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.*

soppresso

Or. nl

Emendamento 145
Eider Gardiazabal Rubial, Emilian Pavel, Bart Staes

Proposta di direttiva
Considerando 9

Testo della Commissione

Emendamento

(9) Vista l'imprevedibilità del lavoro a chiamata, **compresi** i contratti a zero ore, **la**

(9) Vista l'imprevedibilità del lavoro a chiamata, **è opportuno vietare** i contratti a

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.

zero ore.

Or. en

Emendamento 146
Michaela Šojdrová, Romana Tomc, Ádám Kósa

Proposta di direttiva
Considerando 9

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(9) Vista l'imprevedibilità del lavoro a chiamata, compresi i contratti a zero ore, la deroga di 8 ore *alla settimana* 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.

Or. en

Emendamento 147
Joëlle Mélin, Dominique Martin

Proposta di direttiva
Considerando 9 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(9 bis) Vista l'imprevedibilità del lavoro a chiamata, in particolare in relazione ai contratti a zero ore, nei quali non è stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del rapporto di lavoro, tali tipi di contratto devono essere vietati.

Or. fr

Emendamento 148
Dennis Radtke, Georges Bach, Heinz K. Becker

Proposta di direttiva
Considerando 10

Testo della Commissione

(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.***

Emendamento

(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.

Or. de

Emendamento 149
Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva, Kostas Chrysogonos, Rina Ronja Kari, João Pimenta Lopes

Proposta di direttiva
Considerando 10

Testo della Commissione

(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.***

Emendamento

(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, in parte ***o congiuntamente*** 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.

Or. en

Emendamento 150

Tamás Meszerics

a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva

Considerando 10

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(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.***

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. ***Se più persone fisiche e/o giuridiche assumono la responsabilità di datore di lavoro, tali persone sono responsabili in solido.***

Or. en

Emendamento 151
Michaela Šojdrová, Romana Tomc

Proposta di direttiva
Considerando 10

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(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. ***In casi eccezionali*** gli Stati membri dovrebbero inoltre essere in grado di

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.

decidere che tali obblighi siano, totalmente o in parte, assegnati a una persona fisica o giuridica che non è parte del rapporto di lavoro, ***a patto che le norme degli Stati membri individuino chiaramente e in tutti i tipi di rapporti di lavoro la persona responsabile, senza lasciare alcun dubbio al lavoratore o a qualsiasi persona direttamente o indirettamente coinvolta nel 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.

Or. en

Motivazione

La possibilità di attribuire gli obblighi a un'altra persona non deve compromettere la tutela dei lavoratori e l'esercizio dei loro diritti. Se gli obblighi non sono rispettati, è opportuno che il lavoratore sappia chi è il responsabile. È altrettanto importante che il responsabile sappia che è suo compito assumersi le responsabilità del caso.

Emendamento 152

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Brando Benifei, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva Considerando 10

Testo della Commissione

(10) Diverse persone fisiche o giuridiche possono, nella pratica, assumere le funzioni e le responsabilità di un datore di lavoro.

Emendamento

(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.*

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 *provvedere affinché, qualora vi siano più persone fisiche o giuridiche che, direttamente o indirettamente, assumono gli obblighi che incombono ai datori di lavoro a norma della presente direttiva, tutte queste persone siano responsabili in solido di tali obblighi. Gli Stati membri dovrebbero avere la facoltà di adeguare le norme specifiche riguardanti l'obbligo di prendere in considerazione le richieste di passaggio a un'altra forma di lavoro subordinato e di rispondervi, e quelle concernenti l'obbligo di formazione obbligatoria gratuita per le persone che fungono da datori di lavoro nei confronti dei lavoratori domestici che prestano servizio nella loro famiglia.*

Or. en

Emendamento 153
Joëlle Mélin, Dominique Martin

Proposta di direttiva
Considerando 10

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(10) Diverse persone fisiche o giuridiche possono, nella pratica, assumere le funzioni e le responsabilità di un datore di lavoro. Gli Stati membri *devono* 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.

dell'esecuzione degli obblighi che la presente direttiva prevede per i datori di lavoro, purché tutti gli obblighi siano assolti. Gli Stati membri **devono** 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 **devono** 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.

Or. fr

Emendamento 154

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Brando Benifei, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva Considerando 10 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(10 bis) *Data la crescita dell'economia di piattaforma, le forti pressioni per regolamentare la fornitura di servizi da parte dei lavoratori ai beneficiari tramite una piattaforma Internet e l'assenza di una regolamentazione specifica delle condizioni di lavoro di tale settore, è necessario fornire strumenti a livello nazionale ed europeo atti a garantire condizioni di lavoro eque e sicure per tutti i lavoratori e parità di condizioni a tutti i*

Emendamento 155

Javi López, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Brando Benifei, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva

Considerando 10 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(10 ter) Secondo la Corte di giustizia dell'Unione europea, le attività di una persona alla pari presentano le caratteristiche necessarie per consentire, in linea di principio, a coloro che le esercitano di essere qualificati come lavoratori, dal momento che il lavoro alla pari è svolto sotto la direzione di un'altra persona, ricevendo in contropartita una retribuzione per i servizi prestati. La nozione di lavoratore nel diritto dell'Unione si estende alle persone che svolgono un tirocinio di preparazione o periodi di apprendistato nell'ambito di una professione, che possono essere considerati quali preparazione pratica collegata all'esercizio vero e proprio dell'attività professionale, laddove tali periodi vengano svolti secondo le modalità di un'attività retribuita reale ed effettiva, a favore e sotto la direzione di un datore di lavoro.

Emendamento 156

Anthea McIntyre, Helga Stevens

Proposta di direttiva

Considerando 11

Testo della Commissione

(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.***

Emendamento

(11) La direttiva 91/533/CEE ha introdotto un elenco minimo di elementi essenziali ***in base*** ai quali ***ogni lavoratore subordinato che abbia un contratto o un rapporto di lavoro definito dalla legislazione vigente in uno Stato membro e/o disciplinato dal diritto vigente in uno Stato membro deve*** essere ***informato*** per iscritto. È necessario adattare tale elenco per tenere conto dell'evoluzione del mercato del lavoro.

Or. en

Emendamento 157

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Brando Benifei, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva

Considerando 11

Testo della Commissione

(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.***

Emendamento

(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 ***minimo di elementi essenziali, che può essere ampliato dagli Stati membri,*** per tenere conto dell'evoluzione del mercato del lavoro ***e in particolare della diffusione di forme di lavoro subordinato non standard.***

Or. en

Emendamento 158

Tamás Meszerics

a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva
Considerando 11

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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 *chiarire che si tratta di un* elenco *minimo aperto che deve essere adattato alla necessità di tutelare meglio i lavoratori*, in particolare *in relazione alla* diffusione di forme di lavoro subordinato non standard.

Or. en

Emendamento 159

Anne Sander, Elisabeth Morin-Chartier, Jérôme Lavrilleux, Geoffroy Didier

Proposta di direttiva
Considerando 12 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(12 bis) *Per i lavoratori stagionali del settore agricolo, le informazioni fornite dal datore di lavoro dovrebbero indicare la possibilità di sostituire la fruizione del congedo retribuito con il suo pagamento, al fine di adeguarsi al ritmo e ai vincoli specifici di tale settore.*

Or. fr

Emendamento 160

Tamás Meszerics
a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva
Considerando 13

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(13) Le informazioni da fornire sulla retribuzione dovrebbero includere, ***tra le altre cose***, tutti gli elementi della retribuzione, ***nonché il metodo di calcolo***, compresi i contributi in denaro o in natura, percepiti direttamente o indirettamente dal lavoratore per il suo lavoro, ***la retribuzione del lavoro straordinario, le gratifiche e gli altri diritti, come le indennità di malattia***. 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.

Or. en

Emendamento 161

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Siôn Simon, Brando Benifei, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva

Considerando 13

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(13) Le informazioni da fornire sulla retribuzione dovrebbero includere tutti gli elementi della retribuzione, ***indicando con precisione tutti gli elementi e i diritti nonché, se del caso, il loro metodo di calcolo***, 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

un contratto collettivo non siano stati inclusi in tali informazioni non dovrebbe costituire un motivo per non fornirli al lavoratore.

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.

Or. en

Emendamento 162

Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva, Rina Ronja Kari, João Pimenta Lopes

Proposta di direttiva Considerando 13

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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, ***nonché*** 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.

Or. en

Emendamento 163

Tom Vandenkendelaere

Proposta di direttiva Considerando 13

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(13) Le informazioni da fornire sulla retribuzione *e/o sull'indennità* dovrebbero includere tutti gli elementi della retribuzione *e/o indennità*, 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.

Or. en

Emendamento 164
Dennis Radtke, Georges Bach

Proposta di direttiva
Considerando 13

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(13) Le informazioni da fornire sulla retribuzione dovrebbero includere tutti gli elementi della retribuzione, compresi i contributi in denaro o in natura *o altre prestazioni*, 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.

Emendamento 165**Anthea McIntyre****Proposta di direttiva****Considerando 13***Testo della Commissione*

(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 *à la carte*. 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.

Emendamento

(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 *dipendente* 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 *à la carte*. 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 *dipendente*.

Or. en

Emendamento 166**Dennis Radtke, Georges Bach, Heinz K. Becker, Anne Sander, Jérôme Lavrilleux, Geoffroy Didier, Elisabeth Morin-Chartier, Elmar Brok, Thomas Mann****Proposta di direttiva****Considerando 14***Testo della Commissione*

(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*

Emendamento

(14) Se a causa della natura dell'impiego non è possibile indicare una programmazione del lavoro fissa *che definisca gli orari e i giorni di inizio e di fine del lavoro, oppure se* i lavoratori *hanno un contratto a chiamata o un rapporto di lavoro analogo, i datori di*

essere chiamati a lavorare e la durata minima del preavviso che dovrebbero ricevere.

lavoro dovrebbero informare i lavoratori in merito alle modalità di determinazione della loro programmazione del lavoro, **compresi gli orari di disponibilità** e la durata minima del preavviso che dovrebbero ricevere.

Or. de

Emendamento 167
Gabriele Zimmer

Proposta di direttiva
Considerando 14

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(14) Se a causa della natura dell'impiego non è possibile indicare una programmazione del lavoro **totalmente** 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. ***Non sono autorizzati contratti di lavoro privi di orario fisso, garantito e specificato.***

Or. en

Emendamento 168
Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva, João Pimenta Lopes

Proposta di direttiva
Considerando 14

Testo della Commissione

(14) Se a causa della natura dell'impiego non è **possibile** indicare una programmazione del lavoro fissa, i lavoratori **dovrebbero essere informati** in

Emendamento

(14) Se a causa della natura dell'impiego, **il datore di lavoro non è in grado di** indicare una programmazione del lavoro fissa, **è tenuto a informare** i

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.

lavoratori 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.

Or. en

Emendamento 169
Joëlle Mélin, Dominique Martin

Proposta di direttiva
Considerando 14

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

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

Or. fr

Emendamento 170
Anne Sander, Elisabeth Morin-Chartier, Jérôme Lavrilleux, Geoffroy Didier

Proposta di direttiva
Considerando 14

Testo della Commissione

(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**

Emendamento

(14) Se a causa della natura dell'impiego, **in particolare per i lavoratori stagionali del settore agricolo**, non è possibile indicare una programmazione del lavoro fissa, i lavoratori dovrebbero essere **tenuti il più possibile** informati in merito alle modalità di determinazione della loro

essere chiamati a lavorare e la durata minima del preavviso che dovrebbero ricevere.

programmazione del lavoro.

Or. fr

Emendamento 171

Anthea McIntyre

Proposta di direttiva

Considerando 14

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(14) Se a causa della natura dell'impiego non è possibile indicare una programmazione del lavoro fissa, i lavoratori ***dipendenti*** 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.

Or. en

Emendamento 172

Joëlle Mélin, Dominique Martin

Proposta di direttiva

Considerando 14 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(14 bis) Il termine di preavviso che precede una modifica della ripartizione delle ore di lavoro di un lavoratore a tempo parziale non può essere inferiore a 7 giorni lavorativi. Le parti sociali possono tuttavia fissare tramite una contrattazione collettiva un termine inferiore a 7 giorni, ma non inferiore a 3 giorni, purché siano previste contropartite per il lavoratore.

Emendamento 173
Tamás Meszerics
a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva
Considerando 14 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(14 bis) *I contratti a zero ore e a richiesta dovrebbero essere vietati, rappresentando un pericolo per i lavoratori e un danno sia per la società che per i datori di lavoro che rispettano le condizioni di parità.*

Or. en

Emendamento 174
Tamás Meszerics
a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva
Considerando 14 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(14 ter) *Per limitare la flessibilità nella programmazione del lavoro, è opportuno che sia assolutamente rispettato il riposo minimo giornaliero di 11 ore garantito dalla direttiva 2003/88/CE sull'orario di lavoro.*

Or. en

Emendamento 175
Tamás Meszerics
a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva
Considerando 14 quater (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(14 quater) *Al fine di limitare l'abuso delle clausole di flessibilità estrema all'interno dei contratti, i lavoratori dovrebbero avere in automatico il diritto di percepire una retribuzione per le ore lavorative indicate nel contratto; occorre inoltre riconoscere loro una maggiorazione per le ore non garantite. Se il lavoratore non solleva obiezioni, le ore lavorate divengono le sue ore garantite.*

Or. en

Emendamento 176
Laura Agea

Proposta di direttiva
Considerando 15

Testo della Commissione

Emendamento

(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 parte di regimi di pensione complementare ai sensi della direttiva 98/49/CE del Consiglio³⁶ e della direttiva 2014/50/UE del Parlamento europeo e del Consiglio³⁷.

(15) Le informazioni **da fornire** sui sistemi di sicurezza sociale dovrebbero comprendere **informazioni sulle istituzioni di sicurezza sociale che ricevono i contributi e una prova della registrazione presso le autorità di sicurezza sociale.** Ove pertinente, **dovrebbero comprendere informazioni riguardanti** le prestazioni di malattia, di maternità e assimilate, le prestazioni parentali, di paternità, di vecchiaia, di invalidità, di reversibilità, di disoccupazione, di prepensionamento, familiari **o le prestazioni per infortuni sul lavoro o malattie professionali.** Le informazioni da fornire sulla protezione sociale a carico del datore di lavoro dovrebbero comprendere, ove pertinente, la copertura da parte di regimi di pensione complementare ai sensi della direttiva 98/49/CE del Consiglio³⁶ e della direttiva

2014/50/UE del Parlamento europeo e del Consiglio³⁷.

³⁶ 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).

³⁷ 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).

³⁶ 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).

³⁷ 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).

Or. it

Emendamento 177

Anne Sander, Elisabeth Morin-Chartier, Geoffroy Didier, Jérôme Lavrilleux

Proposta di direttiva Considerando 15

Testo della Commissione

(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 parte di regimi di pensione complementare ai sensi della direttiva 98/49/CE del Consiglio³⁶ e della direttiva 2014/50/UE del Parlamento europeo e del Consiglio³⁷.

Emendamento

(15) ***Per prevenire casi di frode e di elusione della legislazione è essenziale che il datore di lavoro fornisca informazioni in merito alle istituzioni di sicurezza sociale che ricevono i contributi sociali collegati al rapporto di lavoro.*** 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 parte di regimi

di pensione complementare ai sensi della direttiva 98/49/CE del Consiglio³⁶ e della direttiva 2014/50/UE del Parlamento europeo e del Consiglio³⁷.

³⁶ 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).

³⁷ 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).

³⁶ 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).

³⁷ 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).

Or. fr

Emendamento 178

Ádám Kósa

Proposta di direttiva

Considerando 15

Testo della Commissione

(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 parte di regimi di pensione complementare ai sensi della direttiva 98/49/CE del Consiglio³⁶ e della direttiva 2014/50/UE del Parlamento

Emendamento

(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. ***In base al principio della parità di trattamento, i lavoratori che versano gli stessi contributi di sicurezza sociale hanno diritto alle stesse prestazioni.*** Le informazioni da fornire sulla protezione sociale a carico del datore di lavoro dovrebbero comprendere, ove pertinente, la copertura da parte di regimi di pensione

europeo e del Consiglio³⁷.

complementare ai sensi della direttiva 98/49/CE del Consiglio³⁶ e della direttiva 2014/50/UE del Parlamento europeo e del Consiglio³⁷.

³⁶ 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).

³⁷ 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).

³⁶ 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).

³⁷ 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).

Or. en

Emendamento 179

Dennis Radtke, Georges Bach, Heinz K. Becker

Proposta di direttiva

Considerando 15

Testo della Commissione

(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 parte di regimi di pensione complementare ai sensi della direttiva 98/49/CE del Consiglio³⁶ e della direttiva 2014/50/UE del Parlamento

Emendamento

(15) *I datori di lavoro dovrebbero fornire informazioni sulle istituzioni di sicurezza sociale e prove della registrazione presso gli enti di sicurezza sociale, nonché, ove pertinente, informazioni riguardanti* le prestazioni di malattia, di maternità e assimilate, le prestazioni parentali, di paternità, di vecchiaia, di invalidità, di reversibilità, di disoccupazione, di prepensionamento, *familiari o le prestazioni per infortuni sul lavoro o malattie professionali*. Le informazioni da fornire sulla protezione sociale a carico del datore di lavoro dovrebbero comprendere, ove pertinente, la

europeo e del Consiglio³⁷.

copertura da parte di regimi di pensione complementare ai sensi della direttiva 98/49/CE del Consiglio³⁶ e della direttiva 2014/50/UE del Parlamento europeo e del Consiglio³⁷.

³⁶ 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).

³⁷ 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).

³⁶ 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).

³⁷ 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).

Or. de

Emendamento 180

Tamás Meszerics

a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva

Considerando 15

Testo della Commissione

(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 parte di regimi di pensione complementare ai sensi della direttiva 98/49/CE del Consiglio³⁶ e della

Emendamento

(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, ***nonché i rischi futuri coperti dagli aggiornamenti del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale***. Le informazioni da fornire sulla protezione sociale a carico del datore di

direttiva 2014/50/UE del Parlamento europeo e del Consiglio³⁷.

lavoro dovrebbero comprendere la copertura da parte di regimi di pensione complementare ai sensi della direttiva 98/49/CE del Consiglio³⁶ e della direttiva 2014/50/UE del Parlamento europeo e del Consiglio³⁷.

³⁶ 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).

³⁶ 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).

³⁷ 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).

³⁷ 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).

Or. en

Emendamento 181

Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva, João Pimenta Lopes

Proposta di direttiva Considerando 15

Testo della Commissione

(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 parte di regimi di pensione complementare ai sensi della

Emendamento

(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 la copertura da parte di regimi di pensione complementare ai sensi della direttiva

direttiva 98/49/CE del Consiglio³⁶ e della direttiva 2014/50/UE del Parlamento europeo e del Consiglio³⁷.

³⁶ 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).

³⁷ 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).

98/49/CE del Consiglio³⁶ e della direttiva 2014/50/UE del Parlamento europeo e del Consiglio³⁷.

³⁶ 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).

³⁷ 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).

Or. en

Emendamento 182 **Enrique Calvet Chambon**

Proposta di direttiva **Considerando 16**

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(16) I lavoratori dovrebbero avere il diritto di essere informati dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro per iscritto, ***su carta o in formato elettronico***, all'inizio del rapporto di lavoro. Le pertinenti informazioni ***di base*** dovrebbero pertanto pervenire loro ***per iscritto*** al più tardi ***entro i primi 3 giorni lavorativi dall'inizio del rapporto di lavoro, ma le stesse informazioni sono fornite oralmente*** il primo giorno ***del rapporto*** di lavoro. ***Dovrebbe essere possibile prorogare il termine di 3 giorni per fornire le informazioni di base fino a un massimo di una settimana in circostanze eccezionali, come nel caso di***

funzionamento anomalo dei servizi di risorse umane della società. Le restanti informazioni dovrebbero essere fornite entro un periodo ragionevole, ma in ogni caso entro 15 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro.

Or. es

Emendamento 183

David Casa

Proposta di direttiva

Considerando 16

Testo della Commissione

(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*.

Emendamento

(16) I lavoratori dovrebbero avere il diritto di essere informati dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro per iscritto, *su carta o in formato elettronico*, all'inizio del rapporto di lavoro. Le informazioni dovrebbero pertanto pervenire loro *per iscritto* al più tardi *entro i primi 15 giorni lavorativi dall'inizio del rapporto di lavoro, ma, qualora forniti oralmente, dal* primo giorno *lavorativo. In circostanze eccezionali, ad esempio, in caso di funzionamento anomalo dei servizi aziendali di gestione delle risorse umane, è opportuno prevedere la possibilità di prorogare di due settimane il termine di 15 giorni per la comunicazione delle informazioni essenziali.*

Or. en

Emendamento 184

Dennis Radtke, Georges Bach, Jeroen Lenaers, Elmar Brok

Proposta di direttiva

Considerando 16

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(16) I lavoratori dovrebbero avere il diritto di essere informati dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro **in un documento scritto giuridicamente vincolante, in formato cartaceo o elettronico**, all'inizio del rapporto di lavoro. Le informazioni **fondamentali e sostanziali** dovrebbero pervenire loro **nella suddetta forma scritta** il primo giorno di lavoro. **Tutte le altre informazioni dovrebbero essere fornite al più tardi entro 15 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro.**

Or. de

Emendamento 185

Anne Sander, Jérôme Lavrilleux, Geoffroy Didier, Elisabeth Morin-Chartier

Proposta di direttiva

Considerando 16

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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 informazioni **essenziali di cui all'articolo 3, paragrafo 2, lettere a), b), c), d), e), f), j), k) e l)**, dovrebbero pervenire loro al più tardi **sette giorni dopo l'inizio del rapporto** di lavoro. **Le altre informazioni di cui all'articolo 3, paragrafo 2, possono essere trasmesse loro entro trenta giorni dall'inizio del rapporto di lavoro.**

Or. fr

Emendamento 186

Joëlle Mélin, Dominique Martin

Proposta di direttiva
Considerando 16

Testo della Commissione

(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.***

Emendamento

(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.

Or. fr

Emendamento 187
Siôn Simon, Lucy Anderson

Proposta di direttiva
Considerando 16

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(16) I lavoratori dovrebbero avere il diritto di essere informati dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro ***tramite un documento, su supporto cartaceo o in formato elettronico***, all'inizio del rapporto di lavoro. Le pertinenti informazioni dovrebbero pertanto pervenire loro ***prima dell'inizio del rapporto*** di lavoro.

Or. en

Emendamento 188
Eider Gardiazabal Rubial, Brando Benifei, Bart Staes

Proposta di direttiva
Considerando 16

Testo della Commissione

(16) I lavoratori dovrebbero avere il

Emendamento

(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.

diritto di essere informati dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro per iscritto, **su carta o in formato elettronico**, all'inizio del rapporto di lavoro. Le pertinenti informazioni dovrebbero pertanto pervenire loro al più tardi il primo giorno di lavoro.

Or. en

Emendamento 189
Laura Agea

Proposta di direttiva
Considerando 16

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(16) I lavoratori dovrebbero avere il diritto di essere informati dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro per iscritto, **su carta o in formato elettronico**, all'inizio del rapporto di lavoro. Le informazioni **essenziali** dovrebbero pervenire loro al più tardi il primo giorno di lavoro.

Or. it

Emendamento 190
Dieter-Lebrecht Koch, Thomas Mann, Sven Schulze, Markus Pieper

Proposta di direttiva
Considerando 16

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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 **un mese dopo l'inizio concordato del** lavoro.

Emendamento 191
Anthea McIntyre, Helga Stevens

Proposta di direttiva
Considerando 16

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(16) I lavoratori ***dipendenti*** dovrebbero avere il diritto di essere informati dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro per iscritto, ***su supporto cartaceo o in formato elettronico***. Le pertinenti informazioni dovrebbero pertanto pervenire loro al più tardi ***entro i primi 15 giorni*** di lavoro.

Or. en

Emendamento 192
Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva, Rina Ronja Kari, João Pimenta Lopes

Proposta di direttiva
Considerando 16

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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 ***prima dell'inizio del rapporto*** di lavoro.

Or. en

Emendamento 193
Danuta Jazłowiecka

Proposta di direttiva
Considerando 16

Testo della Commissione

(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**.

Emendamento

(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 **entro sette giorni dall'inizio dell'attività lavorativa**.

Or. en

Emendamento 194

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Brando Benifei, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Ole Christensen, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva
Considerando 16

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

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

Or. en

Emendamento 195

Tamás Meszerics
a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva
Considerando 16

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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 **in data antecedente al** primo giorno di lavoro.

Or. en

Emendamento 196

Dennis Radtke, Georges Bach, Jeroen Lenaers

Proposta di direttiva

Considerando 16 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(16 bis) Le informazioni fondamentali e sostanziali dovrebbero includere i diritti che conferiscono certezza giuridica alle parti contraenti di un rapporto di lavoro in merito alla natura, al luogo, all'orario e alla durata, alle modalità, alle condizioni e ai termini di cessazione e del periodo di prova, alla portata, alle prestazioni e alla remunerazione del loro rapporto di lavoro.

Or. de

Emendamento 197

Joëlle Mélin, Dominique Martin

Proposta di direttiva

Considerando 16 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(16 bis) Il datore di lavoro ha a disposizione due giorni lavorativi a partire

dal giorno dell'assunzione per comunicare per iscritto i diritti e gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

Or. fr

Emendamento 198
Joëlle Mélin, Dominique Martin

Proposta di direttiva
Considerando 16 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(16 ter) *Il datore di lavoro deve provvedere a trasmettere tale comunicazione per posta utilizzando un mezzo che consenta di attestare la ricezione del documento da parte del lavoratore o, in alternativa, consegnandolo personalmente al lavoratore dietro conferma di ricevimento. La notifica è considerata effettiva quando il lavoratore ha di fatto confermato la ricezione del documento.*

Or. fr

Emendamento 199
Joëlle Mélin, Dominique Martin

Proposta di direttiva
Considerando 17

Testo della Commissione

Emendamento

(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***

(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.

e dalle parti sociali.

Or. fr

Emendamento 200

Eider Gardiazabal Rubial, Brando Benifei, Emilian Pavel, Bart Staes, Tom Vandenkendelaere

Proposta di direttiva

Considerando 17

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(17) Per aiutare i datori di lavoro a fornire informazioni tempestive, gli Stati membri dovrebbero garantire la disponibilità di modelli a livello nazionale, ***elaborati in consultazione con le parti sociali***, 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.

Or. en

Emendamento 201

Tamás Meszerics

a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva

Considerando 17

Testo della Commissione

(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***

Emendamento

(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 ***dovrebbero*** essere ulteriormente ***sviluppati*** dalle parti sociali ***o, in loro assenza, dalle***

e dalle parti sociali.

autorità a livello settoriale, nazionale o locale.

Or. en

Emendamento 202

Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva, Rina Ronja Kari, João Pimenta Lopes

Proposta di direttiva

Considerando 17

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

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

Or. en

Emendamento 203

Anthea McIntyre

Proposta di direttiva

Considerando 18

Testo della Commissione

(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*

Emendamento

(18) *Le informazioni destinate ai lavoratori distaccati dovrebbero essere coerenti con le disposizioni della direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio³⁸.*

variazioni. Se i lavoratori sono considerati distaccati ai sensi della direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio³⁸, 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.

³⁸ 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).

³⁸ 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).

Or. en

Emendamento 204 **Joëlle Mélin, Dominique Martin**

Proposta di direttiva **Considerando 18**

Testo della Commissione

(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 Consiglio³⁸, è inoltre opportuno che siano informati del sito web nazionale unico sviluppato dallo Stato membro ospitante dove possono

Emendamento

(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 Consiglio³⁸, 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.**

³⁸ 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).

reperire le informazioni pertinenti sulle condizioni di lavoro applicabili alla loro situazione.

³⁸ 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).

Or. fr

Emendamento 205 **Michaela Šojdrová, Romana Tomc, Ádám Kósa**

Proposta di direttiva **Considerando 18**

Testo della Commissione

(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 Consiglio³⁸, 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

Emendamento

(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 Consiglio³⁸, 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 **dal diritto degli** Stati membri **che disciplina il rapporto di lavoro**, questi obblighi si applicano se la durata del periodo di lavoro

consecutive.

all'estero è superiore a quattro settimane consecutive.

³⁸ 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).

³⁸ 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).

Or. en

Motivazione

Al fine di garantire la certezza del diritto ed evitare conflitti tra i sistemi giuridici nazionali, è opportuno chiarire che la durata può essere modificata dallo Stato membro che disciplina il contratto di lavoro in base alla propria legislazione.

Emendamento 206

Danuta Jazlowiecka, Michaela Šojdrová

Proposta di direttiva

Considerando 18

Testo della Commissione

(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 Consiglio³⁸, 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

Emendamento

(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, 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 Consiglio³⁸ ***o di altra normativa settoriale***, 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 ***dal diritto dello Stato membro che disciplina il rapporto di***

se la durata del periodo di lavoro all'estero è superiore a quattro settimane consecutive.

³⁸ 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).

lavoro, questi obblighi si applicano se la durata del periodo di lavoro all'estero è superiore a quattro settimane consecutive.

³⁸ 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).

Or. en

Emendamento 207

Tamás Meszerics

a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva

Considerando 18

Testo della Commissione

(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 Consiglio³⁸, 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.***

Emendamento

(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 ***prima dell'inizio del relativo incarico, o*** in caso di variazioni. Se i lavoratori sono considerati distaccati ai sensi della direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio³⁸, è inoltre opportuno che siano informati del sito web nazionale unico sviluppato dallo Stato membro ospitante ***e che ricevano*** le informazioni pertinenti, ***su supporto cartaceo o in forma elettronica***, sulle condizioni di lavoro applicabili alla loro situazione.

³⁸ 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).

³⁸ 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).

Or. en

Emendamento 208

Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva, Rina Ronja Kari, João Pimenta Lopes

Proposta di direttiva Considerando 18

Testo della Commissione

(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 Consiglio³⁸, 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***.

³⁸ 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).

Emendamento

(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 Consiglio³⁸, 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. Questi obblighi si applicano ***a qualsiasi tipo di distacco, a prescindere dalla*** durata del periodo di lavoro all'estero.

³⁸ 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).

Emendamento 209

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Joachim Schuster, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

**Proposta di direttiva
Considerando 19**

Testo della Commissione

(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.***

Emendamento

(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. 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, ***durata che comunque non dovrebbe essere prorogata.***

**Emendamento 210
Jeroen Lenaers**

Proposta di direttiva
Considerando 19

Testo della Commissione

(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.***

Emendamento

(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.

Or. nl

Emendamento 211
Dennis Radtke, Georges Bach

Proposta di direttiva
Considerando 19

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(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**.

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 **eccezionalmente** essere di durata superiore a sei mesi se ciò è giustificato dalla natura dell'impiego o nel contesto di misure specifiche per la promozione dell'occupazione a tempo indeterminato. **Tuttavia, in nessun caso essi dovrebbero eccedere i dodici mesi. I periodi di prova dovrebbero essere interrotti o sospesi se il lavoratore si è assentato a causa di malattia o congedo prolungati, al fine di consentire al lavoratore di dimostrare che le sue competenze sono in linea con le mansioni richieste e di permettere al datore di lavoro di verificare l'idoneità del lavoratore allo svolgimento di tali mansioni. In nessun caso un periodo di prova può essere prolungato unilateralmente.**

Or. de

Motivazione

Si opera una distinzione tra i periodi di prova che fin dall'inizio sono superiori ai sei mesi e quelli che superano tale durata a causa dell'interruzione del periodo di prova iniziale, ma solo a condizione che entrambe le parti convengano in merito.

Emendamento 212

Tamás Meszerics

a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva
Considerando 19

Testo della Commissione

(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.**

Emendamento

(19) I periodi di prova consentono ai datori di lavoro di verificare **se** i lavoratori **sono** idonei alla posizione per la quale sono stati assunti fornendo al contempo ai lavoratori il sostegno e la formazione. 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 **e che pertanto non dovrebbe in alcun caso essere superiore a sei mesi.**

Or. en

Emendamento 213
Anthea McIntyre

Proposta di direttiva
Considerando 19

Testo della Commissione

(19) I periodi di prova consentono ai datori di lavoro di verificare che i lavoratori siano idonei alla posizione per la

Emendamento

(19) I periodi di prova consentono ai datori di lavoro di verificare che i lavoratori **dipendenti** siano idonei alla

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.

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. ***Alcuni Stati membri non associano la tutela dell'occupazione ai periodi di prova. In tal caso, è importante prevedere un'adeguata flessibilità che consenta di prorogare il periodo di prova qualora il datore di lavoro intenda offrire al lavoratore tale proroga come "seconda opportunità".*** 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 ***dipendente***, come nel caso di malattia prolungata o nel contesto di misure specifiche per la promozione dell'occupazione a tempo indeterminato, in particolare per i giovani.

Or. en

Emendamento 214
Michaela Šojdrová, Romana Tomc

Proposta di direttiva
Considerando 19

Testo della Commissione

(19) I periodi di prova consentono ai datori di lavoro di verificare che i lavoratori siano idonei alla posizione per la

Emendamento

(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.**

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. ***I periodi di prova possono essere prorogati anche per taluni tipi di assenze dal lavoro, nella misura in cui ciò sia giustificato dalla natura dell'assenza. Gli Stati membri redigeranno un elenco chiaro ed esaustivo delle situazioni in cui il periodo di prova può essere prorogato.***

Or. en

Motivazione

È opportuno tenere conto dello scopo del periodo di prova e di conseguenza occorre prevedere la possibilità di prorogarlo in determinate situazioni di assenza dal lavoro. Ciò è nell'interesse sia dei datori di lavoro che dei lavoratori.

Emendamento 215

Jérôme Lavrilleux, Anne Sander, Elisabeth Morin-Chartier, Geoffroy Didier

Proposta di direttiva Considerando 19

Testo della Commissione

(19) I periodi di prova consentono ai datori di lavoro di verificare che i

Emendamento

(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.

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 ***o degli impieghi nel settore pubblico al fine di rispettare le disposizioni statutarie, legislative e regolamentari applicabili***, 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.

Or. fr

Motivazione

È necessario prevedere una deroga alle disposizioni della presente direttiva per i periodi di prova se giustificata dalla natura dell'impiego o dalle modalità di assunzione (settore pubblico, difesa nazionale).

Emendamento 216

Joëlle Mélin, Dominique Martin

Proposta di direttiva

Considerando 19

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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, **senza tuttavia estenderne la durata oltre gli 8 mesi.**

Or. fr

Emendamento 217

Dieter-Lebrecht Koch, Thomas Mann, Sven Schulze, Heinz K. Becker, Markus Pieper

Proposta di direttiva

Considerando 19

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(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.

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 *o del datore di lavoro*, 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.

Or. de

Emendamento 218
Laura Agea

Proposta di direttiva
Considerando 19

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(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.

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 *eccezionalmente* essere di durata superiore a *tre* 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.

Or. it

Emendamento 219

Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva

Proposta di direttiva

Considerando 19

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(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. L'ingresso nel mercato del lavoro 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 ***e non dovrebbe in alcun caso essere prorogato.*** I periodi di prova possono essere di durata superiore a *tre* mesi, ***nel rispetto della legislazione nazionale e dei contratti collettivi,*** se ciò è giustificato

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.

dalla natura dell'impiego **ed** 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.

Or. en

Emendamento 220
Tamás Meszerics

Proposta di direttiva
Considerando 20

Testo della Commissione

(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 Consiglio³⁹. Le clausole di 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.**

Emendamento

(20) I datori di lavoro non dovrebbero vietare ai lavoratori di accettare impieghi di altri datori di lavoro.

³⁹ *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).*

Or. en

Emendamento 221
Gabriele Zimmer

Proposta di direttiva
Considerando 20

Testo della Commissione

(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 Consiglio³⁹. ***Le clausole di 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.***

³⁹ 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).

Emendamento

(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 Consiglio³⁹.

³⁹ 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).

Or. en

Emendamento 222

Dennis Radtke, Dieter-Lebrecht Koch, Sven Schulze, Georges Bach, Thomas Mann

Proposta di direttiva
Considerando 20

Testo della Commissione

(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 Consiglio³⁹. ***Le clausole di 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.***

Emendamento

(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 Consiglio³⁹. ***Gli Stati membri, eventualmente insieme alle parti sociali, dovrebbero poter stabilire condizioni per l'utilizzo delle restrizioni di incompatibilità, intese come una restrizione al lavoro per specifiche categorie di datori di lavoro per motivi legittimi, quali la***

salute e la sicurezza, la protezione dei segreti aziendali o la prevenzione dei conflitti di interessi.

³⁹ 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).

³⁹ 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).

Or. de

Emendamento 223

Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva, João Pimenta Lopes

Proposta di direttiva Considerando 20

Testo della Commissione

(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 Consiglio³⁹. Le clausole di 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.

³⁹ 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).

Emendamento

(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 Consiglio³⁹. Le clausole di 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. ***Gli Stati membri, in collaborazione con le parti sociali, dovrebbero stabilire i casi in cui possono essere applicate le clausole di incompatibilità.***

³⁹ 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).

Or. en

Emendamento 224
Danuta Jazlowiecka

Proposta di direttiva
Considerando 20

Testo della Commissione

(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 Consiglio³⁹. Le clausole di 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.

³⁹ 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).

Emendamento

(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 Consiglio³⁹, ***nonché a norma delle altre normative settoriali che disciplinano l'orario di lavoro***. Le clausole di 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.

³⁹ 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).

Or. en

Motivazione

È importante tenere conto delle specificità dei vari settori, ad esempio di quello dei trasporti, per cui è prevista una legislazione specifica sull'orario di lavoro e sui periodi di guida e di riposo.

Emendamento 225
Jérôme Lavrilleux, Anne Sander, Elisabeth Morin-Chartier, Geoffroy Didier

Proposta di direttiva
Considerando 20

Testo della Commissione

(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 Consiglio³⁹. **Le** clausole di 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.

³⁹ 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).

Emendamento

(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 Consiglio³⁹. **Gli Stati membri dovrebbero poter stabilire** clausole di incompatibilità, intese come una restrizione al lavoro per specifiche categorie di datori di lavoro, **se queste sono** necessarie per motivi obiettivi, quali la protezione dei segreti aziendali, la prevenzione dei conflitti di interessi **o la salute e la sicurezza sul lavoro**.

³⁹ 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).

Or. fr

Emendamento 226

Czesław Hoc

Proposta di direttiva

Considerando 20

Testo della Commissione

(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**³⁹. **Le clausole** di 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.

³⁹ *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).*

Or. en

Emendamento 227

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Brando Benifei, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva Considerando 20

Testo della Commissione

(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 Consiglio³⁹. *Le* clausole di 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.

³⁹ 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).

Emendamento

(20) I datori di lavoro non dovrebbero vietare, **precludere o impedire** 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 Consiglio³⁹. **Gli Stati membri possono stabilire** clausole di incompatibilità, intese come una restrizione al lavoro per specifiche categorie di datori di lavoro, per motivi obiettivi, quali la protezione dei segreti aziendali o la prevenzione dei conflitti di interessi.

³⁹ 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).

Or. en

Emendamento 228 Anthea McIntyre

Proposta di direttiva
Considerando 20

Testo della Commissione

(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 Consiglio³⁹. Le clausole di 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.

³⁹ 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).

Emendamento

(20) I datori di lavoro non dovrebbero vietare ai lavoratori **dipendenti** 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 Consiglio³⁹. Le clausole di 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.

³⁹ 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).

Or. en

Emendamento 229
Laura Agea

Proposta di direttiva
Considerando 21

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(21) I lavoratori **con contratti a chiamata o forme di lavoro analoghe, il cui lavoro è imprevedibile perché il contratto di lavoro non prevede una giornata o settimana di lavoro normale, o se il volume di lavoro è variabile ed è determinato** 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, **dovrebbero**

beneficiare di un livello minimo di stabilità e prevedibilità sul lavoro.

Or. it

Emendamento 230

Dennis Radtke, Georges Bach, Thomas Mann

Proposta di direttiva

Considerando 21

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(21) I lavoratori *con contratti a chiamata o forme di lavoro analoghe, il cui lavoro è imprevedibile in quanto* la *sua* programmazione è in gran parte variabile, dovrebbero beneficiare di una *stabilità e di una* prevedibilità *minime* 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 *a* clienti *o terzi*.

Or. de

Emendamento 231

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Brando Benifei, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva

Considerando 21

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(21) I lavoratori la cui programmazione del lavoro è in gran parte variabile *o le cui ore/giorni di riferimento sono variabili* dovrebbero beneficiare di una prevedibilità minima del lavoro se la programmazione del lavoro è determinata principalmente dal

esempio mediante l'assegnazione di incarichi di lavoro, che indirettamente, ad esempio chiedendo al lavoratore di rispondere alle richieste dei clienti.

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.

Or. en

Emendamento 232

Michaela Šojdrová, Romana Tomc, Ádám Kósa

Proposta di direttiva

Considerando 21

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(21) I lavoratori la cui **organizzazione** del lavoro è **interamente o** in gran parte **imprevedibile** 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.

Or. en

Motivazione

"Organizzazione del lavoro [...] interamente o in gran parte imprevedibile" è un'espressione più adeguata e giuridicamente certa. Le programmazioni variabili non sono necessariamente imprevedibili. Dal momento che lo scopo della presente proposta è di garantire un ragionevole grado di prevedibilità del lavoro, è opportuno che siano interessati soltanto i casi di organizzazione imprevedibile.

Emendamento 233

Anthea McIntyre

Proposta di direttiva

Considerando 21

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(21) I lavoratori **dipendenti** 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 **dipendente** di rispondere alle richieste dei clienti.

Or. en

Emendamento 234

Tamás Meszerics

a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva

Considerando 21

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(21) I lavoratori la cui programmazione del lavoro è in gran parte variabile dovrebbero beneficiare di una **maggiore** prevedibilità 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.

Or. en

Emendamento 235

Elisabeth Morin-Chartier, Jérôme Lavrilleux, Anne Sander, Geoffroy Didier

Proposta di direttiva

Considerando 21 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(21 bis) *In virtù delle peculiarità del settore, le disposizioni relative alla prevedibilità del lavoro di cui alla presente direttiva non dovrebbero applicarsi ai lavoratori marittimi e ai pescatori.*

Or. fr

Emendamento 236

Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva, João Pimenta Lopes

**Proposta di direttiva
Considerando 22**

Testo della Commissione

Emendamento

(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.

(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 *prima dell'*inizio del rapporto di lavoro.

Or. en

Emendamento 237

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

**Proposta di direttiva
Considerando 23**

Testo della Commissione

Emendamento

(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

(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 Consiglio⁴⁰.

⁴⁰ 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).

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 ***ragionevole*** durata del periodo di preavviso può variare in funzione delle esigenze dei settori, ***ma non dovrebbe essere inferiore a 5 giorni lavorativi***. Questa disposizione fa salva la direttiva 2002/15/CE del Parlamento europeo e del Consiglio⁴⁰. ***La programmazione del lavoro predeterminata si applica fatta salva la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio. Se ha ricevuto comunicazione di un'attività lavorativa, il lavoratore ha diritto a una retribuzione garantita per il suo lavoro, anche se l'attività è annullata. Quest'attività retribuita garantita, in caso di annullamento, non può essere sostituita da un diverso incarico.***

⁴⁰ 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).

Or. en

Emendamento 238

David Casa

Proposta di direttiva **Considerando 23**

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(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 Consiglio⁴⁰.

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 *del settore interessato*. ***Dovrebbe inoltre essere possibile prevedere che la sua durata possa essere ridotta in circostanze eccezionali, come nel caso di un funzionamento anomalo dell'attività aziendale***, 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.

⁴⁰ ***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).***

Or. en

Emendamento 239

Tamás Meszerics

a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva

Considerando 23

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(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 Consiglio⁴⁰.

⁴⁰ 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).

preavviso *dovrebbe, ove possibile, essere negoziata dalle parti sociali responsabili e non può essere inferiore alle norme stabilite dalla presente direttiva*. Questa disposizione fa salva la direttiva 2002/15/CE del Parlamento europeo e del Consiglio⁴⁰.

⁴⁰ 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).

Or. en

Emendamento 240 **Michaela Šojdrová, Romana Tomc, Ádám Kósa**

Proposta di direttiva **Considerando 23**

Testo della Commissione

(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 Consiglio⁴⁰.

⁴⁰ Direttiva 2002/15/CE del Parlamento

Emendamento

(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 *un'organizzazione* del lavoro *interamente* o in gran parte *imprevedibile e prevalentemente* 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 Consiglio⁴⁰.

⁴⁰ 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).

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).

Or. en

Emendamento 241

Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva, Kostas Chrysogonos, Rina Ronja Kari, João Pimenta Lopes

Proposta di direttiva

Considerando 23

Testo della Commissione

(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 Consiglio⁴⁰.

⁴⁰ 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).

Emendamento

(23) Un preavviso minimo ragionevole **di 15 giorni**, 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 **essere superiore** 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 Consiglio⁴⁰.

⁴⁰ 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).

Or. en

Emendamento 242

Anthea McIntyre

Proposta di direttiva

Considerando 23

Testo della Commissione

(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 Consiglio⁴⁰.

⁴⁰ 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).

Emendamento

(23) Un preavviso minimo ragionevole, inteso come il periodo di tempo tra il momento in cui un lavoratore *dipendente* 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. Questa disposizione fa salva la direttiva 2002/15/CE del Parlamento europeo e del Consiglio⁴⁰.

⁴⁰ 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).

Or. en

Emendamento 243

Joëlle Mélin, Dominique Martin

Proposta di direttiva

Considerando 23 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(23 bis)

Il preavviso minimo che il

datore di lavoro è tenuto a osservare all'atto di comunicare al lavoratore un nuovo incarico non può essere inferiore a 3 giorni lavorativi.

Or. fr

Emendamento 244

Dennis Radtke, Georges Bach, Heinz K. Becker

Proposta di direttiva

Considerando 24

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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 ***se il lavoratore ha ricevuto la notifica al di fuori del periodo 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. ***Dovrebbe essere possibile cambiare le ore e i giorni di riferimento, che indicano le fasce orarie di giorni specificati durante le quali può essere svolto lavoro su richiesta del datore di lavoro, e il periodo di preavviso minimo su base puntuale, previo accordo tra il lavoratore e il datore di lavoro. Se, dopo aver accettato l'incarico di lavoro, il lavoratore non è in grado di completare il lavoro perché il datore di lavoro ritarda l'assegnazione dei compiti al lavoratore e quest'ultimo non è responsabile di tale ritardo, il lavoratore deve poter mantenere impregiudicato il suo diritto alla retribuzione per l'incarico di lavoro.***

Or. de

Emendamento 245

Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva,

João Pimenta Lopes

**Proposta di direttiva
Considerando 24**

Testo della Commissione

(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.***

Emendamento

(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.

Or. en

**Emendamento 246
Anthea McIntyre**

**Proposta di direttiva
Considerando 24**

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(24) I lavoratori ***dipendenti*** 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 ***dipendenti*** dovrebbero avere la possibilità di accettare l'incarico di lavoro, se lo desiderano.

Or. en

**Emendamento 247
Joëlle Mélin, Dominique Martin**

**Proposta di direttiva
Considerando 24**

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(24) I lavoratori **devono** 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.

Or. fr

Emendamento 248

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Brando Benifei, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Ole Christensen, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva

Considerando 24 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(24 bis) *Nello spirito del principio 5 del pilastro europeo dei diritti sociali, occorre espressamente vietare qualsiasi rapporto di lavoro in cui prima del suo inizio non sia stata prestabilita una quantità garantita di lavoro retribuito, come nel caso dei contratti a zero ore. Gli Stati membri dovrebbero provvedere affinché i datori di lavoro che si avvalgono sistematicamente di una programmazione del lavoro variabile e di ore/giorni di riferimento variabili forniscano, su richiesta, informazioni pertinenti alle autorità competenti. Dovrebbero inoltre far sì che, dopo un certo periodo di tempo, la media di ore lavorative considerata normale per un rapporto di lavoro costituisca il numero minimo garantito di ore retribuite. Gli Stati membri dovrebbero provvedere affinché i datori di lavoro corrispondano una maggiorazione per le ore lavorative*

non garantite.

Or. en

Emendamento 249
Joëlle Mélin, Dominique Martin

Proposta di direttiva
Considerando 24 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(24 bis) *In caso di sanzioni conseguenti al rifiuto da parte del lavoratore di accettare un incarico che non è stato notificato entro il termine di preavviso minimo, e qualora il lavoratore presenti elementi di prova che lasciano supporre l'esistenza di un legame tra la sanzione e il rifiuto, dovrà effettuarsi un confronto probatorio e il datore di lavoro avrà l'onere di presentare una controprova.*

Or. fr

Emendamento 250
Brando Benifei, Emilian Pavel, Bart Staes

Proposta di direttiva
Considerando 25

Testo della Commissione

Emendamento

(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

(25) *Le nuove forme di occupazione, pur essendo un motore per la creazione di posti di lavoro e per la crescita dei mercati del lavoro, sono più esposte a condizioni di lavoro precarie e imprevedibili.* 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, **compresi i tirocini**, dovrebbe essere promossa una transizione verso forme di

lavoro che tenga conto delle esigenze del datore di lavoro e del lavoratore.

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. ***In caso di rifiuto, la comunicazione dovrebbe contenere una motivazione chiara e oggettiva.***

Or. en

Emendamento 251

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Brando Benifei, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva Considerando 25

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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 ***debitamente motivata*** dal datore di lavoro che tenga conto delle esigenze del datore di lavoro e del lavoratore ***e in cui un eventuale rifiuto sia fondato su oggettive condizioni aziendali.***

Or. en

Emendamento 252

Dennis Radtke, Dieter-Lebrecht Koch, Sven Schulze, Thomas Mann, Georges Bach, Heinz K. Becker, Anne Sander, Jérôme Lavrilleux, Geoffroy Didier, Elisabeth Morin-Chartier

Proposta di direttiva
Considerando 25

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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, ***conformemente ai principi stabiliti nel pilastro europeo dei diritti sociali***. 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.

Or. de

Emendamento 253

Anne Sander, Jérôme Lavrilleux, Elisabeth Morin-Chartier, Geoffroy Didier

Proposta di direttiva
Considerando 25

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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 ***nel più breve tempo possibile quantomeno*** una risposta ***orale*** dal datore di lavoro che tenga conto delle esigenze del datore di lavoro e del lavoratore.

Motivazione

L'obbligo per il datore di lavoro di fornire una risposta orale al lavoratore favorirà la possibilità di quest'ultimo di passare a una forma di lavoro più sicura, senza che tale procedura costituisca tuttavia un onere amministrativo sproporzionato per l'impresa, in particolare quando si tratta di una PMI.

Emendamento 254

Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva, João Pimenta Lopes

Proposta di direttiva**Considerando 25***Testo della Commissione*

(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.

Emendamento

(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 e ricevere una risposta scritta *esplicativa* dal datore di lavoro che tenga conto delle esigenze del datore di lavoro e del lavoratore *e che giustifichi la decisione*.

Or. en

Emendamento 255

Michaela Šojdrová, Romana Tomc, Ádám Kósa

Proposta di direttiva**Considerando 25***Testo della Commissione*

(25) Nei casi in cui i datori di lavoro hanno la possibilità di offrire contratti di

Emendamento

(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.

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 *e delle opportunità* del datore di lavoro e del lavoratore.

Or. en

Emendamento 256

Tamás Meszerics

a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva

Considerando 25

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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 *avere la facoltà di convertirsi a* un'altra forma di lavoro subordinato più prevedibile e sicura, se disponibile, e ricevere una risposta scritta dal datore di lavoro, *fondata su motivi oggettivi*, che tenga conto delle esigenze del lavoratore.

Or. en

Emendamento 257

Anthea McIntyre

Proposta di direttiva
Considerando 25

Testo della Commissione

(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*.

Emendamento

(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 *dipendenti* in forme di lavoro subordinato non standard, dovrebbe essere promossa una transizione verso forme di lavoro subordinato più sicure. I lavoratori *dipendenti* 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 *dipendente*.

Or. en

Emendamento 258
Joëlle Mélin, Dominique Martin

Proposta di direttiva
Considerando 25 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(25 bis) *Il datore di lavoro che rigetta la domanda di passaggio da una forma di lavoro non standard a un lavoro tradizionale deve fornire le motivazioni economiche e oggettive in base alle quali rigetta la domanda del lavoratore, in modo che, se quest'ultimo ritiene che i motivi del rifiuto siano altri, sarà possibile presentare un ricorso contro tale decisione, nell'ambito del quale l'onere della controprova graverà sul datore di lavoro.*

Or. fr

Emendamento 259

Dennis Radtke, Dieter-Lebrecht Koch, Sven Schulze, Thomas Mann, Georges Bach, Heinz K. Becker

Proposta di direttiva

Considerando 26

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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, ***a meno che il lavoratore non si dimetta poco dopo aver ricevuto la formazione. In tal caso il diritto o i contratti collettivi dovrebbero disciplinare la partecipazione del lavoratore a una parte dei costi.***

Or. de

Emendamento 260

Czesław Hoc

Proposta di direttiva

Considerando 26

Testo della Commissione

(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.***

Emendamento

(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 ***sua*** retribuzione. ***Il presente obbligo non***

riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria ai lavoratori per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, nella misura in cui un contratto collettivo non imponga al datore di lavoro di fornirla al lavoratore.

Or. en

Emendamento 261

Eider Gardiazabal Rubial, Brando Benifei, Emilian Pavel, Bart Staes

Proposta di direttiva

Considerando 26

Testo della Commissione

(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*.

Emendamento

(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, includa i lavoratori in forme di lavoro subordinato non standard *e sia impartita nell'ambito dell'orario di lavoro*. I costi di questa formazione non dovrebbero essere a carico del lavoratore né trattenuti o dedotti dalla *sua* retribuzione *e il lavoratore dovrebbe conservare il diritto di essere retribuito nel corso della sua formazione*.

Or. en

Emendamento 262

Tamás Meszerics

a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva

Considerando 26

Testo della Commissione

(26) Se i datori di lavoro sono tenuti a norma di legge o di contratti collettivi a

Emendamento

(26) Se i datori di lavoro sono tenuti a norma di legge o di contratti collettivi *o nel*

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.

rispetto delle regole interne, 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 senza discriminazioni*** 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. ***La formazione dovrebbe essere erogata durante l'orario di lavoro.***

Or. en

Emendamento 263

Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva, João Pimenta Lopes

Proposta di direttiva Considerando 26

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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 ***e la formazione dovrebbe essere erogata preferibilmente durante l'orario di lavoro.***

Or. en

Emendamento 264 **Anthea McIntyre**

Proposta di direttiva Considerando 26

Testo della Commissione

(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**.

Emendamento

(26) Se i **lavoratori** sono tenuti, **su richiesta dei datori di lavoro e** a norma di legge o di contratti collettivi, a **seguire corsi di** formazione 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 **dipendente** né trattenuti o dedotti dalla **sua** retribuzione.

Or. en

Emendamento 265

Jérôme Lavrilleux, Anne Sander, Elisabeth Morin-Chartier, Geoffroy Didier

Proposta di direttiva

Considerando 26 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(26 bis) **Il coinvolgimento delle parti sociali è necessario per la corretta attuazione della presente direttiva, in quanto esse rivestono un ruolo importante nella conciliazione degli interessi e delle necessità dei datori di lavoro e dei lavoratori.**

Or. fr

Emendamento 266

Dennis Radtke, Dieter-Lebrecht Koch, Sven Schulze, Thomas Mann, Georges Bach, Elmar Brok, Heinz K. Becker, Anne Sander, Jérôme Lavrilleux, Geoffroy Didier, Elisabeth Morin-Chartier

Proposta di direttiva

Considerando 27

Testo della Commissione

(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**.

Emendamento

(27) Le parti sociali possono ritenere che, in particolari settori o situazioni, **sia possibile adeguare, integrare o migliorare disposizioni diverse se a norma del capo III della presente direttiva esse sono più appropriate a** perseguire lo scopo della presente direttiva. Gli Stati membri dovrebbero pertanto **incentivare le** parti sociali **a** stipulare contratti collettivi che **applicano** le disposizioni contenute in tale capo, a condizione che **in generale** il livello di protezione dei lavoratori **resti impregiudicato e siano rispettati i requisiti minimi di cui alla presente direttiva**.

Or. de

Emendamento 267
Danuta Jazłowiecka

Proposta di direttiva
Considerando 27

Testo della Commissione

(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**.

Emendamento

(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.

Or. en

Motivazione

Le parti sociali dovrebbero avere l'autonomia di decidere in merito al livello di protezione.

Emendamento 268

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Brando Benifei, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Ole Christensen, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva

Considerando 27

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(27) Le parti sociali possono ritenere che, in particolari settori o situazioni, per perseguire lo scopo della presente direttiva ***sia possibile adeguare, e/o integrare le*** norme minime di cui al capo III della direttiva. Gli Stati membri dovrebbero pertanto poter consentire alle parti sociali di stipulare ***o mantenere in vigore*** contratti collettivi che modificano le disposizioni contenute ***nel*** capo ***III***, a condizione che il livello generale di protezione dei lavoratori non sia abbassato.

Or. en

Emendamento 269

Anthea McIntyre

Proposta di direttiva

Considerando 27

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(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.

contratti collettivi che modificano le disposizioni contenute in tale capo, a condizione che il livello generale di protezione dei lavoratori **dipendenti** non sia abbassato.

Or. en

Emendamento 270

Tamás Meszerics

a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva

Considerando 27

Testo della Commissione

(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.**

Emendamento

(27) Le parti sociali possono ritenere che, in particolari settori o situazioni, per perseguire lo scopo della presente direttiva siano più appropriate disposizioni diverse, **purché pienamente conformi alla** presente direttiva. Gli Stati membri dovrebbero pertanto poter consentire alle parti sociali di stipulare contratti collettivi che modificano le disposizioni **in essa** contenute **in modo da non essere da meno rispetto ai diritti stabiliti dalla presente direttiva.**

Or. en

Emendamento 271

Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva, João Pimenta Lopes

Proposta di direttiva

Considerando 27

Testo della Commissione

(27) Le parti sociali possono ritenere che, in particolari settori o situazioni, per perseguire lo scopo della presente direttiva

Emendamento

(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.***

siano più appropriate disposizioni diverse rispetto alle norme minime di cui al capo III della presente direttiva. ***Le parti sociali potrebbero stipulare contratti collettivi che modificano le disposizioni contenute in tale capo, a condizione che il livello generale di protezione dei lavoratori non sia abbassato o che sia migliorato.***

Or. en

Emendamento 272

David Casa

Proposta di direttiva Considerando 27 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(27 bis) Qualora le parti sociali europee, per perseguire lo scopo della presente direttiva, abbiano negoziato per settori specifici disposizioni diverse e tali disposizioni siano state attuate tramite misure legislative dell'Unione, tali accordi devono essere mantenuti come lex specialis per il settore in questione, a condizione che il livello generale di protezione dei lavoratori non sia abbassato. L'accordo delle parti sociali europee del 2006 relativo alla convenzione sul lavoro marittimo, allegato alla direttiva 2009/13/CE del Consiglio, disciplina in modo particolareggiato le condizioni di lavoro dei lavoratori marittimi e contiene prescrizioni concernenti i dati dell'attività lavorativa che devono essere comunicati per iscritto a tutti i lavoratori marittimi interessati. Tra questi figurano il contenuto del contratto di lavoro, molti principi di tutela, tra cui la regolamentazione del salario minimo, i certificati medici, l'orario di lavoro e i periodi di riposo, l'avanzamento di carriera, lo sviluppo delle competenze e le

opportunità di occupazione. Tali prescrizioni sono state espressamente elaborate per tenere conto delle circostanze particolari della navigazione marittima e per garantire ai lavoratori marittimi un elevato livello di tutela dei loro diritti. La direttiva 2009/13/CE del Consiglio, che disciplina specificamente le condizioni di lavoro dei lavoratori marittimi, è pertanto applicabile come lex specialis.

Or. en

Emendamento 273

Jasenکو Selimovic, Lars Adaktusson, Christofer Fjellner, Anna Maria Corazza Bildt, Gunnar Hökmark, Fredrick Federley

Proposta di direttiva

Considerando 27 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(27 bis) Negli Stati membri in cui esiste un elevato livello di organizzazione, sia tra i lavoratori che tra i datori di lavoro, e in cui le parti sociali, in quanto rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, hanno la responsabilità primaria di regolamentare le condizioni lavorative sul mercato del lavoro, le parti sociali dovrebbero avere pieni poteri riguardo alla possibilità di concludere contratti collettivi. Tali contratti collettivi conclusi che disciplinano le condizioni di lavoro e garantiscono ai lavoratori una protezione globale possono discostarsi dai diritti minimi previsti dalla presente direttiva, purché ne sia rispettato l'obiettivo.

Or. en

Emendamento 274

Marita Ulvskog

Proposta di direttiva
Considerando 27 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(27 bis) *Negli Stati membri in cui esiste un elevato livello di organizzazione, sia tra i lavoratori che tra i datori di lavoro, e in cui le parti sociali, in quanto rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, hanno la responsabilità primaria di regolamentare le condizioni lavorative sul mercato del lavoro, le parti sociali dovrebbero avere pieni poteri riguardo alla possibilità di concludere contratti collettivi. Tali contratti collettivi conclusi che disciplinano le condizioni di lavoro e garantiscono ai lavoratori una protezione globale possono discostarsi dai diritti minimi previsti dalla presente direttiva, purché ne sia rispettato l'obiettivo.*

Or. en

Emendamento 275
Tamás Meszerics
a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva
Considerando 27 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(27 bis) *Gli Stati membri dovrebbero garantire l'eliminazione di ogni forma di discriminazione per quanto concerne tutti gli aspetti della retribuzione e delle condizioni di lavoro, indipendentemente dal tipo di contratto offerto al lavoratore quale definito dalla presente direttiva.*

Or. en

Emendamento 276

Dieter-Lebrecht Koch, Thomas Mann, Sven Schulze, Heinz K. Becker, Markus Pieper

Proposta di direttiva

Considerando 28

Testo della Commissione

(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 garantirne l'efficacia. Per quanto riguarda la direttiva 91/533/CEE, la valutazione REFIT⁴¹ 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.***

Emendamento

(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 garantirne l'efficacia. Per quanto riguarda la direttiva 91/533/CEE, la valutazione REFIT⁴¹ 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.

Emendamento 277
Enrique Calvet Chambon

Proposta di direttiva
Considerando 28

Testo della Commissione

(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 garantirne l'efficacia. **Per quanto riguarda** la direttiva 91/533/CEE, **la valutazione** REFIT⁴¹ 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

Emendamento

(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 garantirne l'efficacia. La **valutazione della** direttiva 91/533/CEE, **effettuata nell'ambito del programma per il controllo dell'adeguatezza e dell'efficacia della regolamentazione**, REFIT⁴¹, ha confermato che l'efficacia della **legislazione dell'Unione in materia di lavoro** 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, **che consiste nel** 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, **e** l'uso di una procedura amministrativa nell'ambito della quale il datore di lavoro

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.

⁴¹ SWD(2017) 205 final, pag. 26.

possa essere tenuto a fornire le informazioni mancanti e subisca sanzioni in caso di non conformità. *Tali presunzioni positive potrebbero comprendere la presunzione che il lavoratore abbia un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che non vi sia un periodo di prova e che il lavoratore abbia una posizione a tempo pieno, laddove le rispettive informazioni siano mancanti.* Tale ricorso dovrebbe seguire una procedura in virtù della quale *il lavoratore o un terzo, come i rappresentanti dei lavoratori o altra entità o autorità competente, comunica* al datore di lavoro che mancano alcune informazioni ed egli dispone di 15 giorni per fornire informazioni complete e corrette.

⁴¹ SWD(2017) 205 final, pag. 26.

Or. es

Emendamento 278

Tamás Meszerics

a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva

Considerando 28

Testo della Commissione

(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 garantirne l'efficacia. Per quanto riguarda la direttiva 91/533/CEE, la valutazione REFIT⁴¹ 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

Emendamento

(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 garantirne l'efficacia. Per quanto riguarda la direttiva 91/533/CEE, la valutazione REFIT⁴¹ 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.***

⁴¹ SWD(2017)205 final, pag. 26.

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, **e** 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.

⁴¹ SWD(2017)205 final, pag. 26.

Or. en

Emendamento 279

Dennis Radtke, Georges Bach, Thomas Mann

Proposta di direttiva

Considerando 28

Testo della Commissione

(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 garantirne l'efficacia. Per quanto riguarda la direttiva 91/533/CEE, la valutazione REFIT⁴¹ ha confermato che l'efficacia della direttiva potrebbe essere migliorata mediante meccanismi di applicazione rafforzati. Secondo la valutazione, i sistemi di ricorso basati

Emendamento

(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 garantirne l'efficacia. Per quanto riguarda la direttiva 91/533/CEE, la valutazione ***effettuata nel quadro del programma della Commissione per il controllo dell'adeguatezza e dell'efficacia della regolamentazione (REFIT)***⁴¹ ha confermato che l'efficacia della direttiva

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.

⁴¹ SWD(2017)205 final, pag. 26.

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.

⁴¹ SWD(2017)205 final, pag. 26.

Or. de

Emendamento 280
Gabriele Zimmer

Proposta di direttiva
Considerando 28

Testo della Commissione

(28) La consultazione sul pilastro europeo dei diritti sociali ha evidenziato la

Emendamento

(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 garantirne l'efficacia. Per quanto riguarda la direttiva 91/533/CEE, la valutazione REFIT⁴¹ 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.

⁴¹ SWD(2017)205 final, pag. 26.

necessità di rafforzare l'applicazione della legislazione dell'Unione in materia di lavoro al fine di garantirne l'efficacia. Per quanto riguarda la direttiva 91/533/CEE, la valutazione REFIT⁴¹ 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 *è* 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.

⁴¹ SWD(2017)205 final, pag. 26.

Or. en

Emendamento 281
Anthea McIntyre

Proposta di direttiva
Considerando 28

(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 garantirne l'efficacia. Per quanto riguarda la direttiva 91/533/CEE, la valutazione REFIT⁴¹ 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.

⁴¹ SWD(2017)205 final, pag. 26.

(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 garantirne l'efficacia. Per quanto riguarda la direttiva 91/533/CEE, la valutazione REFIT⁴¹ 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 **dipendenti** 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 **30** giorni per fornire informazioni complete e corrette.

⁴¹ SWD(2017)205 final, pag. 26.

Or. en

Emendamento 282

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Brando Benifei, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva

Considerando 28

Testo della Commissione

(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 garantirne l'efficacia. Per quanto riguarda la direttiva 91/533/CEE, la valutazione REFIT⁴¹ 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.

Emendamento

(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 garantirne l'efficacia. Per quanto riguarda la direttiva 91/533/CEE, la valutazione REFIT 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, *e* 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 *e dovrebbe prevedere un termine prestabilito entro il quale il datore di lavoro è tenuto a* fornire informazioni complete e corrette.

⁴¹ SWD(2017)205 final, pag. 26.

⁴¹ SWD(2017)205 final, pag. 26.

Or. en

Emendamento 283

Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva

Proposta di direttiva

Considerando 28

Testo della Commissione

(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 garantirne l'efficacia. Per quanto riguarda la direttiva 91/533/CEE, la valutazione REFIT⁴¹ 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

Emendamento

(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 garantirne l'efficacia. Per quanto riguarda la direttiva 91/533/CEE, la valutazione REFIT⁴¹ 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, *e* 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

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.

⁴¹ SWD(2017)205 final, pag. 26.

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.

⁴¹ SWD(2017)205 final, pag. 26.

Or. en

Emendamento 284

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva Considerando 29

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(29) Dopo la direttiva 91/533/CEE è stato adottato un ampio sistema di disposizioni relative all'applicazione *dell'*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, *e per far sì che in presenza di più persone fisiche o giuridiche che, direttamente o indirettamente, assumono gli obblighi che incombono ai datori di lavoro a norma della presente direttiva, tali persone siano tutte responsabili in solido di tali obblighi*, come previsto dal principio 7 del pilastro europeo dei diritti sociali.

Or. en

Emendamento 285
Tamás Meszerics
a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva
Considerando 29

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(29) Dopo la direttiva 91/533/CEE è stato adottato un ampio sistema di disposizioni relative all'applicazione **dell'**acquis sociale dell'Unione, in particolare in materia di lotta contro la discriminazione e di pari opportunità; tale sistema **dovrebbe** essere **pienamente applicato** 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. **Si dovrebbe inoltre considerare con urgenza la possibilità di estendere tali disposizioni di applicazione a tutte le questioni relative alle condizioni di lavoro.**

Or. en

Emendamento 286
Anthea McIntyre

Proposta di direttiva
Considerando 29

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(29) Dopo la direttiva 91/533/CEE è stato adottato un ampio sistema di disposizioni relative all'applicazione **dell'**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.

garantire che i lavoratori **dipendenti** 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.

Or. en

Emendamento 287
Anthea McIntyre

Proposta di direttiva
Considerando 30

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(30) In particolare, visto il carattere fondamentale del diritto alla protezione giuridica effettiva, i lavoratori **dipendenti** 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 **occupazionali** ai sensi della presente direttiva.

Or. en

Emendamento 288
Tamás Meszerics
a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva
Considerando 31 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(31 bis) È opportuno introdurre il diritto alla reintegrazione e all'indennizzo dei lavoratori licenziati.

Or. en

Emendamento 289

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Siôn Simon, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva Considerando 32

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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 **e gli Stati membri dovrebbero garantire il diritto alla reintegrazione e all'indennizzo.**

Or. en

Emendamento 290

Anthea McIntyre

Proposta di direttiva Considerando 32

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(32) I lavoratori **dipendenti** che esercitano i diritti previsti dalla presente direttiva dovrebbero essere protetti contro il licenziamento o pregiudizio equivalente (come un lavoratore **subordinato** a chiamata che non riceva più lavoro) o contro la preparazione di un eventuale

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.

licenziamento per il fatto di aver cercato di esercitare tali diritti. Se un lavoratore **dipendente** ritiene di essere stato licenziato o di aver subito un pregiudizio equivalente per questi motivi, il **dipendente** 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.

Or. en

Emendamento 291

Michaela Šojdrová, Romana Tomc, Danuta Jazłowiecka, Ádám Kósa

Proposta di direttiva

Considerando 33

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

soppresso

Or. en

Motivazione

Dovrebbe essere la legislazione nazionale a stabilire l'onere della prova. Il diritto dell'Unione dovrebbe imporlo solo in situazioni specifiche in cui la discriminazione è frequente e la persona che afferma di essere discriminata si trova in una situazione di particolare vulnerabilità.

Emendamento 292

Danuta Jazłowiecka

Proposta di direttiva
Considerando 33

Testo della Commissione

(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.*

Emendamento

soppresso

Or. en

Emendamento 293
Anthea McIntyre

Proposta di direttiva
Considerando 33

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(33) L'onere della prova che non vi è stato licenziamento o pregiudizio equivalente per il fatto che il lavoratore **dipendente** ha esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva dovrebbe incombere al datore di lavoro se il lavoratore **dipendente** 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.

Or. en

Emendamento 294
Tamás Meszerics

a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva
Considerando 33 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(33 bis) *L'onere della prova dell'assenza di un rapporto di lavoro dovrebbe incombere alla persona fisica o giuridica identificabile come datore di lavoro in base al primato dei fatti.*

Or. en

Emendamento 295
Dennis Radtke, Georges Bach

Proposta di direttiva
Considerando 34

Testo della Commissione

Emendamento

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

(34) Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive, ***ad esempio sotto forma di ammende o risarcimenti***, in caso di mancata ottemperanza agli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

Or. de

Emendamento 296
Dieter-Lebrecht Koch, Thomas Mann, Sven Schulze, Heinz K. Becker, Markus Pieper

Proposta di direttiva
Considerando 34

Testo della Commissione

Emendamento

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

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

Emendamento 297

Jérôme Lavrilleux, Anne Sander, Elisabeth Morin-Chartier, Geoffroy Didier

Proposta di direttiva

Considerando 34 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(34 bis) *Gli ispettorati nazionali del lavoro vigilano sul rispetto delle disposizioni della presente direttiva in ciascuno Stato membro. A livello europeo essi cooperano il più possibile tra loro e provvedono allo scambio delle migliori pratiche. In tale contesto, la futura Autorità europea del lavoro potrebbe rappresentare uno spazio di scambi privilegiati.*

Or. fr

Emendamento 298

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Siôn Simon, Brando Benifei, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva

Considerando 34 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(34 bis) *Gli Stati membri dovrebbero provvedere affinché il principio di parità di retribuzione e le relative condizioni siano applicati a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status occupazionale, con riferimento ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili.*

Or. en

Emendamento 299

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Siôn Simon, Brando Benifei, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva

Considerando 34 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(34 quater) Gli Stati membri dovrebbero garantire che i lavoratori abbiano accesso alla protezione sociale, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro.

Or. en

Emendamento 300

Javi López, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Agnes Jongerius, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Brando Benifei, Joachim Schuster, Georgi Pirinski, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile

Proposta di direttiva

Considerando 34 quater (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(34 quater) Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori con una programmazione del lavoro prevalentemente variabile o con ore/giorni di riferimento variabili abbiano accesso alla tutela della sicurezza e della salute.

Or. en

Emendamento 301

Thomas Mann

Proposta di direttiva

Considerando 36

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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. ***È fondamentale sancire che con i contratti a zero ore i lavoratori non vengono valorizzati. Nell'eventualità in cui venissero stipulati simili contratti, essi devono rimanere confinati a poche eccezioni.***

Or. de

Emendamento 302
Dennis Radtke, Georges Bach

Proposta di direttiva
Considerando 36

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(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.

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. ***Gli Stati membri devono provvedere affinché si ponga fine alla stipulazione di contratti a zero ore o a forme contrattuali analoghe.***

Or. de

Emendamento 303

Anthea McIntyre

Proposta di direttiva

Considerando 36

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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 ***dipendenti*** nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Or. en

Emendamento 304

Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva, Kostas Chrysogonos, João Pimenta Lopes

Proposta di direttiva
Considerando 37

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

soppresso

Or. en

Emendamento 305
Dennis Radtke, Georges Bach

Proposta di direttiva
Considerando 37

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(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 **microimprese e piccole e medie imprese, quali definite nella raccomandazione della Commissione del 6 maggio 2003¹ bis o in qualunque atto successivo che sostituisce tale raccomandazione**. 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.

Or. de

Emendamento 306

Tamás Meszerics

a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva

Considerando 37

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(37) Nell'attuare la presente direttiva, gli Stati membri dovrebbero evitare di imporre vincoli amministrativi e giuridici di natura tale da ostacolare la **tutela dei lavoratori delle** 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 a pubblicare i risultati di tali valutazioni.

Or. en

Emendamento 307

Dennis Radtke, Georges Bach, Heinz K. Becker, Elmar Brok

Proposta di direttiva

Considerando 38

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(38) Gli Stati membri **dovrebbero provvedere affinché** l'attuazione della presente direttiva **sia affidata alle parti sociali**, laddove le parti sociali lo richiedano congiuntamente. Gli Stati membri **dovrebbero adottare** tutte le misure necessarie **e mettere a disposizione**

presente direttiva.

delle parti sociali tutti i mezzi necessari
per essere sempre in grado di assicurare i
risultati prescritti dalla presente direttiva.
Se l'attuazione della presente direttiva
non può essere affidata alle parti sociali,
gli Stati membri provvedono affinché le
parti sociali siano coinvolte
nell'attuazione complessiva della direttiva.

Or. de

Emendamento 308

Laura Agea

Proposta di direttiva

Considerando 38

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(38) Gli Stati membri ***dovrebbero coinvolgere le*** parti sociali ***nell'***attuazione della presente direttiva, ***garantendo loro*** tutte le misure necessarie ***ad*** assicurare i risultati prescritti dalla presente direttiva.

Or. it

Emendamento 309

Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva, Kostas Chrysogonos, João Pimenta Lopes

Proposta di direttiva

Considerando 38

Testo della Commissione

(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

Emendamento

(38) Gli Stati membri ***dovrebbero*** affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva ***e consultarle in merito,*** 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

presente direttiva.

risultati prescritti dalla presente direttiva.

Or. en

Emendamento 310

Tamás Meszerics

a nome del gruppo Verts/ALE

Proposta di direttiva

Considerando 38

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(38) Gli Stati membri **dovrebbero** 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.

Or. en

Emendamento 311

Jérôme Lavrilleux, Anne Sander, Elisabeth Morin-Chartier, Geoffroy Didier

Proposta di direttiva

Considerando 38

Testo della Commissione

(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.

Emendamento

(38) Gli Stati membri **dovrebbero** 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.

Or. fr

Emendamento 312

Dennis Radtke, Georges Bach, Elmar Brok, Claude Rolin

Proposta di direttiva
Considerando 38 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(38 bis) ***Gli Stati membri
dovrebbero provvedere affinché le
autorità nazionali di vigilanza diano
esecuzione alla presente direttiva.***

Or. de