



Roma, 19 febbraio 2019

On.le LUIGI DI MAIO
Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

Oggetto: Proposta di direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (COM(2017)797)

La Commissione europea ha presentato il 21 dicembre 2017 una proposta di Direttiva relativa a “condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione Europea” (COM(2017)797), nel quadro del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali.

Il 18 ottobre 2018 è stato approvato dalla Commissione EMPL del Parlamento Europeo il progetto di risoluzione legislativa sulla proposta di Direttiva in oggetto. Il 15 novembre tale risoluzione legislativa è stata approvata dalla Plenaria del PE, con mandato alla Commissione EMPL per lo svolgimento del “Trilogo”.

Il 6 febbraio scorso si è svolto l’ultimo incontro tra gli Stati membri sulla proposta di Direttiva. A tale incontro è seguita la discussione nell’ambito del “Trilogo” ed è stato raggiunto, il 7 febbraio, un “provisional agreement” tra la presidenza rumena del Consiglio e il Parlamento Europeo.

Le scriventi confederazioni CGIL, CISL e UIL, ritengono che nel complesso il testo della proposta di Direttiva rappresenti un passo in avanti (soprattutto nella versione emendata dal Parlamento Europeo con la risoluzione del 15 novembre 2018) per l’affermazione in tutti i Paesi dell’UE di standard minimi di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Ciò premesso, esse sollecitano il Governo a contribuire al miglioramento, nel senso di una maggiore tutela delle condizioni di lavoro, del testo della proposta di Direttiva, affinché rappresenti un vero cambiamento per i lavoratori e le lavoratrici in Europa.

In questa prospettiva, le scriventi confederazioni chiedono al Governo di farsi portatore delle seguenti richieste di miglioramento del testo della nuova Direttiva.

1. Ambito di applicazione della Direttiva.

La Commissione europea propone di applicare la nuova Direttiva a tutti i lavoratori, inclusi i lavoratori domestici, i lavoratori somministrati, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher e i lavoratori che operano su piattaforme digitali. La Commissione intende, inoltre, rivedere il par. 2 dell'art. 1 della nuova Direttiva, che permette attualmente di escludere dal suo ambito di applicazione i lavoratori occasionali. Per evitare oneri eccessivi per le imprese, la Commissione propone – in occasione della revisione della nuova Direttiva - di escludere i lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro molto breve.

A nostro parere, il par. 2 dell'art. 1 della nuova Direttiva dev'essere totalmente eliminato. I lavoratori precari sono coloro che hanno maggiore bisogno di tutele. La deroga proposta dalla Commissione non può inoltre giustificarsi per evitare oneri alle imprese: la proposta della Commissione prevede infatti che la comunicazione ai lavoratori avvenga sulla base di un formulario standard comunicato on-line (*on-line standard Written Statement Model*).

Del pari, devono essere eliminate le deroghe previste, nella proposta della Commissione, per il lavoro domestico, e non devono essere introdotte eccezioni relative all'impiego pubblico o ad altre fattispecie lavorative.

Qualora non si riuscisse nell'intento di eliminare le eccezioni previste, potrebbe essere inserito il seguente testo: "Gli Stati membri possono prevedere, su basi oggettive quali le attività specifiche che vengono svolte o per le condizioni di lavoro, e previa consultazione delle parti sociali, che alcune delle disposizioni di cui al capo III non si applichino a determinati dipendenti pubblici, o ai servizi di emergenza pubblici, forze armate e autorità di polizia, giudici, uffici dei pubblici ministeri e altri servizi di contrasto, o altre specifiche attività di servizio pubblico, come le forze armate o la polizia, o determinate attività specifiche nei servizi di protezione civile, che siano in contrasto con esso ".

2. Lista delle informazioni da comunicare al lavoratore.

La Commissione propone di aggiungere alcune informazioni alla lista prevista nell'art. 2 della nuova Direttiva.

Nella proposta della Commissione mancono tuttavia le informazioni necessarie ai lavoratori precari che pure sarebbero inclusi nell'ambito di applicazione della nuova Direttiva.

Ad esempio, non viene indicata la necessità, in caso di lavoro in somministrazione, di indicare la durata della missione, il nome dell'utilizzatore, il contratto collettivo e le condizioni di lavoro applicate dall'utilizzatore. Nel caso di lavoro intermittente, non si richiede di indicare il periodo di disponibilità. Sono ignorate le informazioni necessarie ai lavoratori distaccati all'interno di uno Stato (ad es.: durata del distacco, condizioni di lavoro applicate dal soggetto distaccatario) o impiegati nell'ambito di un appalto (ad es.: durata dell'appalto, nome del committente, condizioni di lavoro applicate dal committente). Sono poi del tutto carenti le informazioni necessarie ai lavoratori distaccati in altro Stato (ad es.: la legge applicabile al rapporto di lavoro, il giudice competente, la durata del distacco, il nome dell'utilizzatore o del committente, ecc.).

La proposta della Commissione consente poi di escludere gli obblighi di informazione in caso di distacco di durata inferiore a 4 settimane consecutive (art. 6 par. 4). Tale deroga rischia di compromettere l'effetto utile della direttiva (garantire condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili), dato che, spesso, il distacco transnazionale ha durata inferiore a un mese.

La Commissione propone altresì di comunicare le informazioni al lavoratore nel momento in cui inizia il rapporto di lavoro. **A nostro parere, la comunicazione dovrebbe invece precedere l'inizio del rapporto di lavoro; in tal modo, si potrebbe operare un controllo sul lavoro sommerso (ad es., prevedendo che il formulario online venga comunicato, oltre che al lavoratore, all'autorità amministrativa competente).**

3. Diritti diretti a contrastare la precarietà dei lavoratori.

La Commissione propone di introdurre, a favore dei lavoratori, tre diritti:

- il diritto alla prevedibilità del lavoro;
- il diritto di richiedere un altro tipo di impiego;
- il diritto a una durata massima del periodo di prova.

Facciamo presente, in primo luogo, che **la Commissione NON parla di doveri in capo al datore di lavoro ma di POSSIBILITA'**. La Commissione non introduce perciò diritti potestativi a favore del lavoratore, ma si limita a suggerire clausole contrattuali che le parti possono o meno inserire nel contratto di lavoro.

Facciamo altresì presente che le proposte della Commissione sono incomplete nella parte relativa al lavoro a chiamata.

Nel caso della prevedibilità del lavoro, non si specifica, ad es., che il periodo in cui il lavoratore rimane a disposizione dev'essere retribuito; non si prevede la durata minima del preavviso; non si precisa che il rapporto di lavoro deve essere considerato unitario (e non spezzettato per ogni singola

chiamata); non si indicano le condizioni che giustificano l'utilizzo di questo tipo di impiego; non si prevede una durata massima del rapporto di lavoro a chiamata; **non si prevede un orario minimo per il lavoro a chiamata.**

Quanto alla richiesta di un altro tipo di impiego, non si prevede il diritto per il lavoratore di essere informato sui posti di lavoro disponibili nell'impresa, **né il diritto di essere assunto con precedenza rispetto ad altri lavoratori.**

Infine, quanto alla durata massima del periodo di prova, **non si prevede che nel computo di tale periodo vanno considerato tutti i periodi di lavoro presso l'impresa**, né è prevista alcuna regola antielusiva in caso di successione di appalti, di lavoratore precedentemente somministrato o di gruppo di imprese.

Nella proposta della Commissione si prevede che **tutti gli standard minimi di trattamento fissati dalla direttiva possono essere derogati da qualunque contratto collettivo**, purché sia assicurata "la protezione generale dei lavoratori" (art. 12). **A nostro parere, l'art. 12 della nuova Direttiva deve essere eliminato.**

4. Disposizioni orizzontali

La regola per cui "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" (art. 17, par. 2) non è in linea con l'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE, per cui il licenziamento deve essere sempre giustificato.

Sarebbe opportuno prevedere che il datore di lavoro debba sempre comunicare, per iscritto, ai lavoratori licenziati le ragioni del licenziamento.

5. Sanzioni.

Chiediamo che sia precisato che, qualora il lavoratore e l'autorità amministrativa competente non siano informati, si applicano le sanzioni previste in caso di lavoro sommerso.

I SEGRETARI CONFEDERALI DI CGIL - CISL - UIL

T. Scacchetti

L. Sbarra

I. Veronese

