

Bruxelles, 26.4.2013  
SWD(2013) 148 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 alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori in  
materia di libera circolazione dei lavoratori**

{ COM(2013) 236 final }  
{ SWD(2013) 149 final }

## INDICE

1.	INTRODUZIONE.....	3
2.	QUESTIONI PROCEDURALI E CONSULTAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE .....	3
3.	DEFINIZIONE DEL PROBLEMA .....	4
3.1.	Situazione attuale .....	4
3.2.	I problemi .....	4
3.2.1.	Non conformità delle autorità pubbliche con il diritto dell'UE (legislazione non conforme o applicazione errata) e ripercussioni sui lavoratori migranti dell'UE .....	4
3.2.2.	Non conformità dei datori di lavoro e dei consulenti giuridici con il diritto dell'UE (incapacità o riluttanza ad applicare correttamente il diritto dell'UE) e ripercussioni sui lavoratori migranti dell'UE .....	4
3.2.3.	Mancanza di accesso, per i lavoratori migranti dell'UE, alle informazioni o ai mezzi atti a garantire l'esercizio dei loro diritti .....	5
3.3.	Cause e fattori determinanti .....	5
3.4.	Chi è interessato e in che modo .....	5
3.5.	Scenario di riferimento e necessità di un intervento .....	5
4.	ANALISI DELLA SUSSIDIARIETÀ.....	6
5.	OBIETTIVI STRATEGICI.....	6
6.	OPZIONI STRATEGICHE .....	6
6.1.	Nessun intervento ulteriore a livello di UE (scenario di riferimento).....	7
6.2.	Documenti comuni di orientamento.....	7
6.3.	Raccomandazione della Commissione agli Stati membri.....	7
6.4.	Direttiva che introduce misure di sostegno per i lavoratori migranti dell'UE, segnatamente:.....	7
6.5.	Direttiva che introduce un livello maggiore di protezione per i lavoratori migranti dell'UE.....	7
7.	ANALISI DELLE RIPERCUSSIONI .....	7
7.1.	Opzione 1: Scenario di riferimento .....	8
7.2.	Opzione 2: Documenti comuni di orientamento .....	8
7.3.	Opzione 3: Raccomandazione della Commissione agli Stati membri .....	8
7.4.	Opzione 4: Direttiva che introduce misure di sostegno per i lavoratori migranti dell'UE.....	9
7.5.	Opzione 5: Direttiva che introduce un livello maggiore di protezione per i lavoratori migranti dell'UE .....	10
8.	CONFRONTO DELLE OPZIONI.....	11
9.	MONITORAGGIO E VALUTAZIONE .....	11

# 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 alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori in  
materia di libera circolazione dei lavoratori**

(Testo rilevante ai fini del SEE)

#### **1. INTRODUZIONE**

La libera circolazione dei lavoratori è una delle quattro libertà su cui si fonda il mercato unico insieme alla libera circolazione delle merci, dei servizi e dei capitali. Essa è sancita dall'articolo 45 del TFUE ed è stata precisata nel diritto secondario mediante il regolamento (UE) n. 492/2011 [ex regolamento (CEE) n. 1612/68].

Ciò significa che i cittadini dell'Unione che si trasferiscono in un altro Stato membro per motivi di lavoro hanno il diritto di non essere discriminati in base alla nazionalità per quanto riguarda: l'accesso all'occupazione, le condizioni di lavoro, l'accesso ai vantaggi sociali e fiscali, l'iscrizione alle organizzazioni sindacali, l'accesso alla formazione, l'accesso all'alloggio e l'accesso all'istruzione per i figli dei lavoratori.

La presente iniziativa non intende creare nuovi diritti per i lavoratori migranti dell'UE ma risponde alle numerose preoccupazioni espresse da varie parti interessate sulla necessità di garantire che i diritti dei cittadini europei siano effettivi e di rimuovere gli ostacoli che i cittadini incontrano quando si spostano attraverso le frontiere. Essa si inserisce nella strategia Europa 2020 e nel "pacchetto occupazione" adottato dalla Commissione.

#### **2. QUESTIONI PROCEDURALI E CONSULTAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE**

Sono stati presi in considerazione studi e relazioni preparati da esperti nel campo della libera circolazione dei lavoratori, come la rete di esperti indipendenti che sostiene le attività della DG Occupazione, affari sociali e inclusione.

Da giugno ad agosto 2011 si è tenuta una consultazione pubblica in cui cittadini e organizzazioni sono stati invitati ad esprimere il loro parere sui principali problemi legati alla mobilità dei lavoratori dell'UE, sull'attuale livello di protezione e sulla necessità di un intervento da parte dell'Unione per aiutare i lavoratori a fruire pienamente dei propri diritti.

La questione è stata discussa in seno al comitato consultivo per la libera circolazione dei lavoratori, composto da rappresentanti degli Stati membri e delle parti sociali a livello nazionale ed europeo.

### **3. DEFINIZIONE DEL PROBLEMA**

#### **3.1. Situazione attuale**

La libera circolazione dei lavoratori è in vigore da oltre 40 anni ed è rafforzata da diritti saldi e importanti. La Corte di giustizia ha fornito orientamenti chiari per l'interpretazione delle disposizioni pertinenti.

Le procedure d'infrazione costituiscono un valido strumento per assicurare l'applicazione delle norme. Grazie a tali procedure, la legislazione e le prassi generali non conformi vengono modificate. Esse non servono tuttavia a risolvere i problemi specifici di singole persone e non possono essere avviate nei casi che coinvolgono enti privati.

Inversamente a quanto accade a livello di UE in altri ambiti, come la discriminazione fondata sulla razza, la religione, l'età o il genere, i lavoratori migranti dell'UE discriminati per motivi di nazionalità non dispongono di altri mezzi se non l'intervento della Commissione e il ricorso al giudice nazionale. Le misure esistenti a livello di UE sono quindi limitate per quanto concerne l'esercizio effettivo dei diritti dei singoli lavoratori.

Ogni Stato membro decide che tipo di sostegno e di protezione debba essere garantito a tutti i lavoratori migranti dell'Unione, secondo il proprio ordinamento giuridico. Di conseguenza i livelli di sostegno e protezione differiscono tra gli Stati membri. Le relazioni degli esperti del settore sembrano indicare che, nei paesi in cui la nazionalità è esplicitamente citata tra i motivi di discriminazione oggetto di divieto, i cittadini dell'Unione beneficiano di una protezione più efficace.

La mobilità geografica tra gli Stati membri dell'UE potrebbe essere notevolmente incrementata: secondo l'indagine UE sulle forze di lavoro, nel 2011 solo il 3,1% dei cittadini europei in età lavorativa risiedeva in uno Stato membro dell'UE diverso dal proprio.

#### **3.2. I problemi**

Mentre i diritti relativi alla libera circolazione dei lavoratori sono consolidati, da vari indicatori si evince che la discriminazione fondata sulla nazionalità è una realtà e che è difficile per i lavoratori esercitare concretamente i loro diritti. Sono stati individuati i seguenti problemi:

##### *3.2.1. Non conformità delle autorità pubbliche con il diritto dell'UE (legislazione non conforme o applicazione errata) e ripercussioni sui lavoratori migranti dell'UE*

Le norme sulla libera circolazione dei lavoratori sono in vigore da oltre 40 anni. Ciò nonostante negli Stati membri persistono e continuano ad essere segnalati alla Commissione problemi di non conformità della legislazione nazionale e delle prassi generali. Questi problemi possono avere gravi conseguenze negative per i cittadini dell'UE in quanto potrebbero alterarne le prospettive professionali, le condizioni di lavoro o l'accesso ai vantaggi sociali, e perturbarne l'esistenza sia sul piano professionale che personale. Tali problemi influenzano altresì l'integrazione dei cittadini dell'Unione nel mercato del lavoro e nella società del paese di accoglienza. Se è vero che questi problemi possono essere affrontati a livello di UE attraverso procedure di infrazione, ciò non avrà però alcun effetto diretto sui soggetti interessati.

##### *3.2.2. Non conformità dei datori di lavoro e dei consulenti giuridici con il diritto dell'UE (incapacità o riluttanza ad applicare correttamente il diritto dell'UE) e ripercussioni sui lavoratori migranti dell'UE*

Sono stati riferiti casi in cui datori di lavoro pubblici e privati non hanno rispettato la normativa UE, a prescindere dalla conformità o meno della legislazione nazionale. Dalle

informazioni raccolte dagli esperti e dalla Commissione sembra emergere un problema ricorrente, benché la consapevolezza dell'esistenza di tali problemi dipenda in ampia misura dal grado di pubblicità dato ai suddetti casi. I problemi dovuti alle azioni dei datori di lavoro privati non possono essere affrontati a livello di UE attraverso il procedimento di infrazione. I cittadini vittime di discriminazione possono pertanto contare esclusivamente sui meccanismi e sugli strumenti disponibili a livello nazionale. Le azioni dei datori di lavoro possono avere gravi conseguenze sulla situazione personale dei lavoratori interessati, ostacolandone le opportunità di occupazione e/o influenzandone le condizioni di lavoro.

### *3.2.3. Mancanza di accesso, per i lavoratori migranti dell'UE, alle informazioni o ai mezzi atti a garantire l'esercizio dei loro diritti*

I cittadini interrogati nel corso di numerose indagini hanno dichiarato di non sapere a chi rivolgersi in caso di problemi concernenti i loro diritti UE. Da ciò si evince che non esiste un punto di riferimento chiaro per i cittadini dell'UE. È stata anche citata l'assenza di chiarezza quanto al posto migliore ove recarsi per ottenere informazioni sui diritti nell'UE. A causa di una serie di fattori (quali la mancata conoscenza delle procedure e dei sistemi nazionali o la mancanza di competenze linguistiche) è inoltre difficile per i lavoratori dell'UE che esercitano il loro diritto alla libera circolazione avvalersi dei mezzi di tutela disponibili. Ciò ha trovato conferma nei risultati della consultazione pubblica, in cui la maggior parte dei cittadini ha dichiarato che, nel decidere se recarsi a lavorare in un altro Stato membro, il livello di protezione offerto ai lavoratori avrebbe avuto un peso determinante. Altro fattore importante, la riluttanza a denunciare le discriminazioni.

### **3.3. Cause e fattori determinanti**

Sono stati individuati quattro fattori principali: 1) la scarsa conoscenza dei diritti conferiti ai lavoratori dell'Unione dalla legislazione UE e dei mezzi di ricorso disponibili; 2) la mancata comprensione della normativa dell'UE e l'assenza di certezza del diritto; 3) il sostegno insufficiente ai lavoratori migranti dell'UE affinché possano esercitare i loro diritti; 4) il protezionismo e la riluttanza a conformarsi alle disposizioni dell'Unione.

### **3.4. Chi è interessato e in che modo**

I problemi individuati riguardano i cittadini dell'UE che si trasferiscono in un altro Stato membro per motivi di lavoro, ivi comprese le persone in cerca di lavoro e i cittadini di un determinato Stato membro che, dopo aver esercitato il diritto alla libera circolazione, tornano nello Stato membro di origine, sempre per motivi professionali.

In media il 67,9% dei cittadini dell'UE in età lavorativa che vivono in un altro Stato membro ha un impiego e il 9,1% è disoccupato. In teoria, dunque, tutti potrebbero incontrare difficoltà inerenti all'applicazione effettiva dei loro diritti. Anche i cittadini che intendono trasferirsi in futuro (17%) potrebbero trovarsi nella stessa situazione.

I problemi possono riguardare tutti i lavoratori dell'UE e tutte le professioni e i settori di attività. Anche le famiglie dei lavoratori possono trovarsi in difficoltà poiché godono di determinati diritti in forza della normativa UE.

I datori di lavoro e le autorità nazionali possono anch'essi essere interessati dal momento che una migliore tutela dei diritti dei lavoratori migranti comporta delle spese.

### **3.5. Scenario di riferimento e necessità di un intervento**

Nell'attuale contesto socioeconomico non si possono escludere ulteriori limitazioni dei diritti dei lavoratori migranti dell'UE. Dalle azioni specifiche individuate attraverso l'Europa e dalle diverse indagini realizzate emerge un inasprimento dell'intolleranza nei confronti dei lavoratori migranti dell'UE, che può tradursi in azioni discriminatorie.

Dopo gli allargamenti del 2004 e del 2007, i lavoratori di altri Stati membri si trovano di fronte a nuovi problemi relativi all'applicazione della normativa dell'UE e ciò richiede un approccio più pedagogico in materia di libera circolazione.

La presente iniziativa può contribuire a incoraggiare e facilitare la mobilità, giacché la lotta contro la discriminazione fondata sulla nazionalità invierà un segnale positivo a coloro che desiderano lavorare in un altro Stato membro, e contribuirà a ridurre il numero di persone che decidono di non trasferirsi a causa di cattive esperienze o perché si aspettano di incontrare problemi.

#### **4. ANALISI DELLA SUSSIDIARIETÀ**

L'articolo 46 del TFUE stabilisce la competenza dell'Unione ad emanare direttive o regolamenti che stabiliscono le misure necessarie per attuare la libera circolazione dei lavoratori, quale è definita dall'articolo 45 del TFUE.

La presente iniziativa consentirà agli Stati membri di adottare le misure di esecuzione appropriate nel rispetto del principio di proporzionalità. Gli Stati membri che già dispongono di una protezione giuridica dettagliata contro la discriminazione fondata sulla nazionalità non dovranno apportare modifiche sostanziali ai loro sistemi.

Il conseguimento degli obiettivi di questa iniziativa contribuirebbe a consolidare i diritti fondamentali sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

#### **5. OBIETTIVI STRATEGICI**

La presente iniziativa è coerente con l'obiettivo generale di garantire la parità di trattamento per tutti i cittadini dell'UE. Questo è uno dei valori fondamentali dell'Unione europea e un elemento cruciale della cittadinanza dell'UE. Garantire la realizzazione di siffatto obiettivo contribuirà ad un migliore funzionamento del mercato interno.

Sono stati individuati i seguenti obiettivi specifici:

- ridurre la discriminazione basata sulla nazionalità nei confronti dei lavoratori migranti dell'UE;
- contrarre il divario tra i diritti sulla carta e il loro esercizio in pratica, contribuendo in tal modo a raggiungere la piena e corretta attuazione della legislazione in vigore e permettendo un migliore funzionamento del mercato interno.

Al fine di conseguire i suddetti obiettivi strategici, sono stati individuati i seguenti obiettivi operativi:

- sensibilizzare cittadini, datori di lavoro, autorità pubbliche e altre parti interessate sui diritti dei lavoratori migranti dell'UE;
- migliorare la certezza del diritto;
- fornire ai lavoratori dell'UE gli adeguati strumenti di sostegno nell'esercizio dei loro diritti.

#### **6. OPZIONI STRATEGICHE**

Sono state individuate le seguenti opzioni:

### **6.1. Nessun intervento ulteriore a livello di UE (scenario di riferimento)**

### **6.2. Documenti comuni di orientamento**

Questa opzione sarebbe imperniata sull'adozione di orientamenti comuni da parte degli Stati membri e della Commissione al fine di disporre di un'impostazione comune per l'applicazione e l'interpretazione delle norme UE sulla libera circolazione dei lavoratori. Ciò sarebbe completato da documenti interpretativi adottati dalla Commissione.

### **6.3. Raccomandazione della Commissione agli Stati membri**

Questa opzione consisterebbe nell'adottare una raccomandazione generale della Commissione agli Stati membri per incoraggiarli ad adottare le misure necessarie:

- a far conoscere meglio i diritti dei lavoratori migranti dell'UE;
- ad aumentare il sostegno ai lavoratori migranti dell'UE, imponendo la disponibilità di mezzi di ricorso, creando strutture di sostegno per i lavoratori migranti dell'UE e consentendo ad associazioni e organizzazioni di intraprendere azioni legali per conto o a sostegno di tali lavoratori.

### **6.4. Direttiva che introduce misure di sostegno per i lavoratori migranti dell'UE, segnatamente:**

- l'obbligo giuridico di fornire mezzi di ricorso ai lavoratori migranti dell'UE;
- la creazione di strutture di sostegno per i lavoratori migranti dell'UE. Ciò implicherebbe la promozione dei diritti, l'assistenza ai lavoratori migranti dell'UE che vogliono far valere i propri diritti, la realizzazione di indagini, l'elaborazione di relazioni e l'adozione di raccomandazioni;
- la garanzia che le associazioni, le organizzazioni o i soggetti giuridici con un interesse a promuovere il diritto alla libera circolazione dei lavoratori possano avviare un procedimento amministrativo o giudiziario per conto o a sostegno dei lavoratori migranti dell'UE.

### **6.5. Direttiva che introduce un livello maggiore di protezione per i lavoratori migranti dell'UE**

Oltre agli elementi descritti nell'opzione strategica n. 4, la presente opzione introdurrebbe inoltre:

- l'obbligo per i datori di lavoro di impedire le discriminazioni in seno alle loro aziende;
- misure che impongano sanzioni o risarcimenti;
- una disposizione legale volta a proteggere i lavoratori migranti dell'UE da eventuali trattamenti sfavorevoli a seguito di una denuncia.

## **7. ANALISI DELLE RIPERCUSSIONI**

Da un punto di vista economico non è stato possibile identificare nessuna ulteriore ripercussione rispetto alle previste conseguenze sociali e ai costi effettivi di attuazione. Ridurre la discriminazione fondata sulla nazionalità nel mondo del lavoro potrebbe rendere più attraente la mobilità all'interno dell'UE. Se è vero che l'aumento della mobilità potrebbe non essere considerevole in quanto la discriminazione è solo uno dei fattori che influenzano le decisioni personali di trasferimento, gli effetti di tale aumento sul funzionamento del mercato unico saranno positivi poiché la mobilità può contribuire alla crescita economica.

## **7.1. Opzione 1: Scenario di riferimento**

### *Ripercussioni sociali*

I fattori determinanti e i problemi individuati rimarrebbero irrisolti. Il comportamento delle autorità nazionali e dei datori di lavoro non cambierebbe in maniera significativa. Non vi sarebbero ripercussioni sostanziali sul piano della consapevolezza dei diritti e della certezza del diritto. Mantenendo lo status quo, inoltre, non vi sarebbe nessun sostegno minimo consolidato né alcuna tutela dei lavoratori migranti a livello unionale. Questa situazione continuerebbe a penalizzare gli individui che si trasferiscono per motivi di lavoro e confermerebbe la ridotta capacità dei lavoratori migranti dell'UE di inserirsi appieno nel mercato del lavoro e nella società dello Stato membro ospitante.

### *Ripercussioni economiche*

Non sono stati identificati costi di attuazione.

## **7.2. Opzione 2: Documenti comuni di orientamento**

### *Ripercussioni sociali*

L'adozione di orientamenti implicherebbe un'interpretazione comune delle norme UE attualmente in vigore in vista della loro attuazione pratica da parte delle amministrazioni nazionali. Essa contribuirebbe così a migliorare la certezza del diritto e a ridurre le carenze a livello di attuazione. Potrebbe anche risultarne un numero inferiore di casi di discriminazione.

Gli orientamenti contribuirebbero inoltre a sensibilizzare le autorità nazionali circa i diritti connessi alla libera circolazione dei lavoratori, ma il loro impatto dipenderebbe dalla pubblicità e dalla divulgazione assicurate in ciascuno Stato membro.

Gli orientamenti si concentrerebbero su questioni di interpretazione del diritto dell'UE ma non prevedrebbero misure specifiche di assistenza e sostegno ai lavoratori. Di conseguenza, sebbene possano indurre i lavoratori a far valere meglio i propri diritti grazie ad una maggiore certezza del diritto, non potranno aiutarli a far applicare tali diritti in caso di problemi.

Nel complesso le loro ripercussioni sociali sarebbero quindi positive, seppure limitate.

### *Ripercussioni economiche*

Questa opzione potrebbe comportare alcuni costi di attuazione legati alla diffusione e alla pubblicazione degli orientamenti, compresi i costi di traduzione. I costi dipenderanno dagli sforzi specifici compiuti dagli Stati membri a tale proposito.

Questa opzione potrebbe ridurre il livello di applicazione errata della legislazione UE da parte delle amministrazioni nazionali, ma riguarderebbe solo un numero limitato di parti interessate: il suo impatto sul numero di denunce e di procedimenti giudiziari potrebbe pertanto essere di scarsa rilevanza.

Non sono stati identificati costi di attuazione per le imprese.

## **7.3. Opzione 3: Raccomandazione della Commissione agli Stati membri**

Le ripercussioni di questa opzione potrebbero essere le stesse dell'opzione 4 in quanto entrambe le soluzioni affrontano le stesse questioni. Ciò che le distingue, determinando così conseguenze diverse, è il loro carattere vincolante o meno.

### *Ripercussioni sociali*



La raccomandazione attribuirebbe alla questione una certa visibilità che potrebbe migliorare la consapevolezza dei diritti tra i cittadini, le parti interessate e le autorità nazionali. Potrebbe incrementare la partecipazione delle autorità nazionali allo sforzo di ridurre le lacune a livello di attuazione e contribuire a rafforzare il sostegno e i meccanismi di assistenza a disposizione dei lavoratori migranti dell'UE.

La raccomandazione non imporrebbe alcun obbligo agli Stati membri. Tenuto conto delle diverse percezioni e azioni nel settore della libera circolazione dei lavoratori e dei loro diritti, vi è il rischio che gli interventi degli Stati membri aumentino queste disparità.

Una raccomandazione potrebbe pertanto avere ripercussioni sociali positive, in funzione però dell'applicazione che ogni Stato membro decidesse di darle. La diversità delle soluzioni applicate potrebbe inoltre ridurre i vantaggi.

#### *Ripercussioni economiche*

Le ripercussioni economiche, compresi i costi, dipenderanno dalle misure specifiche adottate dagli Stati membri.

### **7.4. Opzione 4: Direttiva che introduce misure di sostegno per i lavoratori migranti dell'UE**

#### *Ripercussioni sociali*

Stabilire un collegamento specifico tra i mezzi di ricorso e le questioni di discriminazione fondate sulla nazionalità aumenterebbe il livello di certezza del diritto, poiché i cittadini potrebbero contare su procedure specifiche indipendentemente dallo Stato membro in cui decidessero di trasferirsi e lavorare.

Affrontare il problema della nazionalità come motivo di discriminazione attraverso organismi specializzati, senza far dipendere la protezione contro questo tipo di discriminazione da un'interpretazione generosa della normativa applicabile in altri campi, rafforzerebbe la certezza del diritto.

Gli sforzi degli organismi di sostegno (indagini, relazioni, raccomandazioni) contribuirebbero a migliorare la sensibilizzazione e a porre fine a leggi e pratiche discriminatorie. Dal momento che tali organismi fornirebbero consulenza ed assistenza ai lavoratori migranti dell'UE, è lecito aspettarsi che possano anche incoraggiare tali lavoratori a rivendicare i propri diritti. La creazione di organismi analoghi in tutta l'Unione europea farebbe sì che i cittadini possano accedere al sostegno e alle informazioni in tutti gli Stati membri. La possibilità per associazioni e organizzazioni di adire le vie legali costituirebbe un ulteriore incentivo per i lavoratori migranti dell'UE a far valere i loro diritti.

Gli organismi di sostegno saranno anche in grado di assistere le imprese e i sindacati che abbiano bisogno di informazioni su questioni specifiche connesse ai diritti dei lavoratori migranti. L'inserimento di una disposizione che permetta ad associazioni e organizzazioni di agire in giudizio permetterebbe di aumentare il numero di parti interessate che lottano contro la discriminazione fondata sulla nazionalità.

Nel complesso le ripercussioni sociali sarebbero positive giacché si ritiene probabile una riduzione delle discriminazioni per motivi di nazionalità.

#### *Ripercussioni economiche*

La creazione di organismi di sostegno implicherebbe costi di attuazione per le autorità nazionali. Dal momento che saranno gli Stati membri a designare gli organismi interessati, però, i costi effettivi varieranno a seconda che venga creata una nuova struttura o che siano

assegnati nuovi compiti ad organismi già esistenti. Tutti e 27 gli Stati membri dispongono attualmente di strutture specifiche competenti per lottare contro le discriminazioni fondate su altri motivi. Di conseguenza, qualora gli Stati membri decidessero di affidare a tali organismi il compito di combattere la discriminazione fondata sulla nazionalità, i costi di attuazione si limiterebbero all'estensione delle loro responsabilità.

Le misure proposte dovrebbero avere un effetto di prevenzione e ridurre la necessità di ricorrere a procedimenti giudiziari per risolvere le controversie, come sembra accadere nei paesi in cui già esistono organismi di sostegno che si occupano di discriminazione fondata sulla nazionalità.

Seppure non siano stati identificati costi di attuazione per le imprese, questa opzione comporterebbe alcuni costi per le associazioni e le organizzazioni che saranno autorizzate ad agire in giudizio, poiché queste dovranno assumersi le spese processuali.

### **7.5. Opzione 5: Direttiva che introduce un livello maggiore di protezione per i lavoratori migranti dell'UE**

Le disposizioni da adottare nel quadro di questa opzione strategica imporrebbero alcuni obblighi ai datori di lavoro, in aggiunta a quelli previsti dall'opzione 4.

#### *Ripercussioni sociali*

Le misure attive volte a prevenire la discriminazione sarebbero direttamente applicabili nel contesto pertinente, ossia sul luogo di lavoro. In questo modo si garantirebbe che le informazioni raggiungano i loro destinatari. Le sanzioni e i risarcimenti alle vittime aumenterebbero inoltre la certezza del diritto poiché si stabilirebbe un insieme di diritti e doveri.

L'obbligo di informazione e/o le misure attive volte a prevenire la discriminazione permetterebbero di integrare la parità di trattamento nella gestione delle risorse umane delle imprese, migliorando così la consapevolezza dei lavoratori nazionali e degli imprenditori riguardo ai diritti applicabili e sensibilizzandoli sulla questione.

Le misure per la prevenzione della discriminazione sono per loro natura destinate ad eliminare le pratiche discriminatorie. La minaccia di sanzioni può scoraggiare i datori di lavoro dall'agire in maniera discriminatoria.

L'introduzione di disposizioni sulla vittimizzazione rafforzerebbe la posizione dei singoli lavoratori e la loro capacità di far valere i propri diritti.

Le disposizioni di questa opzione strategica contribuirebbero a ridurre le discriminazioni fondate sulla nazionalità combinando gli incentivi ai lavoratori affinché esercitino i loro diritti (opzione 4) con l'introduzione di misure di prevenzione della discriminazione.

Se è vero che le disposizioni in questione invierebbero un segnale forte alla società in materia di lotta alla discriminazione, non è stato possibile stabilire se esse avranno nella pratica conseguenze significative sugli individui direttamente interessati.

#### *Ripercussioni economiche*

I costi di attuazione per le amministrazioni nazionali sono identici a quelli dell'opzione 4. Il numero di procedimenti giudiziari potrebbe cambiare, ma è molto incerto; inoltre gli effetti a breve e a lungo termine potrebbero essere completamente diversi. È per questo che non è stato possibile includere tale aspetto nell'analisi.

Questa opzione strategica comporterebbe costi di adeguamento alla normativa per i datori di lavoro, in particolare i costi delle ore uomo legati all'adozione di misure attive concernenti, ad

esempio, le strutture e le attività di formazione. È difficile fornire una stima adeguata di tali costi, perché saranno diversi in funzione delle misure adottate dai datori di lavoro. Essenzialmente si può prevedere che essi cambino a seconda delle dimensioni delle imprese, con una piccola componente fissa invariabile.

Le disposizioni sulle sanzioni/risarcimenti implicheranno inoltre dei costi di attuazione. Tuttavia la fissazione di un importo specifico sarà lasciata all'arbitrio degli Stati membri. Le specifiche ripercussioni economiche e finanziarie dipenderanno pertanto da ciascuno Stato membro.

## **8. CONFRONTO DELLE OPZIONI**

Le opzioni sono state raffrontate considerando la loro efficacia nel raggiungere gli obiettivi specifici dell'iniziativa, la loro efficienza, la coerenza con gli obiettivi generali dell'UE e le loro ripercussioni sulle parti interessate.

L'opzione preferita è una combinazione delle opzioni 2 e 4. Queste sono leggermente meno incisive dell'opzione 5 ma la loro impostazione è la più efficace. Insieme, queste opzioni offrono una soluzione completa a tutti i problemi specifici individuati senza comportare costi eccessivi di adeguamento alla normativa. Sono più coerenti con gli obiettivi generali rispetto all'opzione 5, che fa gravare costi sproporzionati sulle imprese. Sono inoltre le opzioni con le conseguenze più facilmente prevedibili.

## **9. MONITORAGGIO E VALUTAZIONE**

Insieme alle relazioni, indagini e raccomandazioni elaborate dagli organismi di sostegno che saranno istituiti a seguito della presente iniziativa, saranno utilizzati a fini di controllo numerosi indicatori sia quantitativi (ad esempio il numero di denunce) che qualitativi (ad esempio le relazioni della rete di esperti).

Entro due anni dalla scadenza del termine di recepimento, la Commissione effettuerà una valutazione con l'aiuto di esperti esterni. Tale valutazione riguarderà:

- la conoscenza che avranno i cittadini e i soggetti interessati dell'esistenza degli elementi introdotti dalla direttiva;
- le attività svolte dagli organismi di sostegno e il ruolo di altre organizzazioni ed associazioni;
- i tipi di discriminazione più comunemente trattati ed eventuali cambiamenti rispetto allo status quo.

Nell'insieme tale valutazione dovrebbe esaminare se gli elementi introdotti ex novo hanno portato a cambiamenti positivi e individuare le difficoltà incontrate fino a quel momento.