

Capo I

Disposizioni generali

Articolo 1

Scopo, oggetto e ambito di applicazione

1. Lo scopo della presente direttiva è migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più *trasparente* e prevedibile, pur garantendo nel contempo l'adattabilità del mercato del lavoro.
2. La presente direttiva stabilisce diritti minimi che si applicano a tutti i lavoratori nell'Unione *che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia.*
3. Gli Stati membri possono decidere di non applicare gli obblighi stabiliti nella presente direttiva ai lavoratori il cui rapporto di lavoro *sia caratterizzato da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo* di durata pari o inferiore a *una media di tre ore a settimana* in un periodo di riferimento di *quattro settimane consecutive*. È considerato *nella media delle tre* ore il tempo di lavoro prestato a tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa, uno stesso gruppo o una stessa entità o vi appartengono.

4. Il paragrafo 3 non si applica a un rapporto di lavoro nell'ambito del quale non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro.
5. Gli Stati membri possono determinare quali persone sono responsabili dell'esecuzione degli obblighi per i datori di lavoro previsti dalla presente direttiva, purché tutti gli obblighi siano assolti. Essi possono inoltre decidere che tali obblighi *debbano essere*, totalmente o in parte, assegnati a una persona fisica o giuridica che non è parte del rapporto di lavoro.

Il presente paragrafo lascia impregiudicata la direttiva 2008/104/CE *del Parlamento europeo e del Consiglio*¹.

6. *Gli Stati membri possono prevedere, sulla base di motivi oggettivi, che le disposizioni di cui al capo III non si applichino a funzionari pubblici, servizi pubblici di emergenza, forze armate, autorità di polizia, magistrati, pubblici ministeri, investigatori o altri servizi preposti all'applicazione della legge.*

¹ *Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (GU L 327 del 5.12.2008, pag. 9).*

7. Gli Stati membri possono decidere di non applicare gli obblighi di cui agli articoli 12 e 13 e all'articolo 15, **paragrafo 1**, lettera a), alle persone fisiche ***che agiscono in qualità di datori di lavoro nei nuclei familiari laddove il lavoro venga svolto per tali nuclei familiari.***
8. Il capo II della presente direttiva si applica ai lavoratori marittimi e ai pescatori fatte salve, rispettivamente, le direttive 2009/13/CE e (UE) 2017/159. ***Gli obblighi di cui all'articolo 4, paragrafo 2, lettere m) e o), e agli articoli 7, 9, 10 e 12 non si applicano ai lavoratori marittimi o ai pescatori.***

Articolo 2

Definizioni

■ Ai fini della presente direttiva si intende per:

-
- a) "programmazione del lavoro": la programmazione che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro;
 - b) "ore e giorni di riferimento": le fasce orarie di giorni specificati durante le quali può essere svolto lavoro su richiesta del datore di lavoro;
 - c) ***"organizzazione del lavoro": la forma di organizzazione dell'orario di lavoro e la sua ripartizione conformemente a una determinata organizzazione stabilita dal datore di lavoro.***
-

Articolo 3
Informazione

Il datore di lavoro fornisce per iscritto a ciascun lavoratore le informazioni richieste conformemente alla presente direttiva. Le informazioni sono fornite e trasmesse su carta oppure, purché siano accessibili al lavoratore, possano essere conservate e stampate e il datore di lavoro conservi la prova della trasmissione o della ricezione, per via elettronica.

Capo II
Informazioni sul rapporto di lavoro

Articolo 4
Obbligo di informazione

1. Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro siano tenuti a comunicare ai lavoratori gli elementi essenziali del rapporto di lavoro.

2. Le informazioni di cui al paragrafo 1 comprendono *almeno quanto segue*:
- a) le identità delle parti del rapporto di lavoro;
 - b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o prevalente, il principio che il lavoratore è impiegato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro, nonché la sede o, se del caso, il domicilio del datore di lavoro;
 - c) uno dei punti seguenti:
 - i) il titolo, il livello, la natura o la categoria dell'impiego attribuito al lavoratore; oppure
 - ii) una breve specificazione o descrizione del lavoro;
 - d) la data di inizio del rapporto di lavoro;

- e) se si tratta di un rapporto di lavoro a tempo determinato, la data di fine o la durata prevista dello stesso;
- f) ***nel caso di lavoratori tramite agenzia interinale, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;***
- g) la durata e le condizioni del periodo di prova, se previsto;
- h) il diritto alla formazione erogata dal datore di lavoro, se previsto;
- i) la durata del congedo retribuito cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di attribuzione e di determinazione di tale congedo;
- j) la procedura, ***compresi i requisiti di forma e la durata dei periodi*** di preavviso, che deve essere seguita dal datore di lavoro e dal lavoratore in caso di cessazione del rapporto di lavoro o, nell'impossibilità di indicare la durata ***dei periodi*** di preavviso all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione **■ di detti periodi;**

- k) **la retribuzione, compresi** l'importo di base iniziale, ogni altro elemento costitutivo, se del caso, **indicati separatamente, e** la periodicità e le modalità di pagamento della retribuzione cui ha diritto il lavoratore;
- l) se **l'organizzazione** del lavoro è interamente o in gran parte **prevedibile**, la durata normale della giornata o della settimana di lavoro del lavoratore nonché eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione **e, se del caso, eventuali condizioni relative ai cambi di turno;**
- m) se **l'organizzazione** del lavoro è interamente o in gran parte **imprevedibile**, il datore di lavoro **informa il lavoratore riguardo:**
- i) **al principio che la programmazione del lavoro è variabile, all'ammontare delle ore retribuite garantite e alla retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta a dette ore garantite;**
 - ii) **alle ore e ai giorni di riferimento nei quali può essere imposto al lavoratore di lavorare;**
 - iii) **al periodo minimo di** preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio di un incarico **e, se del caso, il termine per l'annullamento di cui all'articolo 10, paragrafo 3;**

- n) i contratti collettivi che disciplinano le condizioni di lavoro del lavoratore **o**, se si tratta di contratti collettivi stipulati al di fuori dell'impresa da particolari istituzioni od organi paritetici, la denominazione di tali istituzioni o organi nel cui ambito sono stati stipulati;
 - o) ***ove la responsabilità incomba al datore di lavoro, l'identità delle*** istituzioni di sicurezza sociale che ricevono i contributi sociali collegati al rapporto di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro.
3. Le informazioni di cui al paragrafo 2, lettere da g) a l) e lettera o), possono, se del caso, essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano tali punti.

Articolo 5

Tempistica e mezzi di informazione

1. ***Qualora non siano state fornite in precedenza***, le informazioni di cui all'articolo 4, paragrafo 2, ***lettere a), b), c), d), e), g), k), l) e m)***, sono fornite individualmente al lavoratore sotto forma di ***uno o più documenti al più tardi entro una settimana di calendario dal primo giorno di lavoro***. ***Le altre informazioni di cui all'articolo 4, paragrafo 2, sono fornite individualmente al lavoratore sotto forma di documento entro un mese dal primo giorno di lavoro***.
2. Gli Stati membri ***possono predisporre*** modelli e formati per ***i documenti*** di cui al paragrafo 1 e metterli a disposizione dei lavoratori e ***del datore*** di lavoro, anche rendendoli accessibili su un unico sito web nazionale ufficiale ***o*** tramite altri mezzi idonei.
3. Gli Stati membri provvedono affinché le informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro relative alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi ***di applicazione generale*** che costituiscono il quadro giuridico applicabile siano rese disponibili a tutti gratuitamente e in modo chiaro, trasparente, completo e facilmente accessibile a distanza e per via elettronica, anche tramite portali online esistenti ■ .

Articolo 6

Modifica del rapporto di lavoro

1. Gli Stati membri provvedono affinché eventuali modifiche degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 4, paragrafo 2, e delle informazioni supplementari per i lavoratori ■ in missione *in un altro Stato membro o in un paese terzo* di cui all'articolo 7 siano fornite dal datore di lavoro al lavoratore sotto forma di documento scritto quanto prima possibile e al più tardi il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica.

2. *Il documento di cui al paragrafo 1 non si applica alle modifiche che riflettono semplicemente un cambiamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative o statutarie ovvero dei contratti collettivi cui fanno riferimento i documenti di cui all'articolo 5, paragrafo 1, e, se del caso, all'articolo 7.*

Articolo 7

Informazioni supplementari per i lavoratori in missione in un altro Stato membro o in un paese terzo

1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora un lavoratore sia tenuto a lavorare in uno Stato membro o in un paese terzo diverso dallo Stato membro in cui lavora abitualmente, il **datore di lavoro fornisca i documenti** di cui all'articolo 5, paragrafo 1, prima della partenza **del lavoratore e affinché i documenti comprendano** almeno le seguenti informazioni supplementari:
 - a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la **durata prevista**;
 - b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
 - c) se del caso, le prestazioni in denaro o in natura inerenti agli incarichi **;**
 - d) **se sia previsto il rimpatrio e, in caso affermativo**, le condizioni che disciplinano **il rimpatrio del lavoratore** **.**

2. Gli Stati membri provvedono affinché un lavoratore distaccato contemplato dalla direttiva 96/71/CE riceva inoltre le seguenti informazioni:
 - a) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;
 - b) se del caso, le indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;*
 - c) il link al sito web nazionale ufficiale unico sviluppato dallo Stato membro ospitante a norma dell'articolo 5, paragrafo 2, della direttiva 2014/67/UE *del Parlamento europeo e del Consiglio*¹.
3. Le informazioni di cui al paragrafo 1, lettera b), e al paragrafo 2, lettera a), possono, se del caso, essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni *specifiche di leggi, regolamenti e atti amministrativi o statutari* ovvero ai contratti collettivi che disciplinano le informazioni ivi considerate.
4. Salvo altrimenti disposto dagli Stati membri, i paragrafi 1 e 2 non si applicano se la durata di ciascun periodo di lavoro al di fuori dello Stato membro in cui il lavoratore lavora abitualmente è uguale o inferiore a quattro settimane consecutive.

¹ *Direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno ("regolamento IMI") (GU L 159 del 28.5.2014, pag. 11).*

Capo III

Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro

Articolo 8

Durata massima dei periodi di prova

1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora un rapporto di lavoro sia soggetto a un periodo di prova *quale definito dal diritto nazionale o dalle prassi nazionali*, tale periodo non sia superiore a sei mesi ■ .
2. *Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri provvedono affinché la durata di tale periodo di prova sia proporzionale alla durata prevista del contratto e alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto per la stessa funzione e gli stessi compiti, il rapporto di lavoro non è soggetto a un nuovo periodo di prova.*
3. Gli Stati membri possono, *in via eccezionale*, prevedere periodi di prova di durata superiore se questi sono giustificati dalla natura dell'impiego o sono nell'interesse del lavoratore. *Qualora il lavoratore sia stato assente dal lavoro durante il periodo di prova, gli Stati membri possono prevedere che il periodo di prova possa essere prorogato in misura corrispondente, in relazione alla durata dell'assenza.*

Articolo 9

Impiego in parallelo

1. Gli Stati membri provvedono affinché *il datore* di lavoro non *vieti a un lavoratore* di accettare impieghi presso altri datori di lavoro al di fuori della programmazione del lavoro stabilita con *il primo né gli riservi un trattamento sfavorevole sulla base di tale motivo*.
2. *Gli Stati membri* possono ■ stabilire condizioni *per il ricorso a restrizioni* di incompatibilità *da parte dei datori di lavoro sulla base di* motivi *oggettivi* quali la *salute e la sicurezza, la protezione della riservatezza degli affari, l'integrità del servizio pubblico* e la prevenzione dei conflitti di interessi.

Articolo 10

Prevedibilità minima del lavoro

1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora *l'organizzazione* del lavoro di un lavoratore sia interamente o in gran parte *imprevedibile*, il datore di lavoro non imponga al lavoratore di lavorare *a meno che non siano soddisfatte entrambe le seguenti condizioni*:
 - a) ■ il lavoro è svolto entro ore e giorni di riferimento predeterminati di cui ■ all'articolo 4, paragrafo 2, lettera m), punto ii); e
 - b) ■ il lavoratore è informato dal *suo* datore di lavoro di un incarico con un preavviso ragionevole *stabilito* in conformità *del diritto, dei contratti collettivi o delle prassi nazionali di cui* all'articolo 4, paragrafo 2, lettera m), punto iii).
2. *Qualora uno o entrambi i requisiti di cui al paragrafo 1 non siano soddisfatti, il lavoratore ha il diritto di rifiutare un incarico di lavoro senza conseguenze negative.*

3. *Qualora consentano a un datore di lavoro di annullare un incarico di lavoro senza compensazione, gli Stati membri adottano le misure necessarie, conformemente al diritto, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali, per garantire che il lavoratore abbia diritto a una compensazione se il datore di lavoro annulla l'incarico di lavoro precedentemente concordato con il lavoratore dopo un determinato termine ragionevole.*
4. *Gli Stati membri possono stabilire modalità di applicazione del presente articolo in conformità del diritto, dei contratti collettivi o delle prassi nazionali.*

Articolo 11

Misure complementari per i contratti a chiamata

Qualora consentano l'uso di contratti di lavoro a chiamata o di contratti di lavoro analoghi, gli Stati membri adottano una o più delle seguenti misure per prevenire pratiche abusive:

- a) limitazioni dell'uso e della durata dei contratti a chiamata o di analoghi contratti di lavoro;*
- b) una presunzione confutabile dell'esistenza di un contratto di lavoro con un ammontare minimo di ore retribuite sulla base della media delle ore lavorate in un determinato periodo;*
- c) altre misure equivalenti che garantiscano un'efficace prevenzione delle pratiche abusive.*

Gli Stati membri informano la Commissione di tali misure.

Articolo 12

Transizione a un'altra forma di lavoro

1. Gli Stati membri provvedono affinché ***un lavoratore con*** almeno sei mesi di ***servizio*** presso lo stesso datore di lavoro, ***che abbia completato l'eventuale periodo di prova, possa*** chiedere una forma di lavoro con condizioni di lavoro più prevedibili e sicure, se disponibile, ***e riceva una risposta scritta motivata. Gli Stati membri possono limitare la frequenza delle richieste che fanno scattare l'obbligo di cui al presente articolo.***
2. ***Gli Stati membri provvedono affinché*** il datore di lavoro ***fornisca la*** risposta scritta ***motivata di cui al paragrafo 1*** entro un mese dalla richiesta. Per quanto attiene alle persone fisiche che agiscono in qualità di datori di lavoro e alle micro, piccole o medie imprese, gli Stati membri possono prevedere una proroga del termine a non più di tre mesi e consentire una risposta orale a una successiva richiesta simile presentata dallo stesso lavoratore se la motivazione della risposta rimane invariata riguardo alla situazione del lavoratore.

Articolo 13

Formazione *obbligatoria*

Gli Stati membri provvedono affinché, qualora *un datore* di lavoro *sia tenuto*, a norma *del diritto* dell'Unione o nazionale o dei **■** contratti collettivi, ad erogare *a un lavoratore* formazione ai fini dello svolgimento del lavoro per il quale *è stato assunto*, tale formazione sia erogata gratuitamente al lavoratore, *sia considerata come orario di lavoro e, ove possibile, abbia luogo durante l'orario di lavoro.*



Articolo 14

Contratti collettivi

Gli Stati membri possono consentire alle parti sociali di *mantenere, negoziare, concludere e applicare* contratti collettivi, in conformità del diritto o delle prassi nazionali, che, nel rispetto della protezione generale dei lavoratori, stabiliscano disposizioni concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori che differiscono da quelle di cui agli articoli da 8 a 13.

Capo V

Disposizioni orizzontali



Articolo 15

Presunzioni giuridiche e meccanismo di risoluzione rapida

1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora un lavoratore non abbia ricevuto a tempo debito i documenti o parte dei documenti di cui all'articolo 5, paragrafo 1, *o all'articolo 6* ■ , si applichi *almeno* uno dei seguenti sistemi:
 - a) il lavoratore beneficia delle presunzioni favorevoli definite dallo Stato membro, che ■ i datori di lavoro hanno la possibilità di confutare;
 - b) il lavoratore ha la possibilità di sporgere ■ denuncia a un'autorità *o a un organo* competente *e di ricevere un'adeguata riparazione in modo tempestivo ed efficace.* ■
2. *Gli Stati membri possono prevedere che l'applicazione delle presunzioni e del meccanismo di cui al paragrafo 1 sia subordinata alla notifica del datore di lavoro e al fatto che il datore di lavoro non abbia fornito le informazioni mancanti in modo tempestivo.*

Articolo 16
Diritto di ricorso

Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori, compresi coloro il cui rapporto di lavoro è cessato, abbiano accesso a un meccanismo di risoluzione delle controversie efficace e imparziale e benefico di un diritto di ricorso ■ in caso di violazioni dei loro diritti derivanti dalla presente direttiva.

Articolo 17
Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere i lavoratori, compresi quelli che sono rappresentanti dei lavoratori, da qualsiasi trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro e da qualsiasi conseguenza sfavorevole derivante da un reclamo presentato al datore di lavoro o da un procedimento ■ promosso al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui alla presente direttiva.

Articolo 18

Protezione contro il licenziamento e onere della prova

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento o suo equivalente e ogni misura destinata a preparare il licenziamento di lavoratori per il fatto che questi abbiano esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva.
2. I lavoratori che ritengono di essere stati licenziati, o soggetti a misure con effetto equivalente, per il fatto di aver esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva possono chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento o delle misure equivalenti. Il datore di lavoro fornisce tali motivi per iscritto.
3. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che, quando i lavoratori di cui al paragrafo 2 presentano, dinanzi a un organo giurisdizionale o a un'altra autorità *od organo* competente, fatti in base ai quali si può presumere che vi siano stati tale licenziamento o tali misure equivalenti, incomba al datore di lavoro dimostrare che il licenziamento è stato basato su motivi diversi da quelli di cui al paragrafo 1.

4. Il paragrafo 3 non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole ai lavoratori.
5. Agli Stati membri non è fatto obbligo di applicare il paragrafo 3 ai procedimenti nei quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o *a un'altra autorità od organo competente*.
6. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, il paragrafo 3 non si applica alle procedure penali.

Articolo 19

Sanzioni

Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate in attuazione della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. ■ Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. ■

Capo VI

Disposizioni finali

Articolo 20

Non regresso e disposizioni più favorevoli

1. La presente direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori negli Stati membri.
2. La presente direttiva lascia impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi *che siano* più favorevoli ai lavoratori.
3. La presente direttiva lascia impregiudicato ogni altro diritto conferito ai lavoratori da altri atti giuridici dell'Unione.

Articolo 21

Recepimento e attuazione

1. Gli Stati membri adottano *le misure* necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro ... [tre anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva] ■ . Essi ne informano immediatamente la Commissione.
2. Le *misure di cui al paragrafo 1* adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.
3. *Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni principali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.*
4. *Gli Stati membri, in conformità del diritto e delle prassi nazionali, adottano misure adeguate per garantire l'effettiva partecipazione delle parti sociali nonché promuovere e rafforzare il dialogo sociale in vista dell'attuazione della presente direttiva.*
5. *Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, laddove le parti sociali lo richiedano congiuntamente e a condizione che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di assicurare i risultati prescritti dalla presente direttiva.*

Articolo 22

Disposizioni transitorie

I diritti e gli obblighi di cui alla presente direttiva si applicano **a tutti i** rapporti di lavoro esistenti **entro** ... [tre anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva]. Tuttavia, **un datore** di lavoro **fornisce** o **completa** i documenti di cui all'articolo 5, paragrafo 1, e agli articoli 6 e 7 solo su richiesta del lavoratore **già assunto a tale data**. L'assenza di tale richiesta non ha l'effetto di precludere a un lavoratore i diritti minimi di cui **agli articoli da 8 a 13**.

Articolo 23

Riesame da parte della Commissione

Entro ... [otto anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva] la Commissione, **previa** consultazione **degli** Stati membri e **delle** parti sociali a livello dell'Unione e tenendo conto dell'impatto sulle **micro**, piccole e medie imprese, riesamina l'attuazione della presente direttiva **e propone**, se del caso, **modifiche legislative**.

Articolo 24

Abrogazione

La direttiva 91/533/CEE è abrogata a decorrere da ... [tre anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva]. I riferimenti alla direttiva abrogata si intendono fatti alla presente direttiva.

Articolo 25
Entrata in vigore

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Articolo 26
Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a ■ , il

Per il Parlamento europeo
Il presidente

Per il Consiglio
Il presidente

Dichiarazione della Commissione

Conformemente all'articolo 22 della direttiva, la Commissione riesamina l'applicazione della direttiva a otto anni dalla sua entrata in vigore per proporre, se del caso, le modifiche necessarie. Nella sua relazione, la Commissione si impegna a prestare particolare attenzione all'applicazione degli articoli 1 e 12 da parte degli Stati membri. Nel valutare se gli Stati membri abbiano integralmente e correttamente recepito la direttiva nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali, la Commissione verificherà inoltre il rispetto dell'articolo 12.