



Parlamentum Europaeum

Gig economy: il Parlamento approva nuovi diritti per i lavoratori

- Diritti minimi per i lavoratori che svolgono un'occupazione occasionale o a breve termine
- Obbligo di comunicare le condizioni di lavoro il primo giorno o entro 7 giorni se giustificato
- Periodo di prova limitato a sei mesi

I lavoratori a chiamata, a voucher o tramite piattaforme digitali come Uber, Foodora o Deliveroo potranno godere di nuovi diritti, grazie alla normativa approvata in via definitiva.

La legge, già concordata con i ministri UE, garantisce una serie di diritti minimi per coloro che svolgono un'occupazione occasionale o a breve termine, come i lavoratori a chiamata, intermittenti, a voucher, tramite piattaforma, così come i tirocinanti e gli apprendisti retribuiti se lavorano in media almeno tre ore alla settimana e 12 ore su quattro settimane. I lavoratori autonomi sono invece esclusi dalle nuove norme.

[Infografica: Gig economy, le nuove norme europee garantiscono più diritti ai lavoratori](#)

Maggiore trasparenza

Tutti i lavoratori devono essere informati fin dal primo giorno, come principio generale e, ove giustificato, entro sette giorni, degli aspetti essenziali del loro contratto di lavoro, quali: descrizione delle mansioni, data di inizio, durata, retribuzione, giornata lavorativa standard o orario di riferimento per coloro che hanno orari di lavoro imprevedibili.

Migliore protezione nei nuovi lavori

I lavoratori con contratti a chiamata o con forme analoghe di occupazione beneficeranno di:

- un livello minimo di prevedibilità, come orari e giorni di riferimento predeterminati;
- la possibilità di rifiutare, senza conseguenze, un incarico al di fuori dell'orario prestabilito o essere compensati se l'incarico non è annullato in tempo;
- il divieto per i datori di lavoro di sanzionare i lavoratori che vogliono accettare impieghi con altre imprese, se le nuove mansioni non rientrano nell'orario di lavoro stabilito, e
- nuove misure nazionali, da stabilire, per prevenire le pratiche abusive, quali dei limiti allo scopo e alla durata del contratto.

Nuove regole per i periodi di prova e formazione

I periodi di prova non potranno essere superiori a sei mesi o proporzionali alla durata prevista del contratto in caso di lavoro a tempo determinato. Un contratto rinnovato per la stessa funzione non potrà essere definito quale periodo di prova.

Infine, il datore di lavoro dovrà fornire gratuitamente una formazione che sarà inclusa nell'orario di lavoro. Quando possibile, tale formazione dovrà essere anche completata entro l'orario di lavoro.

Citazione

Il relatore [Enrique Calvet Chambon \(ALDE, ES\)](#) ha detto: "Questa direttiva è il primo grande passo verso l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali, che riguarda tutti i lavoratori dell'UE. A tutti i lavoratori che si sono trovati in un limbo saranno concessi diritti minimi grazie a questa direttiva e le sentenze della Corte di giustizia europea: d'ora in poi nessun datore di lavoro potrà abusare della flessibilità del mercato del lavoro".

Prossime tappe

Il testo legislativo è stato adottato con 466 voti favorevoli, 145 contrari e 37 astensioni. Gli Stati membri disporranno di tre anni per implementare le nuove norme.