



Atypical

employee involvement of atypical
workers – example of service sector

TOOLKIT DI FORMAZIONE

PER I PARTNER DEL PROGETTO

NON-STANDARD: COINVOLGIMENTO DI
LAVORATORI ATIPICI - CASO DEL
SETTORE DEI SERVIZI

VARSAVIA, 2023



Co-funded by
the European Union

INDICE

AMBITO CONCETTUALE.....	3
QUADRO LEGISLATIVO	6
CATEGORIEI DI FORME ATIPICHE DI LAVORO	14
SFIDE DELL'UNIONE EUROPEA E IL MERCATO DEL LAVORO	24
RISPOSTE CORRETTE.....	28



AMBITO CONCETTUALE

Occupazione tipica (standard) - termine utilizzato per descrivere un lavoro svolto in modo tipico (classico), quindi:

- a tempo pieno (full-time),
- in un luogo designato, di solito in una sede fissa (stabilimento o sede aziendale)
- durante l'orario predefinito (orario di lavoro specifico),
- sotto la direzione del datore di lavoro,
- in un team, collaborando con gli altri,
- con la piena tutela sociale prevista dal diritto del lavoro.

Occupazione atipica - l'opposto della forma di lavoro tradizionale. Un lavoro svolto sulla base delle condizioni e organizzato in una maniera diversa dalle regole inerenti all'occupazione tipica, ovvero un lavoro svolto:

- a tempo parziale (ad esempio, a metà o un terzo del tempo pieno),
- in un luogo di lavoro mobile (che cambia), che richiede spostamenti, organizzato in modo non convenzionale (virtualmente, a distanza, a casa dell'esecutore delle attività),
- senza definire orari di lavoro specifici, sulla base di un sistema basato su compiti (progetti),
- con autonomia e flessibilità d'azione, la libertà di svolgere le proprie mansioni,
- in isolamento, in modo indipendente, senza una stretta supervisione da parte del datore di lavoro,
- escludendo alcuni o tutti gli elementi di tutela sociale sanciti dalla legislazione sul lavoro.

DA NOTARE

Le attuali leggi sul lavoro sono caratterizzate da flessibilità, individualizzazione e deregolamentazione. Devono rispondere alle sfide del mercato moderno, in particolare alla crescente concorrenza, alla globalizzazione, alla modernità, alla volatilità e all'imprevedibilità dei fenomeni.

La crescente flessibilità dell'occupazione e la diffusione di forme di lavoro atipiche sono giustificate dalle trasformazioni improvvise che incidono sul mercato del lavoro. Lo dimostra la pandemia COVID-19, che ha improvvisamente reso popolare il lavoro a distanza. Un altro esempio di tale svolta sono le crisi economiche. L'occupazione viene quindi mantenuta, ma con orari di lavoro ridotti per prevenire l'aumento di disoccupazione. Le più grandi sfide contemporanee riguardano lo sviluppo delle moderne tecnologie di telecomunicazione, la trasformazione digitale e la rivoluzione industriale. Quell'ultima sta dominando nel settore dei servizi, e comprende l'automazione, l'elettrificazione e la robotizzazione. La tradizionale cultura del lavoro basata sulla gerarchia, la formalizzazione e la rigida assegnazione dei compiti sta iniziando ad essere accompagnata da forme di occupazione atipiche associate alla condivisione delle conoscenze, alla cooperazione, al decentramento e alla suddivisione dei compiti.

Dipendente - è una persona in un rapporto di dipendenza con un datore di lavoro, che fornisce un lavoro al datore di lavoro per un certo periodo, in cambio del quale riceve un salario fisso ed è coperto dalla tutela speciale radicata nel diritto del lavoro.

Lavoratore - è una persona che svolge un'attività (lavoro) di produzione o di servizio per l'altra parte sulla base di un contratto che definisce diritti e obblighi reciproci, stabilito in modo autonomo, corrispondente agli interessi di entrambe le parti.

Lavoratore autonomo - è un lavoratore autonomo che si assume la propria responsabilità, collabora con un'entità e svolge i compiti da essa affidati; in sostanza, il lavoratore autonomo agisce come un dipendente, anche se formalmente è un imprenditore (partita IVA).

Informazione - la fornitura di dati da parte del datore di lavoro per consentire ai lavoratori, attraverso i loro rappresentanti, di conoscere l'argomento e di indagare su di esso.

Consultazione - è lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra il datore di lavoro e i lavoratori rappresentati dai loro rappresentanti.

Servizi - un termine che indica un settore di attività economica di natura non produttiva che comporta la fornitura di prestazioni o mira a soddisfare i bisogni specifici; i servizi

possono essere pubblici (ad esempio, sanità, istruzione, sicurezza della comunità) o privati (forniti a livello commerciale).

Dialogo sociale – l'insieme delle interazioni tra datori di lavoro e lavoratori, su questioni relative alle relazioni di lavoro, che si svolgono a diversi livelli (aziendale, regionale, settoriale, nazionale, internazionale) e sono condotte in modi diversi (ad esempio, tramite informazione, consultazione, contrattazione), adattati alla situazione specifica e alle esigenze di entrambe le parti; un processo di interazione di natura formale o informale volto a raggiungere un consenso.

A. DOMANDE DI RIPASSO:

1. Nel caso di impiego tipico, il dipendente gode di piena autonomia sulle modalità di svolgimento del lavoro?

- a. sì
- b. no

2. La consultazione è una forma di dialogo sociale?

- a. sì
- b. no

3. Il lavoro atipico è caratterizzato dalla flessibilità e dall'instabilità delle condizioni di svolgimento delle mansioni?

- a. sì
- b. no

4. Un contratto di lavoro a tempo indeterminato che prevede una gestione stretta da parte del datore di lavoro è considerato un lavoro tipico?

- a. sì
- b. no

II

QUADRO LEGISLATIVO

La normativa europea mirata a garantire il rispetto effettivo e sostenibile della partecipazione dei lavoratori è la Direttiva 2002/14/CE dell'11 marzo 2002 che istituisce un quadro generale per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nella Comunità europea. La direttiva sottolinea la necessità di rafforzare il dialogo e promuovere la fiducia reciproca all'interno delle aziende per migliorare la prevedibilità dei rischi, rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro e facilitare l'accesso alla formazione, pur mantenendo la sicurezza, sensibilizzare i lavoratori sulla necessità di adattarsi alle nuove esigenze, migliorare l'occupabilità, promuovere il coinvolgimento dei lavoratori nell'attività e nel futuro dell'azienda, anche aumentandone la competitività.

La Direttiva 2002/14/CE del 2002 si riferisce ai lavoratori come a qualsiasi persona che, in uno Stato membro, è tutelata dal diritto del lavoro nazionale e in conformità alle prassi nazionali.

Inoltre, per datore di lavoro si intende una persona fisica o giuridica che è parte di un contratto di lavoro o di un rapporto di lavoro con i dipendenti, in conformità alle leggi e alle prassi nazionali.

DA NOTARE

Il contratto di lavoro è il rapporto giuridico che offre la tutela più ampia al lavoratore.

La percezione pubblica è che il contratto di lavoro sia la base più auspicabile per l'occupazione, in quanto fornisce ai lavoratori i maggiori diritti.

Questo include, ad esempio:

> protezione speciale dei salari,

- > applicazione degli standard dell'orario di lavoro, riposo giornaliero e settimanale, pause e permessi, limitazione degli straordinari,
- > la concessione di congedi: congedi annuali, congedi di maternità, congedi parentali,
- > responsabilità materiale limitata,
- > formazione,
- > rispetto della procedura di licenziamento,
- > condizioni di lavoro sicure e igieniche,
- > sicurezza sociale e il pagamento di prestazioni in denaro.

I diritti dei dipendenti comprendono la partecipazione intesa come l'informazione in termini di:

- lo sviluppo recente e probabile delle attività dell'azienda o dello stabilimento e la loro situazione economica;

le consultazioni su:

- la situazione, la struttura e la probabile evoluzione dell'occupazione nell'azienda o nello stabilimento e le misure previste quando l'occupazione è a rischio, le
- decisioni che possono portare a cambiamenti significativi nell'organizzazione del lavoro o nei rapporti contrattuali.

L'informazione e la consultazione tempestive sono un prerequisito per il successo della ristrutturazione e per l'adattamento delle imprese alle nuove condizioni create dalla globalizzazione dell'economia, in particolare in vista dello sviluppo di nuove forme di organizzazione del lavoro. Il rafforzamento del dialogo sociale è destinato a servire l'occupazione trattata come un obiettivo prioritario a cui si applicano i concetti di: "anticipazione", "prevenzione" e "occupabilità" incorporati in tutti i programmi pubblici e nelle strategie aziendali.

- la direttiva (UE) 2019/1152 del 20 giugno 2019 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione mira agli interessi dei lavoratori nel contesto delle emergenti atipiche forme di lavoro.

La direttiva definisce nuovi (ulteriori) diritti minimi per promuovere la sicurezza e favorire le mosse previste (pianificate) riguardanti i rapporti di lavoro, contribuendo al contempo alla convergenza e mantenendo l'adattabilità del mercato del lavoro in vista dello sviluppo della flessibilità e della necessità dei datori di lavoro di adattarsi ai cambiamenti economici. Indipendentemente dal tipo e dalla durata dell'impiego dei lavoratori, occorre garantire il diritto a un trattamento equo e paritario per quanto

riguarda le condizioni di lavoro, l'accesso alla protezione sociale e alla formazione, e sostenere la transizione verso forme di lavoro a tempo indeterminato. È inoltre opportuno promuovere soluzioni innovative che garantiscano un lavoro di alta qualità, nonché incoraggiare l'imprenditorialità e il lavoro autonomo e facilitare la mobilità lavorativa.

DA NOTARE

Secondo la Direttiva (UE) 2019/1152 del 2019, il datore di lavoro deve garantire un'occupazione stabile e assicurare condizioni di lavoro adeguate e sicure. Allo stesso tempo, ha il diritto di attuare la flessibilità, ma entro limiti ragionevoli.

I contratti atipici non devono essere abusati e portare all'incertezza nei rapporti di lavoro. Le legislazioni nazionali e i contratti collettivi devono garantire la sicurezza dei lavoratori e l'alta qualità del lavoro, che può essere raggiunta attraverso la necessaria flessibilità che elimina gli abusi e non permette ai lavoratori di essere sfruttati a causa della loro posizione più debole nel rapporto con il datore di lavoro. Secondo la Direttiva (UE) 2019/1152 del 2019, i lavoratori con uno status atipico, come i lavoratori che prestano lavoro da casa, i lavoratori a chiamata, i lavoratori occasionali, quelli coperti da un sistema di voucher di servizio, quelli che utilizzano piattaforme online di intermediazione e i tirocinanti e apprendisti, possono essere soggetti alla Direttiva, a condizione che soddisfino i criteri per essere considerati un lavoratore. Allo stesso tempo, va sottolineato che il lavoro autonomo abusivo è una forma di lavoro fittizio il cui l'obiettivo è quello di evitare gli obblighi legali o fiscali, nonostante il fatto che le modalità di svolgimento delle mansioni soddisfino le condizioni caratteristiche di un rapporto di lavoro. La Direttiva (UE) 2019/1152 del 2019 non nega le forme di lavoro atipiche, ma sostiene la transizione verso un'occupazione più sicura se i datori di lavoro hanno la possibilità di offrire ai dipendenti una soluzione di questo tipo, ovvero di intraprendere un lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Altre direttive che stabiliscono i principi di tutela del lavoro si riferiscono ai lavoratori dipendenti in senso tradizionale, cioè a coloro che svolgono le loro mansioni sulla base di un rapporto di lavoro contraddistinto da caratteristiche quali la continuità, il tempo pieno, la subordinazione, la collocazione, il lavoro di gruppo, la gerarchia.

Se si accettano i contratti a tempo determinato come un tipo di occupazione flessibile, la Direttiva 99/70/CE del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato prescrive la non discriminazione, la prevenzione degli abusi, la formazione, l'informazione e la consultazione, avvicinandoli così per livello di protezione ai contratti a tempo indeterminato. Tuttavia, la differenza principale riguarda la durata del rapporto tra le parti, che è limitata a un termine. Nonostante il riconoscimento, in alcune situazioni, della necessità di un impiego per un periodo di tempo relativamente breve, adatto sia ai datori di lavoro che ai lavoratori, il modello di riferimento dovrebbe essere un rapporto giuridico che vincola entrambe le parti per un periodo di tempo indefinito.

DA NOTARE

Un lavoratore a tempo determinato è una persona che ha stipulato un contratto o un rapporto di lavoro direttamente con un datore di lavoro e la cessazione di queste forme di lavoro è determinata da condizioni oggettive, come l'arrivo di una data precisa, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico.

Un'altra forma di occupazione flessibile è il lavoro a tempo parziale. Al fine di migliorare lo status di questo gruppo di lavoratori, la Direttiva 97/81/CE del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'Unione europea delle confederazioni dell'industria e dei datori di lavoro /L'UNICE/, dal Centro europeo per le imprese a partecipazione pubblica /CEEP/ e dalla Confederazione europea dei sindacati /ETUC/ ha stabilito i principi generali e i requisiti minimi per eliminare la discriminazione e l'abuso consistenti nell'offerta di lavoro di qualità inferiore. In alcuni settori e attività selezionate, il lavoro a tempo parziale è molto diffuso. Queste opzioni vanno accolte favorevolmente dai lavoratori che vogliono ritirarsi gradualmente dal mercato di lavoro preparandosi alla pensione, da chi vuole conciliare il lavoro e vita familiare oppure per sfruttare le opportunità di istruzione e formazione per migliorare le proprie competenze e sviluppare la propria carriera, a vantaggio anche dell'imprenditorialità, della concorrenza e della salute dell'economia. I datori di lavoro non devono trattare le persone che lavorano a tempo parziale in modo meno favorevole rispetto ai dipendenti a tempo pieno, a meno che i

termini e le condizioni di lavoro diversi non siano giustificati da ragioni oggettive.

DA NOTARE

Un lavoratore a tempo parziale è una persona il cui numero di ore di lavoro, calcolato su una media settimanale o sulla base di una media su un periodo di lavoro fino a un anno, è inferiore al numero tipico di ore di lavoro di un lavoratore a tempo pieno comparabile che svolge lo stesso lavoro o un lavoro simile, tenendo conto di altri fattori quali l'anzianità (esperienza), le qualifiche o le competenze.

Dato l'importante ruolo del lavoro a tempo parziale, è auspicabile promuoverlo rimuovendo gli ostacoli legali o amministrativi che possono limitarne l'applicabilità. In particolare, il lavoro a tempo parziale dovrebbe essere regolato dai contratti collettivi o dagli altri accordi tra le parti sociali. I datori di lavoro sono liberi di gestire il lavoro in termini di carico di lavoro, ma se un dipendente rifiuta di passare alla posizione a tempo pieno proposta (da tempo pieno a tempo parziale o viceversa), tale decisione non può essere considerata un motivo per licenziare il dipendente o imporgli una sanzione specifica.

Un esempio classico di lavoro atipico è il lavoro interinale contrattato tramite una agenzia, che consiste nell'indirizzare un dipendente a un datore di lavoro utilizzatore perché svolga delle mansioni per lui. L'intermediazione è affidata a un'agenzia, che è responsabile della corretta selezione del personale e della tenuta dei registri di assunzione. Il datore di lavoro utilizzatore si limita a supervisionare e gestire il processo di lavoro. L'atto che regola i termini e le condizioni di lavoro è la Direttiva 2008/104/CE del 19 novembre 2008 sul lavoro tramite agenzia interinale. La direttiva sottolinea l'importanza di questa forma di attività come un contributo alla creazione di posti di lavoro e all'aumento della partecipazione delle persone al mercato del lavoro. La direttiva stabilisce un quadro giuridico per la protezione dei lavoratori temporanei caratterizzato dalla non discriminazione, trasparenza e proporzionalità, nel rispetto della diversità delle esigenze del lavoro e delle relazioni industriali. Un aspetto importante per migliorare la qualità del lavoro interinale è la definizione dei prerequisiti che ne autorizzano l'uso e la standardizzazione degli obblighi reciproci tra l'agenzia e il datore di lavoro utilizzatore nei confronti del lavoratore che vi è soggetto, che dovrebbero promuovere efficacemente forme adeguate di lavoro flessibile.

DA NOTARE

Secondo la Direttiva 2008/104/CE, per lavoratore si intende qualsiasi persona che, nello Stato membro interessato, è tutelata come lavoratore ai sensi del diritto del lavoro applicabile. Un lavoratore interinale, invece, è una persona impiegata da un'agenzia di lavoro interinale in base a un contratto di lavoro o a un rapporto di lavoro collegato a tale agenzia, allo scopo di essere assegnata a svolgere un lavoro su base temporanea sotto la supervisione e la direzione dell'impresa utilizzatrice.

Il Pilastro europeo dei diritti sociali (PEDS) del 17 novembre 2017 stabilisce gli standard occupazionali. Il documento è un insieme di venti principi e presupposti fondamentali adottati per favorire la crescita economica e le condizioni di lavoro eque e desiderabili negli Stati membri. I principi che meritano la nostra particolare attenzione sono:

- **pari opportunità e accesso all'occupazione**, che consiste in: istruzione, formazione e apprendimento permanente; parità di genere; pari opportunità; sostegno attivo all'occupazione;
- **condizioni di lavoro eque**, tra cui: un'occupazione sicura e flessibile; la retribuzione; l'informazione sulle condizioni di lavoro e la tutela in caso di licenziamento; il dialogo sociale e l'impegno sociale dei lavoratori; l'equilibrio tra vita privata e vita professionale; un ambiente di lavoro sano, sicuro e adeguato; la protezione dei dati personali. L'adozione del PEDS è stata giustificata dal fatto che i mercati del lavoro e le società stanno evolvendo rapidamente, con la globalizzazione, la rivoluzione digitale, il cambiamento dei modelli di lavoro e le tendenze demografiche e sociali che creano nuove opportunità, sfide ed esigenze, tra cui possiamo senza dubbio includere il lavoro atipico.

L'EFPS sottolinea che la transizione verso le forme di occupazione più aperte dovrebbe essere sostenuta e che ai datori di lavoro dovrebbe essere concessa la necessaria flessibilità, in conformità con la legislazione e i contratti collettivi, in modo che possano adattarsi facilmente ai cambiamenti del contesto economico. È necessario rafforzare le forme innovative di occupazione che garantiscano le condizioni di lavoro di alta qualità, nonché incoraggiare l'imprenditorialità e il lavoro autonomo e facilitare la mobilità del lavoro. Allo stesso tempo, è necessario prevenire la nascita di rapporti di lavoro che portano a condizioni di lavoro precarie. È quindi legittimo vietare l'abuso di contratti di lavoro atipici.

B. DOMANDE DI RIPASSO:

- 1. Se una persona è protetta dal diritto del lavoro nazionale, ha lo status di dipendente.**
 - a. vero
 - b. falso
- 2. L'informazione e la consultazione hanno lo scopo di salvaguardare gli interessi acquisiti del datore di lavoro.**
 - a. vero
 - b. falso
- 3. La flessibilità dovrebbe servire ai datori di lavoro per adattarsi ai cambiamenti economici.**
 - a. vero
 - b. falso
- 4. Vanno incoraggiate le forme di lavoro innovative che garantiscano le condizioni di lavoro di alta qualità.**
 - a. sì
 - b. no
- 5. La Direttiva (UE) 2019/1152 sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea rafforza i diritti e la tutela sociale dei lavoratori vincolati da un rapporto di lavoro tradizionale, mirando al contempo a mantenere l'adattabilità del mercato del lavoro.**
 - a. vero
 - b. falso
- 6. Il datore di lavoro non è obbligato a trattare tutte le persone allo stesso modo, nel senso che non deve garantire ai dipendenti con contratto a tempo determinato gli stessi termini e condizioni di lavoro dei dipendenti a tempo indeterminato che svolgono il loro lavoro a tempo indeterminato.**
 - a. vero
 - b. falso

7. Un datore di lavoro può trattare i dipendenti a tempo parziale in modo diverso proprio per il fatto che l'impiego è a tempo parziale.

- a. vero
- b. falso

8. Le parti di un contratto di lavoro possono stabilire liberamente la durata del lavoro e beneficiare delle modifiche a un certo tipo di lavoro – a tempo pieno o parziale, a seconda delle esigenze e della situazione dell'azienda?

- a. sì
- b. no

9. Il lavoro interinale consiste nella stipula da parte dell'agenzia, in conformità alla legislazione nazionale, di contratti di lavoro o nell'instaurazione di un rapporto di lavoro con lavoratori interinali al fine di assegnarli alle imprese utilizzatrici per svolgervi un'attività lavorativa su base temporanea sotto il controllo e la direzione di tali imprese.

- a. vero
- b. falso

10. Il Pilastro europeo dei diritti sociali nega lo sviluppo del lavoro autonomo in quanto contrario al diritto di fornire una protezione adeguata a tutti i lavoratori.

- a. vero
- b. falso

III

CATEGORIE DI FORME ATIPICHE DI LAVORO

Negli Stati membri esistono molte forme di lavoro atipiche, ed è difficile metterle insieme creando un catalogo coerente. Le differenze nei sistemi giuridici, nelle culture organizzative, nelle condizioni economiche e nelle aspettative sociali sono alcune delle ragioni per cui esiste una diversità nell'occupazione. Atipicità è un termine generico che racchiude una serie di tipologie di lavoro che stanno emergendo o acquistando importanza come una conseguenza dei cambiamenti del mondo moderno: globalizzazione, aumento della concorrenza, cambiamenti tecnologici e trasformazione economica. La pandemia COVID-19 ha portato anche a un aumento della portata e dell'estensione delle nuove forme di lavoro. Molte di queste sono molto lontane dalla nozione tradizionale di lavoro.

Una questione fondamentale è come le nuove forme di occupazione possano contribuire a costruire un mercato del lavoro più resiliente e inclusivo. Un altro tema è quello come garantire un'adeguata protezione sociale e condizioni di lavoro dignitose, mantenendo la flessibilità desiderata, ma senza imporre le soluzioni che trascurino deliberatamente gli stessi stakeholder.

DA NOTARE

È problematico determinare in che misura il lavoro atipico possa essere disciplinato in modo diverso, senza che le condizioni di lavoro siano meno favorevoli per i dipendenti rispetto a tipologie di lavoro più consolidate.

Legato alla questione dell'atipicità del lavoro e all'identificazione in termini di caratteristiche e situazione lavorativa delle persone che lo svolgono è il concetto di diversità.

Nel nostro contesto, tale concetto significa accettare e sostenere la diversità (differenze) e, allo stesso tempo, garantire pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti, indipendentemente da ciò che li rende diversi nella valutazione soggettiva (percezione) del datore di lavoro (ad esempio, sesso, età, disabilità, nazionalità, convinzioni). L'idea guida è quella di creare le condizioni di lavoro favorevoli, in linea con i principi della convivenza sociale, al fine di includere tutti e non escludere nessuno dalla forza lavoro. Le azioni per la parità di trattamento e la promozione della diversità sociale devono basarsi sui valori della solidarietà, dell'apertura, della comprensione degli altri e dell'inclusione. Le politiche di diversità dovrebbero facilitare il recupero della salute economica di un'azienda e garantirne la competitività, poiché un team eterogeneo che agisce in modo flessibile e ad hoc può avere idee interessanti e insolite e modi innovativi di attuarle, ed è più incline al cambiamento. La conclusione è quindi che l'occupazione atipica e una forza lavoro eterogenea sono tra i fattori che hanno un impatto positivo su un'azienda e ne aumentano l'efficienza. Devono essere promossi e sviluppati, ma non sfruttati. I datori di lavoro non dovrebbero pensare a loro in termini di soddisfazione dei propri interessi personali.

La classificazione delle più recenti forme di occupazione nel mercato del lavoro del XXI secolo comprende:

- lavoro occasionale (casual work);
- lavoro su piattaforme (crowd employment);
- condivisione dei dipendenti (employee sharing);
- condivisione del posto di lavoro (job sharing);
- gestione interinale (interim management);
- lavoro a distanza basato sulle tecnologie dell'informazione e della
- comunicazione (ICT-mobile work);
- lavoro basato su voucher;
- lavoro di portafoglio (portfolio work);
- occupazione collaborativa (collaborative employment).

La classificazione effettuata dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) dimostra come l'economia e i processi che l'accompagnano stiano cambiando, costringendo la creazione di forme di lavoro finora sconosciute, caratteristiche dell'era post-



Atypical

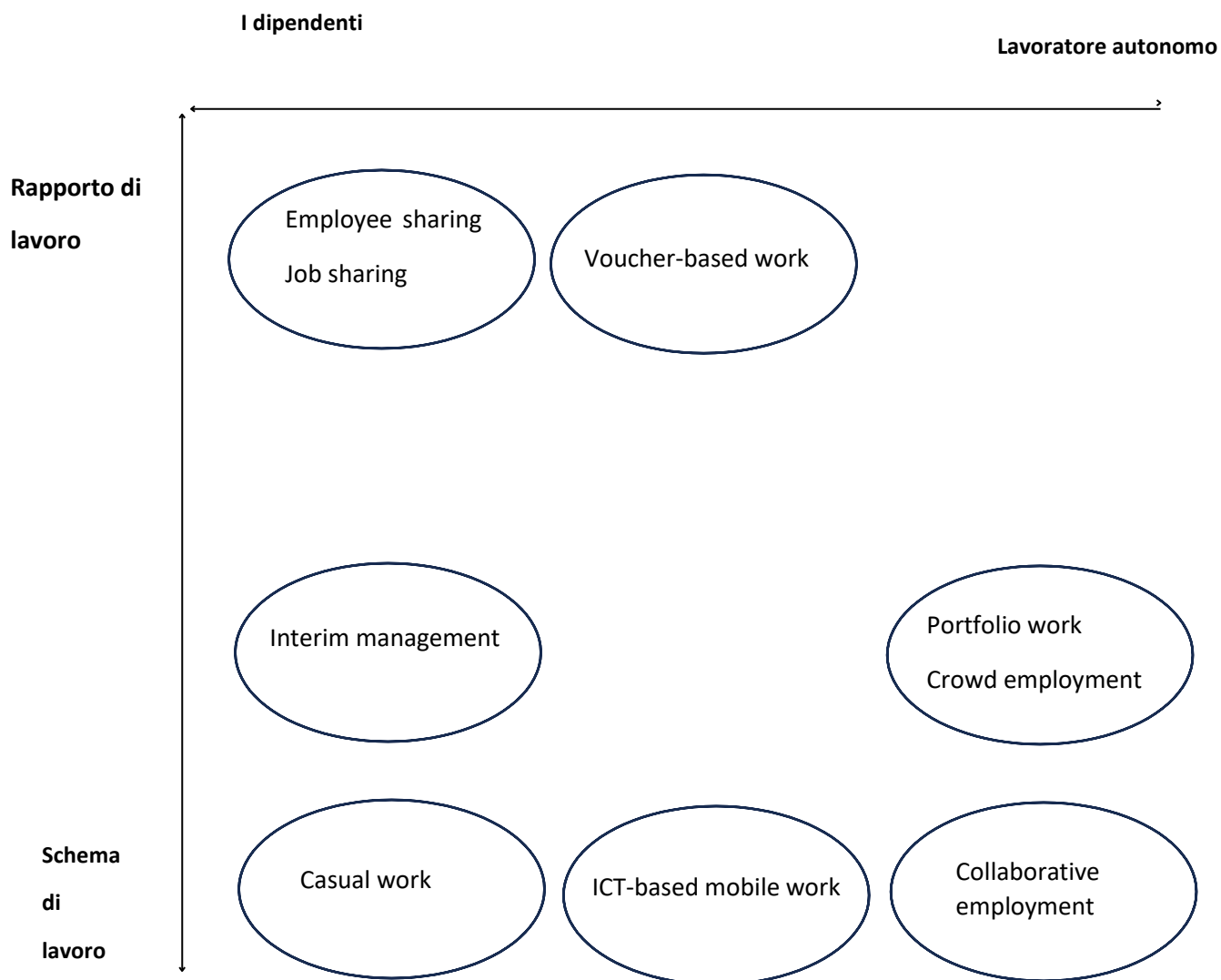
employee involvement of atypical
workers – example of service sector

industriale. Alcuni tipi di lavoro sono molto diversi dal rapporto di lavoro classico, mentre altri vi si avvicinano (Figura 1). Molto dipende dalla natura del rapporto tra le parti e dai termini e dalle condizioni di impiego.



Co-funded by
the European Union

Figura 1: Classificazione delle nove nuove forme di occupazione.



Fonte: Eurofound 2015.

1. Lavoro occasionale.

Una delle forme flessibili di occupazione è il lavoro occasionale, inteso come lavoro intermittente e irregolare, che non prevede un orario predefinito di lavoro. La domanda di lavoro dipende da una serie di condizioni esterne e il compito da svolgere viene assegnato quando tale domanda emerge. La categoria di lavoro occasionale include il lavoro a chiamata, quando il datore di lavoro chiede al dipendente di svolgere compiti specifici in caso di necessità. Il lavoro stagionale è trattato in modo simile, in quanto la sua durata è breve, transitoria e dipendente dalla stagione, dal ciclo o dal periodo accettato. Il lavoro occasionale è spesso svolto da gruppi specifici (ad esempio, giovani e migranti). Una percentuale significativa di coloro che lavorano lo considera un mezzo aggiuntivo per guadagnare un reddito.

2. Lavoro su piattaforme.

Con lo sviluppo delle TIC, l'uso di Internet e l'emergere della sharing economy, è emerso il lavoro su piattaforme. Si tratta di mettere in contatto, tramite software (applicazioni), gli utenti interessati ad offrire e ricevere i servizi specifici. Per fornire tali servizi è necessario disporre di un'adeguata attrezzatura informatica (hardware, rete, software). Così, l'offerta risponde alla domanda e le transazioni vengono effettuate online. Una caratteristica del lavoro su piattaforme è che in realtà ci sono tre parti: il committente (il cliente, il destinatario), il contraente (la persona che esegue il lavoro) e il proprietario della piattaforma (l'intermediario che mette a disposizione lo spazio virtuale). Il lavoro su piattaforme è anche definito come una modalità di assunzione di un dipendente che svolge un servizio per un cliente del suo datore di lavoro utilizzando le piattaforme online. Tra gli esempi di questa forma di attività possiamo citare le attività di trasporto (ad esempio Uber, Glovo) o la fornitura di supporto finanziario, di traduzione, di programmazione (ad esempio Fixly, Freelancer). Un ruolo importante è svolto dalla gestione algoritmica, che diventa un datore di lavoro virtuale in quanto distribuisce i compiti, ne controlla il completamento, ne valuta la qualità e ne rende conto finanziariamente.

3. Condivisione dei dipendenti (employee sharing).

Al fine di fare un uso più efficiente delle risorse lavorative, si sta verificando un fenomeno della condivisione dei lavoratori, ossia l'adozione della soluzione che prevede che un gruppo di datori di lavoro assuma congiuntamente i lavoratori e ne sia responsabile. Le condizioni di lavoro e le responsabilità reciproche sono solitamente concordate internamente tra questi datori di lavoro. In pratica, questa cooperazione

può assumere la forma di una cooperazione strategica, quando si crea una rete di attori in cui i lavoratori vengono distaccati l'uno all'altro per eseguire gli incarichi specifici (singoli) per garantire la loro continuità lavorativa. In questo modo si evitano gli effetti di inattività o l'impiego solo a tempo parziale sui dipendenti che vorrebbero essere assunti a tempo pieno e in una maniera continua. La soluzione è particolarmente adatta alle aziende con il sistema di fatturazione oraria i cui dipendenti vogliono massimizzare l'uso del tempo da cui dipende il loro stipendio. Un'altra soluzione è la condivisione ad hoc, quando un datore di lavoro non è in grado di fornire temporaneamente lavoro ai propri dipendenti e li invia a lavorare in un'altra azienda, dopo aver concordato i termini di tale rinvio con il datore di lavoro ospitante. Il contratto di lavoro viene ancora mantenuto tra il datore di lavoro esistente (il datore di lavoro che invia il lavoratore) e il dipendente, con il datore di lavoro utilizzatore che si limita a svolgere la supervisione organizzativa e i compiti operativi relativi alla pianificazione, all'assegnazione e al controllo delle attività aziendali quotidiane. Con questo accordo, il rapporto di lavoro viene mantenuto, nonostante l'assenza di mansioni per il dipendente. Questa forma di collaborazione è simile al lavoro interinale, ma non vi è alcun elemento commerciale attribuito all'agenzia, che si occupa di trovare personale per un ordine specifico del cliente (datore di lavoro utilizzatore).

4. Condivisione del lavoro (job sharing).

L'essenza della condivisione di un singolo posto di lavoro consiste nella distribuzione di un posto a tempo pieno tra due o più dipendenti che lavorano a tempo parziale. Per assicurare che la condivisione di lavoro funzioni bene, è anche necessaria la condivisione delle competenze, delle attività e del tempo. Tale condivisione non deve essere necessariamente paritaria. Il vantaggio maggiore di questa opzione è la flessibilità, soprattutto quando i dipendenti vogliono equilibrare la loro vita professionale e le esigenze della vita privata, ma il pericolo è la dispersione della responsabilità per i compiti svolti. Comunque, il job sharing funziona bene come un sistema di tutoraggio che permette ai dipendenti giovani e più anziani di lavorare insieme.

5. Gestione interinale.

L'atipicità di questa forma di impiego risiede nel coinvolgimento di esperti specializzati che sono necessari per svolgere un compito specifico o per risolvere un problema dell'azienda. L'elemento essenziale è la conoscenza specialistica della persona

assunta, che grazie alla sua esperienza fornisce assistenza quando necessario per realizzare un progetto, risolvere un problema in un determinato settore o gestire l'azienda in situazioni difficili (ad esempio, crisi economica, ristrutturazione). La base giuridica può essere un qualsiasi contratto concordato (scelto) dalle parti, spesso un contratto non di lavoro dipendente. A volte i datori di lavoro si accordano tra loro sulla possibilità di utilizzare le competenze di uno specialista di cui dispongono e che può essere distaccato a un'altra azienda.

6. Lavoro a distanza.

Grazie allo sviluppo delle tecnologie dell'informazione e delle telecomunicazioni, abbiamo osservato una proliferazione del lavoro a distanza, che può essere svolto in modo permanente o parziale online, al di fuori della sede principale del datore di lavoro. Di norma, si tratta del luogo di residenza del dipendente, ma le parti possono anche indicare un telecentro, un internet café, o un ufficio virtuale. Una peculiarità del lavoro a distanza è l'utilizzo di mezzi di comunicazione elettronici per comunicare e inviare i risultati dei compiti svolti. Questa modalità di lavoro può essere utilizzata se il dipendente ha le competenze e le capacità tecniche e dispone dello spazio appropriato per svolgere tale lavoro e se il tipo di lavoro lo consente. I mezzi e i materiali per il lavoro e il supporto logistico sono forniti dal datore di lavoro. Tuttavia, non vi è alcuna obiezione all'utilizzo di attrezzature proprie da parte del dipendente, a condizione che ciò consenta di rispettare e proteggere le informazioni riservate e altri segreti aziendali o personali protetti, nonché le informazioni la cui divulgazione potrebbe esporre il datore di lavoro a danni. È importante concordare reciprocamente i termini della collaborazione. Di solito si presume che il datore di lavoro sia responsabile della salute e della sicurezza del lavoro a distanza, nonché degli infortuni durante il lavoro, ma nella misura correlata ai mezzi o ai materiali forniti dal datore di lavoro. Inoltre il datore di lavoro copre i costi di installazione e manutenzione delle attrezzature, nonché il consumo di elettricità e servizi di telecomunicazione. D'altra parte, il dipendente può essere obbligato a tenere un registro delle attività che svolge nel corso del lavoro a distanza fornito.

7. Lavoro basato sui voucher.

L'atipicità dell'impiego può consistere in una diversa modalità di retribuzione del lavoratore. Un esempio è il lavoro in cambio di voucher. Le parti stipulano un contratto di lavoro che prevede che il lavoratore riceva dei voucher (denaro senza valuta) come retribuzione, anziché il pagamento in contanti. In pratica, il datore di lavoro acquista un voucher di questo tipo da un ente autorizzato e paga il lavoro svolto con questo

mezzo di pagamento. Il voucher può essere riscattato in qualsiasi momento dal lavoratore in contanti. Un elemento importante del voucher è l'inclusione della previdenza sociale, che viene trasferita sul conto individuale del lavoratore. Strutturalmente, il lavoro basato sui voucher è simile alle supplenze (pagamenti in natura, beni in natura, ad esempio carbone per i minatori, legna da ardere per i forestali),

8. Lavoro di portafoglio.

Lavoro di portafoglio è caratterizzato da altissima flessibilità, ed è svolto da persone che apprezzano la libertà e l'indipendenza. Di norma, si tratta di liberi professionisti con entrate provenienti da varie fonti. Tali lavoratori non fanno capo a un'unica entità, ma hanno molti clienti che servono. Organizzano il proprio lavoro, gestiscono la propria attività conciliando la loro vita professionale con quella privata, ma non godono di diritti da dipendenti e devono sostenere tutti gli oneri (fiscali, assicurativi) e i rischi (soprattutto economici). Stabiliscono i termini e le condizioni della collaborazione, prendono le decisioni per proprio conto, creano il proprio marchio e sono responsabili della qualità del loro lavoro. Godono di un'ampia scelta di nuove opportunità e offrono una combinazione di diverse competenze. Ai freelance è richiesto di essere proattivi, affidabili, di adattarsi costantemente a situazioni commerciali imprevedibili e alle aspettative dei clienti. Da un lato, i lavoratori di questo tipo godono di autonomia, ma allo stesso tempo sono inclini a perdere l'equilibrio tra lavoro e vita privata, subendo gli effetti negativi del workaholism.

9. Occupazione collaborativa.

Una delle caratteristiche dell'occupazione collaborativa è la cooperazione tra liberi professionisti, a volte coinvolgendo piccoli e medi imprenditori, che permette loro di gestire un'attività insieme. Il più delle volte, i freelance si avventurano con gli altri per eliminare i vincoli risultanti delle loro dimensioni aziendali e della marginalità professionale (isolamento). In questo modo, cercano di rafforzare la loro posizione sul mercato. Una delle forme di occupazione collaborativa è rappresentata dalle organizzazioni ombrello, che sostengono e proteggono i professionisti, gestiscono i loro affari amministrativi (ad esempio, l'archiviazione dei moduli, la circolazione delle fatture), ma consentono loro di mantenere le principali caratteristiche del lavoro autonomo, come l'indipendenza e l'autonomia. Tuttavia, le organizzazioni ombrello non garantiscono stabilità occupazionale e protezione sociale, anche se a volte offrono una certa sicurezza. Un altro tipo di lavoro collaborativo è il coworking, ossia lo svolgimento di un lavoro individuale ma in gruppo, in uno spazio condiviso con altri.

Ciascuno svolge i propri compiti separatamente, ma utilizza l'infrastruttura creata per tutti. Un'altra soluzione comune è quella delle cooperative, in cui i freelance si uniscono come soci per scambiare conoscenze ed esperienze nel proprio settore di specializzazione, condividere informazioni sulle novità del mercato e rafforzare il marketing.

C. DOMANDE DI REVISIONE:

1. Il coworking è un tipo di lavoro su piattaforma.
 - a. vero
 - b. falso
2. Il lavoro a distanza è simile al lavoro su piattaforme in termini di utilizzo delle moderne TIC?
 - a. Sì
 - b. No
3. Il job sharing prevede il lavoro a tempo parziale di almeno due persone.
 - a. Sì
 - b. No
4. Quando i datori di lavoro scambiano tra di loro i dipendenti che assumono per aumentare l'efficienza della loro attività e non generare costi inutili, si tratta di:
 - a. Gestione interinale
 - b. Occupazione collaborativa
 - c. Condivisione dei dipendenti
5. Uno stile di lavoro che combina più fonti di reddito, basato sull'indipendenza e sulla propria responsabilità, che è l'opposto del lavoro di squadra subordinato in un'azienda, è:
 - a. Lavoro occasionale
 - b. Lavoro di portafoglio
 - c. Occupazione collaborativa
6. Il lavoro definito sulla base del tipo di remunerazione ricevuta (forma di pagamento) è:
 - a. Lavoro a distanza
 - b. Lavoro sulla base di voucher
 - c. Lavoro a chiamata

7. L'utilizzo dei siti web dinamici che combinano le funzioni di un'azienda e di un mercato digitale per mettere in contatto utenti interessati a uno scambio di servizi a breve termine (un ordine e la sua rapida esecuzione) è un esempio di forma flessibile di occupazione, descritta come:

- a. Lavoro occasionale
- b. Lavoro su piattaforme
- c. Lavoro di portafoglio

8. La forma di impiego appropriata per affidare a un manager le attività di gestione nella ristrutturazione di un'azienda è:

- a. Lavoro a distanza
- b. Gestione interinale
- c. Occupazione collaborativa

IV

SFIDE DELL'UNIONE EUROPEA E IL MERCATO DEL LAVORO

Il documento "Libro bianco sul futuro dell'Europa. Riflessioni e scenari per l'UE-27 fino al 2025" del 1° marzo 2017 sottolinea che occorre perseguire la creazione di un mercato interno unico, uno dei cui obiettivi è migliorare le condizioni di vita e di lavoro della popolazione della Comunità europea. Gli scenari vi presentati si basano tra i seguenti presupposti:

- ♦ Andare avanti - attuare un programma di riforme positivo.
- ♦ Nient'altro che il mercato unico - puntare sull'approfondimento di alcuni aspetti chiave del mercato unico.
- ♦ Chi vuole di più, fa di più - consentire agli Stati membri che lo desiderano di cooperare più strettamente in settori specifici.

Fare meno insieme ma in modo più efficace - concentrandosi sul raggiungimento di risultati in modo più efficiente e veloce in aree politiche selezionate (innovazione,

- ♦ commercio, sicurezza, migrazione, gestione delle frontiere e difesa), prestando meno attenzione ad altre questioni.
- ♦ Fare molto di più insieme - parlare con una sola voce sulla scena internazionale, affrontare insieme le questioni fondamentali, in particolare la sicurezza e la difesa. Nella "Nuova agenda strategica 2019-2024" del 20 giugno 2019 il Consiglio europeo ha individuato quattro aree prioritarie per guidare il lavoro delle istituzioni dell'UE nei prossimi cinque anni in risposta alle sfide e alle opportunità derivanti dalla situazione globale emergente. Le aree individuate sono:
 - ♦ proteggere i cittadini e le libertà;
 - ♦ sviluppare una base economica forte e vivace;
 - ♦ costruire un'Europa climaticamente neutrale, verde, equa e sociale;
 - ♦ promuovere gli interessi e i valori europei sulla scena mondiale.

Tra le sei priorità, si segnalano:

- ♦ Green Deal europeo
- ♦ L'Europa per l'era digitale
- ♦ Un'economia al servizio dei cittadini
- ♦ Un'Europa più forte nel mondo
- ♦ Promozione dello stile di vita europeo
- ♦ Un nuovo slancio per la democrazia europea

A seguito della pandemia COVID-19, è stato sviluppato un piano di recupero per l'Europa.

"NextGenerationEU" offre la possibilità di diventare più forti dopo il coronavirus, che ha provocato enormi danni sociali ed economici. Grazie ai fondi, la ripresa avverrà in molti settori della vita. L'Europa dopo la pandemia COVID-19 deve diventare più digitale, più rispettosa dell'ambiente, più resiliente e meglio preparata alle sfide attuali e future. L'obiettivo principale è trasformarla in un'economia e in una società moderne, competitive ed efficienti dal punto di vista delle risorse. Questi cambiamenti devono essere accompagnati dalla creazione di posti di lavoro di migliore qualità. Le riforme dovrebbero riguardare le seguenti aree:

- trasformazione ecologica
- trasformazione digitale
- crescita e occupazione intelligente, sostenibile e inclusiva
- coesione sociale e territoriale
- salute e immunità
- politiche per la prossima generazione, tra cui l'istruzione e le competenze.

DA NOTARE

"NextGenerationEU" è il più grande pacchetto di misure per il rilancio dell'economia europea.

Degno di nota è il programma di finanziamento "Europa digitale", volto a portare le TIC alle imprese, ai cittadini e alle amministrazioni pubbliche per ottimizzare i benefici e soddisfare le esigenze di innovazione, in particolare nei rapporti di lavoro. Un mercato competitivo a livello globale dovrebbe offrire condizioni di lavoro moderne, sicure ed eque, coltivare le competenze della forza lavoro necessarie alla trasformazione, fornire opportunità di sviluppo professionale e favorire l'inclusione sociale. L'Europa deve impegnarsi per una società aperta, democratica e sostenibile, basata sui valori e sui principi sviluppati finora. In questo contesto, vale la pena di fare riferimento alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea del 7 dicembre 2000, che afferma che ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro che rispettino la sua salute, la sua sicurezza e la sua dignità. Ha diritto a una limitazione dell'orario di lavoro massimo, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a un periodo annuale di ferie retribuite.

In seguito alle misure di protezione per prevenire la diffusione del coronavirus, abbiamo osservato la diffusione del lavoro su piattaforme, che è cresciuto di importanza e ha iniziato ad essere considerato come un servizio tipico per il trasporto e la fornitura di spesa e di pasti al domicilio. Diventato un impulso all'innovazione e un fattore di crescita dell'occupazione, ha innescato la necessità di esaminare le condizioni di lavoro e gli aspetti sociali di chi lo svolge. Il lavoro su piattaforme è molto eterogeneo, il che rende difficile disciplinarlo per bilanciare meglio gli interessi degli utenti e normalizzare i diritti del lavoro. Alcuni di loro sono lavoratori autonomi che apprezzano l'autonomia, ma ci sono anche coloro che sperimentano la subordinazione e il controllo in termini di livelli salariali e condizioni di lavoro. Il disegno di direttiva del 9 dicembre 2021 è un tentativo di risolvere le questioni fondamentali legate all'eliminazione della sbagliata classificazione di lavoratori e dovrebbe anche migliorare le condizioni di lavoro attraverso le piattaforme online.

DA NOTARE

Con la diffusione delle moderne tecnologie digitali, sono stati iniziati i lavori per disciplinare le forme di lavoro atipiche basate sull'utilizzo delle piattaforme per tutelare le condizioni di lavoro.

Un altro esempio che dimostra la spinta normativa verso l'occupazione atipica è la risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 con le raccomandazioni alla Commissione sul diritto di essere offline, cioè di non impegnarsi al di fuori dell'orario di lavoro in compiti professionali che devono essere svolti e di non partecipare alla comunicazione attraverso gli strumenti digitali, direttamente o indirettamente. Inoltre, vale la pena notare che è in fase di adozione un nuovo accordo delle parti sociali europee sul telelavoro. È destinato a rivedere il precedente accordo sociale del 2002, che non è stato trasformato in una direttiva europea. Sebbene non esista una normativa universale, il telelavoro compare nella direttiva del 20 giugno 2019 sull'equilibrio tra lavoro e vita privata di genitori e assistenti. La direttiva stabilisce infatti che i dipendenti con figli fino a una certa età (almeno otto anni) e i caregiver hanno il diritto di richiedere accordi di lavoro flessibili per poter svolgere i loro obblighi di cura. Secondo la definizione concordata, per modalità di lavoro flessibili si intende l'uso del lavoro a distanza, di orari di lavoro flessibili o di orari di lavoro ridotti.

D. DOMANDE DI RIPASSO:

1. Il "Libro bianco sul futuro dell'Europa (...) intendeva avviare un processo di avanzamento per prepararsi ad affrontare le sfide e le opportunità del prossimo futuro?
 - a. Sì
 - b. No

2. "NextGenerationEU" è un fondo di recupero dell'UE per facilitare la ripresa dalla pandemia COVID-19 attraverso la trasformazione delle economie nazionali, la creazione di opportunità e di posti di lavoro in Europa.
 - a. Sì
 - b. No

3. Le raccomandazioni sul diritto a essere offline contengono una definizione e delle regole per il lavoro a distanza?
 - a. Sì
 - b. No

4. Le condizioni di lavoro su piattaforme online sono standardizzate a livello europeo e proteggere coloro che sono apparentemente lavoratori autonomi.
 - a. Vero
 - b. Falso

5. Il lavoro a distanza è una modalità di lavoro flessibile pensata per aiutare i genitori o chi si occupa di bambini piccoli di conciliare lavoro e vita privata.
 - a. Vero
 - b. Falso

RISPOSTE CORRETTE:			
A.	B.	C.	D.
1. b	1. a	1. b	1. a
2. a	2. b	2. a	2. a
3. a	3. a	3. a	3. b
4. a	4. a	4. c	4. b
	5. a	5. b	5. a
	6. b	6. b	
	7. b	7. b	
	8. a	8. b	
	9. a		
	10. b		



Atypical

employee involvement of atypical workers – example of service sector



Co-funded by
the European Union