

**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**

*gazzetta ufficiale n. L 288 del 18/10/1991 pag. 0032 - 0035  
edizione speciale finlandese: capitolo 5 tomo 5 pag. 0097  
edizione speciale svedese/ capitolo 5 tomo 5 pag. 0097*

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 100,

vista la proposta della Commissione<sup>1</sup>,

visto il parere del Parlamento europeo<sup>2</sup>,

visto il parere del Comitato economico e sociale<sup>3</sup>,

considerando che negli Stati membri lo sviluppo di nuove forme di lavoro ha determinato una moltiplicazione dei tipi di rapporti di lavoro;

considerando che, a fronte di tale evoluzione, alcuni Stati membri hanno ritenuto necessario emanare disposizioni che sottopongono a requisiti di forma i rapporti di lavoro; che queste disposizioni mirano ad una migliore tutela dei lavoratori subordinati contro un eventuale misconoscimento dei loro diritti e ad offrire una maggiore trasparenza nel mercato del lavoro;

considerando che le legislazioni degli Stati membri in tale materia differiscono notevolmente su elementi fondamentali come l'obbligo di informare i lavoratori subordinati degli elementi essenziali del contratto o del rapporto di lavoro;

considerando che le differenze nelle legislazioni degli Stati membri possono avere un'incidenza diretta sul funzionamento del mercato comune;

considerando che l'articolo 117 del trattato prevede che gli Stati membri convengono sulla necessità di promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della mano d'opera che consenta la loro parificazione nel progresso;

considerando che ai sensi del punto 9 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata dal Consiglio europeo a Strasburgo il 9 dicembre 1989 dai capi di Stato e di governo di undici Stati membri:

« Le condizioni di lavoro di ogni lavoratore dipendente della Comunità europea devono essere determinate nella legge, in un contratto collettivo o in un contratto di lavoro in base alle modalità di ciascun paese. »;

considerando che è opportuno stabilire a livello comunitario l'obbligo generale in base al quale il lavoratore subordinato deve disporre di un documento contenente informazioni sugli elementi essenziali del contratto e del rapporto di lavoro;

---

<sup>1</sup> GU n. C 24 del 31. 1. 1991, pag. 3.

<sup>2</sup> GU n. C 240 del 16. 9. 1991, pag. 21.

<sup>3</sup> GU n. C 159 del 17. 6. 1991, pag. 32.

considerando che, data l'opportunità di mantenere una certa flessibilità nei rapporti di lavoro, conviene prevedere che gli Stati membri possano escludere dal campo di applicazione taluni casi limitati di rapporti di lavoro;

considerando che l'obbligo d'informazione può essere soddisfatto mediante un contratto scritto, una lettera d'assunzione, uno o più altri documenti o, in mancanza, di una dichiarazione scritta firmata dal datore di lavoro;

considerando che in caso di espatrio del lavoratore subordinato questo deve avere la sicurezza di aver ottenuto, oltre agli elementi essenziali del suo contratto o rapporto di lavoro, informazioni pertinenti quanto al suo espatrio;

considerando che, onde tutelare l'interesse dei lavoratori subordinati ad ottenere un documento, qualsiasi modifica degli elementi essenziali del contratto o del rapporto di lavoro deve essere loro comunicata per iscritto;

considerando che occorre che gli Stati membri garantiscano ai lavoratori subordinati la possibilità di far valere i loro diritti derivanti dalla presente direttiva;

considerando che gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva o provvedono a che le parti sociali attuino le disposizioni necessarie mediante accordo; che gli Stati membri devono prendere ogni disposizione necessaria per consentire loro di essere ad ogni momento in grado di garantire i risultati imposti dalla presente direttiva,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

### **Articolo 1 : Campo d'applicazione**

1. La presente direttiva si applica a qualsiasi lavoratore subordinato che abbia un contratto o un rapporto di lavoro definito dalla legislazione vigente in uno Stato membro e/o disciplinato dal diritto vigente in uno Stato membro.

2. Gli Stati membri possono prevedere che la presente direttiva non si applichi ai lavoratori il cui contratto o rapporto di lavoro

a) - abbia una durata complessiva non superiore ad un mese e/o  
- non superi le otto ore di lavoro settimanale, ovvero

b) abbia carattere occasionale e/o particolare purché, nel caso specifico, ragioni obiettive giustifichino la sua non applicazione.

### **Articolo 2 : Obbligo d'informazione**

1. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore subordinato cui si applica la presente direttiva, in appresso denominato « lavoratore », gli elementi essenziali del contratto o del rapporto di lavoro.

2. L'informazione di cui al paragrafo 1 riguarda almeno gli elementi seguenti:

a) 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 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: durata prevedibile del contratto o del rapporto di lavoro;
- f) 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;
- g) 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 termini del preavviso;
- h) l'importo di base iniziale, altri elementi costitutivi, nonché periodicità del versamento di retribuzione a cui ha diritto il lavoratore;
- i) 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.

3. L'informazione sugli elementi di cui al paragrafo 2, lettere f), g), h) e i) può, se del caso, risultare da un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative, statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano le materie ivi considerate.

### **Articolo 3 : Mezzi d'informazione**

1. L'informazione sugli elementi di cui all'articolo 2, paragrafo 2 può derivare dalla consegna al lavoratore, non oltre due mesi dall'inizio del suo lavoro:

- a) di un contratto di lavoro scritto e/o
- b) di una lettera di assunzione e/o
- c) di uno o più altri documenti scritti, a condizione che uno di questi documenti contenga almeno tutti gli elementi di cui all'articolo 2, paragrafo 2, lettere a), b), c), d), h) ed i).

2. Se nessuno dei documenti di cui al paragrafo 1 viene consegnato al lavoratore entro il termine previsto il datore di lavoro è tenuto a consegnargli, non oltre due mesi dall'inizio del suo lavoro, una dichiarazione scritta firmata dal datore di lavoro stesso e contenente almeno gli elementi di cui all'articolo 2, paragrafo 2.

Qualora l'insieme dei documenti di cui al paragrafo 1 non contenga una parte dei documenti richiesti, la dichiarazione scritta prevista dal primo comma del presente paragrafo riguarda gli elementi restanti.

3. Se il contratto o il rapporto di lavoro termina prima della scadenza del termine di due mesi dall'inizio del lavoro, l'informazione di cui all'articolo 2 e al presente articolo deve essere fornita al lavoratore al più tardi allo scadere di questo termine.

#### **Articolo 4 : Lavoratore espatriato**

1. Se il lavoratore è invitato a svolgere il suo lavoro in uno o più paesi diversi dallo Stato membro alla cui legislazione e/o alla cui prassi è soggetto il contratto o il rapporto di lavoro, il o i documenti di cui all'articolo 3 devono essere in possesso del lavoratore prima della sua partenza e devono comportare almeno le seguenti informazioni supplementari:

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

2. L'informazione di cui al paragrafo 1, lettere b) e c) può eventualmente risultare da un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano le materie ivi considerate.

3. I paragrafi 1 e 2 non si applicano se la durata del lavoro al di fuori del paese alla cui legislazione e/o alla cui prassi è soggetto il contratto o il rapporto di lavoro non supera un mese.

#### **Articolo 5 : Modifica di elementi del contratto o del rapporto di lavoro**

1. Qualsiasi modifica degli elementi di cui all'articolo 2, paragrafo 2 e all'articolo 4, paragrafo 1 deve formare oggetto di un documento scritto che il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore al più presto e non oltre un mese dalla data di entrata in vigore della modifica.

2. Il documento scritto di cui al paragrafo 1 non è obbligatorio in caso di modifica delle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie ovvero dei contratti collettivi cui fanno riferimento i documenti di cui all'articolo 3, eventualmente completati in applicazione dell'articolo 4, paragrafo 1.

#### **Articolo 6 : Disposizioni in materia di forma e di regime delle prove del contratto o del rapporto di lavoro e in materia di norme procedurali**

La presente direttiva non pregiudica le legislazioni e/o le prassi nazionali in materia di

- forma del contratto o del rapporto di lavoro,
- regime delle prove di esistenza e del contenuto del contratto o del rapporto di lavoro,
- norme procedurali applicabili in materia.

#### **Articolo 7 : Disposizioni più favorevoli**

La presente direttiva lascia impregiudicata la facoltà degli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai

lavoratori o di favorire o consentire l'applicazione di disposizioni contrattuali più favorevoli ai lavoratori.

### **Articolo 8 : Difesa dei diritti**

1. Gli Stati membri introducono nel loro ordinamento giuridico interno le misure necessarie per consentire a qualsiasi lavoratore che si ritenga leso dalla mancata osservanza degli obblighi derivanti dalla presente direttiva di difendere i propri diritti per via legale dopo aver fatto eventualmente ricorso ad altri organi competenti.

2. Gli Stati membri possono prevedere che l'accesso alle vie di ricorso di cui al paragrafo 1 è subordinato alla previa messa in mora del datore di lavoro da parte del lavoratore e all'assenza di risposta del datore di lavoro entro un termine di quindici giorni dalla messa in mora.

Tuttavia, la formalità della previa messa in mora non può in alcun caso essere richiesta nel caso di cui all'articolo 4, né per il lavoratore che ha un contratto o rapporto di lavoro temporaneo, né per il lavoratore che non è coperto da un o da contratti collettivi che hanno attinenza col rapporto di lavoro.

### **Articolo 9 : Disposizioni finali**

1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi il 30 giugno 1993, ovvero si assicurano, al più tardi a tale data, che le parti sociali prendano le disposizioni necessarie mediante accordo, fermo restando l'obbligo per gli Stati membri di prendere le misure necessarie per consentire loro di essere in ogni momento in grado di garantire i risultati imposti dalla presente direttiva.

Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché per un contratto o rapporto di lavoro esistente all'entrata in vigore delle disposizioni che essi adottano, il datore di lavoro consegni al lavoratore che ne fa richiesta, entro due mesi a decorrere dalla data di ricevimento della stessa, il o i documenti di cui all'articolo 3, eventualmente completati in applicazione dell'articolo 4, paragrafo 1.

3. Quando gli Stati membri adottano le disposizioni 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 decise dagli Stati membri.

4. Gli Stati membri informano immediatamente la Commissione delle misure prese in applicazione della presente direttiva.

### **Articolo 10**

Gli Stati membri sono i destinatari della presente direttiva.

Fatto a Lussemburgo, addì 14 ottobre 1991.

Per il Consiglio

Il Presidente

B. de VRIES