



Commissione giuridica

2017/0355(COD)

27.9.2018

PARERE

della commissione giuridica

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Relatore per parere: Kostas Chrysogonos

PA_Legam

EMENDAMENTI

La commissione giuridica invita la commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente per il merito, a prendere in considerazione i seguenti emendamenti:

Emendamento 1

Proposta di direttiva Considerando 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

(1) La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea sancisce all'articolo 31 che ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose, a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite. ***Gli obiettivi della presente direttiva dovrebbero essere pienamente conformi alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e alla Carta europea dei diritti sociali;***

Emendamento 2

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

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, ***che hanno il diritto di essere informati in merito ai motivi del licenziamento beneficiando di un termine di preavviso ragionevole*** 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

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.

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, **garantendo nel contempo la flessibilità necessaria affinché i datori di lavoro si adattino rapidamente ai cambiamenti del contesto economico.**

Emendamento 3

Proposta di direttiva Considerando 3

Testo della Commissione

(3) Dall'adozione della direttiva 91/533/CEE del Consiglio³, 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

Emendamento

(3) Dall'adozione della direttiva 91/533/CEE del Consiglio³, 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, **ma anche grazie a misure che adottano un approccio unilaterale al mercato del lavoro sul versante dell'offerta al fine di liberalizzare e deregolamentare i mercati** del lavoro che hanno favorito **il sorgere di nuovi modelli aziendali**. 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 **incoraggiando il ricorso a pratiche poco chiare o inique che generano instabilità nel mercato del lavoro**. In questo mondo del lavoro in evoluzione, cresce l'esigenza che i lavoratori, **a prescindere dal loro**

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.

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

Emendamento 4

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 5

Proposta di direttiva Considerando 5

settore particolare, siano pienamente **informati il prima possibile** 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.

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

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 **economici, sociali e** del mercato del lavoro fin dal 1991.

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 **standard minimi relativi**, da un lato, alle informazioni sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, dall'altro, alle condizioni di lavoro applicabili a ciascun lavoratore, **indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro o dalla forma di rapporto di lavoro**, per garantire che tutti i lavoratori dell'Unione fruiscono **dello stesso** livello adeguato di trasparenza, **di sicurezza** e di prevedibilità per quanto riguarda le loro condizioni di lavoro.

Emendamento 6

**Proposta di direttiva
Considerando 5 bis (nuovo)**

Testo della Commissione

Emendamento

(5 bis) L'obiettivo della presente direttiva - promuovere un'occupazione più sicura e prevedibile garantendo nel contempo l'adattabilità del mercato del lavoro e l'accesso all'innovazione e migliorando le condizioni di vita e di lavoro - può essere realizzato rendendo più efficiente l'accesso di tutti i lavoratori alle informazioni concernenti le loro condizioni di lavoro, migliorando le condizioni di lavoro in particolare dei lavoratori in forme di lavoro subordinato nuove e atipiche, attuando la legislazione in maniera più efficace e migliorando la trasparenza nel mercato del lavoro, evitando nel contempo l'imposizione di oneri eccessivi a carico delle imprese di qualsiasi dimensione.

Emendamento 7

**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 lavoratore⁴ 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.

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

(7) Per garantire l'efficacia dei diritti sanciti dal diritto dell'Unione **e la loro applicazione indiscriminata**, 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 lavoratore⁴ che risultano adeguati per determinare l'ambito di applicazione personale della presente direttiva. La definizione di lavoratore all'articolo 2, paragrafo 1, **deve basarsi sui criteri elaborati sia dalla Corte di giustizia dell'Unione europea sia 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 **e i ricercatori devono** rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva a condizione che soddisfino tali criteri.

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

Emendamento 8

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, la dipendenza economica dovrebbe essere considerata il principale criterio aggiuntivo per valutare se la persona è un lavoratore.

Emendamento 9

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

Testo della Commissione

Emendamento

(7 ter) In linea con la raccomandazione n. 198 dell'OIL, la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro dovrebbe basarsi sui fatti relativi all'effettiva prestazione di lavoro e non sulla descrizione del rapporto da parte delle parti.

Emendamento 10

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

Testo della Commissione

Emendamento

(7 quater) In linea con la raccomandazione n. 198 dell'OIL, dovrebbe essere automaticamente prevista una presunzione giuridica del fatto che un rapporto di lavoro esiste laddove siano presenti uno o più indicatori pertinenti.

Emendamento 11

**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

Emendamento 12

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

Emendamento 13

Proposta di direttiva Considerando 10

Testo della Commissione

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*

(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***

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 escludere 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 14

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 15

Proposta di direttiva Considerando 12

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 diverse persone fisiche e/o giuridiche sono responsabili in qualità di datore di lavoro, esse rispondono in solido.***

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 per tenere conto dell'evoluzione del mercato del lavoro e in particolare della diffusione di forme di lavoro subordinato non standard. ***Gli Stati membri hanno il diritto di estendere questo elenco minimo conformemente alle esigenze nazionali.***

Testo della Commissione

(12) Le informazioni sull'orario di lavoro dovrebbero essere coerenti con le disposizioni della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio⁵ e includere informazioni su pause, riposi quotidiani e settimanali e durata delle ferie retribuite.

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

Emendamento

(12) Le informazioni sull'orario di lavoro dovrebbero essere coerenti con le disposizioni della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio⁵ e includere informazioni su pause, riposi quotidiani e settimanali e durata delle ferie retribuite ***garantendo in tal modo la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.***

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

Emendamento 16

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 l'altro***, tutti gli elementi della retribuzione, ***nonché la modalità di calcolo***, compresi i contributi in denaro o in natura, percepiti direttamente o indirettamente dal lavoratore per il suo lavoro, ***il pagamento del lavoro straordinario, i premi e altre prestazioni come l'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.

Emendamento 17

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

(Non concerne la versione italiana)

Emendamento 18

Proposta di direttiva Considerando 14 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(14 bis) Gli orari di lavoro dovrebbero essere organizzati secondo una visione economica e di produttività ma anche in un'ottica strettamente umana, nel senso che gli orari di lavoro dovrebbero essere progressivamente ridotti in modo da mettere a disposizione del lavoratore periodi più lunghi di tempo libero.

Emendamento 19

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

Emendamento

(15) Le informazioni sui sistemi di sicurezza sociale dovrebbero comprendere, ove pertinente, **almeno** le prestazioni di malattia, di maternità e assimilate, le prestazioni parentali, di paternità, 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 Consiglio⁶ e della direttiva 2014/50/UE del Parlamento europeo e del Consiglio⁷.

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

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

vecchiaia, di invalidità, di reversibilità, di disoccupazione, di prepensionamento o familiari **e tutti gli altri rischi contemplati dal regolamento (CE) n. 883/2004**. 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 98/49/CE del Consiglio⁶ e della direttiva 2014/50/UE del Parlamento europeo e del Consiglio⁷.

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

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

Emendamento 20

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 **dall'inizio** del rapporto di lavoro. Le pertinenti informazioni dovrebbero pertanto pervenire loro al più tardi, **se del caso, al momento della firma del contratto di lavoro e prima del** primo giorno di lavoro.

Emendamento 21

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 e di pertinenti informazioni sufficientemente complete sul quadro giuridico applicabile. **La Commissione europea dovrebbe assistere gli Stati membri nell'elaborazione di questi modelli al fine di evitare eventuali discrepanze tra i contenuti dei moduli nei vari Stati membri. Le autorità nazionali e le parti sociali possono specificare il contenuto di tali modelli** a livello settoriale o locale, **purché non si creino oneri amministrativi aggiuntivi, sproporzionati o eccessivi**.

Emendamento 22

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 Consiglio⁸, 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 **prima dell'inizio dell'incarico in questione o** in caso di variazioni. Se i lavoratori sono considerati distaccati ai sensi della direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, è inoltre opportuno che siano informati del sito web nazionale unico

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.**

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

Emendamento 23

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**

sviluppato dallo Stato membro ospitante dove possono reperire le informazioni pertinenti sulle condizioni di lavoro applicabili alla loro situazione. **I lavoratori distaccati all'estero devono essere informati nella lingua ufficiale dello Stato in cui è stato firmato il contratto iniziale di lavoro.**

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

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 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 non può essere prorogato in alcun caso.** I periodi di prova possono essere di durata superiore a **tre mesi solo** 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.

promozione dell'occupazione a tempo indeterminato, in particolare per i lavoratori giovani.

Emendamento 24

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 Consiglio⁹. ***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.***

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

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 Consiglio⁹.

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

Emendamento 25

Proposta di direttiva Considerando 22

Testo della Commissione

(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.

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

Emendamento 26

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 Consiglio¹⁰.

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

Emendamento 27

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

Emendamento

(23) Un preavviso minimo ragionevole **di quindici 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 Consiglio¹⁰.

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

Emendamento

(25) ***In conformità del principio 5 del pilastro europeo dei diritti sociali proclamato a Göteborg il 17 novembre 2017 al fine di incoraggiare la transizione verso forme di lavoro a durata indeterminata***, nei casi in cui i datori di lavoro hanno la possibilità di

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.

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 **opportunamente motivata** dal datore di lavoro che tenga conto delle esigenze del datore di lavoro e del lavoratore.

Emendamento 28

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, di contratti collettivi o di **regolamenti interni** 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 alcuna discriminazione 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 svolgersi durante l'orario di lavoro.**

Emendamento 29

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**

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 queste siano pienamente conformi**

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.

alla presente direttiva e offrano una maggiore protezione. 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 **non discriminatoria** dei lavoratori **sia migliorato e** non sia abbassato **in nessun modo.**

Emendamento 30

Proposta di direttiva Considerando 27 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(27 bis) Negli Stati membri in cui è presente un livello elevato di organizzazione, sia tra i lavoratori sia tra i datori di lavoro, e in cui le parti sociali nella loro qualità di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro hanno la responsabilità primaria di regolare le condizioni sul mercato del lavoro, le parti sociali dovrebbero disporre di piena autorità in merito alla possibilità di stipulare contratti collettivi. La stipula di detti contratti che disciplinano le condizioni di lavoro e offrono ai lavoratori una protezione generale può deviare dai diritti minimi previsti dalla presente direttiva a condizione che sia rispettato lo scopo della stessa.

Emendamento 31

Proposta di direttiva Considerando 27 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(27 quater) Gli Stati membri dovrebbero garantire l'eliminazione di tutti i tipi di discriminazione in merito a tutti gli aspetti della retribuzione e ai termini e alle condizioni di lavoro,

indipendentemente dal tipo di contratto del lavoratore.

Emendamento 32

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 REFIT¹¹ 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

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 REFIT¹¹ 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 ed egli dispone di 15 giorni per fornire informazioni complete e

corrette.

¹¹ SWD(2017)205 final, pag. 26.

Emendamento 33

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 34

Proposta di direttiva Considerando 33 bis (nuovo)

Testo della Commissione

corrette.

¹¹ SWD(2017)205 final, pag. 26.

Emendamento

(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; tale sistema ***dovrebbe*** essere ***applicato pienamente*** alla presente direttiva per garantire che i lavoratori, ***ai sensi dell'articolo 2 della presente direttiva,*** 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. ***È altresì opportuno considerare con urgenza l'idea di estendere tali disposizioni di esecuzione a tutte le questioni concernenti le condizioni di lavoro.***

legislazione dell'UE e istituiscano adeguati sistemi di ricorso. In particolare, in caso di licenziamenti collettivi i lavoratori dovrebbero beneficiare di tale sistema. Pertanto, gli Stati membri dovrebbero consentire ai sindacati di chiedere azioni rappresentative intese a tutelare gli interessi collettivi dei lavoratori.

Emendamento 35

Proposta di direttiva Considerando 33 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(33 ter) *L'onere della prova che non vi è stato rapporto di lavoro dovrebbe incombere alla persona fisica o giuridica identificabile come il datore di lavoro in base al primato dei fatti.*

Emendamento 36

Proposta di direttiva Considerando 33 quater (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(33 quater) *Le persone che segnalano situazioni di violazioni dei diritti previsti dalla presente direttiva dovrebbero essere pienamente tutelate dalle norme europee attuali e future in materia di protezione degli informatori.*

Emendamento 37

Proposta di direttiva Considerando 36 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(36 bis) *Il lavoro dovrebbe essere strutturato in base alle sue finalità*

economiche individuali e collettive, ma anche come uno strumento tramite il quale il lavoratore si realizza in quanto essere umano.

Emendamento 38

Proposta di direttiva
Considerando 36 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(36 ter) *Sotto tale profilo, il lavoro possiede una dimensione personale e individuale e, allo stesso tempo, una dimensione collettiva e sociale.*

Emendamento 39

Proposta di direttiva
Considerando 37

Testo della Commissione

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 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.*

soppresso

Emendamento 40

Proposta di direttiva
Considerando 38

Testo della Commissione

Emendamento

(38) Gli Stati membri **possono** affidare

(38) Gli Stati membri **dovrebbero**

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.

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 41

Proposta di direttiva Articolo 1 – paragrafo 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

1. Lo scopo della presente direttiva è migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più sicura, ***trasparente, chiara, informata*** e prevedibile e garantendo nel contempo l'adattabilità del mercato del lavoro ***e l'applicazione efficiente e non discriminatoria della legislazione.***

Emendamento 42

Proposta di direttiva Articolo 1 – paragrafo 2

Testo della Commissione

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

Emendamento

2. La presente direttiva stabilisce diritti minimi che si applicano a tutti i lavoratori nell'Unione. ***Tali diritti minimi si applicano a tutte le persone che sono di fatto lavoratori, indipendentemente dalla loro condizione formale o dall'esistenza di un contratto di lavoro scritto nel settore pubblico o privato nell'Unione europea.***

Emendamento 43

Proposta di direttiva Articolo 1 – paragrafo 3

Testo della Commissione

Emendamento

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

soppresso

Emendamento 44

Proposta di direttiva Articolo 1 – paragrafo 4

Testo della Commissione

Emendamento

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

soppresso

Emendamento 45

Proposta di direttiva Articolo 1 – paragrafo 5

Testo della Commissione

Emendamento

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

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

o indirettamente parte di un rapporto di lavoro con un lavoratore rispondono in solido della piena e adeguata conformità agli obblighi previsti dalla presente direttiva.

Emendamento 46

Proposta di direttiva Articolo 1 – paragrafo 6

Testo della Commissione

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

Emendamento

soppresso

Emendamento 47

Proposta di direttiva Articolo 1 – paragrafo 7

Testo della Commissione

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

Emendamento

7. La presente direttiva si applica ai lavoratori marittimi e ai pescatori *marittimi, tenendo conto delle specifiche condizioni del settore*, fatte salve la direttiva 2009/13/CE del Consiglio e la direttiva (UE) 2017/159 del Consiglio *o eventuali disposizioni pertinenti dell'Unione che concedono un livello maggiore di tutela ai lavoratori marittimi e ai pescatori*.

Emendamento 48

Proposta di direttiva Articolo 2 – paragrafo 1 – lettera a

Testo della Commissione

a) "lavoratore", una persona fisica che,

Emendamento

a) "lavoratore", una persona fisica che

per un certo periodo di tempo, fornisce prestazioni a favore *di un'altra* e sotto la direzione di *quest'ultima* in cambio di una retribuzione;

fornisce prestazioni a favore e sotto la direzione di *un datore di lavoro* in cambio di una retribuzione;

Emendamento 49

Proposta di direttiva

Articolo 2 – paragrafo 1 – lettera b

Testo della Commissione

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

Emendamento

b) "datore di lavoro", una o più persone fisiche o giuridiche (*piattaforma virtuale o altro*) *che impiegano i servizi di uno o più lavoratori e* che sono direttamente o indirettamente parte di un rapporto di lavoro con *almeno* un lavoratore;

Emendamento 50

Proposta di direttiva

Articolo 2 – paragrafo 1 – lettera e

Testo della Commissione

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

Emendamento

e) "ore e giorni di riferimento", *gli orari, i turni e qualsiasi fascia oraria* di giorni specificati durante *i* quali può essere svolto lavoro;

Emendamento 51

Proposta di direttiva

Articolo 2 – paragrafo 1 – lettera e bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

e bis) "periodo di prova", un periodo di tempo limitato precedentemente concordato all'inizio del rapporto di lavoro in cui il lavoratore è addestrato e il suo rendimento viene monitorato attentamente per valutare le sue capacità e per il quale sono predefiniti obiettivi di

rendimento chiari e in cui il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento.

Emendamento 52

Proposta di direttiva Articolo 3 – paragrafo 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

1. Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro siano tenuti a comunicare ai lavoratori gli elementi essenziali del rapporto di lavoro *e i lavoratori abbiano il diritto di chiedere tali informazioni.*

Emendamento 53

Proposta di direttiva Articolo 3 – paragrafo 2 – parte introduttiva

Testo della Commissione

2. Le informazioni di cui al paragrafo 1 comprendono:

Emendamento

2. Le informazioni di cui al paragrafo 1 comprendono *almeno*:

Emendamento 54

Proposta di direttiva Articolo 3 – paragrafo 2 – lettera a

Testo della Commissione

a) le identità delle parti del rapporto di lavoro;

Emendamento

a) le identità delle parti del rapporto di lavoro, *ivi compresi almeno i nominativi completi, gli indirizzi e, se del caso, i rappresentanti legali;*

Emendamento 55

Proposta di direttiva Articolo 3 – paragrafo 2 – lettera e

Testo della Commissione

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

Emendamento

e) se si tratta di un rapporto di lavoro temporaneo, la data di fine o la durata prevista dello stesso, ***il nome dell'impresa utilizzatrice in caso di lavoratori tramite agenzia interinale nonché le tabelle salariali dell'impresa utilizzatrice al fine di garantire parità di retribuzione;***

Emendamento 56

Proposta di direttiva

Articolo 3 – paragrafo 2 – lettera g

Testo della Commissione

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

Emendamento

g) eventuali diritti alla formazione riconosciuti dal datore di lavoro ***se, in base alla legge o ai contratti collettivi o in conformità alla politica generale di formazione del datore di lavoro, quest'ultimo è tenuto a fornire tale formazione;***

Emendamento 57

Proposta di direttiva

Articolo 3 – paragrafo 2 – lettera i

Testo della Commissione

i) la procedura, compresa la durata del periodo di preavviso, che deve essere seguita dal datore di lavoro e dal lavoratore in caso di cessazione del rapporto di lavoro o, nell'impossibilità di indicare la durata del periodo di preavviso all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione del periodo di preavviso;

Emendamento

i) la procedura, compresa la durata del periodo di preavviso, che deve essere seguita dal datore di lavoro e dal lavoratore in caso di cessazione del rapporto di lavoro o, nell'impossibilità di indicare la durata del periodo di preavviso all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione del periodo di preavviso ***e i requisiti per la comunicazione della risoluzione del contratto, nonché i termini per ottenere risarcimenti, che comprendono i termini per la richiesta di ricorso contro un licenziamento o per il risarcimento di incidenti/infortuni sul***

lavoro e qualsiasi violazione dei diritti dei lavoratori;

Emendamento 58

Proposta di direttiva

Articolo 3 – paragrafo 2 – lettera j

Testo della Commissione

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

Emendamento

j) l'importo di base iniziale, altri elementi costitutivi **indicati separatamente, come il pagamento del lavoro straordinario, i premi e altre prestazioni, tra cui l'indennità di malattia, l'importo dei contributi previdenziali versati dal datore di lavoro**, la periodicità e le modalità di pagamento della retribuzione cui ha diritto il lavoratore;

Emendamento 59

Proposta di direttiva

Articolo 3 – paragrafo 2 – lettera l – punto ii bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

ii bis) le condizioni e il livello di compensazione finanziaria nel caso in cui il lavoro sia cancellato dal datore di lavoro.

Emendamento 60

Proposta di direttiva

Articolo 3 – paragrafo 2 – lettera m

Testo della Commissione

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

Emendamento

m) i contratti collettivi che disciplinano le condizioni di lavoro del lavoratore **nonché i termini stabiliti dai contratti collettivi per i risarcimenti derivanti da tali accordi**; se si tratta di contratti collettivi stipulati al di fuori dell'impresa da particolari istituzioni od organi

stipulati;

paritetici, la denominazione dell'istituzione o dell'organo paritetico competente nel cui ambito questi sono stati stipulati, **nonché gli eventuali periodi di validità**;

Emendamento 61

Proposta di direttiva

Articolo 3 – paragrafo 2 – lettera n bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

n bis) gli eventuali termini per l'ottenimento di risarcimenti da parte del datore di lavoro;

Emendamento 62

Proposta di direttiva

Articolo 3 – paragrafo 2 – lettera n ter (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

n ter) le eventuali prestazioni in natura che il datore di lavoro eroga al lavoratore;

Emendamento 63

Proposta di direttiva

Articolo 3 – paragrafo 2 – lettera n quater (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

n quater) le eventuali classificazioni in un regime di retribuzione generale;

Emendamento 64

Proposta di direttiva

Articolo 3 – paragrafo 3

Testo della Commissione

Emendamento

3. Le informazioni di cui al paragrafo 2, lettere da f) a k) e lettera n), ***possono, se***

3. Le informazioni di cui al paragrafo 2, lettere da f) a k) e lettera n), ***sono***

del caso, essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano le materie ivi considerate.

corredate di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano le materie ivi considerate.

Emendamento 65

Proposta di direttiva Articolo 3 – paragrafo 3 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

3 bis. Le informazioni di cui all'articolo 3, paragrafo 2, non devono essere interpretate come dichiarazione di accettazione da parte del lavoratore.

Emendamento 66

Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 1

Testo della Commissione

Emendamento

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

1. Le informazioni di cui all'articolo 3, paragrafo 2, sono fornite individualmente al lavoratore sotto forma di un documento ***cartaceo non appena possibile e, se del caso, al momento della firma del contratto di lavoro ed entro*** il primo giorno del rapporto di lavoro. ***Su richiesta del lavoratore, tale documento è*** fornito e trasmesso per via elettronica ***in un formato che*** possa essere conservato e stampato ***con conferma della ricezione. Tali informazioni rappresentano una comunicazione delle condizioni di lavoro da parte del datore di lavoro. Il termine per la presentazione di una dichiarazione scritta di accettazione delle condizioni di lavoro è di almeno una settimana prima dell'inizio del rapporto di lavoro.***

Emendamento 67

Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

1 bis. Il documento è fornito nello stesso momento al rappresentante dei lavoratori e alle autorità di previdenza sociale responsabili.

Emendamento 68

Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 2

Testo della Commissione

Emendamento

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

2. Gli Stati membri, ***previa consultazione dei soggetti interessati e delle parti sociali***, predispongono modelli e formati per il documento di cui al paragrafo 1 e li mettono a disposizione dei lavoratori e dei datori di lavoro, anche rendendoli accessibili su un unico sito web nazionale ufficiale e tramite altri mezzi idonei. ***La Commissione europea dovrebbe assistere gli Stati membri nell'elaborazione di questi modelli o formati al fine di evitare eventuali discrepanze tra i contenuti dei formulari nei diversi Stati membri.***

Emendamento 69

Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 3

Testo della Commissione

Emendamento

3. Gli Stati membri provvedono affinché le informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro relative alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che costituiscono il quadro giuridico applicabile siano rese disponibili a tutti gratuitamente e in modo ***chiaro***,

3. Gli Stati membri provvedono affinché le informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro relative alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi ***generalmente vincolanti dichiarati di applicazione generale*** che costituiscono il quadro giuridico

trasparente, completo e facilmente accessibile a distanza e per via elettronica, anche tramite portali online esistenti destinati alle imprese e ai cittadini dell'Unione.

applicabile siano rese disponibili a tutti gratuitamente e in modo facilmente accessibile a distanza e per via elettronica, anche tramite portali online esistenti destinati alle imprese e ai cittadini dell'Unione.

Emendamento 70

Proposta di direttiva Articolo 5 – comma 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

Gli Stati membri provvedono affinché eventuali modifiche degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 3, paragrafo 2, e delle informazioni supplementari per i lavoratori distaccati o in missione all'estero di cui all'articolo 6 siano fornite dal datore di lavoro al lavoratore sotto forma di un documento ***in formato cartaceo*** quanto prima possibile e al più tardi il primo giorno dell'entrata in vigore della modifica. ***Su richiesta del lavoratore, il documento deve essere fornito e trasmesso per via elettronica con conferma della ricezione come stabilito all'articolo 4, paragrafo 1.***

Emendamento 71

Proposta di direttiva Articolo 6 – paragrafo 1 – parte introduttiva

Testo della Commissione

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

Emendamento

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

informazioni supplementari:

Emendamento 72

Proposta di direttiva

Articolo 6 – paragrafo 1 – lettera a

Testo della Commissione

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

Emendamento

a) il **luogo** o i **luoghi di lavoro esatti nel paese o nei** paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la sua durata **nonché le modalità per l'eventuale estensione o riduzione del periodo di lavoro**;

Emendamento 73

Proposta di direttiva

Articolo 6 – paragrafo 1 – lettera b bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

b bis) l'orario di lavoro, le norme in materia di giorni festivi e il regime in materia fiscale e di sicurezza nel paese in cui deve essere svolto il lavoro;

Emendamento 74

Proposta di direttiva

Articolo 6 – paragrafo 1 – lettera b ter (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

b ter) il nome del diretto responsabile nel luogo o nei luoghi di lavoro in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e al quale il lavoratore distaccato fa riferimento;

Emendamento 75

Proposta di direttiva

Articolo 6 – paragrafo 1 – lettera d bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

d bis) le eventuali modifiche del regime in materia fiscale e di sicurezza sociale per il periodo in cui deve essere svolto il lavoro all'estero;

Emendamento 76

Proposta di direttiva

Articolo 6 – paragrafo 1 – lettera d ter (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

d ter) le modalità per l'eventuale estensione o riduzione del periodo di lavoro;

Emendamento 77

Proposta di direttiva

Articolo 6 – paragrafo 2 – parte introduttiva

Testo della Commissione

Emendamento

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

2. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora il lavoratore in missione all'estero sia un lavoratore distaccato contemplato dalla direttiva 96/71/CE, questi riceva inoltre le seguenti informazioni ***di cui all'articolo 4, paragrafo 1:***

Emendamento 78

Proposta di direttiva

Articolo 6 – paragrafo 2 – lettera a

Testo della Commissione

Emendamento

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

a) ***le condizioni di lavoro di cui all'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 96/71/CE, compresa la*** retribuzione cui ha diritto il lavoratore in conformità alla normativa applicabile dello Stato membro

ospitante;

Emendamento 79

Proposta di direttiva Articolo 6 – paragrafo 3

Testo della Commissione

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

Emendamento

3. Le informazioni di cui al paragrafo 1, lettera b), e al paragrafo 2, lettera a), **sono fornite per iscritto e contengono un chiaro** riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano le materie ivi considerate. **Le informazioni sono fornite nella lingua ufficiale del paese da cui il lavoratore è distaccato.**

Emendamento 80

Proposta di direttiva Articolo 6 – paragrafo 4

Testo della Commissione

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

Emendamento

soppresso

Emendamento 81

Proposta di direttiva Articolo 7 – paragrafo 1

Testo della Commissione

1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora un rapporto di lavoro sia soggetto a un periodo di prova, tale periodo non sia superiore a **sei** mesi, **comprese**

Emendamento

1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora un rapporto di lavoro sia soggetto a un periodo di prova, tale periodo

eventuali proroghe.

non sia superiore a **tre** mesi.

Emendamento 82

Proposta di direttiva Articolo 7 – paragrafo 2

Testo della Commissione

2. Gli Stati membri possono prevedere periodi di prova di durata superiore se questi sono giustificati dalla natura dell'impiego o sono nell'interesse del lavoratore.

Emendamento

2. Gli Stati membri possono prevedere periodi di prova di durata superiore, **fino a sei mesi, solo** se questi sono **adeguatamente** giustificati dalla natura dell'impiego, **dalle abilità, dalle condizioni di lavoro** o sono nell'interesse del lavoratore.

Emendamento 83

Proposta di direttiva Articolo 7 – paragrafo 2 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

2 bis. Un periodo di prova non ostacola la maturazione dei diritti.

Emendamento 84

Proposta di direttiva Articolo 8 – titolo

Testo della Commissione

Lavoro subordinato **in parallelo**

Emendamento

Lavoro subordinato **con altri datori di lavoro**

Emendamento 85

Proposta di direttiva Articolo 8 – paragrafo 2

Testo della Commissione

2. **I datori di lavoro** possono tuttavia

Emendamento

2. **Gli Stati membri** possono tuttavia

stabilire condizioni di incompatibilità qualora tali limitazioni siano giustificate da motivi legittimi quali la protezione dei segreti aziendali *e* la prevenzione dei conflitti di interessi.

stabilire condizioni di incompatibilità qualora tali limitazioni siano giustificate da motivi legittimi quali la protezione dei segreti aziendali *o* la prevenzione dei conflitti di interessi. ***I datori di lavoro non sono autorizzati a stabilire condizioni di incompatibilità in modo unilaterale.***

Emendamento 86

Proposta di direttiva Articolo 9 – comma 1 – parte introduttiva

Testo della Commissione

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

Emendamento

Gli Stati membri provvedono affinché ***un datore di lavoro possa modificare l'organizzazione dell'orario di lavoro normale solo se sono soddisfatte le seguenti condizioni:***

Emendamento 87

Proposta di direttiva Articolo 9 – comma 1 – lettera a

Testo della Commissione

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

Emendamento

a) ***la modifica è giustificata per motivi obiettivi relativi al tipo di lavoro;***

Emendamento 88

Proposta di direttiva Articolo 9 – comma 1 – lettera b

Testo della Commissione

b) ***se il lavoratore è informato dal datore di lavoro di un incarico con un***

Emendamento

b) ***il lavoratore è informato dell'organizzazione dell'orario di lavoro***

preavviso *ragionevole, in conformità all'articolo 3, paragrafo 2, lettera l), punto ii).*

normale per la rispettiva settimana con un preavviso di almeno due settimane, tranne in casi di emergenza;

Emendamento 89

**Proposta di direttiva
Articolo 9 – comma 1 – lettera b bis (nuova)**

Testo della Commissione

Emendamento

b bis) la modifica non è in conflitto con eventuali interessi legittimi del lavoratore;

Emendamento 90

**Proposta di direttiva
Articolo 9 – comma 1 – lettera b ter (nuova)**

Testo della Commissione

Emendamento

b ter) la modifica non è in conflitto con altri accordi;

Emendamento 91

**Proposta di direttiva
Articolo 9 – comma 1 bis (nuovo)**

Testo della Commissione

Emendamento

Gli Stati membri provvedono affinché per ogni rapporto di lavoro siano chiaramente determinate la durata e l'organizzazione dell'orario di lavoro normale. I datori di lavoro pagano un premio per il lavoro straordinario.

Emendamento 92

**Proposta di direttiva
Articolo 10 – paragrafo 1**

Testo della Commissione

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

Emendamento

1. Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori con un'anzianità di almeno sei mesi con lo stesso datore di lavoro possano **passare a** una forma di lavoro subordinato con condizioni di lavoro più prevedibili e sicure, se disponibile. **È computato nel calcolo dei sei mesi il tempo di lavoro prestato presso la stessa impresa, lo stesso gruppo o la stessa entità o persona fisica o giuridica.**

Emendamento 93

**Proposta di direttiva
Articolo 10 – paragrafo 2**

Testo della Commissione

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

Emendamento

2. Il datore di lavoro **prende realmente in considerazione la transizione** e fornisce una risposta scritta **debitamente motivata** entro un mese dalla **domanda**. Per quanto attiene alle persone fisiche che agiscono in qualità di datori di lavoro e alle micro, piccole o medie imprese, gli Stati membri possono prevedere una proroga del termine a non più di **un altro mese. In assenza di risposta entro un mese alla richiesta di transizione, si presume che quest'ultima abbia effetto dal primo giorno successivo a tale periodo. In caso di rifiuto della domanda, la fondatezza della giustificazione deve essere verificabile.**

Emendamento 94

**Proposta di direttiva
Articolo 10 – paragrafo 2 bis (nuovo)**

Testo della Commissione

Emendamento

2 bis. Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori che hanno un

contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale e che sono stati assegnati alla stessa impresa utilizzatrice per lavorare temporaneamente sotto il controllo e la direzione della stessa per almeno sei mesi debbano essere assunti nell'ambito della forza lavoro permanente dell'impresa utilizzatrice.

Emendamento 95

Proposta di direttiva Articolo 11 – comma 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

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

Emendamento 96

Proposta di direttiva Articolo 11 – comma 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori abbiano diritto a una formazione minima durante l'orario di lavoro equivalente almeno a una settimana di lavoro normale all'anno.

Emendamento 97

Proposta di direttiva Articolo 11 – comma 1 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

Il lavoratore continua a essere retribuito come se lavorasse.

Emendamento 98

**Proposta di direttiva
Articolo 1 – comma 1 quater (nuovo)**

Testo della Commissione

Emendamento

La formazione avviene, ove possibile, durante l'orario di lavoro normale. In ogni caso, il tempo dedicato alla formazione è considerato orario di lavoro.

Emendamento 99

**Proposta di direttiva
Articolo 1 – comma 1 quinquies (nuovo)**

Testo della Commissione

Emendamento

Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori abbiano diritto al congedo per formazione retribuito.

Emendamento 100

**Proposta di direttiva
Articolo 11 bis (nuovo)**

Testo della Commissione

Emendamento

Articolo 11 bis

Parità di trattamento

Gli Stati membri provvedono affinché il principio della parità di retribuzione e di condizioni si applichi a tutti i lavoratori e garantiscono, a tale riguardo, l'eliminazione di tutte le discriminazioni, indipendentemente dalla situazione occupazionale.

Emendamento 101

Proposta di direttiva Articolo 12 – comma 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

Gli Stati membri possono consentire alle parti sociali di concludere contratti collettivi, in conformità alla normativa o alla prassi nazionale, che, nel **pieno** rispetto della protezione generale dei lavoratori **e garantendo che non si venga meno alle prescrizioni minime di cui alla presente direttiva**, stabiliscano disposizioni concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori che differiscono da, **ma non possono essere inferiori a**, quelle di cui agli articoli da 7 a 11.

Emendamento 102

Proposta di direttiva Articolo 13 – comma 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

Le disposizioni contrarie alla presente direttiva ***e meno vantaggiose per il lavoratore*** nei contratti individuali o collettivi, nei regolamenti interni delle imprese o in altri accordi ***sono*** nulle o ***sono*** modificate al fine di allinearle ***almeno*** alle disposizioni della presente direttiva.

Emendamento 103

Proposta di direttiva Articolo 14 – comma 1 – parte introduttiva

Testo della Commissione

Gli Stati membri provvedono affinché,

Emendamento

Gli Stati membri provvedono affinché,

qualora un lavoratore non abbia ricevuto a tempo debito i documenti o parte dei documenti di cui all'articolo 4, paragrafo 1, e agli articoli 5 e 6, **e il datore di lavoro non abbia regolarizzato detta omissione entro 15 giorni dalla notifica della stessa**, si **applichi uno dei** seguenti sistemi:

qualora un lavoratore non abbia ricevuto a tempo debito i documenti o parte dei documenti di cui all'articolo 4, paragrafo 1, e agli articoli 5 e 6, si **applicino i** seguenti sistemi:

Emendamento 104

Proposta di direttiva Articolo 14 – comma 1 – lettera a

Testo della Commissione

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

Emendamento

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

Emendamento 105

Proposta di direttiva Articolo 14 – comma 1 – lettera b

Testo della Commissione

b) il lavoratore ha la possibilità di sporgere tempestivamente denuncia a un'autorità competente. Se l'autorità competente ritiene che la denuncia sia giustificata, ordina al datore di lavoro interessato di fornire le informazioni mancanti. Se il datore di lavoro non fornisce le informazioni mancanti entro 15 giorni dal ricevimento dell'ordine, l'autorità

Emendamento

b) il lavoratore ha la possibilità di sporgere tempestivamente denuncia a un'autorità competente. Se l'autorità competente ritiene che la denuncia sia giustificata, ordina al datore di lavoro interessato di fornire le informazioni mancanti. Se il datore di lavoro non fornisce le informazioni mancanti entro 15 giorni dal ricevimento dell'ordine, l'autorità

ha facoltà di imporre un'appropriata sanzione **amministrativa**, anche qualora il rapporto di lavoro sia cessato. I datori di lavoro hanno la possibilità di presentare **un** ricorso **amministrativo** contro la decisione che impone la sanzione. Gli Stati membri possono designare come autorità competenti organismi già esistenti.

ha facoltà di imporre un'appropriata sanzione **obbligatoria prestabilita e dissuasiva**, anche qualora il rapporto di lavoro sia cessato. I datori di lavoro hanno la possibilità di presentare ricorso contro la decisione che impone la sanzione. Gli Stati membri possono designare come autorità competenti organismi già esistenti.

Emendamento 106

Proposta di direttiva Articolo 14 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

Articolo 14 bis

Primato dei fatti

La determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si fonda sui fatti correlati all'effettiva prestazione di lavoro e non si basa sul modo in cui le parti descrivono il rapporto.

Emendamento 107

Proposta di direttiva Articolo 16 – comma 1

Testo della Commissione

Emendamento

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

Gli Stati membri adottano **tutte** le misure necessarie, **tra cui misure amministrative obbligatorie prestabilite e sanzioni dissuasive**, per proteggere **tutti** i lavoratori, **indipendentemente dalla loro condizione giuridica o formale**, compresi i lavoratori rappresentanti dei lavoratori **o dei sindacati**, da qualsiasi trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro o da qualsiasi conseguenza sfavorevole derivante da un reclamo presentato al datore di lavoro o da un procedimento giudiziario promosso al fine di garantire il rispetto di **tali diritti**.

Emendamento 108

Proposta di direttiva Articolo 16 – comma 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

Le persone che segnalano situazioni di violazioni dei diritti previsti dalla presente direttiva sono pienamente tutelate dalla normativa europea riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Emendamento 109

Proposta di direttiva Articolo 17 – paragrafo 1

Testo della Commissione

Emendamento

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

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare ***e dichiarare giuridicamente privo di valore*** il licenziamento o suo equivalente e la preparazione di un licenziamento ***o altri danni o trattamenti meno favorevoli nei confronti*** di lavoratori per il fatto che questi abbiano esercitato i diritti di cui alla presente direttiva. ***Il datore di lavoro deve fornire informazioni sufficienti sui motivi del licenziamento. In caso contrario, il licenziamento è considerato giuridicamente privo di valore. Le misure necessarie comprendono inoltre il diritto al reintegro e al risarcimento.***

Emendamento 110

Proposta di direttiva Articolo 17 – paragrafo 2

Testo della Commissione

Emendamento

2. I lavoratori che ritengono di essere

2. I lavoratori che ritengono di essere

stati licenziati, o soggetti a misure con effetto equivalente, per il fatto di aver esercitato i diritti di cui alla presente direttiva possono chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento o suo equivalente. Il datore di lavoro fornisce tali motivi per iscritto.

stati licenziati, o soggetti a misure con effetto equivalente, per il fatto di aver esercitato i diritti di cui alla presente direttiva possono chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento o suo equivalente. Il datore di lavoro fornisce tali motivi per iscritto. ***Gli Stati membri provvedono affinché il termine per la presentazione di un ricorso contro un licenziamento sia sospeso fino a quando il lavoratore non abbia ricevuto una giustificazione scritta da parte del datore di lavoro.***

Emendamento 111

Proposta di direttiva Articolo 17 – paragrafo 3

Testo della Commissione

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

Emendamento

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

Emendamento 112

Proposta di direttiva Articolo 17 – paragrafo 6 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

6 bis. Gli Stati membri consentono ai sindacati di intentare azioni rappresentative intese alla tutela degli interessi collettivi dei lavoratori in relazione alla presente direttiva

conformemente alle disposizioni della direttiva 2009/22/CE^{1 bis}.

^{1 bis} La direttiva deve essere abrogata dalla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa alle azioni rappresentative a tutela degli interessi collettivi dei consumatori [2018/0089(COD)].

Emendamento 113

Proposta di direttiva Articolo 17 – paragrafo 6 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

6 ter. Se il datore di lavoro non fornisce i motivi giustificati del licenziamento o suo equivalente conformemente all'articolo 17, paragrafo 2, si presume che il lavoratore sia stato licenziato per aver esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva.

Emendamento 114

Proposta di direttiva Articolo 17 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

Articolo 17 bis

Onere della prova dell'esistenza del rapporto di lavoro

L'onere della prova dell'assenza di un rapporto di lavoro incombe alla persona fisica o giuridica identificabile come il datore di lavoro.

Emendamento 115

Proposta di direttiva Articolo 18 – comma 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

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

Emendamento 116

Proposta di direttiva
Articolo 19 – paragrafo 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

1. La presente direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori negli Stati membri.
L'applicazione della presente direttiva non deve costituire una ragione per giustificare un regresso rispetto alla situazione esistente negli Stati membri per quanto attiene al livello generale di protezione dei lavoratori e al settore contemplato dalla direttiva stessa.

Emendamento 117

Proposta di direttiva
Articolo 19 – paragrafo 2 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

2 bis. Gli Stati membri sono tenuti a migliorare gradualmente il livello di

protezione dei lavoratori nel settore normativo che rientra nell'ambito di applicazione della presente direttiva e in piena conformità della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e della Carta sociale europea.

Emendamento 118

Proposta di direttiva Articolo 20 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

Articolo 20 bis

Agevolazione delle denunce

Gli Stati membri provvedono affinché siano disponibili meccanismi efficaci per consentire ai lavoratori di presentare denuncia nei confronti dei loro datori di lavoro, direttamente o attraverso terzi designati dagli Stati membri, quali sindacati o altre associazioni o un'autorità competente dello Stato membro, qualora previsto dalla legislazione nazionale.

Emendamento 119

Proposta di direttiva Articolo 21 – comma 1

Testo della Commissione

Emendamento

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

I diritti e gli obblighi di cui alla presente direttiva si applicano ai rapporti di lavoro esistenti a decorrere dal [data di entrata in vigore + 2 anni].

Emendamento 120

Proposta di direttiva Articolo 22 – comma 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

Entro il [data di entrata in vigore + **5** anni] la Commissione, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello dell'Unione e tenendo conto dell'impatto sulle piccole e medie imprese **e le microimprese**, riesamina l'applicazione della presente direttiva per proporre, se del caso, le modifiche necessarie.

PROCEDURA DELLA COMMISSIONE COMPETENTE PER PARERE

Titolo	Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea		
Riferimenti	COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD)		
Commissione competente per il merito Annuncio in Aula	EMPL 18.1.2018		
Parere espresso da Annuncio in Aula	JURI 18.1.2018		
Relatore per parere Nomina	Kostas Chrysogonos 24.1.2018		
Esame in commissione	15.5.2018	20.6.2018	3.9.2018
Approvazione	24.9.2018		
Esito della votazione finale	+: -: 0:	20 0 1	
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Max Andersson, Joëlle Bergeron, Marie-Christine Boutonnet, Jean-Marie Cavada, Rosa Estaràs Ferragut, Heidi Hautala, Sylvia-Yvonne Kaufmann, António Marinho e Pinto, Emil Radev, Evelyn Regner, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka		
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Sergio Gaetano Cofferati, Geoffroy Didier, Pascal Durand, Jytte Guteland, Jiří Maštálka		
Supplenti (art. 200, par. 2) presenti al momento della votazione finale	Guillaume Balas, John Howarth, Christelle Lechevalier		

**VOTAZIONE FINALE PER APPELLO NOMINALE
IN SEDE DI COMMISSIONE COMPETENTE PER PARERE**

20	+
ALDE	António Marinho e Pinto
EFDD	Joëlle Bergeron
ENF	Marie-Christine Boutonnet, Christelle Lechevalier
GUE/NGL	Jiří Maštálka
PPE	Geoffroy Didier, Rosa Estaràs Ferragut, Emil Radev, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka
S&D	Guillaume Balas, Sergio Gaetano Cofferati, Jytte Guteland, John Howarth, Sylvia-Yvonne Kaufmann, Evelyn Regner
VERTS/ALE	Max Andersson, Pascal Durand

0	-

1	0
ALDE	Jean-Marie Cavada

Significato dei simboli utilizzati:

- + : favorevoli
- : contrari
- 0 : astenuti