

Legislazione - UE - Direttiva 20 giugno 2019, n. 2019/1152

Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea L 186/121

Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea

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 Consiglio.

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.

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 da a) ad e), e lettere 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 on-line 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 Consiglio.

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.

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 il 1°agosto 2022. 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 il 1°agosto 2022. 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 il 1°agosto 2027 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 dal 1° agosto 2022. 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 Bruxelles, il 20 giugno 2019.

Per il Parlamento europeo

Il presidente

A. TAJANI

Per il Consiglio

Il presidente

G. CIAMBA