

### La Direttiva sulle condizioni di lavoro approvata in Germania

Il 23 giugno 2022, il Bundestag ha approvato il progetto di legge di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili. La legge entrerà in vigore il 1° agosto 2022. Secondo la legge, le violazioni degli obblighi di informazione saranno punite anche con delle multe.

Sebbene tutti i rapporti di lavoro siano potenzialmente interessati, i datori di lavoro devono prendere l'iniziativa soltanto per i contratti nuovamente stipulati:

**Nuovi contratti:** > I datori di lavoro devono agire di propria iniziativa con riguardo ai rapporti di lavoro iniziati a partire dal 1° agosto 2022, anche se i contratti sono stati concordati già prima.

**Vecchi contratti:** > Non esiste alcuno obbligo implicito di informare i dipendenti cui attività lavorativa era già iniziata prima della data di entrata in vigore della Direttiva, ma solo su richiesta degli stessi, a meno che un contratto di lavoro scritto non contenga già queste informazioni.

Le violazioni non comportano l'invalidità dei contratti di lavoro. Inoltre, non tutte le informazioni devono già essere incluse nel contratto di lavoro. È anche possibile informare i dipendenti con lettera separata dei termini essenziali del contratto.

Gli obblighi di informazione più importanti della proposta di legge sono tra l'altro i seguenti:

- l'obbligo di informare sulla procedura di licenziamento, ossia soprattutto di informare sui termini per l'avvio di un'azione per licenziamento ingiustificato.
- un eventuale diritto alla formazione fornita dal datore di lavoro;
- la composizione della retribuzione, compresa la composizione e l'importo della retribuzione per lavoro straordinario, bonus, indennità, premi e pagamenti speciali, nonché altre componenti della retribuzione, ciascuna delle quali deve essere indicata separatamente, oltre alla loro scadenza e le modalità di pagamento;
- le pause e i periodi di riposo concordati, in caso di lavoro a turni concordato il sistema di turni, il ritmo dei turni e le condizioni per i cambi di turno;
- le disposizioni e le condizioni relative agli straordinari (se concordati);
- Nome e indirizzo dell'ente pensionistico nel caso di un contratto di previdenza aziendale.

La documentazione deve essere fornita **per iscritto**. Ciò significa che i datori di lavoro devono consegnare **un documento firmato** in cui sono riportati tutti i termini e le condizioni di lavoro essenziali. In pratica, quindi, tutti i termini e le condizioni essenziali di impiego dovrebbero essere già elencati nel contratto di lavoro.

Qualora non ancora successo, le aziende dovrebbero controllare i loro modelli di contratto per i **dipendenti tedeschi**.

Naturalmente, siamo a vostra disposizione a tale scopo.

A cura dello Studio legale Plecher

**Plecher-Rechtsanwälte-Advocati**

Amalienstraße 62

80799 München

Germania

Tel: 0049/ 89/743 89 640

Fax: 0049/ 89/743 89 639

[www.plecher.com](http://www.plecher.com)