

Consultazione pubblica in merito all'obbligo del datore di lavoro di informare i lavoratori delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro (la cosiddetta direttiva "Dichiarazione scritta")

Documento di riferimento

La direttiva "Dichiarazione scritta" ([direttiva 91/533/CEE](#)) relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro – la cosiddetta direttiva "Dichiarazione scritta" – è stata adottata il 14 ottobre 1991.

In sintesi la direttiva conferisce ai lavoratori dipendenti il diritto di ricevere una comunicazione scritta circa gli aspetti essenziali del loro rapporto di lavoro al momento in cui questo inizia o subito dopo. La direttiva statuisce inoltre che ai lavoratori espatriati devono essere fornite informazioni aggiuntive prima della loro partenza.

La direttiva ha un obiettivo sociale: migliorare la protezione dei lavoratori fornendo loro informazioni sufficienti sui loro diritti. Imponendo l'obbligo di presentare per iscritto informazioni sul rapporto di lavoro essa può anche contribuire a ridurre il lavoro sommerso.

In una retrospettiva storica, la direttiva è stata adottata nelle sequele della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (1989) che al punto 9 cita: "Le condizioni di lavoro di ogni lavoratore dipendente della Comunità europea devono essere determinate nella legislazione, in

un contratto collettivo o in un contratto di lavoro in base alle modalità proprie di ciascun paese".

La Commissione sta effettuando una valutazione di tale direttiva. In questo contesto la Commissione desidera raccogliere il parere degli interessati su alcune questioni fondamentali. Ciò aiuterà la Commissione ad accertare quali vantaggi abbia recato la direttiva e quali miglioramenti vi si potrebbero apportare.

1. Contenuto della direttiva

La [direttiva](#) contiene dieci articoli ed è di facile lettura. Il riquadro riportato qui di seguito presenta i primi cinque articoli della direttiva. L'articolo 2 costituisce la disposizione centrale dell'atto: esso stabilisce il principio che i datori di lavoro sono tenuti a comunicare ai lavoratori gli aspetti essenziali del loro rapporto di lavoro, in particolare la descrizione del lavoro, la sua data d'inizio, la sua durata (se temporaneo), la durata delle ferie retribuite e l'orario di lavoro.

Riquadro 1. Presentazione degli articoli da 1 a 5 della direttiva

L'articolo 1 stabilisce chi deve ricevere l'informazione sulle proprie condizioni di lavoro: qualsiasi lavoratore subordinato remunerato che abbia un contratto o un rapporto di lavoro. Gli Stati membri possono tuttavia escludere alcune categorie di lavoratori come ad esempio quelli che lavorano meno di 8 ore alla settimana o il cui rapporto di lavoro dura meno di un mese. Inoltre la direttiva non definisce il concetto di lavoratore. Spetta a ciascuno Stato membro applicare la propria definizione di lavoratore.

L'articolo 2 è la disposizione centrale della direttiva: esso stabilisce il principio che i datori di lavoro sono tenuti a comunicare ai lavoratori gli aspetti essenziali del loro rapporto di lavoro. Questi elementi essenziali sono (come minimo):

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il principio che il lavoratore è occupato in luoghi diversi nonché la sede sociale o, se del caso, il domicilio del datore di lavoro;
- c) i) titolo, grado, qualità o categoria dell'impiego attribuiti al lavoratore, oppure
ii) caratteristiche o descrizione sommaria del lavoro;
- d) la data d'inizio del contratto o del rapporto di lavoro;
- e) se si tratta di un contratto o di un rapporto di lavoro temporaneo, la durata prevedibile del contratto o del rapporto di lavoro;

- f) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o, nell'impossibilità di fornire questa indicazione all'atto della comunicazione, le modalità di attribuzione e di determinazione delle ferie;
- g) la durata dei termini di preavviso che devono essere osservati dal datore di lavoro e dal lavoratore in caso di cessazione del contratto o del rapporto di lavoro o, nell'impossibilità di fornire questa indicazione all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione dei tempi del preavviso;
- h) l'importo di base iniziale, altri elementi costitutivi, nonché la periodicità del versamento di retribuzione a cui ha diritto il lavoratore;
- i) la durata normale giornaliera o settimanale del lavoro;
- j) eventualmente:
- i) menzione dei contratti collettivi e/o intese collettive che disciplinano le condizioni di lavoro del lavoratore, oppure
 - ii) se si tratta di contratti collettivi stipulati al di fuori dell'impresa da organi o istituzioni paritarie particolari, menzione dell'organo competente o dell'istituzione paritetica competente in seno al quale/alla quale questi sono stati conclusi.

L'elenco non è esaustivo: in linea di principio dovrebbero essere comunicati tutti gli aspetti essenziali del rapporto di lavoro, non solo quelli elencati nella direttiva. Nella pratica tuttavia questo elenco è della massima importanza e rappresenta il pacchetto standard di informazioni richieste.

L'articolo 3 statuisce che il lavoratore deve ricevere le informazioni pertinenti per iscritto entro due mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

In base dell'**articolo 4** ai lavoratori inviati a lavorare all'estero per una durata superiore a un mese devono essere fornite informazioni aggiuntive. Tali lavoratori devono essere informati su:

- la durata del lavoro esercitato all'estero;
- la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
- se del caso, i vantaggi in denaro o in natura collegati all'espatrio;
- se del caso, le condizioni del rimpatrio del lavoratore.

In caso di modifica delle informazioni citate agli articoli 2 e 4, **l'articolo 5** fa obbligo ai datori di lavoro di informarne i lavoratori per iscritto entro un mese.

2. Gli obiettivi della direttiva

Come già evocato, la direttiva ha un obiettivo essenzialmente sociale. Essa intende esplicitamente fornire ai lavoratori una migliore protezione contro l'eventuale mancato rispetto o la violazione dei loro diritti. L'informazione sui propri diritti è in effetti un prerequisito per far maturare nel lavoratore la volontà di farli rispettare.

La direttiva si prefigge inoltre di promuovere una maggiore trasparenza sul mercato del lavoro. Trasparenza significa che è facile identificare le

condizioni di lavoro che si applicano a una categoria specifica di lavoratori. Ad esempio, se in un ambito specifico dell'UE, nel settore sanitario o in quello della costruzione, è facile determinare le condizioni lavorative generali dei lavoratori, ciò significa che in questi settori vi è abbastanza trasparenza. La trasparenza va quindi a vantaggio non solo dei lavoratori ma anche delle autorità pubbliche (nei loro sforzi per ridurre il lavoro sommerso) e dei datori di lavoro o degli investitori potenziali che potrebbero avvertire la necessità di una maggiore certezza del diritto.

La valutazione determinerà inoltre se la direttiva abbia recato altri vantaggi rispetto a quelli che ci si attendeva direttamente. Ad esempio, potremmo raccogliere indicazioni del fatto che la direttiva promuove migliori condizioni di lavoro per i lavoratori.

3. Le ragioni alla base di una valutazione

Secondo i neoadottati Orientamenti per legiferare meglio per valutazione si intende un apprezzamento, basato su elementi fattuali, della misura in cui un intervento dell'UE è stato i) efficace ed efficiente, ii) pertinente rispetto alle esigenze e ai suoi obiettivi, iii) coerente sia internamente sia rispetto ad altri interventi politici dell'UE e iv) ha recato un valore aggiunto unionale¹.

La Commissione europea ha posto in atto il Programma di controllo dell'adeguatezza e dell'efficacia della regolamentazione (REFIT)². L'obiettivo d'insieme di REFIT è rendere la legislazione dell'UE più semplice ed adeguata alle finalità e ridurre i costi della regolamentazione contribuendo in tal modo alla messa in atto di un quadro normativo chiaro, stabile e prevedibile, foriero di crescita e di posti di lavoro.

¹ Better Regulation Guidelines, SWD(2015) 111 final, pag. 49.

² Per ulteriori informazioni si rinvia al sito http://ec.europa.eu/smart-regulation/refit/index_it.htm

Dalla sua adozione nel 1991³ la direttiva "Dichiarazione scritta" non è mai stata adeguatamente valutata e si è ritenuto che abbisogni di una valutazione REFIT⁴.

La valutazione è giustificata inoltre dai cambiamenti fondamentali intercorsi sul mercato del lavoro in cui è aumentata la varietà dei rapporti di lavoro. Al di là del lavoro con contratto a tempo indeterminato e delle forme più note di lavoro atipico, come il lavoro con contratto a tempo determinato e il lavoro part-time, sono apparse o si sono sviluppate nuove forme di occupazione. La seguente tabella fornisce una definizione di alcune di queste nuove forme di occupazione.

Tabella 1. Definizioni delle "nuove forme di occupazione" ai fini della valutazione della direttiva "Dichiarazione scritta"

Telelavoro	Un modo di organizzazione e/o esecuzione del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione grazie alle quali il lavoro che potrebbe essere anche eseguito nei locali del datore di lavoro è svolto all'esterno degli stessi su base regolare.
Lavoro temporaneo tramite agenzia	Un lavoratore ha un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro presso un'agenzia di lavoro temporaneo per essere assegnato a un'impresa utilizzatrice che lo adibirà a un lavoro temporaneo sotto la propria supervisione e direzione.
Contratti a zero ore (come ad esempio contratti a chiamata)	Un lavoratore con un contratto permanente, ma senza nessuna garanzia di ricevere lavoro.
Employee sharing (lavoratori assunti in comune da più aziende)	Un singolo lavoratore è assunto congiuntamente da un gruppo di datori di lavoro (che non sono clienti di una tradizionale agenzia di lavoro temporaneo). Questi lavoratori prestano servizio a rotazione nelle diverse imprese.
Condivisione del lavoro (Job sharing)	Un singolo datore di lavoro assume due o più lavoratori che occuperanno congiuntamente un determinato posto di lavoro.
Lavoro a voucher	Il rapporto di lavoro e la pertinente retribuzione si basano su un voucher piuttosto che su un contratto di lavoro. Nella maggior parte dei casi i lavoratori hanno uno status che si situa a metà strada tra quello di lavoratore dipendente e quello di lavoratore autonomo.
Interim management	Un lavoratore – di solito un lavoratore altamente qualificato – è assunto da un datore di lavoro per un periodo di tempo limitato,

³ La sua attuazione è stata tuttavia sottoposta a scrutinio in relazione a ciascuno Stato membro (ad eccezione della Croazia) da parte della Commissione stessa o tramite uno studio da essa commissionato, cfr. la relazione e gli studi all'indirizzo <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=202>

⁴ "Communication on Regulatory Fitness and Performance (REFIT): Results and Next Steps", COM (2013) 685. Cfr. anche i programmi di lavoro 2015 e 2016 della Commissione, rispettivamente l'allegato 3, azione REFIT n. 26, e l'allegato 2, iniziativa REFIT n. 23.

	spesso per realizzare un progetto specifico o risolvere un problema specifico. A differenza dei tradizionali sistemi di lavoro con contratto a tempo determinato, l'interim management presenta alcuni elementi del lavoro di consulente, ma gli esperti hanno uno status di dipendenti piuttosto che di consulenti esterni.
Lavoro mobile basato sulle TIC	Modelli di lavoro caratterizzati dal fatto che il lavoratore (dipendente o autonomo) opera da diverse possibili localizzazioni al di fuori dei locali del datore di lavoro (ad esempio a casa propria, nei locali di un cliente o "in itinere"), grazie al sostegno di moderni strumenti tecnologici come il laptop e il tablet. Questa modalità è diversa dal telelavoro tradizionale in quanto è ancora meno vincolata a un luogo di lavoro.
Modelli collaborativi di occupazione	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazioni collettive che offrono servizi amministrativi specifici, come la fatturazione dei clienti o l'espletamento delle incombenze fiscali. • Coworking ("scrivania in affitto"), che comporta la condivisione dello spazio di lavoro, dei servizi interni e delle mansioni di sostegno. Lo spazio di lavoro condiviso non è necessariamente fisico, ma può essere anche uno spazio d'incontro virtuale che facilita la collaborazione. • Cooperative, che sono imprese possedute congiuntamente e controllate democraticamente, caratterizzate da una cooperazione intensiva tra i loro membri nei settori della produzione, del marketing e della gestione strategica. A differenza del coworking non vi è uno spazio condiviso. Le cooperative non sono riservate solo ai lavoratori autonomi.

Di per sé la direttiva "Dichiarazione scritta" disciplina soltanto il quantitativo di informazioni da dare ai lavoratori, ma non autorizza né vieta nessuna forma di occupazione.

Queste nuove forme di occupazione rendono tuttavia problematica l'applicazione della direttiva. Di fatto la direttiva fa obbligo agli Stati membri di assicurare che essa sia applicata a tutte le persone che corrispondono alla loro definizione nazionale di lavoratore. Tale definizione varia notevolmente tra gli Stati membri. Ad esempio, un medico interno tirocinante è considerato alla stregua di un lavoratore in un paese, ma non lo è in un altro paese.

Questa incertezza sulle categorie esatte di destinatari della direttiva diventa oggi particolarmente problematica con l'emergere di nuove forme di lavoro. Alla Commissione europea non è chiaro in che modo gli Stati membri assicurino che le persone operanti in base a queste nuove forme di

rapporto di lavoro ricevano le informazioni prescritte dalla direttiva (la Commissione esaminerà la legislazione e le prassi degli Stati membri per farsi un quadro più chiaro della situazione).

Grazie al presente questionario la Commissione desidera sapere se la mancanza di uniformità tra gli Stati membri abbia presentato problemi. Sarebbe opportuno confermare esplicitamente nella direttiva che essa riguarda anche le persone che lavorano nel contesto di nuove forme di occupazione?

4. Conclusione

Tramite questa consultazione pubblica la Commissione si augura di ricevere i punti di vista di numerosi stakeholder sulla direttiva "Dichiarazione scritta".
