*Nome:*

*Cognome:*

*Matricola:*

*Data:*

|  |
| --- |
| Quali sono gli elementi essenziali del rapporto di lavoro che il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore, ai sensi della direttiva 2019/1152/UE?  |
| *Risposte tra 300 e 450 parole* |

|  |
| --- |
| Cosa è il principio di parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici? |
| *Risposte tra 300 e 450 parole* |

|  |
| --- |
| **Caso Pratico: condizioni di lavoro dopo il trasferimento aziendale**L’azienda italiana A (cedente) viene ceduta all’azienda francese B (cessionario), che mantiene le attività dell’azienda ceduta nello Stato membro italiano. Nell’accordo di cessione viene inserito il trasferimento dei dipendenti dell’azienda italiana A verso l’azienda francese B. Durante e dopo la negoziazione, lo Stato membro italiano non ha previsto che l’azienda italiana A (cedente), anche dopo la data del trasferimento, sia responsabile, accanto all’azienda francese B (cessionario), degli obblighi risultanti prima della data del trasferimento da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento.Tuttavia, l’azienda francese B (cessionario) rifiuta il trasferimento dei diritti e gli obblighi che derivano dai contratti di lavoro che l’azienda italiana A (cedente) aveva stipulato con i lavoratori ed ancora esistenti alla data del trasferimento e chiede che gli obblighi siano ripartiti tra il cedente e il cessionario.Alla luce della direttiva 2001/23/CE, occorre rispondere alle seguenti domande: l’azienda francese B (cessionario) può rifiutarsi di ottemperare agli obblighi e ai diritti derivanti dai contratti che l’azienda italiana A (cedente) aveva stipulato con i dipendenti trasferiti? L’azienda italiana A (cedente) deve ottemperare alla richiesta dell’azienda francese B (cessionario) di co-partecipare agli obblighi in mancanza di una previsione dello Stato membro italiano? Nel caso in esame, quale azienda deve ottemperare agli obblighi e ai diritti verso i lavoratori trasferiti? |
| *Risposte tra 400 e 600 parole* |