



## **Come l'UE migliora i diritti dei lavoratori e le condizioni di lavoro**

L'UE ha messo in atto una serie di norme sul lavoro per garantire una forte protezione sociale. Esse includono requisiti minimi sia riguardo le condizioni di lavoro che in merito alle informazioni sugli aspetti importanti del proprio impiego.

### **Diritti dei lavoratori e nuove forme di lavoro**

Nel corso degli anni, l'Europa ha assistito a cambiamenti significativi nel mercato del lavoro, tra cui la digitalizzazione e lo sviluppo di nuove tecnologie, la crescente flessibilità e la frammentazione del lavoro. Questi sviluppi hanno generato nuove forme di occupazione, con un aumento delle posizioni temporanee e dei lavori non standard.

Per proteggere tutti i lavoratori nell'UE e migliorare i diritti dei dipendenti più vulnerabili con contratti atipici, i deputati hanno adottato nel 2019 nuove norme che introducono diritti minimi sulle condizioni di lavoro. Le regole richiedono anche che tutti i nuovi dipendenti ricevano informazioni chiave sulle loro responsabilità entro una settimana dall'inizio del lavoro.

Le regole dell'UE richiedono che in caso di licenziamenti di massa i datori di lavoro debbano negoziare con i rappresentanti dei lavoratori. A livello transnazionale, i lavoratori sono rappresentati da comitati aziendali europei che informano i lavoratori su qualsiasi decisione significativa a livello europeo che potrebbe influenzare l'occupazione o le condizioni di lavoro.

### **La mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE**

Nel 2019 i deputati hanno approvato i piani per creare una nuova agenzia dell'UE, l'Autorità europea del lavoro, che, per assistere gli Stati membri e la Commissione europea nell'applicare e far rispettare il diritto dell'UE nel campo della mobilità del lavoro e coordinare i sistemi di sicurezza sociale. La legislazione dell'UE copre la malattia, il congedo di maternità/paternità, la famiglia, la disoccupazione e prestazioni simili ed è attualmente in fase di revisione. L'agenzia sarà pienamente operativa entro il 2023.

I dipendenti possono essere inviati dalle loro aziende in un altro paese dell'UE su base temporanea per svolgere compiti specifici. Nel 2018, le norme dell'UE sul distacco dei lavoratori sono state revisionate per garantire il principio della parità di retribuzione a parità di lavoro nello stesso luogo.

Inoltre, nel 2016 il Parlamento ha approvato una legge per rinnovare la rete europea per l'occupazione (Eures) per affrontare la disoccupazione e far corrispondere meglio l'offerta e la domanda del mercato del lavoro in tutta Europa.

### **Salute e sicurezza dei lavoratori**

La direttiva quadro europea sulla sicurezza e la salute sul lavoro stabilisce i principi generali relativi ai requisiti minimi di salute e sicurezza. Si applica a quasi tutti i settori di attività pubblica e privata e definisce gli obblighi per datori di lavoro e dipendenti.

Inoltre, ci sono regole specifiche che riguardano l'esposizione a sostanze pericolose, gruppi di lavoratori come le donne incinte e i giovani lavoratori, compiti specifici come la movimentazione manuale dei carichi e luoghi di lavoro come le navi da pesca. Per esempio, la direttiva sulla protezione dei lavoratori dai rischi legati agli agenti cancerogeni o mutageni sul lavoro viene

aggiornata regolarmente, stabilendo limiti di esposizione per sostanze specifiche. Nel 2022, i deputati sono riusciti a includere le sostanze nocive per la salute riproduttiva nell'ultimo aggiornamento della direttiva.

Bisogna tenere in considerazione, inoltre, che con l'invecchiamento della forza lavoro, il rischio di sviluppare problemi di salute è aumentato.

### **Promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata e la parità di genere**

Il Parlamento europeo è sempre stato un forte difensore della parità di genere. Il Parlamento spinge continuamente per ulteriori misure per combattere il divario salariale tra i sessi, per ridurre il divario pensionistico e ha chiesto norme UE per affrontare il mobbing e le molestie sessuali.

Per fornire più pari opportunità a uomini e donne e per incoraggiare una migliore condivisione delle responsabilità di cura, gli eurodeputati hanno adottato nel 2019 una serie di nuove regole per consentire a genitori e lavoratori che si prendono cura di parenti con gravi condizioni mediche di poter stabilire un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata.

La direttiva stabilisce un minimo di 10 giorni di congedo di paternità, un minimo di quattro mesi di congedo parentale per genitore (di cui due non trasferibili) e cinque giorni di congedo per badanti all'anno e prevede modalità di lavoro più flessibili. I diritti di maternità sono definiti nella direttiva sulle lavoratrici incinte, che fissa il periodo minimo di congedo di maternità a 14 settimane, con due settimane di congedo obbligatorio prima e/o dopo il parto.

FONTE e LINK al testo originale:

<https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/priorities/social/20190506STO44344/how-the-eu-improves-workers-rights-and-working-conditions>