



Consiglio
dell'Unione europea

Bruxelles, 22 dicembre 2017
(OR. en)

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

**16018/17
ADD 2**

**SOC 829
EMPL 629
DIGIT 290
CODEC 2147**

NOTA DI TRASMISSIONE

Origine:	Jordi AYET PUIGARNAU, Direttore, per conto del Segretario Generale della Commissione europea
Data:	21 dicembre 2017
Destinatario:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Segretario Generale del Consiglio dell'Unione europea
n. doc. Comm.:	SWD(2017) 479 final
Oggetto:	DOCUMENTO DI LAVORO DEI SERVIZI DELLA COMMISSIONE SINTESI DELLA VALUTAZIONE D'IMPATTO che accompagna il documento Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea

Si trasmette in allegato, per le delegazioni, il documento SWD(2017) 479 final.

All.: SWD(2017) 479 final



Bruxelles, 21.12.2017
SWD(2017) 479 final

DOCUMENTO DI LAVORO DEI SERVIZI DELLA COMMISSIONE

SINTESI DELLA VALUTAZIONE D'IMPATTO

che accompagna il documento

Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio

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

{COM(2017) 797 final} - {SWD(2017) 478 final}

Scheda di sintesi
Valutazione di impatto sulla proposta di direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea
A. Necessità di intervento
Per quale motivo? Qual è il problema affrontato?
<p>Il problema riguarda il rischio di tutela insufficiente dei lavoratori, compresi i lavoratori in forme di lavoro subordinato nuove e non standard, nel contesto di una necessaria adattabilità del mercato. Una valutazione REFIT¹ e una consultazione pubblica sul pilastro europeo dei diritti sociali² hanno rilevato che: 1) alcuni lavoratori non ricevono una dichiarazione scritta; 2) le informazioni fornite dai datori di lavoro possono essere insufficienti o troppo tardive; 3) un'applicazione rafforzata potrebbe aiutare l'attuazione; 4) si avverte una crescente mancanza di prevedibilità; 5) l'accesso alla formazione obbligatoria è insufficiente; 6) esistono diversi livelli di tutela tra gli Stati membri e meno trasparenza sul mercato del lavoro.</p>
Qual è l'obiettivo di questa iniziativa?
<p>L'obiettivo generale è promuovere un'occupazione più sicura e prevedibile e garantire nel contempo l'adattabilità del mercato del lavoro. L'iniziativa intende migliorare: 1) le informazioni sulle condizioni di lavoro; 2) le condizioni di lavoro per tutti i lavoratori, in particolare quelli in forme di lavoro subordinato non standard, lasciando nel contempo spazio all'adattabilità del mercato del lavoro; 3) il rispetto delle norme in materia di condizioni di lavoro e 4) la trasparenza del mercato del lavoro, evitando al tempo stesso oneri eccessivi per le imprese.</p>
Qual è il valore aggiunto dell'azione a livello dell'UE?
<p>La moltiplicazione delle forme di lavoro richiede la definizione di ulteriori norme minime a sostegno della parità di trattamento dei lavoratori, di condizioni eque in tutta l'UE e di una convergenza verso l'alto dei risultati occupazionali e sociali. Tenuto conto dell'evoluzione del mercato dal 1991 ad oggi, la direttiva non è più del tutto adeguata. Le modifiche alla direttiva necessarie per correggere tali carenze possono solo essere introdotte a livello UE.</p>

¹ Valutazione REFIT della direttiva 91/533/CEE, SWD(2017) 205 final, del 26.4.2017; <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=202>.

² Relazione relativa alla consultazione pubblica che accompagna il documento "Istituzione di un pilastro europeo dei diritti sociali" [SWD(2017)206].

B. Soluzioni
<p>Quali opzioni strategiche, di carattere legislativo e di altro tipo, sono state prese in considerazione? È stata preferita un'opzione? Per quale motivo?</p> <p>Sono state considerate le seguenti misure: 1) un campo di applicazione più ampio che tuteli tutti i lavoratori dell'UE; 2) il diritto a informazioni più complete e aggiornate; 3) l'anticipazione del termine al primo giorno di lavoro o a una data precedente; 4) nuovi diritti minimi per tutti i lavoratori; 5) un'applicazione rafforzata.</p> <p>I nuovi diritti (misura 4) sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • diritto a una maggiore prevedibilità per i lavoratori il cui orario di lavoro è in gran parte variabile: i) diritto a giorni e ore di riferimento predeterminati, ii) diritto a un preavviso ragionevole prima di un nuovo incarico; • diritto al lavoro in parallelo (divieto di clausole di esclusività); • diritto a chiedere un'altra forma di lavoro subordinato e a ricevere una risposta scritta; • diritto a una durata massima del periodo di prova; • diritto a una formazione gratuita come previsto dalla normativa UE, nazionale o da contratti collettivi. <p>L'opzione preferita è una combinazione di tutte le misure di cui sopra, poiché più adatta a conseguire gli obiettivi strategici.</p>
<p>Quali sono i sostenitori delle varie opzioni?</p> <p>L'opzione preferita è quella più in linea con il pilastro europeo dei diritti sociali proclamato dal Consiglio, dal Parlamento europeo e dalla Commissione.</p> <p>È l'opzione che più si avvicina alle richieste del Parlamento e delle organizzazioni dei lavoratori espresse durante il processo di consultazione a norma dell'articolo 154 del TFUE³. Per prendere in conto le preoccupazioni dei datori di lavoro la Commissione ha escluso alcune linee di azione proposte nella prima fase di consultazione e non ha portato avanti alcune delle proposte formulate dalle organizzazioni dei lavoratori. L'opzione preferita combina equilibratamente la tutela fondamentale dei lavoratori e l'adattabilità necessaria per la creazione di posti di lavoro e l'innovazione del mercato del lavoro.</p>
C. Impatto dell'opzione preferita
<p>Quali sono i vantaggi dell'opzione preferita (se ne esiste una, altrimenti delle opzioni principali)?</p> <p>È previsto un miglioramento sostanziale delle condizioni di lavoro e di vita. Almeno 2-3 milioni di lavoratori non standard rientreranno nell'ambito di applicazione della direttiva e 8-16 milioni inizieranno un nuovo lavoro con informazioni chiare su diritti e obblighi. La maggiore prevedibilità per circa 4-7 milioni di lavoratori dovrebbe migliorare l'equilibrio tra attività professionale e vita privata e la salute. Circa 14 milioni di lavoratori potrebbero chiedere una nuova forma di lavoro. Senza clausole di esclusività circa 91 000-364 000 lavoratori a chiamata potrebbero cercare un ulteriore lavoro e percepire 355-1 424 milioni</p>

³ La Commissione ha preso atto dell'appello del Parlamento per la definizione di una nuova direttiva quadro relativa a condizioni di lavoro dignitose ma ha ritenuto che in questa fase l'approccio più appropriato consista in uno strumento più mirato, tenuto conto della base giuridica esistente, delle divergenze di opinione delle parti sociali e degli obblighi di cui all'articolo 153, paragrafo 2, del TFUE.

di EUR annui in più. Il diritto dei lavoratori a ricevere formazione obbligatoria gratuita sarebbe ribadito e i lavoratori avrebbero un più facile accesso ai mezzi di ricorso. I datori di lavoro trarrebbero beneficio da una concorrenza più sostenibile, da una maggiore certezza giuridica e da un miglioramento complessivo della trasparenza nei mercati del lavoro. Senza clausole di esclusività, i lavoratori potranno lavorare per altri datori di lavoro, generando così potenzialmente circa 42-167 milioni di EUR per questi ultimi. Tra i benefici non quantificati per i datori di lavoro vi sono una maggiore ritenzione e fidelizzazione dei lavoratori subordinati, migliori relazioni con i lavoratori, un minor numero di denunce e di procedimenti giudiziari e una migliore pianificazione delle risorse, per un conseguente miglioramento complessivo della produttività.

Quali sono i costi dell'opzione preferita (se ne esiste una, altrimenti delle opzioni principali)?

Non vi sono costi significativi per i lavoratori. Per i datori di lavoro: il costo per il rilascio di una dichiarazione scritta nuova o riveduta dovrebbe essere compreso tra i 18 e i 153 EUR per le PMI e tra i 10 e i 45 EUR per le imprese più grandi. Le imprese sosterranno anche costi una tantum per acquisire familiarità con la nuova direttiva, pari in media a 53 EUR per le PMI e a 39 EUR per le imprese più grandi. I costi sostenuti per rispondere alle richieste di una nuova forma di lavoro subordinato dovrebbero essere analoghi a quelli derivanti dal rilascio di una nuova dichiarazione scritta. I datori di lavoro prevedono alcuni costi indiretti di modesta entità (consulenza giuridica, revisione dei sistemi di pianificazione, tempi di gestione delle risorse umane, informazioni al personale, ecc.). La perdita di flessibilità sarà solo marginale (ossia interesserà solo la ristretta percentuale di datori di lavoro che ricorrono ampiamente alle forme di lavoro subordinato più flessibili). Non sono previste incidenze aggregate significative sui salari, ma è possibile che una riduzione della sottoccupazione e condizioni di lavoro più prevedibili consentano ai lavoratori di aumentare il reddito.

Quale sarà l'incidenza su aziende, PMI e microimprese?

Le PMI sosterranno spese leggermente più alte per singola dichiarazione scritta e potrebbero avere costi di familiarizzazione più alti. L'incidenza globale delle misure dipenderà tuttavia dal modello aziendale dell'impresa più che dalle sue dimensioni (per es. frequenza del ricorso a forme di lavoro non standard). L'elaborazione di modelli potrebbe ridurre i costi del 30-40% per dichiarazione scritta fornita e soprattutto favorire il rispetto delle norme da parte delle PMI. Un regime meno gravoso per le PMI nel caso di richieste di una nuova forma di lavoro subordinato dovrebbe ridurre i costi a loro carico.

L'impatto sui bilanci e sulle amministrazioni nazionali sarà considerevole?

I costi per l'adeguamento dei quadri giuridici degli Stati membri saranno modesti. Potrebbero esservi alcuni costi connessi al rafforzamento dell'applicazione. In generale il lavoro non dichiarato dovrebbe diminuire, dato che le misure proposte faciliteranno l'ispezione e l'applicazione. Si prevedono entrate fiscali supplementari e risparmi sulle prestazioni di sicurezza sociale; entrate fiscali relative al divieto di clausole di esclusività: 46-185 milioni di EUR all'anno; trasferimento del lavoro non dichiarato all'economia formale: 8-25 milioni di EUR all'anno in entrate fiscali; 4-24 milioni di EUR all'anno in riduzione delle prestazioni di sicurezza sociale.

Sono previsti altri impatti significativi?
Un ambito di applicazione più uniforme e informazioni più chiare sulle condizioni di lavoro favoriranno la mobilità all'interno dei mercati del lavoro nazionali e attraverso l'UE. Sono previsti una riduzione del lavoro non dichiarato, nonché un contributo significativo al rispetto dei diritti fondamentali, in particolare per quanto riguarda la libertà professionale e il diritto di lavorare, la parità di genere, il diritto a un ricorso effettivo e l'accesso alla giustizia.

D. Tappe successive
Quando saranno riesaminate le misure proposte?
La Commissione sorveglierà l'attuazione negli Stati membri e riesaminerà la direttiva in consultazione con questi ultimi e con le parti sociali a livello dell'UE, consentendo un periodo sufficientemente lungo per la valutazione degli effetti dell'iniziativa dopo che sarà stata pienamente attuata.