



FORME DI IMPIEGO ATIPICHE E COMPETENZE DELL'AMMINISTRAZIONE DEL LAVORO BELGA

SERVIZIO PUBBLICO FEDERALE IMPIEGO, LAVORO E CONCERTAZIONE SOCIALE DELBELGIO

(stralcio della relazione presentata da Michel Aseglio e Damien Delatour)



PIANO DI ESPOSIZIONE



- I SERVIZI D'ISPEZIONE IN BELGIO



- LE PRINCIPALI FORME D'IMPIEGO ATIPICHE E/O FLESSIBILI IN BELGIO



- CONCLUSIONI



I SERVIZI D'ISPEZIONE SOCIALE BELGI



IL BELGIO È UNO STATO FEDERALE CHE SI COMPONE DI COMUNITÀ E REGIONI (ART.1 COSTITUZIONE)





IL SISTEMA D'ISPEZIONE DEL LAVORO

- Specializzato e non generalista.
- Tenendo conto della specificità istituzionale belga (Servizi federali e Regionali) la 6° riforma dello Stato (2014) ha trasferito alle regioni diverse competenze in materia d'impiego.

CIRCA 900 ISPETTORI SOCIALI, NEL COMPLESSO, SULL'INSIEME DEL PAESE



INSPEZIONE FEDERALE DEL LAVORO IN BELGIO

2 FILONI DI INTERVENTO



REGOLAMENTAZIONE DEL
LAVORO (SPF EMPLOI)

SICUREZZA SOCIALE
(SFP SECU)



A LIVELLO FEDERALE: 5 PRINCIPALI SERVIZI

- IL CONTROLLO DELLE LEGGI SOCIALI « C.L.S.»
- IL SERVIZIO SALVAGUARDIA DEL REGIME (servizio di controllo) DELL'ONEM
- L'ISPEZIONE SOCIALE DEL «SPF» SICUREZZA SOCIALE
- L'ISPEZIONE DELL'ONSS
- IL CONTROLLO DEL SISTEMA DI «WELFARE»



MODALITÀ D'INTERVENTO

SUL PIANO PENALE

- C.L.S. (controllo leggi speciali)
- C.B.E. (controllo benessere sul lavoro)
- I.S. (Ispezione sociale, organo del Ministero Sicurezza Sociale)
- ONSS (Ufficio Nazionale Sicurezza Sociale)
- O.N.E.M.(Ufficio Nazionale per l'impiego)

Uditorato del lavoro

SUL PIANO CIVILE

O.N.S.S (Ufficio Nazionale Sicurezza Sociale)



Tribunale del lavoro



ALTRI SERVIZI FEDERALI D'ISPEZIONE MA CON COMPETENZE PIÙ SPECIFICHE

- FAT (incidenti sul lavoro)
- INAMI (malattia – invalidità)
- INASTI (assicurazione sociale lavoratori autonomi)
- ONVA(ferie annuali)
- ONAFTS(assegni familiari lavoratori dipendenti)



A LIVELLO REGIONALE, CIASCUNA REGIONE HA IL PROPRIO SERVIZIO D'ISPEZIONE SOCIALE

Competenze in materia di:

- Lavoro degli stranieri extracomunitari
- Promozione e sostegno all'impiego
- Accordi con società interinali



CARATTERISTICHE DEI SERVIZI DI CONTROLLO

- Esistenza di molteplici servizi (18)
- Dipendenti da diversi Servizi Federali o istituzioni
- Perfino, fonte d'inefficacia (obiettivi diversificati, problemi di coordinamento, concorrenza reciproca, ecc)



LE SANZIONI ATTUALI

(nell'ordinamento belga, le infrazioni alla legislazione sociale sono raggruppate in 4 livelli in ordine crescente di gravità)

| INFRAZIONI | SANZIONI | | |
|-------------------------------------|-----------------|----------------|----------------|
| X6 (decimali addizionali)* | | | |
| | Carcerazione | Ammenda pen. | Ammenda amm. |
| Livello 1 | // | // | 60 -600 |
| Livello 2 | // | 300 - 3000 | 150 -1500 |
| Livello 3 | // | 600 - 6000 | 300 - 3000 |
| Livello 4 (lavoro nero-illegale) | 6 mesi – 3 anni | 3.600 – 36.000 | 1.800 – 18.000 |
| | | | |

* Si tratta di un moltiplicatore da applicare all'importo delle ammende penali per ottenere la somma che deve essere realmente pagata. Il che permette di aumentare l'importo delle ammende con un solo strumento giuridico, anziché modificare l'importo di ogni singola ammenda.



LE PRINCIPALI FORME D'IMPIEGO ATIPICO O FLESSIBILE IN BELGIO

- Gli impieghi atipici e/o flessibili si sono fortemente sviluppati in questi ultimi anni al fine di rispondere ad un bisogno di flessibilità da parte dei datori di lavoro ed al fine di favorire l'accesso all'impiego.
- Le regioni mettono in campo diversi dispositivi nel quadro delle loro politiche di promozione dell'impiego.
- La lista che segue non è dunque esaustiva.



IL LAVORO A TEMPO PARZIALE

- Contratto di lavoro obbligatoriamente in forma scritta.
- Durata minima delle prestazioni 1/3 del tempo pieno (mass. 38h/sett.).
- Assimilazione di certe ore complementari ad ore supplementari (>13h. mensili) con maggiorazione salariale.
- Per rendere possibile il controllo, obbligo di pubblicità degli orari: specificati nel contratto di lavoro, nel registro del lavoro ("RT") dell'impresa, copia del contratto da conservare sul luogo di lavoro.
- In caso di orari variabili, obbligo di affiggere sulla bacheca aziendale, con almeno 6 giorni di anticipo, un avviso contenente la specifica degli orari individualmente svolti da ciascun lavoratore.
- Obbligo di conservazione dei suddetti avvisi per almeno 1 anno.





IL LAVORO A TEMPO PARZIALE

- In caso di deroga agli orari affissi, obbligo di tenuta di un “quaderno delle deroghe”, contenente la specifica, per lavoratore e in ordine di data, delle deroghe effettuate. Il suddetto quaderno deve essere conservato per almeno 5 anni.
- Sanzioni Civili – In caso di corresponsione di una retribuzione di più di 1/3 superiore a quella prevista per il tempo minimo di lavoro e in assenza di pubblicità degli orari, scatta la presunzione, che ammette la prova contraria, di occupazione a tempo pieno.
- Penali- infrazioni di livello 3(per le misure in materia di pubblicità e deroghe), infrazioni di livello 4, in caso d’inottemperanza a diffida preventiva dell’ispezione del lavoro.
- L’ ONSS non è competente per le infrazioni penali



LAVORO TEMPORANEO ED INTERINALE E MODALITÀ DI MESSA A DISPOSIZIONE DEI LAVORATORI

Il lavoro temporaneo:

- Obbligatoriamente con atto scritto richiamante i motivi dell'impegno assunto con tale contratto:
 - Unicamente per sostituire un lavoratore stabile della medesima categoria (per la durata della sospensione o per un periodo massimo di tre mesi, previo accordo della Delegazione sindacale ed informazione al "CLS", in caso di licenziamento del lavoratore),
 - Incremento temporaneo di lavoro (durata: un mese rinnovabile, con obbligo di preventivo accordo con la Delegazione Sindacale e informazione al "CLS")
 - esecuzione di un lavoro eccezionale (lavori d'inventario e di bilancio sino ad un massimo di 7 giorni per anno o attività non abituale sino ad un massimo di 3 mesi).

In caso di rispetto delle condizioni previste, i contratti a durata determinata successivi non saranno convertiti in contratti a durata indeterminata, al contrario di quanto avviene se le condizioni non vengano rispettate.



SEGUE LAVORO TEMPORANEO E INTERINALE...

Le imprese di lavoro interinale non possono mettere lavoratori interinali a disposizione degli utilizzatori e questi ultimi non possono occuparli se non per le seguenti ragioni:

- provvedere alla sostituzione di un lavoratore stabile (massimo 6 mesi rinnovabile una sola volta più comunicazione al “CLS”)
- rispondere ad un incremento temporaneo di lavoro (accordo sindacale più comunicazione al “CLS”, non è previsto un limite di durata, in mancanza di accordo sindacale, massimo 6 mesi, rinnovabili 2 volte)
- garantire l'esecuzione di un lavoro eccezionale (massimo 3 mesi o lavori di inventario e bilancio per non più di 7 giorni all'anno)
- per motivi di inserimento, quando, cioè, si ricorre al contratto interinale con l'obiettivo di procurare al lavoratore interessato un impegno lavorativo finalizzato a coprire un posto vacante (minimo 1 settimana, massimo 6 mesi e non più di 3 contratti d'inserimento per posto d lavoro).

Sanzioni, in caso di mancato rispetto delle succitate condizioni : trasformazione in contratto a tempo indeterminato.



SEGUE LAVORO TEMPORANEO E INTERINALE...

Il contratto tra la società interinale e il lavoratore

Prima fase: conclusione di un contratto, con i richiami obbligatoriamente previsti dalla legge, tra il lavoratore e la società interinale, nel momento in cui il lavoratore entra in servizio per la prima volta in seno alla società interinale

Seconda fase: al momento dell'entrata in servizio presso l'utilizzatore, conclusione di uno specifico contratto entro i primi due giorni lavorativi.

In assenza di quanto sopra, è prevista la trasformazione in contratto a tempo indeterminato



SEGUE LAVORO TEMPORANEO E INTERINALE...

Il contratto tra la società interinale e l'utilizzatore

Formulato per iscritto al più tardi il settimo giorno lavorativo che segue all'inizio delle prestazioni.

Elementi obbligatoriamente indicati nel contratto (funzione, modalità di pagamento, durata del lavoro, premi, ecc)



SEGUE LAVORO TEMPORANEO E INTERINALE...

Condizioni di lavoro:

In nessun caso è consentito che la retribuzione e gli altri benefici, connessi al rapporto di lavoro, siano inferiori a quelli in vigore nel settore dell'utilizzatore

Competenze in materia di controllo:

Sugli accordi con la società interinale: Ispettorati Regionali
Sulle condizioni di lavoro: "CLS"





SEGUE LAVORO TEMPORANEO E INTERINALE...

Principio: interdizione

E' interdetta l'attività esercitata (al di fuori delle società interinali espressamente autorizzate) da una persona, fisica o morale, che consiste nel mettere lavoratori, dalla medesima ingaggiati, a disposizione di terzi, che ne utilizzino le prestazioni lavorative o esercitino una qualche autorità normalmente spettante al datore di lavoro.





SEGUE LAVORO TEMPORANEO E INTERINALE...

Eccezioni al suesposto principio di interdizione:

- Far rispettare, da un terzo, gli obblighi in materia di salute e sicurezza al lavoro;
- Le istruzioni impartite da un terzo ai lavoratori di un datore, in virtù di un contratto scritto tra il predetto datore e il terzo, a condizione che il contratto scritto preveda esplicitamente ed in maniera dettagliata quali sono precisamente le istruzioni che possono essere impartite dal terzo.



SEGUE LAVORO TEMPORANEO E INTERINALE...

Conseguenze di una messa a disposizione illecita:

Sanzioni civili (instaurazione di un rapporto a tempo indeterminato con l'utilizzatore e obbligazione solidale tra somministratore ed utilizzatore per i debiti sociali e le retribuzioni) e penali (di livello 3 per il somministratore e l'utilizzatore).

Deroghe all'interdizione e controllo:

- Accordo con la delegazione sindacale ed autorizzazione da parte del "CLS" (durata limitata e convenzione tripartita obbligatoria);
- Solo la comunicazione al "CLS" (in caso di cooperazione con entità «ecofin» per l'esecuzione di compiti specializzati che presuppongono il possesso di una particolare qualificazione professionale).

Nascita di una responsabilità solidale durante il periodo di messa a disposizione



ALCUNI CONTRATTI PARTICOLARI

- Contratto d'impiego per studenti- deve essere stipulato in forma scritta e contenere delle clausole obbligatorie (data, luogo, durata del lavoro, retribuzione, indirizzi del CLS, ecc.)
- Contratto di lavoro a domicilio- deve essere stipulato in forma scritta e contenere delle clausole obbligatorie (identificazione, luogo in cui sono effettuate le prestazioni, retribuzione, descrizione del lavoro, regime di lavoro)
- Convenzione d'immersione professionale- convenzione con la quale uno stagista, nel quadro di una formazione non accademico o settoriale, acquisisce delle conoscenze attraverso le prestazioni di lavoro presso l'imprenditore. Sebbene non si tratti d'un contratto di lavoro, in termini propri, gli stagisti beneficiano delle disposizioni relative alla durata del lavoro massimo, ai riposi , su cui il "CLS" ha competenze di controllo. Deve essere stipulato in forma scritta e contenere un piano di formazione validato dalla Regione competente, nonché un'indennizzazione minima prevista dalla legge.



SEGUE ALCUNI CONTRATTI PARTICOLARI...

I succitati contratti (più il lavoro temporaneo) sono dei documenti sociali, rispetto a cui il datore ha i seguenti obblighi:

- formularli conformemente alla legge
- rimetterli al lavoratore
- tenerli a disposizione dei servizi d'ispezione del lavoro in un luogo ben determinato (in caso negativo, informazione al CLS)
- conservarli per 5 anni

- Il mancato rispetto della legge configura un'infrazione penale di livello 2

- Controllo Competenza comune in capo ai Servizi federali ispettivi





ALTRI PIANI.....

Sistema dei “titres-services” (titoli di servizio):

Destinato a lottare contro il lavoro nero nel settore dei piccoli servizi, il sistema dei “titres-services” permette di far effettuare questi lavori in favore di privati (pulizia, stiratura, corsi, giardinaggio) da parte di lavoratori in regola, in possesso di un vero contratto di lavoro da parte di imprese autorizzate dallo Stato.

Il privato che vi fa ricorso ricompensa il servizio con un “titre”, per ore di lavoro, acquistato presso un fornitore autorizzato.

Lo Stato sovvenziona il sistema, perché il privato può dedurre dai propri oneri fiscali l'acquisto dei “titres” e l'impresa che paga il lavoratore ottiene il rimborso dallo Stato del valore nominale dei “titres”.

Le competenze in materia sono state appena trasferite alle Regioni per quanto concerne i lavori autorizzati e i modi di sovvenzione.

Il controllo delle condizioni di lavoro rimane di competenza del CLS.





ALTRI PIANI...

Piano “Activa”:

Misura in favore dell’impiego che prevede una riduzione dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, in caso di assunzione di un lavoratore in cerca d’impiego, abbinata all’attivazione dell’indennità di disoccupazione o d’integrazione salariale, in caso di assunzione di un disoccupato indennizzato o di un beneficiario di un reddito di integrazione salariale.

Vanno citate le seguenti due misure di agevolazione a favore di datori che assumono lavoratori in cerca d’impiego:

- la riduzione o l’esonero dei contributi previdenziali a carico del datore;
- l’attivazione dell’indennità di disoccupazione o dell’integrazione salariale che il datore può dedurre dalla retribuzione netta da pagare.

La competenza in materia è stata di recente regionalizzata.

Competenze in materia di controllo: Gli Ispettorati regionali sul rispetto delle condizioni del piano, il CLS sulle condizioni di lavoro.



CONCLUDIAMO...

“Lorsqu’il s’agit des humbles, c’est la liberté qui opprime et la loi qui libère!”



Charles de Montalembert
Giornalista, storico, uomo politico francese
(1810- 1870)