



UNIONE EUROPEA

IL PARLAMENTO EUROPEO

IL CONSIGLIO

**Bruxelles, 24 maggio 2019
(OR. en)**

2017/0355 (COD)

PE-CONS 43/19

**SOC 93
EMPL 65
DIGIT 35
CODEC 399**

ATTI LEGISLATIVI ED ALTRI STRUMENTI

Oggetto: DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea

DIRETTIVA (UE) 2019/...
DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

del

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

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

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

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo¹,

visto il parere del Comitato delle regioni²,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria³,

¹ GU C 283 del 10.8.2018, pag. 39.

² GU C 387 del 25.10.2018, pag. 53.

³ Posizione del Parlamento europeo del 16 aprile 2019 (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale) e decisione del Consiglio del

considerando quanto segue:

- (1) L'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea sancisce che ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro che ne rispettino la salute, sicurezza e dignità, a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a un congedo retribuito.
- (2) Il principio n. 5 del pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato a Göteborg il 17 novembre 2017, stabilisce che, indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori abbiano diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione, che debba essere promossa la transizione a forme di lavoro a tempo indeterminato; che, conformemente alla legislazione e ai contratti collettivi, debba essere garantita ai datori di lavoro la necessaria flessibilità per adattarsi rapidamente ai cambiamenti del contesto economico, che debbano essere promosse forme innovative di lavoro che garantiscano condizioni di lavoro di qualità, che l'imprenditorialità e il lavoro autonomo debbano essere incoraggiati e la mobilità professionale agevolata e, infine, che debbano essere evitati i rapporti di lavoro che portano a condizioni di lavoro precarie, anche vietando l'abuso dei contratti atipici, e che i periodi di prova siano di durata ragionevole.

- (3) Il principio n. 7 del pilastro europeo dei diritti sociali stabilisce che i lavoratori abbiano 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, prima dell'eventuale licenziamento, essi abbiano il diritto di essere informati delle motivazioni e di ricevere un ragionevole periodo di preavviso e che abbiano 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.
- (4) Dall'adozione della direttiva 91/533/CEE del Consiglio¹, i mercati del lavoro hanno subito profondi cambiamenti a causa degli sviluppi demografici e della digitalizzazione, per cui sono apparse nuove forme di lavoro che hanno favorito l'innovazione, la creazione di posti di lavoro e la crescita del mercato del lavoro. Alcune nuove forme di lavoro si distanziano notevolmente dai rapporti di lavoro tradizionali in termini di prevedibilità, creando incertezza in merito alla protezione sociale e ai diritti applicabili per i lavoratori interessati. In questo mondo del lavoro in evoluzione, cresce l'esigenza che i lavoratori siano pienamente e tempestivamente informati per iscritto, in un formato per loro facilmente accessibile, in merito alle condizioni essenziali del loro lavoro. Per inquadrare adeguatamente lo sviluppo di nuove forme di lavoro, 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.

¹ 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).

- (5) 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 introdotte in conseguenza degli sviluppi del mercato del lavoro fin dal 1991.
- (6) 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, mantenendo al contempo una ragionevole flessibilità del lavoro non standard e salvaguardandone così i benefici per i lavoratori e i datori di lavoro.
- (7) La Commissione ha avviato una consultazione in due fasi con le parti sociali, in conformità dell'articolo 154 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, allo scopo di migliorare l'ambito di applicazione e l'efficacia della direttiva 91/533/CEE nonché di ampliarne gli obiettivi, stabilendo nuovi diritti per i lavoratori. Tra le parti sociali non c'è stato accordo circa l'avvio di negoziati su tali questioni. Tuttavia, come confermato dai risultati della consultazione pubblica aperta condotta per raccogliere i pareri dei vari portatori di interessi e dei cittadini, in questo settore è importante intervenire a livello dell'Unione aggiornando e adeguando l'attuale quadro giuridico ai nuovi sviluppi.

- (8) Nella sua giurisprudenza, la Corte di giustizia dell'Unione europea (Corte di giustizia) ha stabilito criteri per determinare la condizione di lavoratore¹. È opportuno tenere conto dell'interpretazione di questi criteri da parte della Corte di giustizia nell'attuazione della presente direttiva. 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. I lavoratori effettivamente autonomi non dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva, in quanto non soddisfano tali criteri. L'abuso della qualifica di lavoratore autonomo, quale definito dal diritto nazionale, a livello nazionale o nelle situazioni transfrontaliere, costituisce una forma di lavoro falsamente dichiarato che è spesso associata al lavoro non dichiarato. Il falso lavoro autonomo ricorre quando il lavoratore, al fine di evitare taluni obblighi giuridici o fiscali, è formalmente dichiarato come lavoratore autonomo pur soddisfacendo tutti i criteri che caratterizzano un rapporto di lavoro. Tali persone dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva. È opportuno che la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si fondi sui fatti correlati all'effettiva prestazione di lavoro e non basarsi sul modo in cui le parti descrivono il rapporto.

¹ Sentenze della Corte di giustizia del 3 luglio 1986, *Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284, del 14 ottobre 2010, *Union syndicale Solidaires Isère/Premier ministre e altri*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, del 9 luglio 2015, *Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455, del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, e del 17 novembre 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

- (9) Gli Stati membri dovrebbero poter garantire, se giustificato da motivi oggettivi, che talune disposizioni della presente direttiva non si applichino a determinate categorie di funzionari pubblici - servizi pubblici di emergenza, forze armate, autorità di polizia, magistrati, pubblici ministeri, investigatori o altri servizi preposti all'applicazione della legge - data la specifica natura dei compiti che sono chiamati a svolgere o le loro condizioni di lavoro.
- (10) I requisiti stabiliti nella presente direttiva relativi alle seguenti materie non dovrebbero applicarsi ai lavoratori marittimi o ai pescatori, date le specificità delle loro condizioni di lavoro: lavoro in parallelo, qualora incompatibile con il lavoro svolto a bordo di navi o pescherecci; prevedibilità minima del lavoro; invio dei lavoratori in un altro Stato membro o in un paese terzo; transizione a un'altra forma di lavoro e fornitura di informazioni sull'identità delle istituzioni di sicurezza sociale che ricevono i contributi sociali. Ai fini della presente direttiva si dovrebbe ritenere che i lavoratori marittimi e i pescatori, quali definiti rispettivamente nelle direttive 2009/13/CE¹ e 2017/159/UE² del Consiglio, lavorano nell'Unione quando lavorano a bordo di navi o pescherecci registrati in uno Stato membro o battenti bandiera di uno Stato membro.

¹ Direttiva 2009/13/CE del Consiglio, del 16 febbraio 2009, recante attuazione dell'accordo concluso dall'Associazione armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) sulla convenzione sul lavoro marittimo del 2006 e modifica della direttiva 1999/63/CE (GU L 124 del 20.5.2009, pag. 30).

² Direttiva (UE) 2017/159 del Consiglio, del 19 dicembre 2016, recante attuazione dell'accordo relativo all'attuazione della Convenzione sul lavoro nel settore della pesca del 2007 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, concluso il 21 maggio 2012, tra la Confederazione generale delle cooperative agricole nell'Unione europea (Cogeca), la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti e l'Associazione delle organizzazioni nazionali delle imprese di pesca dell'Unione europea (Europêche) (GU L 25 del 31.1.2017, pag. 12).

- (11) Alla luce del crescente numero di lavoratori esclusi dall'ambito di applicazione della direttiva 91/533/CEE sulla base di esclusioni accordate dagli Stati membri a norma dell'articolo 1 di tale direttiva, è necessario sostituire tali esclusioni con la possibilità per gli Stati membri di non applicare le disposizioni della presente direttiva a un rapporto di lavoro caratterizzato da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive. Il calcolo di tali ore dovrebbe comprendere tutto il tempo effettivamente lavorato per un datore di lavoro, come il lavoro straordinario o il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite o previste nel contratto di lavoro o nel rapporto di lavoro. Superata tale soglia, le disposizioni della presente direttiva si applicano al lavoratore, indipendentemente dal numero di ore di lavoro successivamente lavorate o dal numero di ore di lavoro indicate nel contratto di lavoro.
- (12) I lavoratori che non hanno una quantità garantita di lavoro, compresi quelli con contratti a zero ore e alcuni contratti a chiamata, si trovano in una situazione di particolare vulnerabilità. Pertanto, a tali lavoratori dovrebbero applicarsi le disposizioni della presente direttiva, qualunque sia il numero di ore da essi effettivamente lavorate.

- (13) Diverse persone fisiche o giuridiche o altre entità possono, nella pratica, assumere le funzioni e le responsabilità di un datore di lavoro. Gli Stati membri dovrebbero mantenere la facoltà di determinare con maggiore precisione le persone considerate totalmente o in parte responsabili dell'esecuzione degli obblighi che la presente direttiva prevede per i datori di lavoro, purché tutti gli obblighi siano assolti. Gli Stati membri dovrebbero inoltre essere in grado di decidere che tali obblighi siano, totalmente o in parte, assegnati a una persona fisica o giuridica che non è parte del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro.
- (14) Gli Stati membri dovrebbero poter stabilire norme specifiche per esimere dai requisiti stabiliti nella presente direttiva le persone fisiche che agiscono in qualità di datori di lavoro per lavoratori domestici presso il nucleo familiare in relazione alle seguenti questioni: prendere in considerazione le richieste di passaggio a un'altra forma di lavoro e rispondervi, fornire una formazione obbligatoria gratuita e prevedere meccanismi di ricorso che siano basati su presunzioni favorevoli in caso di informazioni mancanti nella documentazione che deve essere fornita al lavoratore a norma della presente direttiva.
- (15) La direttiva 91/533/CEE ha introdotto un elenco di elementi essenziali del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro in merito ai quali i lavoratori devono essere informati per iscritto. È necessario adattare tale elenco, che gli Stati membri possono ampliare, per tenere conto dell'evoluzione del mercato del lavoro e in particolare della diffusione di forme di lavoro non standard.

- (16) Se il lavoratore non ha un luogo di lavoro fisso o predominante, dovrebbe ricevere informazioni sulle eventuali disposizioni esistenti per lo spostamento tra i luoghi di lavoro.
- (17) Le informazioni relative al diritto alla formazione fornito dal datore di lavoro dovrebbero poter assumere la forma di informazioni che comprendono, se del caso, il numero di giorni di formazione all'anno cui il lavoratore ha diritto e di informazioni in merito alla politica generale di formazione del datore di lavoro.
- (18) Le informazioni sulla procedura che deve essere seguita dal datore di lavoro e dal lavoratore in caso di cessazione del rapporto di lavoro dovrebbero poter includere il termine per la presentazione di un ricorso contro un licenziamento.
- (19) Le informazioni sull'orario di lavoro dovrebbero essere coerenti con la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio¹ e dovrebbero includere informazioni su pause, riposi quotidiani e settimanali e durata del congedo retribuito, garantendo in tal modo la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.

¹ 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).

- (20) Le informazioni da fornire sulla retribuzione dovrebbero includere tutti gli elementi della retribuzione indicati separatamente, compresi, se del caso, i contributi in denaro o in natura, il pagamento del lavoro straordinario, i premi e altri compensi, 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.
- (21) Se, a causa della natura dell'impiego, come nel caso di un contratto a chiamata, non è possibile indicare una programmazione del lavoro fissa, i datori di lavoro dovrebbero informare i lavoratori in merito alle modalità di determinazione del loro orario di lavoro, comprese le fasce orarie in cui possono essere chiamati a lavorare e il periodo minimo di preavviso che devono ricevere prima dell'inizio di un incarico di lavoro.

- (22) Le informazioni sui sistemi di sicurezza sociale dovrebbero comprendere informazioni sull'identità delle istituzioni di sicurezza sociale che ricevono i contributi sociali, ove pertinente, relativi a prestazioni di malattia, di maternità, di paternità e parentali, prestazioni per incidenti sul lavoro e malattie professionali e prestazioni di vecchiaia, di invalidità, di reversibilità, di disoccupazione, di prepensionamento e familiari. I datori di lavoro non dovrebbero essere tenuti a fornire tali informazioni se la scelta dell'istituzione di sicurezza sociale è compiuta dal lavoratore. Le informazioni da fornire sulla protezione sociale a carico del datore di lavoro dovrebbero comprendere, ove pertinente, l'esistenza di una copertura da parte di regimi di pensione complementare ai sensi della direttiva 98/49/CE del Consiglio¹ e della direttiva 2014/50/UE del Parlamento europeo e del Consiglio².

¹ 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).

² 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).

- (23) I lavoratori dovrebbero avere il diritto di essere informati dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro per iscritto all'inizio del rapporto di lavoro. Le informazioni di base dovrebbero pertanto pervenire loro il prima possibile e al più tardi entro una settimana di calendario dal primo giorno di lavoro. Il resto delle informazioni dovrebbe pervenire loro entro un mese dal primo giorno di lavoro. Per primo giorno di lavoro si dovrebbe intendere l'inizio effettivo della prestazione di lavoro da parte del lavoratore nel rapporto di lavoro. Gli Stati membri dovrebbero mirare a che le pertinenti informazioni sul rapporto di lavoro siano fornite dai datori di lavoro prima del termine della durata del contratto inizialmente concordata.
- (24) Alla luce del crescente utilizzo degli strumenti di comunicazione digitale, le informazioni che devono essere fornite per iscritto a norma della presente direttiva possono essere fornite per via elettronica.
- (25) Per aiutare i datori di lavoro a fornire informazioni tempestive, gli Stati membri dovrebbero poter fornire modelli a livello nazionale e pertinenti informazioni sufficientemente complete sul quadro giuridico applicabile. Tali modelli potrebbero essere ulteriormente elaborati a livello settoriale o locale dalle autorità nazionali e dalle parti sociali. La Commissione sosterrà gli Stati membri nell'elaborazione di modelli e formati e li renderà ampiamente disponibili, se del caso.

- (26) I lavoratori in missione all'estero dovrebbero ricevere informazioni supplementari specifiche per la loro situazione. Per incarichi di lavoro successivi in più Stati membri o paesi terzi, tali informazioni dovrebbero poter 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 Consiglio¹, è inoltre opportuno che siano informati del sito web nazionale unico sviluppato dallo Stato membro ospitante dove possono reperire le informazioni pertinenti sulle condizioni di lavoro applicabili alla loro situazione. Salvo altrimenti disposto dagli Stati membri, tali obblighi si applicano se la durata del periodo di lavoro all'estero è superiore a quattro settimane consecutive.
- (27) I periodi di prova consentono alle parti del rapporto di lavoro di verificare che i lavoratori e le posizioni per le quali sono stati assunti siano compatibili, fornendo al contempo sostegno ai lavoratori. 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.

¹ 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).

- (28) 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. Eccezionalmente, i periodi di prova dovrebbero poter durare più di sei mesi se ciò è giustificato dalla natura dell'impiego, come nel caso di posizioni dirigenziali, esecutive o nella pubblica amministrazione, o se ciò è nell'interesse del lavoratore, come nel contesto di misure specifiche per la promozione dell'occupazione a tempo indeterminato, in particolare per i lavoratori giovani. I periodi di prova dovrebbero inoltre poter essere prorogati in misura corrispondente qualora il lavoratore sia stato assente dal lavoro durante il periodo di prova, ad esempio a causa di malattia o congedo, per consentire al datore di lavoro di verificare l'idoneità del lavoratore al compito in questione. Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato inferiori a 12 mesi, gli Stati membri dovrebbero assicurare che la durata di tale periodo di prova sia adeguata e proporzionale alla durata prevista del contratto e alla natura dell'impiego. Ove previsto dal diritto o dalle prassi nazionali, i lavoratori dovrebbero poter maturare diritti connessi al lavoro durante il periodo di prova.
- (29) Un datore di lavoro non dovrebbe vietare a un lavoratore di accettare impieghi presso altri datori di lavoro al di fuori del tempo di lavoro stabilito con lui, né riservare a un lavoratore un trattamento sfavorevole sulla base di tale motivo. Gli Stati membri dovrebbero poter definire le condizioni per l'uso delle restrizioni di incompatibilità, che vanno intese come restrizioni al lavoro per altri datori di lavoro per motivi obiettivi, quali la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori anche mediante limitazioni dell'orario di lavoro, la protezione della riservatezza degli affari, l'integrità del servizio pubblico o la prevenzione dei conflitti di interessi.

- (30) I lavoratori la cui organizzazione del lavoro è interamente o in gran parte imprevedibile dovrebbero beneficiare di un livello minimo di prevedibilità se la programmazione del lavoro è determinata principalmente dal datore di lavoro, sia direttamente, ad esempio mediante l'assegnazione di incarichi di lavoro, che indirettamente, ad esempio chiedendo al lavoratore di rispondere alle richieste dei clienti.
- (31) Le ore e i giorni di riferimento, che devono essere 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.
- (32) Un periodo minimo di preavviso ragionevole, che deve essere inteso come il periodo di tempo tra il momento in cui un lavoratore è informato in merito a un nuovo incarico di lavoro e il momento in cui inizia l'incarico, costituisce un altro elemento necessario di prevedibilità del lavoro per i rapporti di lavoro con un'organizzazione del lavoro interamente o in gran parte imprevedibile. È possibile che la durata del periodo di preavviso vari in funzione delle esigenze del settore interessato, purché sia garantita nel contempo l'adeguata protezione dei lavoratori. Il periodo minimo di preavviso si applica fatta salva la direttiva 2002/15/CE del Parlamento europeo e del Consiglio¹.

¹ 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).

- (33) I lavoratori dovrebbero avere la possibilità di rifiutare un incarico di lavoro se questo non rientra nelle ore e nei giorni di riferimento o se non è stato notificato loro conformemente al periodo di preavviso minimo, senza subire conseguenze negative per averlo rifiutato. I lavoratori dovrebbero avere la possibilità di accettare l'incarico di lavoro, se lo desiderano.
- (34) Se un lavoratore la cui organizzazione del lavoro è interamente o in gran parte imprevedibile ha convenuto con il suo datore di lavoro di svolgere uno specifico incarico di lavoro, il lavoratore dovrebbe potersi organizzare di conseguenza. Il lavoratore dovrebbe essere tutelato dalla perdita di reddito derivante dall'annullamento tardivo di un incarico di lavoro concordato mediante una compensazione adeguata.
- (35) I contratti di lavoro a chiamata o analoghi, compresi i contratti a zero ore, nell'ambito dei quali il datore di lavoro dispone della flessibilità di poter chiamare il lavoratore in funzione delle proprie necessità, sono particolarmente imprevedibili per il lavoratore. Gli Stati membri che consentono tali contratti dovrebbero assicurare che esistano misure efficaci per prevenirne l'abuso. Tali misure potrebbero assumere la forma di limitazioni dell'uso e della durata di tali contratti, di una presunzione confutabile dell'esistenza di un contratto di lavoro o rapporto di lavoro con un numero garantito di ore retribuite basato sulle ore lavorate in un precedente periodo di riferimento, o di altre misure equivalenti che garantiscano un'efficace prevenzione delle pratiche abusive.

- (36) 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 non standard, dovrebbe essere promossa una transizione verso forme di lavoro più sicure, conformemente ai principi di cui al pilastro europeo dei diritti sociali. I lavoratori dovrebbero poter chiedere un'altra forma di lavoro più prevedibile e sicura, se disponibile, e ricevere una risposta scritta motivata dal datore di lavoro che tenga conto delle esigenze del datore di lavoro e del lavoratore. Gli Stati membri dovrebbero poter limitare la frequenza di tali richieste. La presente direttiva non dovrebbe impedire agli Stati membri di prevedere che, nel caso di posizioni nell'amministrazione pubblica a cui si accede tramite concorso, esse non siano considerate disponibili su semplice richiesta del lavoratore, e quindi non rientrino nell'ambito di applicazione del diritto di chiedere una forma di lavoro con condizioni di lavoro più prevedibili e sicure.

- (37) Se i datori di lavoro sono tenuti a norma del diritto dell'Unione o nazionale 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 a tutti i lavoratori, compresi quelli in forme di lavoro non standard. I costi di questa formazione non dovrebbero essere a carico del lavoratore né trattenuti o dedotti dalla retribuzione del lavoratore. Tale formazione dovrebbe essere computata come orario di lavoro e, ove possibile, dovrebbe svolgersi durante l'orario di lavoro. Detto obbligo non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria ai lavoratori per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, nella misura in cui il diritto dell'Unione o nazionale o un contratto collettivo non impongano al datore di lavoro di fornirla al lavoratore. Gli Stati membri dovrebbero adottare le misure necessarie per tutelare i lavoratori dalle pratiche abusive in materia di formazione.
- (38) È opportuno rispettare l'autonomia delle parti sociali e il loro ruolo di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro. Le parti sociali dovrebbero quindi poter ritenere che, in particolari settori o situazioni, per perseguire lo scopo della presente direttiva siano più appropriate disposizioni diverse rispetto ad alcune norme minime stabilite nella presente direttiva. Gli Stati membri dovrebbero pertanto poter consentire alle parti sociali di mantenere, negoziare, stipulare e applicare contratti collettivi che differiscono da alcune disposizioni contenute nella presente direttiva, a condizione che il livello generale di protezione dei lavoratori non sia abbassato.

(39) La consultazione pubblica sul pilastro europeo dei diritti sociali ha evidenziato la necessità di rafforzare l'applicazione della legislazione dell'Unione in materia di lavoro al fine di garantirne l'efficacia. La valutazione della direttiva 91/533/CEE effettuata nel quadro del Programma di controllo dell'adeguatezza e dell'efficacia della regolamentazione della Commissione ha confermato che l'efficacia della legislazione dell'Unione in materia di lavoro potrebbe essere migliorata mediante meccanismi di applicazione rafforzati. Secondo la consultazione, 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 delle licenze, per i datori di lavoro che non rilasciano le dichiarazioni scritte. È inoltre emerso che i lavoratori raramente presentano ricorso durante il rapporto di lavoro e ciò compromette l'obiettivo di fornire la dichiarazione scritta, che è garantire che i lavoratori siano informati sugli elementi essenziali del 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, o l'uso di una procedura nell'ambito della quale il datore di lavoro possa essere tenuto a fornire le informazioni mancanti e possa subire sanzioni in caso di non conformità, o entrambi. Tali presunzioni favorevoli dovrebbero poter comprendere 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, laddove le pertinenti informazioni siano mancanti. Il ricorso potrebbe seguire una procedura in virtù della quale il lavoratore o una parte terza, come un rappresentante del lavoratore o altra autorità o altro organo competente, notificano al datore di lavoro che mancano alcune informazioni e che egli è tenuto a fornire informazioni complete e corrette in modo tempestivo.

- (40) 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 parità di trattamento; 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, ad esempio presso un tribunale civile o del lavoro, e beneficino di un diritto di ricorso, che può comprendere un'adeguata compensazione, come previsto dal principio n. 7 del pilastro europeo dei diritti sociali.
- (41) In particolare, visto il carattere fondamentale del diritto alla protezione giuridica effettiva, i lavoratori dovrebbero continuare a fruire di tale protezione anche dopo la fine del rapporto di lavoro che ha dato origine a una presunta violazione dei diritti del lavoratore ai sensi della presente direttiva.
- (42) Per un'attuazione efficace della direttiva è necessaria un'adeguata protezione giudiziaria e amministrativa contro un trattamento sfavorevole in risposta a un tentativo di esercitare i diritti sanciti dalla presente direttiva, a un reclamo verso il datore di lavoro o a un procedimento giudiziario o amministrativo inteso a garantire il rispetto della presente direttiva.

- (43) I lavoratori che esercitano i diritti previsti dalla presente direttiva dovrebbero essere protetti contro il licenziamento o pregiudizio equivalente, come un lavoratore a chiamata che non riceva più lavoro, o contro la preparazione di un eventuale licenziamento per il fatto di aver cercato di esercitare tali diritti. Se un lavoratore ritiene di essere stato licenziato o di aver subito un pregiudizio equivalente per questi motivi, il lavoratore e le autorità o gli organi competenti dovrebbero avere la possibilità di esigere che il datore di lavoro fornisca i motivi debitamente giustificati del licenziamento o della misura equivalente.
- (44) L'onere della prova per stabilire che non vi è stato licenziamento o pregiudizio equivalente per il fatto che il lavoratore ha esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva dovrebbe incombere al datore di lavoro se il lavoratore presenta dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità od organo competente prove fattuali dalle quali si può presumere che sia stato licenziato o che abbia subito misure di effetto equivalente per tali motivi. Gli Stati membri dovrebbero poter non applicare tale norma in procedimenti in cui spetta a un tribunale o a un'altra autorità od organo competente indagare sui fatti, in particolare in sistemi dove il licenziamento deve essere approvato in anticipo da tale autorità od organo.
- (45) Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive in caso di mancata ottemperanza agli obblighi derivanti dalla presente direttiva. Si può trattare di sanzioni amministrative e finanziarie, quali ammende o il pagamento di una compensazione, come anche di altri tipi di sanzioni.

- (46) Poiché l'obiettivo della presente direttiva, vale a dire migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più trasparente e prevedibile e garantendo nel contempo l'adattabilità del mercato del lavoro, non può essere conseguito in misura sufficiente dagli Stati membri ma, data la necessità di stabilire prescrizioni minime comuni, può essere conseguito meglio a livello di Unione, quest'ultima può adottare misure conformemente al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato sull'Unione europea. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.
- (47) La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime, lasciando così impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli. I diritti acquisiti a norma del quadro giuridico in essere dovrebbero continuare ad applicarsi, a meno che la presente direttiva non introduca disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non può essere utilizzata per ridurre i diritti esistenti stabiliti dall'attuale diritto dell'Unione o nazionale in materia, né può costituire un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione offerto ai lavoratori nel settore disciplinato dalla presente direttiva. In particolare, non dovrebbe essere utilizzata come motivo per introdurre contratti di lavoro a zero ore o di tipo simile.

- (48) 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 micro, piccole e medie imprese. Gli Stati membri sono pertanto invitati a valutare l'impatto dei rispettivi atti di recepimento sulle piccole e medie imprese per accertarsi che non siano colpite in modo sproporzionato, riservando particolare attenzione alle microimprese e agli oneri amministrativi, e a pubblicare i risultati di tali valutazioni.
- (49) Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, a condizione che le parti sociali chiedano congiuntamente di farlo e che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva. Essi dovrebbero anche, in conformità del diritto e delle prassi nazionali, adottare misure adeguate per garantire l'effettiva partecipazione delle parti sociali nonché promuovere e rafforzare il dialogo sociale in vista dell'attuazione delle disposizioni della presente direttiva.
- (50) Gli Stati membri dovrebbero adottare misure adeguate per garantire l'adempimento degli obblighi derivanti dalla presente direttiva, ad esempio effettuando, se del caso, ispezioni.

- (51) Tenuto conto delle modifiche sostanziali introdotte dalla presente direttiva per quanto riguarda lo scopo, l'ambito di applicazione e il contenuto della direttiva 91/533/CEE, non è opportuno modificare tale direttiva. La direttiva 91/533/CEE dovrebbe pertanto essere abrogata.
- (52) Conformemente alla dichiarazione politica comune del 28 settembre 2011 degli Stati membri e della Commissione sui documenti esplicativi¹, gli Stati membri si sono impegnati ad accompagnare, in casi giustificati, la notifica delle loro misure di recepimento con uno o più documenti che chiariscano il rapporto tra gli elementi costitutivi di una direttiva e le parti corrispondenti degli strumenti nazionali di recepimento. Per quanto riguarda la presente direttiva, il legislatore ritiene che la trasmissione di tali documenti sia giustificata,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

¹ GU C 369 del 17.12.2011, pag. 14.

Capo I

Disposizioni generali

Articolo 1

Scopo, oggetto e ambito di applicazione

1. Lo scopo della presente direttiva è migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più trasparente e prevedibile, pur garantendo nel contempo l'adattabilità del mercato del lavoro.
2. La presente direttiva stabilisce diritti minimi che si applicano a tutti i lavoratori nell'Unione che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia.
3. Gli Stati membri possono decidere di non applicare gli obblighi stabiliti nella presente direttiva ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia caratterizzato da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive. È considerato nella media delle tre ore il tempo di lavoro prestato a tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa, uno stesso gruppo o una stessa entità o vi appartengono.
4. Il paragrafo 3 non si applica a un rapporto di lavoro nell'ambito del quale non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro.

5. Gli Stati membri possono determinare quali persone sono responsabili dell'esecuzione degli obblighi per i datori di lavoro previsti dalla presente direttiva, purché tutti gli obblighi siano assolti. Essi possono inoltre decidere che tali obblighi debbano essere, 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 del Parlamento europeo e del Consiglio¹.

6. Gli Stati membri possono prevedere, sulla base di motivi oggettivi, che le disposizioni di cui al capo III non si applichino a funzionari pubblici, servizi pubblici di emergenza, forze armate, autorità di polizia, magistrati, pubblici ministeri, investigatori o altri servizi preposti all'applicazione della legge.
7. Gli Stati membri possono decidere di non applicare gli obblighi di cui agli articoli 12 e 13 e all'articolo 15, paragrafo 1, lettera a), alle persone fisiche che agiscono in qualità di datori di lavoro nei nuclei familiari laddove il lavoro venga svolto per tali nuclei familiari.
8. Il capo II della presente direttiva si applica ai lavoratori marittimi e ai pescatori fatte salve, rispettivamente, le direttive 2009/13/CE e (UE) 2017/159. Gli obblighi di cui all'articolo 4, paragrafo 2, lettere m) e o), e agli articoli 7, 9, 10 e 12 non si applicano ai lavoratori marittimi o ai pescatori.

¹ Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (GU L 327 del 5.12.2008, pag. 9).

Articolo 2
Definizioni

Ai fini della presente direttiva si intende per:

- a) "programmazione del lavoro": la programmazione che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro;
- b) "ore e giorni di riferimento": le fasce orarie di giorni specificati durante le quali può essere svolto lavoro su richiesta del datore di lavoro;
- c) "organizzazione del lavoro": la forma di organizzazione dell'orario di lavoro e la sua ripartizione conformemente a una determinata organizzazione stabilita dal datore di lavoro.

Articolo 3
Informazione

Il datore di lavoro fornisce per iscritto a ciascun lavoratore le informazioni richieste conformemente alla presente direttiva. Le informazioni sono fornite e trasmesse su carta oppure, purché siano accessibili al lavoratore, possano essere conservate e stampate e il datore di lavoro conservi la prova della trasmissione o della ricezione, per via elettronica.

Capo II

Informazioni sul rapporto di lavoro

Articolo 4

Obbligo di informazione

1. Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro siano tenuti a comunicare ai lavoratori gli elementi essenziali del rapporto di lavoro.
2. Le informazioni di cui al paragrafo 1 comprendono almeno quanto segue:
 - a) le identità delle parti del rapporto di lavoro;
 - b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o prevalente, il principio che il lavoratore è impiegato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro, nonché la sede o, se del caso, il domicilio del datore di lavoro;
 - c) uno dei punti seguenti:
 - i) il titolo, il livello, la natura o la categoria dell'impiego attribuito al lavoratore;
oppure
 - ii) una breve specificazione o descrizione del lavoro;

- d) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- e) se si tratta di un rapporto di lavoro a tempo determinato, la data di fine o la durata prevista dello stesso;
- f) nel caso di lavoratori tramite agenzia interinale, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- g) la durata e le condizioni del periodo di prova, se previsto;
- h) il diritto alla formazione erogata dal datore di lavoro, se previsto;
- i) la durata del congedo retribuito cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di attribuzione e di determinazione di tale congedo;
- j) la procedura, compresi i requisiti di forma e la durata dei periodi 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 dei periodi di preavviso all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione di detti periodi;
- k) la retribuzione, compresi l'importo di base iniziale, ogni altro elemento costitutivo, se del caso, indicati separatamente, e la periodicità e le modalità di pagamento della retribuzione cui ha diritto il lavoratore;

- l) se l'organizzazione del lavoro è interamente o in gran parte prevedibile, la durata normale della giornata o della settimana di lavoro del lavoratore nonché eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione e, se del caso, eventuali condizioni relative ai cambi di turno;
- m) se l'organizzazione del lavoro è interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro informa il lavoratore riguardo:
 - i) al principio che la programmazione del lavoro è variabile, all'ammontare delle ore retribuite garantite e alla retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta a dette ore garantite;
 - ii) alle ore e ai giorni di riferimento nei quali può essere imposto al lavoratore di lavorare;
 - iii) al periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio di un incarico e, se del caso, il termine per l'annullamento di cui all'articolo 10, paragrafo 3;
- n) i contratti collettivi che disciplinano le condizioni di lavoro del lavoratore o, se si tratta di contratti collettivi stipulati al di fuori dell'impresa da particolari istituzioni od organi paritetici, la denominazione di tali istituzioni o organi nel cui ambito sono stati stipulati;

- o) ove la responsabilità incomba al datore di lavoro, l'identità delle istituzioni di sicurezza sociale che ricevono i contributi sociali collegati al rapporto di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro.
3. Le informazioni di cui al paragrafo 2, lettere da g) a l) e lettera o), possono, se del caso, essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano tali punti.

Articolo 5

Tempistica e mezzi di informazione

1. Qualora non siano state fornite in precedenza, le informazioni di cui all'articolo 4, paragrafo 2, lettere a), b), c), d), e), g), k), l) e m), sono fornite individualmente al lavoratore sotto forma di uno o più documenti al più tardi entro una settimana di calendario dal primo giorno di lavoro. Le altre informazioni di cui all'articolo 4, paragrafo 2, sono fornite individualmente al lavoratore sotto forma di documento entro un mese dal primo giorno di lavoro.
2. Gli Stati membri possono predisporre modelli e formati per i documenti di cui al paragrafo 1 e metterli a disposizione dei lavoratori e del datore di lavoro, anche rendendoli accessibili su un unico sito web nazionale ufficiale o tramite altri mezzi idonei.

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

Articolo 6

Modifica del rapporto di lavoro

1. Gli Stati membri provvedono affinché eventuali modifiche degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 4, paragrafo 2, e delle informazioni supplementari per i lavoratori in missione in un altro Stato membro o in un paese terzo di cui all'articolo 7 siano fornite dal datore di lavoro al lavoratore sotto forma di documento scritto quanto prima possibile e al più tardi il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica.
2. Il documento di cui al paragrafo 1 non si applica alle modifiche che riflettono semplicemente un cambiamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative o statutarie ovvero dei contratti collettivi cui fanno riferimento i documenti di cui all'articolo 5, paragrafo 1, e, se del caso, all'articolo 7.

Articolo 7

Informazioni supplementari per i lavoratori in missione in un altro Stato membro o in un paese terzo

1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora un lavoratore sia tenuto a lavorare in uno Stato membro o in un paese terzo diverso dallo Stato membro in cui lavora abitualmente, il datore di lavoro fornisca i documenti di cui all'articolo 5, paragrafo 1, prima della partenza del lavoratore e affinché i documenti comprendano almeno le seguenti informazioni supplementari:
 - a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;
 - b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
 - c) se del caso, le prestazioni in denaro o in natura inerenti agli incarichi;
 - d) se sia previsto il rimpatrio e, in caso affermativo, le condizioni che disciplinano il rimpatrio del lavoratore.

2. Gli Stati membri provvedono affinché un lavoratore distaccato contemplato dalla direttiva 96/71/CE riceva inoltre le seguenti informazioni:
 - a) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;

- b) se del caso, le indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
 - c) il link al sito web nazionale ufficiale unico sviluppato dallo Stato membro ospitante a norma dell'articolo 5, paragrafo 2, della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio¹.
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 specifiche di leggi, regolamenti e atti amministrativi o statutari ovvero ai contratti collettivi che disciplinano le informazioni ivi considerate.
4. Salvo altrimenti disposto dagli Stati membri, i paragrafi 1 e 2 non si applicano se la durata di ciascun periodo di lavoro al di fuori dello Stato membro in cui il lavoratore lavora abitualmente è uguale o inferiore a quattro settimane consecutive.

¹ Direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno ("regolamento IMI") (GU L 159 del 28.5.2014, pag. 11).

Capo III

Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro

Articolo 8

Durata massima dei periodi di prova

1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora un rapporto di lavoro sia soggetto a un periodo di prova quale definito dal diritto nazionale o dalle prassi nazionali, tale periodo non sia superiore a sei mesi.
2. Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri provvedono affinché la durata di tale periodo di prova sia proporzionale alla durata prevista del contratto e alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto per la stessa funzione e gli stessi compiti, il rapporto di lavoro non è soggetto a un nuovo periodo di prova.
3. Gli Stati membri possono, in via eccezionale, prevedere periodi di prova di durata superiore se questi sono giustificati dalla natura dell'impiego o sono nell'interesse del lavoratore. Qualora il lavoratore sia stato assente dal lavoro durante il periodo di prova, gli Stati membri possono prevedere che il periodo di prova possa essere prorogato in misura corrispondente, in relazione alla durata dell'assenza.

Articolo 9

Impiego in parallelo

1. Gli Stati membri provvedono affinché il datore di lavoro non vieti a un lavoratore di accettare impieghi presso altri datori di lavoro al di fuori della programmazione del lavoro stabilita con il primo né gli riservi un trattamento sfavorevole sulla base di tale motivo.
2. Gli Stati membri possono stabilire condizioni per il ricorso a restrizioni di incompatibilità da parte dei datori di lavoro sulla base di motivi oggettivi quali la salute e la sicurezza, la protezione della riservatezza degli affari, l'integrità del servizio pubblico e la prevenzione dei conflitti di interessi.

Articolo 10

Prevedibilità minima del lavoro

1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora l'organizzazione del lavoro di un lavoratore sia interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro non imponga al lavoratore di lavorare a meno che non siano soddisfatte entrambe le seguenti condizioni:
 - a) il lavoro è svolto entro ore e giorni di riferimento predeterminati di cui all'articolo 4, paragrafo 2, lettera m), punto ii); e

- b) il lavoratore è informato dal suo datore di lavoro di un incarico con un preavviso ragionevole stabilito in conformità del diritto, dei contratti collettivi o delle prassi nazionali di cui all'articolo 4, paragrafo 2, lettera m), punto iii).
2. Qualora uno o entrambi i requisiti di cui al paragrafo 1 non siano soddisfatti, il lavoratore ha il diritto di rifiutare un incarico di lavoro senza conseguenze negative.
3. Qualora consentano a un datore di lavoro di annullare un incarico di lavoro senza compensazione, gli Stati membri adottano le misure necessarie, conformemente al diritto, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali, per garantire che il lavoratore abbia diritto a una compensazione se il datore di lavoro annulla l'incarico di lavoro precedentemente concordato con il lavoratore dopo un determinato termine ragionevole.
4. Gli Stati membri possono stabilire modalità di applicazione del presente articolo in conformità del diritto, dei contratti collettivi o delle prassi nazionali.

Articolo 11

Misure complementari per i contratti a chiamata

Qualora consentano l'uso di contratti di lavoro a chiamata o di contratti di lavoro analoghi, gli Stati membri adottano una o più delle seguenti misure per prevenire pratiche abusive:

- a) limitazioni dell'uso e della durata dei contratti a chiamata o di analoghi contratti di lavoro;

- b) una presunzione confutabile dell'esistenza di un contratto di lavoro con un ammontare minimo di ore retribuite sulla base della media delle ore lavorate in un determinato periodo;
- c) altre misure equivalenti che garantiscano un'efficace prevenzione delle pratiche abusive.

Gli Stati membri informano la Commissione di tali misure.

Articolo 12

Transizione a un'altra forma di lavoro

1. Gli Stati membri provvedono affinché un lavoratore con almeno sei mesi di servizio presso lo stesso datore di lavoro, che abbia completato l'eventuale periodo di prova, possa chiedere una forma di lavoro con condizioni di lavoro più prevedibili e sicure, se disponibile, e riceva una risposta scritta motivata. Gli Stati membri possono limitare la frequenza delle richieste che fanno scattare l'obbligo di cui al presente articolo.
2. Gli Stati membri provvedono affinché il datore di lavoro fornisca la risposta scritta motivata di cui al paragrafo 1 entro un mese dalla richiesta. Per quanto attiene alle persone fisiche che agiscono in qualità di datori di lavoro e alle micro, piccole o medie imprese, gli Stati membri possono prevedere una proroga del termine a non più di tre mesi e consentire una risposta orale a una successiva richiesta simile presentata dallo stesso lavoratore se la motivazione della risposta rimane invariata riguardo alla situazione del lavoratore.

Articolo 13
Formazione obbligatoria

Gli Stati membri provvedono affinché, qualora un datore di lavoro sia tenuto, a norma del diritto dell'Unione o nazionale o dei contratti collettivi, ad erogare a un lavoratore formazione ai fini dello svolgimento del lavoro per il quale è stato assunto, tale formazione sia erogata gratuitamente al lavoratore, sia considerata come orario di lavoro e, ove possibile, abbia luogo durante l'orario di lavoro.

Articolo 14
Contratti collettivi

Gli Stati membri possono consentire alle parti sociali di mantenere, negoziare, concludere e applicare contratti collettivi, in conformità del diritto o delle prassi nazionali, 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 8 a 13.

Capo IV

Disposizioni orizzontali

Articolo 15

Presunzioni giuridiche e meccanismo di risoluzione rapida

1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora un lavoratore non abbia ricevuto a tempo debito i documenti o parte dei documenti di cui all'articolo 5, paragrafo 1, o all'articolo 6, si applichi almeno uno dei seguenti sistemi:
 - a) il lavoratore beneficia delle presunzioni favorevoli definite dallo Stato membro, che i datori di lavoro hanno la possibilità di confutare;
 - b) il lavoratore ha la possibilità di sporgere denuncia a un'autorità o a un organo competente e di ricevere un'adeguata riparazione in modo tempestivo ed efficace.

2. Gli Stati membri possono prevedere che l'applicazione delle presunzioni e del meccanismo di cui al paragrafo 1 sia subordinata alla notifica del datore di lavoro e al fatto che il datore di lavoro non abbia fornito le informazioni mancanti in modo tempestivo.

Articolo 16
Diritto di ricorso

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

Articolo 17
Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli

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

Articolo 18

Protezione contro il licenziamento e onere della prova

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento o suo equivalente e ogni misura destinata a preparare il licenziamento di lavoratori per il fatto che questi abbiano esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva.
2. I lavoratori che ritengono di essere stati licenziati, o soggetti a misure con effetto equivalente, per il fatto di aver esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva possono chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento o delle misure equivalenti. Il datore di lavoro fornisce tali motivi per iscritto.
3. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che, quando i lavoratori di cui al paragrafo 2 presentano, dinanzi a un organo giurisdizionale o a un'altra autorità od organo competente, fatti in base ai quali si può presumere che vi siano stati tale licenziamento o tali misure equivalenti, incomba al datore di lavoro dimostrare che il licenziamento è stato basato su motivi diversi da quelli di cui al paragrafo 1.
4. Il paragrafo 3 non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole ai lavoratori.

5. Agli Stati membri non è fatto obbligo di applicare il paragrafo 3 ai procedimenti nei quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o a un'altra autorità od organo competente.
6. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, il paragrafo 3 non si applica alle procedure penali.

Articolo 19

Sanzioni

Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili 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. Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

Capo V

Disposizioni finali

Articolo 20

Non regresso e disposizioni più favorevoli

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

2. La presente direttiva lascia impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi che siano più favorevoli ai lavoratori.
3. La presente direttiva lascia impregiudicato ogni altro diritto conferito ai lavoratori da altri atti giuridici dell'Unione.

Articolo 21

Recepimento e attuazione

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro ... [tre anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva]. Essi ne informano immediatamente la Commissione.
2. Le misure di cui al paragrafo 1 adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.
3. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni principali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

4. Gli Stati membri, in conformità del diritto e delle prassi nazionali, adottano misure adeguate per garantire l'effettiva partecipazione delle parti sociali nonché promuovere e rafforzare il dialogo sociale in vista dell'attuazione della presente direttiva.
5. Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, laddove le parti sociali lo richiedano congiuntamente e a condizione che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di assicurare i risultati prescritti dalla presente direttiva.

Articolo 22

Disposizioni transitorie

I diritti e gli obblighi di cui alla presente direttiva si applicano a tutti i rapporti di lavoro esistenti entro ... [tre anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva]. Tuttavia, un datore di lavoro fornisce o completa i documenti di cui all'articolo 5, paragrafo 1, e agli articoli 6 e 7 solo su richiesta del lavoratore già assunto a tale data. L'assenza di tale richiesta non ha l'effetto di precludere a un lavoratore i diritti minimi di cui agli articoli da 8 a 13.

Articolo 23

Riesame da parte della Commissione

Entro ... [otto anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva] la Commissione, previa consultazione degli Stati membri e delle parti sociali a livello dell'Unione e tenendo conto dell'impatto sulle micro, piccole e medie imprese, riesamina l'attuazione della presente direttiva e propone, se del caso, modifiche legislative.

Articolo 24

Abrogazione

La direttiva 91/533/CEE è abrogata a decorrere da ... [tre anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva]. I riferimenti alla direttiva abrogata si intendono fatti alla presente direttiva.

Articolo 25

Entrata in vigore

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

Articolo 26

Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a, il

Per il Parlamento europeo

Il presidente

Per il Consiglio

Il presidente
