

Bruxelles, 21 giugno 2018
(OR. en)

10299/18

**Fascicolo interistituzionale:
2017/0355 (COD)**

**SOC 429
EMPL 350
DIGIT 137
CODEC 1114**

RISULTATI DEI LAVORI

Origine:	Segretariato generale del Consiglio
Destinatario:	delegazioni
n. doc. prec.:	10054/18
n. doc. Comm.:	16018/17 + ADD1-ADD 2 - COM(2017) 797 final
Oggetto:	Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea - Orientamento generale

Si allega per le delegazioni il testo della direttiva in oggetto, sulla quale il Consiglio (EPSCO) è giunto a un orientamento generale nella sessione del 21 giugno 2018.

2017/0355 (COD)

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

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 ordinaria,

considerando quanto segue:

- (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.

¹ GU C del , pag. .

² GU C del , pag. .

- (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. Stabilisce inoltre che hanno il diritto di accedere a una risoluzione delle controversie efficace e imparziale e, in caso di licenziamento ingiustificato, il diritto di ricorso, compresa una compensazione adeguata. Il principio 5 stabilisce che, indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione. Stabilisce altresì 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.
- (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 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).

- (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.
- (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.
- (6) La Commissione ha avviato una consultazione in due fasi con le parti sociali, in conformità all'articolo 154 del trattato, allo scopo di migliorare l'ambito di applicazione e l'efficacia della direttiva 91/533/CEE nonché di ampliarne gli obiettivi per includere 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.
- (7) Nella sua giurisprudenza, la Corte di giustizia dell'Unione europea ha stabilito criteri per determinare la condizione di lavoratore⁴. È opportuno tenere conto dell'interpretazione di tali 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 autonomi non dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva in quanto non soddisfano 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 bis) Gli Stati membri dovrebbero poter garantire, se giustificato da motivazioni oggettive, che talune disposizioni della presente direttiva non si applichino a determinate categorie di dipendenti pubblici - servizi pubblici di emergenza, forze armate, autorità di polizia, magistrati, pubblici ministeri, investigatori e altri servizi di contrasto - data la specifica natura dei compiti che sono chiamati a svolgere o le loro condizioni di lavoro.
- (7 ter) I requisiti relativi al lavoro subordinato in parallelo, qualora incompatibili con il lavoro svolto a bordo di navi o pescherecci, i requisiti relativi alla prevedibilità minima del lavoro, i requisiti relativi ai lavoratori inviati in un altro Stato membro o in un altro paese terzo, i requisiti relativi alla transizione a un'altra forma di lavoro subordinato e il requisito relativo alla fornitura di informazioni sull'identità delle istituzioni di sicurezza sociale che ricevono i contributi sociali non dovrebbero applicarsi ai lavoratori marittimi e ai pescatori marittimi, date le specificità delle loro condizioni di lavoro. Ai fini della presente direttiva si dovrebbe ritenere che i lavoratori marittimi e i pescatori, secondo le definizioni contenute rispettivamente nella direttiva 2009/13/CE e nella direttiva (UE) 2017/159 del Consiglio, lavorano nell'Unione quando lavorano a bordo di navi o pescherecci, rispettivamente, registrati in uno Stato membro e/o battenti bandiera di uno Stato membro.
- (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 una media di cinque ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane.
- (9) Vista l'imprevedibilità del lavoro a chiamata, compresi i contratti a zero ore, la deroga di una media di cinque ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane 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.

- (10) 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 rapporto di lavoro.
- (10 bis) Gli Stati membri dovrebbero poter stabilire norme specifiche per esimere le persone fisiche che agiscono in qualità di datori di lavoro per lavoratori domestici presso il nucleo familiare dall'obbligo di prendere in considerazione le richieste di passaggio a un'altra forma di lavoro subordinato e di rispondervi, dall'obbligo di fornire la formazione obbligatoria gratuita e dalla partecipazione al meccanismo di ricorso basato su presunzioni favorevoli in caso di informazioni mancanti nei documenti che dovrebbero essere forniti al lavoratore ai sensi della presente direttiva.
- (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.
- (11 bis) Le informazioni relative ai diritti alla formazione fornite 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/o di informazioni in merito alla politica generale di formazione del datore di lavoro.
- (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).

- (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.
- (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 del loro orario di lavoro, comprese le fasce orarie in cui possono essere chiamati a lavorare e la durata minima del preavviso che dovrebbero ricevere.
- (15) Le informazioni sui sistemi di sicurezza sociale dovrebbero comprendere informazioni sull'identità delle istituzioni di sicurezza sociale che ricevono i contributi sociali relativi a, ove pertinente, prestazioni di malattia, di maternità e di paternità assimilate, prestazioni per incidenti sul lavoro e malattie professionali, e prestazioni di vecchiaia, di invalidità, di reversibilità, di disoccupazione, di prepensionamento e familiari. 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 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).

- (16) I lavoratori dovrebbero avere il diritto di essere informati dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro per iscritto all'inizio del rapporto di lavoro. Le informazioni di base dovrebbero pertanto pervenire loro 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.
- (16 bis) Per quanto concerne il crescente utilizzo degli strumenti di comunicazione digitale, laddove la presente direttiva fa riferimento a informazioni da fornire per iscritto è possibile procedere per via elettronica.
- (17) Per aiutare i datori di lavoro a fornire informazioni tempestive, gli Stati membri dovrebbero poter garantire la disponibilità di modelli a livello nazionale e di 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.
- (18) 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 Consiglio⁸, 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.

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).

- (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 loro al contempo sostegno. 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 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 di conseguenza 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.
- (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. Gli Stati membri dovrebbero poter definire le condizioni per l'uso delle restrizioni di incompatibilità, intese come restrizioni al lavoro per altri datori di lavoro, per motivi obiettivi, quali la protezione dei segreti aziendali o la prevenzione dei conflitti di interessi.
- (21) I lavoratori la cui organizzazione del lavoro è interamente o in gran parte imprevedibile dovrebbero beneficiare di una prevedibilità minima del lavoro se la programmazione del lavoro è determinata principalmente dal datore di lavoro, sia direttamente, ad esempio mediante l'assegnazione di incarichi di lavoro, che indirettamente, ad esempio chiedendo al lavoratore di rispondere alle richieste dei clienti.
- (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.

- (23) Un preavviso minimo ragionevole, inteso come il periodo di tempo tra il momento in cui un lavoratore è informato in merito a un nuovo incarico di lavoro e il momento in cui inizia l'incarico, costituisce un altro elemento necessario di prevedibilità del lavoro per i rapporti di lavoro con un'organizzazione del lavoro interamente o in gran parte imprevedibile o in gran parte determinata dal datore di lavoro. La durata del periodo di preavviso può variare in funzione delle esigenze del settore interessato; dovrebbe anche essere possibile prevedere che la sua durata possa essere ridotta in situazioni di emergenza, purché sia garantita nel contempo l'adeguata protezione dei lavoratori. Questa disposizione fa salva la direttiva 2002/15/CE del Parlamento europeo e del Consiglio⁹.
- (24) I lavoratori dovrebbero avere la possibilità di rifiutare un incarico di lavoro se questo non rientra nelle ore e nei giorni di riferimento o se il lavoratore non è stato notificato entro il termine di preavviso minimo, senza subire conseguenze negative per averlo rifiutato. I lavoratori dovrebbero avere la possibilità di accettare l'incarico di lavoro, se lo desiderano.

⁹ 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).

- (25) Sebbene le forme di lavoro subordinato non standard offrano opportunità ai lavoratori di entrare o rimanere nel mercato del lavoro, alcuni lavoratori corrono il rischio di rimanere intrappolati in lavori imprevedibili e insicuri. 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, in linea con i principi di cui al pilastro europeo dei diritti sociali. I lavoratori dovrebbero poter chiedere un'altra forma di lavoro subordinato più prevedibile e sicura, se disponibile, e ricevere una risposta scritta dal datore di lavoro che tenga conto delle esigenze del datore di lavoro e del lavoratore. Gli Stati membri dovrebbero avere la possibilità di limitare 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 nel campo di applicazione del diritto di chiedere condizioni di lavoro più prevedibili e sicure.
- (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. Il presente obbligo non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria ai lavoratori per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, nella misura in cui la legislazione dell'Unione o nazionale o un contratto collettivo non impongono al datore di lavoro di fornirla al lavoratore.
- (27) 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 di cui alla 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.

- (28) La consultazione sul pilastro europeo dei diritti sociali ha evidenziato la necessità di rafforzare l'applicazione della legislazione dell'Unione in materia di lavoro al fine di garantirne l'efficacia. La valutazione della direttiva 91/533/CEE effettuata 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 della licenza) per i datori di lavoro che non rilasciano le dichiarazioni scritte. È inoltre emerso che i lavoratori subordinati raramente presentano ricorso durante il rapporto di lavoro e ciò compromette l'obiettivo di fornire la dichiarazione scritta, che 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, e/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. Tali presunzioni favorevoli potrebbero 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 rispettive 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 un'altra entità o autorità competente, comunicano al datore di lavoro che mancano alcune informazioni e di fornire informazioni complete e corrette in modo tempestivo.
- (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 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, ad esempio presso un tribunale civile o del lavoro, e beneficino di un diritto di ricorso, come previsto dal principio 7 del pilastro europeo dei diritti sociali.
- (30) In particolare, visto il carattere fondamentale del diritto alla protezione giuridica effettiva, i lavoratori dovrebbero continuare a fruire di tale protezione anche dopo la fine del rapporto di lavoro che ha dato origine a una presunta violazione dei diritti del lavoratore ai sensi della presente direttiva.

- (31) 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.
- (32) I lavoratori che esercitano i diritti previsti dalla presente direttiva dovrebbero essere protetti contro il licenziamento o pregiudizio equivalente (come un lavoratore a chiamata che non riceva più lavoro) o contro la preparazione di un eventuale licenziamento per il fatto di aver cercato di esercitare tali diritti. Se un lavoratore ritiene di essere stato licenziato o di aver subito un pregiudizio equivalente per questi motivi, il lavoratore e le autorità competenti dovrebbero avere la possibilità di esigere che il datore di lavoro fornisca i motivi debitamente giustificati del licenziamento o della misura equivalente.
- (33) L'onere della prova che non vi è stato licenziamento o pregiudizio equivalente per il fatto che il lavoratore ha esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva dovrebbe incombere al datore di lavoro se il lavoratore presenta dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente prove fattuali dalle quali si può presumere che sia stato licenziato o che abbia subito misure di effetto equivalente per tali motivi. Gli Stati membri dovrebbero poter non applicare tale norma in procedimenti in cui spetta a un tribunale o a un'altra autorità competente indagare sui fatti, in particolare in sistemi dove il licenziamento deve essere approvato in anticipo da tale autorità.
- (34) Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive in caso di mancata ottemperanza agli obblighi derivanti dalla presente direttiva. Le sanzioni possono comprendere sanzioni amministrative e finanziarie, quali ammende o il pagamento della compensazione, nonché altri tipi di sanzioni.

- (35) Poiché gli obiettivi della presente direttiva non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri ma possono, data la necessità di stabilire prescrizioni minime comuni, essere conseguiti meglio a livello dell'Unione, quest'ultima può adottare misure conformemente al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato sull'Unione europea (TUE). La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.
- (36) La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime, lasciando così impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli. I diritti acquisiti a norma del quadro giuridico in essere dovrebbero continuare ad applicarsi, a meno che la presente direttiva non introduca disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non può essere utilizzata per ridurre i diritti esistenti stabiliti dall'attuale legislazione nazionale o dell'Unione in materia, né può costituire un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione offerto ai lavoratori nel settore disciplinato dalla presente direttiva. In particolare, non dovrebbe essere utilizzata come motivo per introdurre contratti di lavoro a zero ore o di tipo simile.
- (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 piccole e medie imprese per accertarsi che queste non siano colpite in modo sproporzionato, riservando particolare attenzione alle microimprese e agli oneri amministrativi, e a pubblicare i risultati di tali valutazioni.
- (38) Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, laddove le parti sociali lo richiedano congiuntamente, a condizione che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di assicurare i risultati prescritti dalla presente direttiva.
- (39) Tenuto conto delle modifiche sostanziali introdotte dalla presente direttiva a livello dello scopo, dell'ambito di applicazione e del contenuto, non è opportuno modificare la direttiva 91/533/CEE. La direttiva 91/533/CEE dovrebbe pertanto essere abrogata.

- (40) Conformemente alla dichiarazione politica comune del 28 settembre 2011 degli Stati membri e della Commissione sui documenti esplicativi¹⁰, 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:

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 sicura e prevedibile e 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 definiti dalle leggi, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascun Stato membro.
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 una media di cinque ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane. È considerato nella media delle cinque 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.

¹⁰ GU C 369 del 17.12.2011, pag. 14.

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 del Parlamento europeo e del Consiglio¹¹.
- 5 bis. Gli Stati membri possono prevedere, per motivazioni oggettive, che le disposizioni di cui al capo III non si applichino a dipendenti pubblici, servizi pubblici di emergenza, forze armate, autorità di polizia, magistrati, pubblici ministeri, investigatori e altri servizi di contrasto.
6. Gli Stati membri possono decidere di non applicare gli obblighi di cui agli articoli 10 e 11 e all'articolo 14, paragrafo 1, lettera a), alle persone fisiche in nuclei familiari che agiscono in qualità di datori di lavoro per i quali viene svolto lavoro.
7. Il capo II della presente direttiva si applica ai lavoratori marittimi e ai pescatori marittimi fatte salve la direttiva 2009/13/CE del Consiglio¹² e la direttiva (UE) 2017/159 del Consiglio¹³, rispettivamente. Gli obblighi di cui all'articolo 3, paragrafo 2, lettere l) e n), e agli articoli 6, 8, 9 e 10 non si applicano ai lavoratori marittimi e ai pescatori marittimi.

¹¹ 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).

¹² 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).

¹³ 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).

Articolo 2

Definizioni

1. Ai sensi della presente direttiva si intende per:
 - a) [...]
 - b) [...]
 - c) [...]
 - d) "programmazione del lavoro", la programmazione che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro;
 - 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;
 - f) "organizzazione del lavoro", la forma dell'organizzazione del lavoro conformemente a una determinata organizzazione stabilita dal datore di lavoro.

2. [...]

Articolo 2 bis

Tutti i documenti possono essere forniti e trasmessi per via elettronica purché siano facilmente accessibili al lavoratore e possano essere conservati e stampati.

CAPO II

INFORMAZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 3

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:
 - a) le identità delle parti del rapporto di lavoro;
 - b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, 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) i) il titolo, il grado, la natura o la categoria dell'impiego attribuito al lavoratore;
oppure
ii) le caratteristiche o una descrizione sommaria del lavoro;
 - d) la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - e) se si tratta di un rapporto di lavoro temporaneo, la data di fine o la durata prevista dello stesso;
 - f) la durata e le condizioni del periodo di prova, se previsto;
 - g) gli eventuali diritti alla formazione riconosciuti dal datore di lavoro;
 - h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o, nell'impossibilità di fornire questa indicazione all'atto dell'informazione, le modalità di attribuzione e di determinazione delle ferie;

- 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;
 - j) l'importo di base iniziale, altri elementi costitutivi, nonché la periodicità e le modalità di pagamento della retribuzione cui ha diritto il lavoratore;
 - k) se l'organizzazione del lavoro è interamente o in gran parte prevedibile, la durata normale della giornata o della settimana di lavoro nonché eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione;
 - l) se l'organizzazione del lavoro è interamente o in gran parte imprevedibile, il principio che l'organizzazione del lavoro è imprevedibile, l'ammontare delle ore retribuite garantite, la retribuzione del lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite e:
 - i) le ore e i giorni di riferimento nei quali al lavoratore può essere imposto di lavorare;
 - ii) la durata minima del preavviso che il lavoratore riceve prima dell'inizio di un incarico;
 - 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 stipulati;
 - n) 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 f) a n), 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.

Articolo 4

Tempistica e mezzi di informazione

1. Le informazioni di cui all'articolo 3, paragrafo 2, lettere a), b), c), d), e), f), j), k) e l), 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 3, paragrafo 2, sono fornite individualmente al lavoratore sotto forma di un documento entro un mese dal primo giorno di lavoro.
2. Gli Stati membri possono predisporre modelli e formati per il documento o i documenti 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.
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 destinati alle imprese e ai cittadini dell'Unione.

Articolo 5

Modifica del rapporto di lavoro

1. 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 inviati in un altro Stato membro o in un paese terzo 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.

2. Il documento scritto di cui al paragrafo 1 non si applica alle modifiche che riflettono semplicemente una modifica delle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie ovvero dei contratti collettivi cui fanno riferimento i documenti di cui all'articolo 4, paragrafo 1 e, se del caso, all'articolo 6.

Articolo 6

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

1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora a un lavoratore sia imposto di lavorare in uno Stato membro o in un paese terzo diverso dallo Stato membro in cui lavora abitualmente, i documenti di cui all'articolo 4, paragrafo 1, siano forniti prima della sua partenza e comprendano almeno le seguenti informazioni supplementari:
 - a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la sua durata;
 - b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
 - c) se del caso, le prestazioni in denaro o in natura inerenti all'incarico;
 - d) se del caso, 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 in conformità alla normativa applicabile dello Stato membro ospitante;
 - a bis) se del caso, indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;

- b) il link al sito web nazionale ufficiale sviluppato dallo Stato membro ospitante a norma dell'articolo 5, paragrafo 2, della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio¹⁴.
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.
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 7

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 dalla legislazione nazionale e/o dalle prassi nazionali, tale periodo non sia superiore a sei mesi.
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. 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 di conseguenza, in relazione alla durata dell'assenza.

¹⁴ 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).

Articolo 8

Lavoro subordinato 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.
2. Gli Stati membri possono tuttavia 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.

Articolo 9

Prevedibilità minima del lavoro

Gli Stati membri provvedono affinché, qualora l'organizzazione del lavoro di un lavoratore sia interamente o in gran parte imprevedibile, al lavoratore possa essere imposto di lavorare solo:

- a) se il lavoro è svolto entro ore di riferimento e giorni di riferimento predeterminati, stabiliti in conformità all'articolo 3, paragrafo 2, lettera l), punto i), e
- b) se il lavoratore è informato dal datore di lavoro di un incarico con un preavviso ragionevole, stabilito in conformità all'articolo 3, paragrafo 2, lettera l), punto ii).

Gli Stati membri possono stabilire le modalità per l'applicazione del presente articolo a norma delle leggi, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali.

Articolo 10

Transizione a un'altra forma di lavoro subordinato

1. Gli Stati membri provvedono affinché un lavoratore che abbia completato il periodo di prova, se del caso, prestando servizio almeno sei mesi con lo stesso datore di lavoro possa chiedere una forma di lavoro subordinato con condizioni di lavoro più prevedibili e sicure, se disponibile. Gli Stati membri possono limitare la frequenza di tali richieste.
2. Gli Stati membri provvedono affinché il datore di lavoro fornisca 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.

Articolo 11

Formazione

Gli Stati membri provvedono affinché, qualora un datore di lavoro sia tenuto, a norma della legislazione dell'Unione o nazionale o dei pertinenti 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.

Articolo 12

Contratti collettivi

Gli Stati membri possono consentire alle parti sociali di mantenere, negoziare, concludere e applicare 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.

CAPO V

DISPOSIZIONI ORIZZONTALI

Articolo 13

[...]

Articolo 14

Presunzione giuridica 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 4, paragrafo 1, o all'articolo 5, si applichi almeno uno dei seguenti sistemi:
 - a) il lavoratore beneficia delle presunzioni favorevoli definite dallo Stato membro. I datori di lavoro hanno la possibilità di confutare le presunzioni; oppure
 - b) il lavoratore ha la possibilità di sporgere denuncia a un'autorità competente e ricevere un adeguato risarcimento in modo tempestivo ed efficace.
2. Gli Stati membri possono prevedere che l'accesso ai sistemi di cui al paragrafo 1 sia subordinato alla notifica del datore di lavoro e al fatto che il datore di lavoro non abbia fornito le informazioni mancanti in modo tempestivo.

Articolo 15

Diritto di ricorso

Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori, compresi coloro il cui rapporto di lavoro sia 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 16

Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli

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 promosso al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui alla presente direttiva.

Articolo 17

Protezione contro il licenziamento e onere della prova

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.
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.
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.
4. Il paragrafo 3 non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole alla parte attrice.
5. Gli Stati membri possono non applicare il paragrafo 3 ai procedimenti nei quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o a un'altra autorità competente.

6. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, il paragrafo 3 non si applica alle procedure penali.

Articolo 18

Sanzioni

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. Le sanzioni sono effettive, proporzionate e dissuasive.

CAPO VI

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 19

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 più favorevoli ai lavoratori.
3. La presente direttiva lascia impregiudicato ogni altro diritto conferito ai lavoratori da altri atti giuridici dell'Unione.

Articolo 20

Attuazione

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per conformarsi alla presente direttiva [entro la data di entrata in vigore + 3 anni]. Essi ne informano immediatamente la Commissione.
2. Quando gli Stati membri adottano le misure di cui al paragrafo 1, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.
- 2 bis. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni principali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.
3. Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, laddove le parti sociali lo richiedano congiuntamente, a condizione che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di assicurare i risultati prescritti dalla presente direttiva.

Articolo 21

Disposizioni transitorie

I diritti e gli obblighi di cui alla presente direttiva si applicano a tutti i rapporti di lavoro entro il [data di entrata in vigore + 3 anni]. Tuttavia un datore di lavoro fornisce o completa i documenti di cui all'articolo 4, paragrafo 1, e agli articoli 5 e 6 solo su richiesta del lavoratore già assunto a tale data. L'assenza di tale richiesta non ha l'effetto di precludere ai lavoratori i diritti minimi stabiliti dagli articoli da 7 a 11.

Articolo 22

Riesame da parte della Commissione

Entro il [data di entrata in vigore + 9 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.

Articolo 23

Abrogazione

La direttiva 91/533/CEE è abrogata a decorrere dal [data di entrata in vigore + 3 anni]. I riferimenti alla direttiva abrogata si intendono fatti alla presente direttiva.

Articolo 24

Entrata in vigore

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

Articolo 25

Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, il

Per il Parlamento europeo

Per il Consiglio
