CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE GIUSEPPE TESAURO

presentate il 9 ottobre 1997 *

1. I sei rinvii pregiudiziali effettuati dal Landesarbeitsgericht di Hamm, relativi ad altrettante procedure dinanzi ad esso pendenti e contenenti ciascuno cinque quesiti sostanzialmente identici, consentono alla Corte di interpretare per la prima volta la direttiva del Consiglio 14 ottobre 1991, 91/533/CEE, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro [1] (in prosieguo: la «direttiva»).

Il quadro normativo

2. La direttiva costituisce uno strumento per la realizzazione degli obiettivi della politica sociale comunitaria [2] e per l'attuazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata a Strasburgo il 9 dicembre 1989 [3].

Essa prevede, per quanto qui rileva, il diritto del lavoratore ad essere pienamente informato degli elementi che ne caratterizzano la posizione contrattuale e che rappresentano, pertanto, il contenuto degli ulteriori diritti e degli obblighi che gli derivano dall'essere parte di un rapporto di lavoro. La portata dell'obbligo del datore di lavoro di garantire una corretta informazione al lavoratore risulta dall'elencazione degli «elementi essenziali del contratto o del rapporto di lavoro» che figura all'art. 2, n. 2, della direttiva. Tra di essi assumono rilievo, rispetto ai quesiti cui la Corte è chiamata a rispondere, quelli indicati *sub* lett. c):

i) «titolo, grado, qualità o categoria dell'impiego attribuiti al lavoratore oppure

ii) caratteristiche o descrizione sommaria del lavoro» [4].

* Lingua originale: l'italiano.

1 — GU L 288, pag. 32.

2 — La base giuridica prescelta per l'adozione della direttiva è l'art. 100 del Trattato, ma lo stesso preambolo, al quinto 'considerando', menziona anche l'art. 117 e l'impegno, che deriva agli Stati da tale norma, di «promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della mano d'opera che consenta la loro parificazione nel progresso».

3 — In particolare, al punto 17 della Carta, gli Stati riconoscono che «occorre sviluppare l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, secondo modalità adeguate, tenendo conto delle prassi vigenti nei diversi Stati membri».

4 — Si tratta di elementi del contratto o del rapporto in relazione ai quali la direttiva non consente che l'obbligo d'informazione venga assolto mediante un rinvio a disposizioni normative o a contratti collettivi che disciplinino la materia, come invece per gli elementi di cui alle lettere f), g), h) ed i) (v. art. 2, n. 3), così evidenziando che il lavoratore ha diritto, rispetto agli elementi in questione, ad un'informazione dettagliata ed individuale.

3. In base all'art. 3 della direttiva, il datore di lavoro deve assolvere al proprio obbligo di informazione consegnando al lavoratore, entro due mesi dall'inizio del rapporto di lavoro, uno o più documenti scritti che contengano gli elementi di cui all'art. 2. Il lavoratore deve essere altresì informato, con le stesse modalità, in caso di modifica degli elementi in questione. Per i contratti già esistenti al momento dell'entrata in vigore, nei diversi Stati membri, delle norme di trasposizione della direttiva, l'art. 9 della stessa prevede che il datore di lavoro consegni al lavoratore che ne faccia richiesta i documenti previsti dall'art. 3 [5].

Pur imponendo un obbligo di documentazione del contratto di lavoro, la direttiva, come espressamente previsto dalla stessa all'art. 6, non incide né sulle norme nazionali che disciplinano la forma del contratto o del rapporto di lavoro, né su quelle riguardanti la prova dell'esistenza e del contenuto del contratto ovvero del rapporto di lavoro. La stessa direttiva impone inoltre agli Stati membri, all'art. 8, di garantire al lavoratore il diritto di ricorrere al giudice ove si ritenga leso dalla mancata osservanza degli obblighi derivanti dalla direttiva medesima, con ciò evidenziando l'intento di garantire l'effettività del diritto all'informazione.

4. Gli Stati membri avrebbero dovuto trasporre la direttiva al più tardi entro il 30 giugno 1993 [6]. La Germania lo ha fatto con legge del 20 luglio 1995 [7]. Le disposizioni della legge tedesca che vengono in rilievo sono l'art. 2, par. 1, punto 5, che, nel trasporre l'art. 2, n. 2, lett. c), della direttiva, prevede che oggetto dell'informazione scritta debba essere la denominazione o la descrizione sommaria del lavoro; e l'art. 4, seconda frase, che, nel trasporre l'art. 9, n. 2, della direttiva, dispensa il datore di lavoro, nell'ipotesi di rapporto di lavoro preesistente all'entrata in vigore della legge, dall'obbligo di informare il lavoratore, anche su richiesta del medesimo, quando gli elementi essenziali risultino dal contratto di lavoro scritto o da altri documenti scritti [8].

I fatti e i quesiti

5. Nelle cause da C-253/96 a C-256/96, i ricorrenti nel giudizio principale sono dipendenti del Landschaftsverband Westfalen-Lippe (in prosieguo: il «Landschaftsverband»). Ciascuno di essi è stato informato per iscritto, dal datore di lavoro, della qualifica e del livello in cui era inquadrato. Tutti i ricorrenti, negli anni 1991 e 1992, richiedevano al Landschaftsverband la promozione al livello retributivo immediatamente superiore,

5 — In base all'art. 3 della direttiva, costituiscono un idoneo mezzo d'informazione sia il contratto di lavoro scritto, sia la lettera di assunzione o un altro documento scritto ovvero una dichiarazione scritta e firmata dal datore di lavoro, purché tutti, anche globalmente considerati, contengano gli elementi di cui all'art. 2. In altre parole, si richiede che l'informazione sugli elementi essenziali del contratto o del rapporto di lavoro venga assicurata per il tramite della forma scritta.

6 — V. art. 9, n. 1, della direttiva.

7 — Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz-NachwG), BGBl. I, pag. 946.

8 — Secondo l'art. 4, seconda frase, «Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung».

avendo, tra l'altro, già compiuto il prescritto periodo di attività lavorativa al livello immediatamente inferiore. Il Landschaftsverband replicava che l'informazione scritta circa il loro inquadramento non era corretta, nel senso che essi in realtà avevano svolto mansioni corrispondenti al livello inferiore a quello comunicato, così che non sussistevano i presupposti per una loro promozione al livello superiore.

I ricorsi presentati all'Arbeitsgericht competente venivano tutti rigettati con la motivazione che i ricorrenti non avevano provato di aver svolto per il tempo richiesto le mansioni corrispondenti al livello e alla qualifica prevista per poter fondatamente pretendere la promozione al livello superiore. Il giudice nazionale di primo grado riteneva irrilevante, ai fini probatori, la comunicazione del datore di lavoro circa l'inquadramento sino a quel momento riconosciuto e dal medesimo poi ritenuto non corrispondente al vero. Le decisioni di primo grado sono state impugnate dinanzi al Landesarbeitsgericht di Hamm.

6. Nelle cause C-257/96 e C-258/96, i ricorrenti sono dipendenti rispettivamente della società a responsabilità limitata che riunisce le aziende di erogazione dei servizi della città di Witten (Stadtwerke Witten GmbH) e dell'azienda municipale di erogazione dei servizi della città di Altena (Stadtwerke Altena GmbH). In entrambi i casi, i lavoratori sono stati a suo tempo informati dal datore di lavoro di essere stati promossi ad un livello superiore. Tuttavia, nel 1992 e nel 1993, gli stessi datori di lavoro precisavano ai dipendenti in questione di non poter prendere in considerazione i livelli precedentemente comunicati, in quanto frutto di erronee valutazioni: di conseguenza, ai lavoratori veniva negata la promozione al livello superiore.

A fronte dei ricorsi proposti dai dipendenti, uno dei giudici aditi accoglieva il ricorso e condannava il datore a retribuire il lavoratore secondo il livello da questi preteso; l'altro, invece, respingeva il ricorso in ragione della mancata prova delle mansioni superiori di fatto svolte. Anche contro queste due pronunce, le parti soccombenti hanno interposto appello dinanzi al Landesarbeitsgericht di Hamm.

7. Davanti al giudice nazionale si controverte pertanto, alla luce della direttiva e, in particolare, del suo art. 2, della rilevanza che possono assumere, sul piano della valenza probatoria, le comunicazioni che il datore di lavoro trasmette al lavoratore circa l'inquadramento contrattuale ed il relativo trattamento retributivo. Nel caso di specie, i datori di lavoro fanno valere la non rispondenza delle informazioni comunicate ai dipendenti rispetto alle mansioni di fatto da essi svolte.

8. Ritenendo che la soluzione delle controversie dinanzi ad esso pendenti dipenda dall'interpretazione delle pertinenti disposizioni della direttiva, il Landesarbeitsgericht di

Hamm ha sottoposto alla Corte cinque quesiti pregiudiziali. Tali quesiti possono essere così riassunti:

1) se l'art. 2, n. 2, della direttiva debba essere interpretato nel senso che ha come scopo di alleggerire l'onere probatorio a carico del lavoratore, più precisamente di evitare al lavoratore di provare, nell'ambito di una controversia di lavoro, gli elementi del contratto o del rapporto ad esso comunicati per iscritto dallo stesso datore di lavoro;

2) nel caso di risposta positiva al primo quesito, se la disposizione di cui all'art. 2, n. 2, lett. c), punto i), della direttiva [9] debba ritenersi direttamente efficace, a decorrere dal 1° luglio 1993, nei confronti di un ente pubblico;

3) nel caso di soluzione positiva al secondo quesito, se gli elementi consistenti nella «qualità o categoria dell'impiego», oggetto di comunicazione al lavoratore ai sensi dell'art. 2, n. 2, lett. c), punto i), della direttiva [10], vadano intesi nel senso che il lavoratore debba essere posto in grado di conoscere, dall'inquadramento nel livello e nella categoria comunicatigli, se ha diritto ad una promozione;

4) se la comunicazione di cui all'art. 2, n. 2, lett. c), della direttiva abbia carattere vincolante per il datore di lavoro, con la conseguenza che quest'ultimo deve attenersi all'inquadramento comunicato finché non ne provi l'erroneità o comunque non dimostri che il lavoratore non è stato correttamente inquadrato ovvero che il valore dell'attività svolta è diminuito nel corso del tempo [11];

5) infine, se la legge nazionale di trasposizione sia conforme alla direttiva, in particolare all'art. 9 della stessa, nella parte in cui prevede, per il caso di rapporto di lavoro preesistente all'entrata in vigore della legge, che il datore di lavoro è dispensato dall'obbligo di consegnare al lavoratore, nonostante la richiesta di quest'ultimo, un documento scritto, ogniqualvolta un documento precedentemente redatto o un contratto di lavoro scritto

9 — In realtà, in questo, come negli altri quesiti, il giudice di rinvio fa riferimento all'art. 2, n. 2, lett. c), punto ii), della direttiva. Come rilevato dalla Commissione e dal governo tedesco nelle rispettive osservazioni, il quesito va tuttavia riferito anche al punto i) di tale norma, ciò che trova conferma, peraltro, nella circostanza che il successivo quesito menziona la «qualità o categoria dell'impiego», espressione che figura al punto i) e non al punto ii).

10 — V. quanto evidenziato nella nota precedente.

11 — Il quarto quesito pregiudiziale, nelle cause C-257/96 e C-258/96, è formulato diversamente, in considerazione delle peculiarità delle fattispecie oggetto di tali cause. Anche in questi due casi, tuttavia, il giudice nazionale intende ottenere un chiarimento sull'efficacia probatoria della comunicazione informativa relativa all'inquadramento del lavoratore; e ciò al fine di accertare in che misura gravi sul lavoratore di cui si tratta l'onere di dimostrare le mansioni effettivamente svolte. La diversa formulazione letterale del quesito, pertanto, non richiede una trattazione separata.

già contenga le informazioni richieste, ciò che implicherebbe che la precedente comunicazione rimane valida, con l'ulteriore conseguenza che un datore che adotti una nuova comunicazione informativa, in contrasto con la precedente, è tenuto a provare la correttezza del contenuto della nuova comunicazione.

Il primo e il quarto quesito

9. Ritengo opportuno trattare congiuntamente il primo ed il quarto quesito, atteso che entrambi vertono sulla rilevanza che assume, sul piano probatorio, la comunicazione informativa che il datore di lavoro è tenuto a trasmettere al lavoratore. Più in particolare, con il primo quesito il giudice nazionale chiede se il lavoratore che intenda far valere in giudizio la propria posizione lavorativa, nei termini in cui risulta dall'informazione scritta rilasciata dal datore di lavoro, possa limitarsi a produrre la documentazione ricevuta, gravando invece sul datore l'onere di provarne l'eventuale inesattezza. Con il quarto quesito, del pari, lo stesso giudice chiede se il datore di lavoro sia vincolato alla comunicazione effettuata al lavoratore, ai sensi dell'art. 2 della direttiva, salvo provare l'inesattezza degli elementi ivi contenuti.

All'evidenza, in entrambi i casi si tratta di stabilire l'incidenza, a fini probatori, della comunicazione con cui il datore di lavoro informa per iscritto il lavoratore degli elementi essenziali del contratto o del rapporto di lavoro. Aggiungo, per quanto il giudice nazionale non ne faccia menzione, che la risposta a tali quesiti impone altresì l'interpretazione dell'art. 6 della direttiva, in base al quale la stessa 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» [12].

10. Dirò subito che una corretta interpretazione delle pertinenti disposizioni della direttiva non può prescindere dallo scopo ultimo della stessa. La direttiva, pur fondata come si è ricordato sull'art. 100 del Trattato, per gli evidenti riflessi che le legislazioni nazionali in materia hanno sul funzionamento del mercato comune, rappresenta uno strumento di attuazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori e concorre al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della mano d'opera secondo le finalità della politica sociale comunitaria (quarto e quinto 'considerando'). In particolare, il legislatore comunitario ha inteso armonizzare le normative nazionali

12 — La norma si discosta in parte dalla proposta della Commissione, significativamente intitolata «proposta di direttiva del Consiglio relativa ad un elemento di prova del rapporto di lavoro» (GU C 24 del 31 gennaio 1991, pag. 3), senza peraltro contraddirne l'obiettivo. Il quarto 'considerando' della proposta poneva a motivazione dell'atto l'opportunità di «stabilire a livello comunitario l'obbligo generale in base al quale il lavoratore subordinato deve disporre di un documento che costituisca elemento di prova dell'oggetto essenziale del rapporto di lavoro che lo lega al datore di lavoro». Finalità della proposta era, dichiaratamente, di garantire al lavoratore un ulteriore mezzo di prova dei diritti che gli derivano dal contratto di lavoro, come del resto emerge chiaramente dal parere del Comitato economico e sociale (GU C 159 del 17 giugno 1991, pag. 32). Sulle differenze tra la proposta ed il testo poi adottato, v. J. Clark, M. Hall, *The Cinderella Directive? Employee Rights to Information about Conditions Applicable to their Contract or Employment Relationship*, in *ILJ*, 1992, pag. 108; B. Bercusson, *European Labour Law*, London, 1996, pag. 433 s.

sull'informazione del lavoratore, così condividendone l'obiettivo di garantire ai lavoratori una «migliore tutela (...) contro un eventuale misconoscimento dei loro diritti» [13].

Precisamente in tale ottica va considerata, da una parte, la valenza dell'obbligo del datore di lavoro di comunicare al lavoratore gli elementi essenziali del contratto o del rapporto di lavoro; dall'altra, l'irrilevanza di tale obbligo, sancita dall'art. 6 della direttiva, rispetto ai regimi di forma e di prova del contratto di lavoro.

In particolare, escludendo la rilevanza degli obblighi di informazione scritta sanciti dalla direttiva sia rispetto alla forma del contratto o del rapporto di lavoro che rispetto al regime della prova, quali previsti dagli ordinamenti nazionali, il legislatore comunitario ha inteso consentire al lavoratore di far valere con qualsiasi mezzo, dunque anche in assenza di forma scritta, l'esistenza e le modalità di svolgimento del rapporto di lavoro [14].

11. Ciò non significa, beninteso, che la comunicazione informativa non abbia alcun valore al fine di provare le mansioni svolte. Una tale conclusione, peraltro, vanificherebbe lo scopo e la stessa ragion d'essere della comunicazione in questione, che è sì quello di informare i lavoratori in relazione agli elementi essenziali del contratto o del rapporto di lavoro, ma ciò anche, e soprattutto, al fine di garantire l'effettività dei loro diritti e farli valere, se del caso, dinanzi ai giudici nazionali.

In tali condizioni, se è vero che la direttiva non pregiudica i regimi di prova previsti dagli ordinamenti nazionali quanto all'esistenza ed al contenuto del contratto o del rapporto di lavoro, deve nondimeno riconoscersi che gli elementi indicati dallo stesso datore di lavoro nella comunicazione informativa non possono non avere una qualche rilevanza, anche a fini probatori.

12. Ciò detto, rilevo che dall'assenza di preclusioni probatorie discende la possibilità per il lavoratore di provare con qualsiasi mezzo l'esistenza e le modalità del rapporto di lavoro e, quindi, anche attraverso la produzione in giudizio del documento informativo consegnatogli dal datore di lavoro in base alle previsioni di adeguamento alla direttiva. Ovviamente, la rilevanza e l'efficacia probante di quel documento saranno rimesse alla valutazione del giudice, secondo le norme processuali dell'ordinamento nazionale.

13 — V. il secondo 'considerando' della direttiva.

14 — Coerente con questa interpretazione era anche l'obiettivo della proposta della Commissione, tanto che il Comitato economico e sociale, nel proprio parere (v. nota 12), suggeriva l'introduzione, nell'art. 2, del seguente enunciato: «(...) il rapporto di lavoro e le relative condizioni potranno essere comprovati con qualsiasi mezzo atto allo scopo» e ciò in quanto «se la prova dell'esistenza di un rapporto di lavoro fosse in qualche modo condizionata dal rispetto dell'obbligo del rilascio di un documento scritto, i tribunali potrebbero venir indotti a presumere la non esistenza di un rapporto di lavoro ogniqualvolta non fosse stato rilasciato detto documento. In tali casi, il lavoratore si troverebbe in una posizione svantaggiata e la prova dell'esistenza di un rapporto di lavoro sarebbe più difficile».

Dalla direttiva, proprio perché non vuole pregiudicare le regole in materia di prova, non può ricavarsi l'inversione dell'onere della prova, normalmente posto a carico dell'attore secondo il noto principio *onus probandi incumbit ei qui dicit*. Più semplicemente, i lavoratori ricorrenti nei giudizi davanti al giudice nazionale saranno sì facilitati, nell'assolvimento dell'onere su di essi incombente, dalla possibilità di produrre in giudizio il documento in questione, ma ciò non equivale ancora ad affermare che la sola produzione del documento informativo, salva la prova contraria a carico della controparte, basti a fornire in ogni caso la dimostrazione in giudizio degli elementi in esso riportati.

13. Le osservazioni fin qui svolte consentono di dare una risposta anche al quarto quesito, con cui il giudice *a quo* chiede alla Corte se il datore di lavoro sia vincolato alla comunicazione effettuata al lavoratore ai sensi dell'art. 2 della direttiva, salva la prova dell'inesattezza degli elementi ivi contenuti. Sul punto, basti infatti rilevare che le obbligazioni del datore di lavoro scaturiscono esclusivamente dal contratto, non dalla comunicazione effettuata ai sensi della direttiva, la quale assume il valore di mera documentazione successiva degli elementi contrattuali che, peraltro, dovrebbe fedelmente riprodurre. Ne segue che, per un verso, il datore è vincolato esclusivamente al contratto e non alla comunicazione successiva, ma, per altro verso, ove il lavoratore intenda dimostrare la conformità della comunicazione al contenuto negoziale (risultante dal contratto scritto ovvero dalla situazione di fatto in assenza di forma scritta) si troverà in una situazione facilitata, disponendo di un elemento di prova, sia pure non incontrovertibile e, a seconda dello schema processuale in cui si muove, eventualmente neppure sufficiente *ex se*.

Il secondo quesito pregiudiziale

14. Con il secondo quesito pregiudiziale, il giudice *a quo* chiede se la disposizione dell'art. 2, n. 2, lett. c), punto i), della direttiva [15] debba considerarsi direttamente efficace e dunque invocabile nei confronti dello Stato a decorrere dalla data di scadenza del periodo concesso agli Stati membri per trasporre la direttiva.

Come è stato rilevato dalla Commissione, il giudice nazionale non sembra distinguere, quanto al problema dell'effetto diretto della suddetta norma, tra il periodo precedente l'adeguamento da parte dell'ordinamento tedesco, che va dal 1° luglio 1993 al 20 luglio 1995, e il periodo successivo a questa data, in cui l'effetto diretto è invocabile in ragione di una non corretta trasposizione della norma stessa.

15. In assenza di norme di adeguamento e decorso il termine utile per la trasposizione della direttiva, l'effetto diretto dipende, com'è noto, dalle caratteristiche della norma e, in particolare, dal suo contenuto precettivo, che deve essere sufficientemente chiaro

15 — Per quanto formulato in relazione al punto i) della norma in questione, il tema dell'effetto diretto può essere utilmente trattato in relazione all'intera disposizione prevista dalla lett. c), che, come si è già detto e si vedrà meglio in seguito, si risolve in due ipotesi tra loro alternative.

e preciso, tale da non essere condizionato all'emanazione di atti ulteriori [16].

Nel nostro caso, l'art. 2 della direttiva prevede che il datore di lavoro «è tenuto a comunicare», tra gli altri, i seguenti elementi essenziali del contratto: «titolo, grado, qualità o categoria dell'impiego (...) oppure (...) caratteristiche o descrizione sommaria del lavoro» [art. 2, n. 2, lett. c)]. Di fronte alla precisa elencazione delle informazioni che il datore è tenuto a comunicare al lavoratore, non ritengo possibile dubitare del contenuto precettivo chiaro e preciso della norma. Né a tale conclusione si oppone la circostanza che la direttiva offre al legislatore nazionale l'alternativa tra la comunicazione del titolo, del grado, della qualità o categoria dell'impiego e quella delle caratteristiche o della descrizione sommaria del lavoro.

Infatti, come risulta dalla giurisprudenza della Corte, «la facoltà attribuita allo Stato di scegliere tra una molteplicità di mezzi possibili al fine di conseguire il risultato prescritto da una direttiva non esclude che i singoli possano far valere dinanzi ai giudici i diritti il cui contenuto può essere determinato con una precisione sufficiente sulla base delle sole disposizioni della direttiva» [17]. La direttiva, nel prescrivere la comunicazione degli elementi di cui all'art. 2, n. 2, lett. c), ha come obiettivo di assicurare al lavoratore la conoscenza delle caratteristiche fondamentali delle mansioni da svolgere. Pur considerando l'alternativa concessa al legislatore nazionale, è dunque possibile determinare il contenuto minimo dell'obbligo di informazione, che comunque consente il conseguimento dell'obiettivo: la comunicazione delle caratteristiche o della descrizione sommaria dell'attività lavorativa.

Il carattere incondizionato e sufficientemente preciso dell'obbligo di comunicazione è dunque da considerarsi sussistente.

16. L'effetto diretto di una norma contenuta in una direttiva è, per giurisprudenza costante, invocabile solo nei confronti dello Stato che non abbia tempestivamente o correttamente attuato la direttiva medesima e non nei confronti dei soggetti privati [18]. Peraltro, è noto come la giurisprudenza della Corte abbia conferito notevole ampiezza all'effetto diretto «verticale», estendendo l'invocabilità della direttiva nei confronti di enti territoriali [19] o di autorità che offrono servizi pubblici [20] e, più in generale, nei confronti di «organismi o di enti (...) soggetti all'autorità o al controllo dello Stato o che disponevano di poteri che eccedevano i limiti di quelli risultanti dalle norme che si applicano nei

16 — Tra le moltissime pronunce, v. le sentenze 19 gennaio 1982, causa 8/81, Becker (Racc. pag. 53); 17 ottobre 1989, cause riunite 231/87 e 129/88, Carpaneto Piacentino (Racc. pag. 3233); 19 novembre 1991, cause riunite C-6/90 e C-9/90, Francovich (Racc. pag. I-5357); 23 febbraio 1994, causa C-236/92, Regione Lombardia (Racc. pag. I-483).

17 — V. sentenza Francovich, citata alla nota precedente, punto 17.

18 — V. soprattutto sentenza 14 luglio 1994, causa C-91/92, Faccini Dori (Racc. pag. I-3325).

19 — V. sentenza 22 giugno 1989, causa 103/88, F. lli Costanzo (Racc. pag. 1839).

20 — V. sentenza 26 febbraio 1986, causa 152/84, Marshall (Racc. pag. 723).

rapporti fra singoli» [21], indipendentemente dalla forma giuridica rivestita dall'organismo in questione.

Nelle cause da C-253/96 e C-256//96, convenuta avanti al giudice nazionale è un'«unione provinciale» che, secondo la stessa esposizione del giudice di rinvio, è un ente territoriale, con la conseguenza che nei suoi confronti la norma della direttiva è sicuramente invocabile. Nelle cause C-257/96 e C-258/96, i datori di lavoro sono aziende municipalizzate di erogazione dei servizi delle città di Witten e di Altena, o comunque controllate da tali municipalità e, pertanto, in virtù del potere che su di esse esercita l'ente territoriale che le controlla, la direttiva è invocabile anche nei loro confronti.

17. Per il periodo successivo alla trasposizione della direttiva, l'effetto diretto viene in rilievo per l'ipotesi che la trasposizione non sia stata corretta.

In particolare, il giudice nazionale solleva dubbi quanto alla corretta trasposizione dell'art. 2, n. 2, lett. c), della direttiva da parte della legge 20 luglio 1995 e, in particolare, del suo art. 2, par. 1, punto 5, in virtù del quale il datore di lavoro deve informare il lavoratore sulla «denominazione o la descrizione generale dell'attività che il lavoratore deve prestare».

18. Si è già ricordato come la direttiva consenta al legislatore nazionale di scegliere, all'atto della trasposizione, se prescrivere l'indicazione del titolo, del grado, della qualità o categoria dell'impiego [art. 2, n. 2, lett. c)], punto i) ovvero le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro [stessa norma, punto ii)]. Il legislatore tedesco ha, dunque, legittimamente optato per questa seconda possibilità. Tuttavia, nella formulazione della norma nazionale corrispondente, il legislatore ha consentito al datore di lavoro di assolvere al proprio obbligo informando il lavoratore della sola «denominazione» dell'attività, mentre la direttiva esige almeno la comunicazione delle «caratteristiche» della medesima [22].

Ritengo che l'obbligo di informare sulla sola «denominazione» dell'attività del lavoratore non consente di raggiungere l'obiettivo che sul punto si prefigge la direttiva: quello di garantire al lavoratore la cognizione delle principali caratteristiche del proprio lavoro. Infatti, anche non volendo accedere all'interpretazione più garantista, secondo la quale la norma richiederebbe un'analitica individuazione delle mansioni assegnate al lavorato-

21 — V. sentenza 12 luglio 1990, causa C-188/89, Foster (Racc. pag. I-3313, punto 18).

22 — La norma tedesca si legge letteralmente come segue: «die Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit», mentre, anche nella versione tedesca, la norma contenuta nella direttiva richiede l'informazione sulla «kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit».

re [23], è sicuro che il lavoratore deve essere posto nella condizione di conoscere, sia pur sommariamente, il contenuto della prestazione che dovrà fornire. Se in taluni casi la denominazione della mansione potrebbe soddisfare tale esigenza, ciò potrebbe non accadere per altre tipologie di lavoro la cui descrizione impone l'individuazione delle caratteristiche salienti. Pertanto, l'art. 2, par. 1, punto 5, della legge 20 luglio 1995 non ha correttamente trasposto la norma dell'art. 2, n. 2, lett. c), punto ii), della direttiva, con la conseguenza che quest'ultima può essere fatta valere utilmente dal singolo, sia affinché se ne faccia applicazione in luogo della norma interna corrispondente, sia affinché ad essa si conformi l'interpretazione della norma interna.

Il terzo quesito pregiudiziale

19. Con il terzo quesito, il giudice nazionale chiede alla Corte di interpretare l'espressione «qualità o categoria dell'impiego» con cui l'art. 2, n. 2, lett. c), punto i), della direttiva individua uno degli elementi oggetto della comunicazione al lavoratore. In particolare, il giudice nazionale intende sapere se il lavoratore deve essere posto in grado di dedurre dall'inquadramento in un determinato livello retributivo e in una determinata categoria professionale se è ammesso ad una promozione in presenza di determinati requisiti.

20. Preliminarmente, converrà rilevare come, sulla base della risposta che suggerisco di fornire al precedente quesito, la domanda del giudice nazionale sia priva di rilevanza. Infatti, posto che era consentito al legislatore nazionale attuare la direttiva senza imporre la comunicazione della «qualità o categoria dell'impiego», ma solo l'obbligo di comunicare le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro, e che appunto in questo senso si è orientato il legislatore tedesco con l'art. 2, par. 1, punto 5, della legge 20 luglio 1995, la risposta al quesito non appare più rilevante. In ogni caso, per l'ipotesi in cui la Corte dovesse essere di contrario avviso, ritengo di poter formulare i seguenti rilievi.

21. La direttiva si limita a richiedere che il datore di lavoro informi il lavoratore circa il suo inquadramento contrattuale all'atto dell'assunzione e gli comunichi le modifiche che dovessero intervenire nel corso del rapporto negli elementi contrattuali così come specificati nell'iniziale informazione. Dalla norma comunitaria non mi sembra possa dedursi l'obbligo per il datore di fornire informazioni tali da consentire al lavoratore di prefigurare i propri avanzamenti di carriera; questi dipenderanno, principalmente, dalla contrattazione collettiva. Del resto, è significativo che la direttiva intenda assicurare l'informazione del lavoratore non con riguardo ad ogni aspetto del contratto e ad ognuna

23 — Tale interpretazione poteva forse trovare maggiore giustificazione in base al testo della proposta della Commissione, ove si esigeva venissero comunicate le «caratteristiche del tipo di lavoro e della categoria del posto». V., però, il parere del Comitato economico e sociale che ritiene tale formulazione «eccessiva».

delle sue implicazioni, ma soltanto con riferimento agli «elementi essenziali» del medesimo (art. 2, n. 1). Altrettanto significativa è la circostanza che la direttiva miri a fornire al lavoratore un'informazione «minima» [24], implicitamente ammettendo che ulteriori informazioni circa la condizione giuridica del lavoratore sfuggano all'obbligo di comunicazione da parte del datore.

Il quinto quesito

22. Con il quinto quesito pregiudiziale, il giudice *a quo* chiede alla Corte l'interpretazione dell'art. 9, n. 2, della direttiva, secondo il quale, per i contratti esistenti al momento dell'entrata in vigore delle disposizioni di attuazione della direttiva, la consegna al lavoratore del documento informativo con le indicazioni previste dall'art. 2 avviene su richiesta del medesimo lavoratore, e quindi, in assenza di tale richiesta, il datore di lavoro non è tenuto ad informarlo circa gli elementi essenziali del contratto. In particolare, il giudice tedesco chiede che la Corte valuti la compatibilità, con la disposizione della direttiva appena ricordata, dell'art. 4 della legge 20 luglio 1995, là dove esonera il datore di lavoro dall'obbligo di consegnare al lavoratore un documento scritto nel caso in cui un documento precedentemente redatto ovvero un precedente contratto di lavoro scritto contenga già gli elementi necessari [25]. In tale ipotesi, secondo il giudice tedesco, essendo valida la precedente comunicazione, il datore di lavoro che adotti una nuova comunicazione informativa in contrasto con la precedente dovrebbe provarne l'esattezza del contenuto.

23. La norma della direttiva rappresenta un evidente compromesso tra il diritto del lavoratore di essere informato, diritto rispetto al quale pare intollerabile una discriminazione tra lavoratori assunti prima e lavoratori assunti successivamente alla trasposizione della direttiva [26], e l'esigenza di non imporre un eccessivo onere burocratico al datore di lavoro, il quale si vedrebbe altrimenti costretto a consegnare in un breve lasso di tempo i documenti informativi ad un numero potenzialmente anche molto elevato di lavoratori.

Il contemperamento tra i due diversi interessi viene dalla direttiva realizzato subordinando l'informazione ad una richiesta del lavoratore. Trattandosi di una deroga all'obbligo fondamentale sancito dalla direttiva, ritengo che il legislatore nazionale non possa estenderne la portata oltre quanto espressamente previsto. La norma tedesca in discussione consente al datore di non informare il lavoratore, neppure dietro sua richiesta, allorquando esistano preesistenti documenti dai quali comunque emergano gli elementi richiesti dalla direttiva. In tal modo si pregiudica al di là del consentito il diritto del lavoratore all'informazione, costringendolo a ricostruire la propria posizione contrattuale sulla base anche di una molteplicità di precedenti documenti, a danno dell'esigenza di

24 — Lo si deduce dal fatto che l'art. 2, n. 2 esige che l'informazione riguardi «almeno» gli elementi successivamente indicati e che l'art. 2, n. 2, lett. j) ammette che il contenuto dell'informazione possa essere integrato dal datore con riferimento a istituti della contrattazione collettiva.

25 — Per il testo dell'art. 4, seconda frase, della legge tedesca si rinvia alla nota 8.

26 — L'esigenza di una parità di trattamento è sottolineata da J. Clark e M. Hall, *The Cinderella Directive?* citata alla nota 12, pag. 111.

chiarezza che, attraverso la richiesta di informazioni, questi abbia manifestato al proprio datore di lavoro.

24. Venendo poi al successivo problema posto dal quinto quesito e relativo alla vincolatività delle comunicazioni scritte precedenti la trasposizione della direttiva, mi sia consentito rinviare a quanto già osservato nelle considerazioni svolte a proposito del primo e del quarto quesito. La comunicazione informativa non sostituisce il contratto di lavoro e solo dal contratto di lavoro sorgono gli obblighi (e i diritti) delle parti. Una nuova comunicazione informativa difforme dalla precedente può trovare giustificazione solo in una modificazione di qualche elemento del contratto. Di tale modificazione, colui che intende avvalersene in giudizio può fornire la prova anche producendo in giudizio la nuova comunicazione, nei limiti e con l'efficacia che ad essa viene riconosciuta dal diritto processuale interno.

Conclusione

25. Alla luce delle considerazioni che precedono, suggerisco pertanto alla Corte di rispondere come segue ai quesiti posti nelle diverse cause dal Landesarbeitsgericht di Hamm:

«1) L'art. 2, n. 2, della direttiva 91/533/CEE, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare per iscritto il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro, va interpretato nel senso che non ha come scopo l'inversione dell'onere della prova quando si intenda far valere in giudizio gli elementi del contratto o del rapporto oggetto della comunicazione scritta; quest'ultima, pur non costituendo la fonte degli obblighi contrattuali, costituisce un elemento di prova da valutare nei limiti e secondo le regole processuali proprie dell'ordinamento nazionale (primo e quarto quesito).

2) La disposizione dell'art. 2, n. 2, lett. c), della direttiva 91/533/CEE è provvista di effetto diretto a decorrere dal 1° luglio 1993, almeno nella misura in cui prescrive l'obbligazione minima di comunicare al lavoratore le informazioni relative alle caratteristiche o alla descrizione sommaria del lavoro; per il periodo successivo all'attuazione della direttiva nell'ordinamento nazionale, la stessa disposizione può essere invocata dinanzi al giudice nazionale in caso di non corretta trasposizione nell'ordinamento nazionale (secondo quesito).

3) L'espressione "qualità o categoria dell'impiego" di cui all'art. 2, n. 2, lett. c), punto i), della direttiva 91/533/CEE va interpretata nel senso che non se ne può dedurre l'obbligo per il datore di lavoro di fornire informazioni tali per cui il lavoratore debba poter prefigurare i propri avanzamenti di carriera (terzo quesito).

4) L'art. 9, n. 2, della direttiva 91/533/CEE va interpretato nel senso che osta all'applicazione di una norma nazionale, quale l'art. 4, seconda frase, della legge tedesca di attuazione, che esonera il datore di lavoro dall'obbligo di consegnare al lavoratore, anche qualora quest'ultimo ne facesse richiesta, un documento scritto nel caso in cui un documento precedentemente redatto ovvero un precedente contratto scritto contenga già gli elementi necessari» (quinto quesito).