



E-LEARNING

Livello 5



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

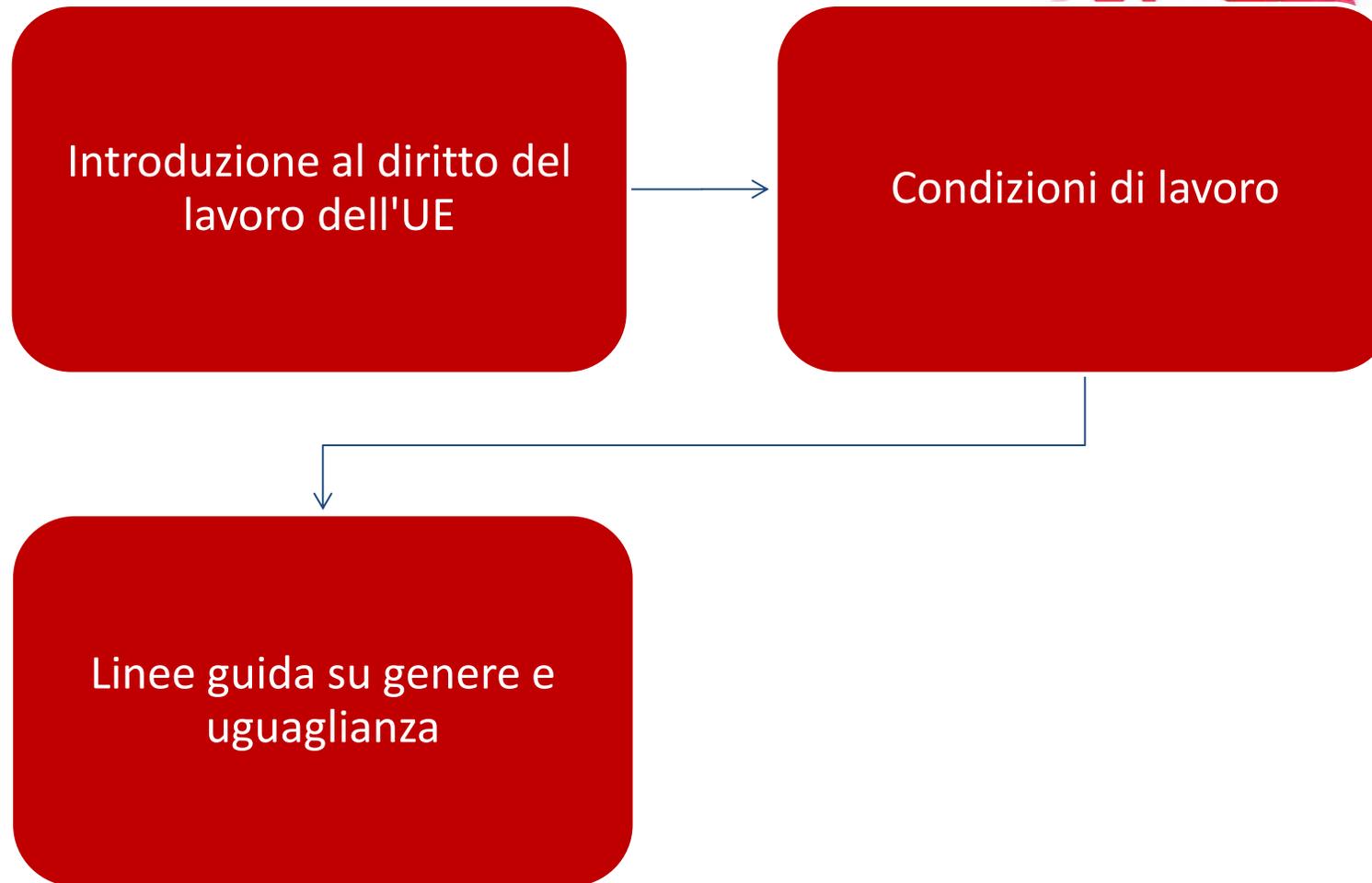
WA13: Legislazione generale

5.4 Legislazione HR

LO5.26 Dimostrare una conoscenza completa del diritto del lavoro delle risorse umane in un contesto ampio per aiutare l'azienda o l'organizzazione a prevedere le situazioni e a sviluppare soluzioni a problemi complessi.



Mappa del percorso



Cos'è il diritto del lavoro dell'UE

Il diritto del lavoro dell'UE definisce i diritti e i doveri dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Si riferisce alle due questioni principali:

- condizioni di lavoro (orario di lavoro, lavoro part-time e a tempo determinato, distacco dei lavoratori)
- informare e consultare i lavoratori su licenziamenti collettivi, trasferimenti di aziende, ecc.

Integra le iniziative politiche adottate dai singoli Paesi dell'UE, stabilendo standard minimi per le condizioni di lavoro e di occupazione, informando e consultando i lavoratori.

Il diritto del lavoro dell'UE fornisce un quadro chiaro di diritti e doveri sul posto di lavoro, protegge la salute della forza lavoro e promuove una crescita economica sostenibile.

Anche il diritto del lavoro dell'UE è in linea con il mercato unico.

Condizioni di lavoro

Condizioni di lavoro

- Equilibrio tra lavoro e vita privata
- Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili
- Direttiva UE sull'orario di lavoro
- Condizioni di impiego individuali
- Lavoro a tempo determinato
- Lavoro a tempo parziale
- Salari minimi adeguati nell'UE

Iniziativa per l'equilibrio tra lavoro e vita privata

- Si occupa delle sfide che devono affrontare i genitori e gli assistenti che lavorano.
- Il documento definisce un pacchetto completo di misure legali e politiche complementari:
- Misure legali:
 - "Introduzione del congedo di paternità. Almeno 10 giorni lavorativi di congedo di paternità intorno alla nascita del bambino, con un'indennità pari almeno all'indennità di malattia per i padri/equivalenti dei secondi genitori.
 - Rafforzamento dell'attuale diritto a 4 mesi di congedo parentale, rendendo 2 dei 4 mesi non trasferibili da un genitore all'altro e indennizzati a un livello stabilito dagli Stati membri. I genitori avranno anche il diritto di chiedere di usufruire del congedo in modo flessibile.
 - Introduzione del congedo per badanti per i lavoratori che prestano assistenza personale o sostegno a un parente o a una persona che vive nella stessa famiglia. I badanti che lavorano potranno usufruire di 5 giorni all'anno.
 - Estensione dell'attuale diritto di richiedere modalità di lavoro flessibili (riduzione dell'orario di lavoro, flessibilità dell'orario di lavoro e flessibilità del luogo di lavoro) a tutti i genitori lavoratori di bambini fino ad almeno 8 anni e a tutti i caregiver." (Commissione europea, Occupazione, affari sociali e inclusione)

Iniziativa per l'equilibrio tra lavoro e vita privata

- Misure politiche:
 - "garantire la protezione contro la discriminazione e il licenziamento per i genitori e gli assistenti".
 - incoraggiare un uso equilibrato tra i sessi dei congedi per motivi familiari e delle modalità di lavoro flessibili
 - utilizzare meglio i fondi europei per migliorare l'offerta di servizi di assistenza formale (assistenza all'infanzia, assistenza extrascolastica e assistenza a lungo termine)
 - eliminare i disincentivi economici per i secondi redditi che impediscono alle donne di accedere al mercato del lavoro o di lavorare a tempo pieno".

(Commissione europea, Occupazione, affari sociali e inclusione)

Direttiva 2019/1152 su condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili

La direttiva garantisce che tutti i lavoratori dell'UE abbiano il diritto di:

- informazioni più complete sugli aspetti essenziali del loro lavoro, da ricevere tempestivamente e per iscritto
- la limitazione a sei mesi della durata del periodo di prova all'inizio del lavoro,
- accettare un altro lavoro presso un altro datore di lavoro, qualsiasi restrizione a questo diritto deve essere giustificata da motivi oggettivi.
- essere informati con un ragionevole anticipo quando il lavoro dovrà essere svolto, soprattutto per i lavoratori con orari imprevedibili e lavoro su richiesta
- misure efficaci che impediscano l'abuso di contratti a zero ore, ossia di contratti di lavoro senza un numero fisso di ore lavorative
- ricevere una risposta scritta a una richiesta di trasferimento a un altro posto di lavoro più sicuro, e
- ricevere una formazione obbligatoria gratuita relativa al lavoro, qualora il datore di lavoro abbia l'obbligo di fornirla <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>

La direttiva impone agli Stati membri dell'UE di garantire i seguenti diritti a tutti i lavoratori:

- **un limite all'orario di lavoro settimanale**; la media dell'orario di lavoro per ogni periodo di sette giorni non deve superare le 48 ore, compresi gli straordinari; a seconda della legislazione nazionale e/o dei contratti collettivi, la media di 48 ore è calcolata su un periodo di riferimento di 4, 6 o 12 mesi al massimo
- **una pausa di riposo durante l'orario di lavoro** se il lavoratore è in servizio per più di 6 ore
- **un periodo minimo di riposo giornaliero in cui ogni 24 ore** un lavoratore ha diritto ad un minimo di 11 ore consecutive di riposo
- **un periodo minimo di riposo settimanale** per ogni periodo di 7 giorni in cui un lavoratore ha diritto ad un minimo di 24 ore ininterrotte in aggiunta alle 11 ore di riposo giornaliero
- **ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane all'anno**
- **protezione supplementare in caso di lavoro notturno**, l'orario medio di lavoro non deve superare le 8 ore per periodo di 24 ore, i lavoratori notturni non devono svolgere lavori pesanti o pericolosi per più di 8 ore in un periodo di 24 ore, i lavoratori notturni hanno diritto a valutazioni sanitarie gratuite e, in determinate circostanze, al trasferimento al lavoro diurno. (Fonte: Strategia europea per l'occupazione)

*In determinate circostanze, la direttiva sull'orario di lavoro consente di derogare ai diritti di cui sopra per una specifica categoria di lavoratori o per un settore.

Condizioni di impiego individuali

Direttiva 91/533/CEE - Disposizioni per una maggiore trasparenza sul mercato del lavoro, con l'obiettivo di evitare l'incertezza e l'insicurezza sui termini del rapporto di lavoro. La direttiva stabilisce che ogni lavoratore deve ricevere per iscritto un documento contenente informazioni sugli elementi essenziali del suo contratto o del suo rapporto di lavoro.

Lavoro a tempo determinato

Divieto di trattare i lavoratori a tempo determinato in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato.

Gli Stati membri dell'UE devono introdurre uno o più dei seguenti limiti:

- le ragioni oggettive che giustificano il rinnovo di contratti o rapporti a tempo determinato
- la durata massima complessiva dei contratti e dei rapporti di lavoro successivi a tempo determinato
- il numero di rinnovi consentito

Lavoro a tempo parziale

La Direttiva 97/81/CE - Accordo quadro tra datori di lavoro e sindacati europei mira a eliminare le discriminazioni ingiustificate nei confronti dei lavoratori a tempo parziale.

La legge prevede che le condizioni di lavoro dei lavoratori a tempo parziale non possano essere meno favorevoli di quelle dei lavoratori a tempo pieno comparabili, a meno che non vi siano ragioni oggettive per un trattamento diverso. Mira a organizzare l'orario di lavoro in modo da soddisfare le esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Direttiva sui salari minimi adeguati:

- Stabilire un quadro di riferimento per migliorare l'adeguatezza dei salari minimi e aumentare l'accesso dei lavoratori alla tutela dei salari minimi.
- Creare le condizioni affinché i salari minimi legali siano fissati a livelli adeguati.
- Limitare al minimo l'uso di variazioni e detrazioni del salario minimo.
- Garantire l'effettivo coinvolgimento delle parti sociali nella definizione e nell'aggiornamento del salario minimo legale.

Salari minimi adeguati nell'UE

La Direttiva sui salari minimi adeguati contribuisce all'attuazione dei principi del Pilastro europeo dei diritti sociali:

- **Principio 6 (Salari):**

In linea con questo principio, i lavoratori dell'Unione hanno diritto a salari equi che garantiscano un tenore di vita dignitoso, nel pieno rispetto delle tradizioni nazionali e dell'autonomia delle parti sociali.

- **Principio 8 (Dialogo sociale e coinvolgimento dei lavoratori):**

Previsione di accordi collettivi, promozione del coinvolgimento delle parti sociali nella definizione, nell'aggiornamento e nell'applicazione dei salari minimi legali.

- **Principio 2 (Uguaglianza di genere):**

Sostenere la parità di genere e contribuire alla riduzione del divario retributivo tra i sessi.

- **Principio 3 (Pari opportunità):**

Garantire la parità di trattamento e di opportunità in materia di occupazione a prescindere da sesso, età, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità o orientamento sessuale.

Il link alla proposta completa di direttiva è pubblicato su <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=EN>.

Il Trattato di Amsterdam dell'Unione europea copre le seguenti aree per prevenire la discriminazione:

- Genere
- Origine razziale ed etnica
- Religione e credo
- Disabilità
- Orientamento sessuale
- Età

I Paesi dell'UE sono obbligati a recepire le norme sulla parità. Anche i Paesi che entrano a far parte dell'UE devono rispettare queste regole.

La legislazione dell'UE in materia di parità di trattamento stabilisce i livelli minimi di protezione per vivere e lavorare nell'UE. I Paesi possono andare oltre e adottare misure legali ancora più severe.

Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

- un quadro di riferimento per garantire la parità di trattamento degli individui nell'UE sul luogo di lavoro, indipendentemente dalla loro religione o convinzione, disabilità, età o orientamento sessuale.
- Copre le seguenti forme di discriminazione:
 - discriminazione diretta (trattamento differenziato basato su una caratteristica specifica)
 - discriminazione indiretta (qualsiasi disposizione, criterio o pratica apparentemente neutra, ma che mette le persone appartenenti alle suddette categorie in una posizione di svantaggio rispetto ad altre)
 - molestie, che creano un ambiente ostile
- Si applica in relazione a:
 - condizioni di accesso alle attività di lavoro dipendente o autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione e promozione
 - formazione professionale
 - l'occupazione e le condizioni di lavoro (compresi i licenziamenti e le retribuzioni)
 - l'appartenenza e la partecipazione a un'organizzazione di datori di lavoro o di lavoratori o a qualsiasi altra organizzazione i cui membri svolgano una particolare professione

Per saperne di più sulla direttiva, visitate il sito web:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

Quiz

Clicca sul pulsante **Quiz** per modificare questo oggetto

PARTE 1

Hai assunto una nuova cameriera, Mary.

È attraente e single.

L'altro cameriere del turno di giorno, Mark, anch'egli single, le ha chiesto un appuntamento.

Devi intervenire? Si tratta di molestie?

Sì - Si tratta di molestie

No - Lasciateli in pace.

Domande di revisione

Revisione Domanda 1

Può descrivere a cosa serve il diritto del lavoro?

Domanda di revisione 2

Potete fornire diversi esempi di discriminazione?

Punti chiave del modulo

Punto chiave 1

Il diritto del lavoro dell'UE stabilisce gli standard minimi per le condizioni di lavoro e di occupazione.

Punto chiave 2

2 questioni principali del diritto del lavoro dell'UE:

- condizioni di lavoro
- informare e consultare i lavoratori su licenziamenti collettivi, trasferimenti di aziende, ecc.

Punto chiave 3

Regolamentazione delle condizioni di lavoro nel settore del:

- Equilibrio tra lavoro e vita privata
- Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili
- Direttiva UE sull'orario di lavoro
- Condizioni di impiego individuali
- Lavoro a tempo determinato
- Lavoro a tempo parziale
- Salari minimi adeguati nell'UE

Punto chiave 4

La legislazione dell'UE sulla parità di trattamento stabilisce i livelli minimi di protezione per vivere e lavorare nell'UE. I Paesi dell'UE sono obbligati a recepire le norme sulla parità.



BEN FATTO

Hai completato l'Unità 5.4!



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

