

Argomento: Professioni

Occasionali con nuove tutele Ue

MICHELE DAMIANI

Il Parlamento europeo ha approvato la direttiva dedicata agli occupati a breve termine. Per rider e tirocinanti formazione e niente esclusività. Nuove tutele europee per i lavoratori occasionali o a breve termine. Il Parlamento Ue, infatti, ha approvato ieri una direttiva per il riconoscimento di nuovi diritti per i lavoratori a chiamata, gli intermittenti, gli impiegati con voucher o tramite piattaforma informatica (gig economy), i tirocinanti e gli apprendisti retribuiti. Il testo è stato adottato con 466 voti favorevoli, 145 contrari e 37 astensioni. Gli stati membri avranno ora tre anni per recepire le nuove norme. Le tutele saranno garantite a tutti i lavoratori occasionali o a breve termine impiegati per almeno tre ore a settimana o per 12 ore su quattro settimane. L' approvazione della direttiva viene motivata dal Parlamento

Ue con l' insieme dei cambiamenti avvenuti nel mondo del lavoro «come la crescente digitalizzazione e la nascita di nuovi modelli di impresa, in cui le organizzazioni stipulano nuovi contratti con lavoratori autonomi per assunzioni a breve termine che hanno portato alla progressiva comparsa di lavori atipici». Secondo i numeri riportati dall' organo comunitario, nel 2016 un quarto dei contratti di lavoro ricadeva in una forma di lavoro atipica. «Il mercato del lavoro richiede contratti flessibili, ma questa flessibilità deve godere di una protezione minima», si legge nella nota diffusa ieri. Il primo aspetto trattato dalla direttiva riguarda la trasparenza: i lavoratori dovranno essere informati su tutti gli aspetti essenziali del contratto di lavoro il primo giorno o, quando giustificato, entro massimo sette giorni dall' inizio dell' incarico. In particolare, dovranno essere a conoscenza delle mansioni che andranno a svolgere, della durata del rapporto e della lunghezza della giornata lavorativa oltre che della retribuzione. Saranno garantite maggiori tutele, inoltre, per quanto riguarda la definizione del rapporto di lavoro. In particolare, i datori dovranno garantire un livello minimo di prevedibilità fissando orari e giorni di riferimento del rapporto. Di conseguenza, gli occupati avranno la possibilità di rifiutare, senza il



rischio di incorrere in provvedimenti, un incarico al di fuori dell' orario prestabilito o essere compensati se l' incarico non è annullato in tempo. Fissata anche una clausola di non esclusività: i lavoratori potranno accettare un impiego da un altro datore senza poter essere sanzionati, sempre se l' incarico non rientri nell' orario di lavoro prestabilito. Nuove regole anche per i periodi di prova e per la formazione; sotto il primo aspetto, i periodi di prova non potranno essere superiori a sei mesi. Inoltre, un contratto rinnovato per la stessa funzione non potrà essere definito quale periodo di prova. Sul versante della formazione, il datore dovrà fornire gratuitamente una formazione che sarà inclusa nell' orario di lavoro. Quando possibile, inoltre, tale formazione dovrà essere completata anche entro l' orario di lavoro.