

WROCLAW 1/3 Giugno 2015- XIX INCONTRO RIIFT



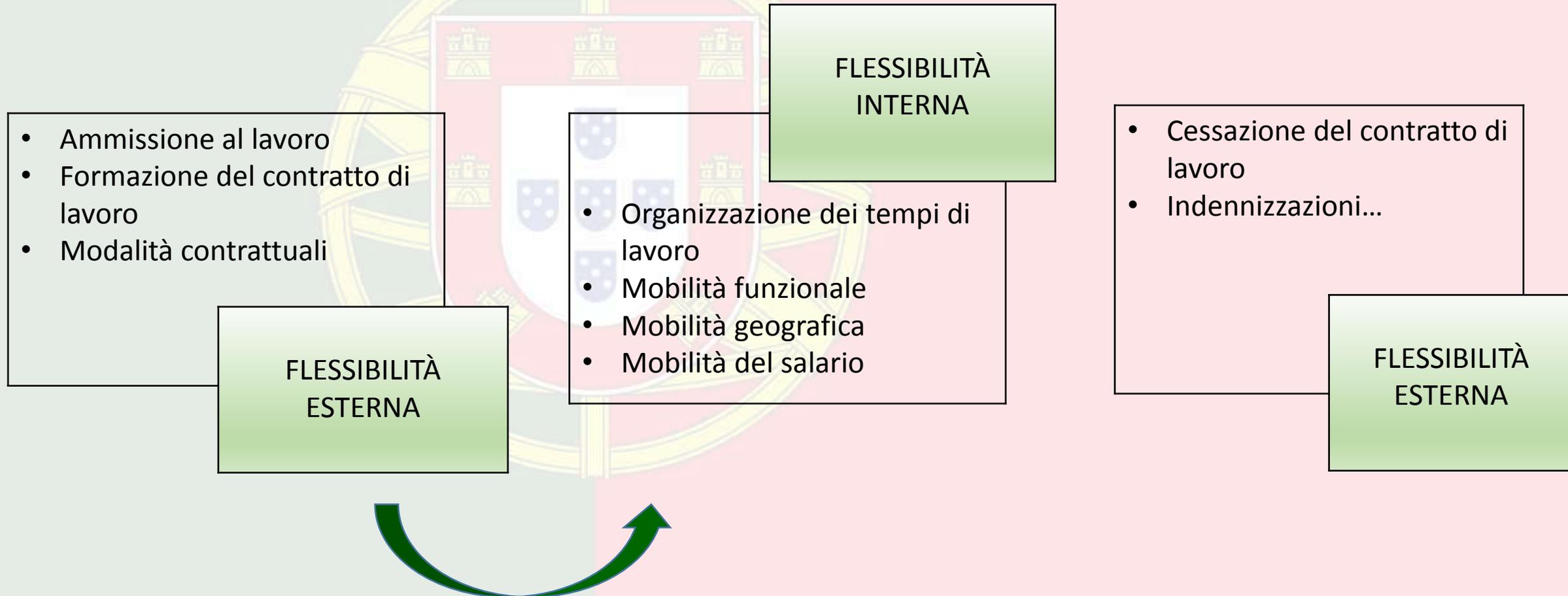
LA MOLTIPLICAZIONE DELLE FORME CONTRATTUALI DI LAVORO IN RISPOSTA ALLA DOMANDA DI FLESSIBILITA' - L'ESPERIENZA DEL PORTOGALLO

A CURA DELL'A.C.T. -AUTORIDADE PARA AS CONDICOES DU TRABALHO
(Stralcio della relazione di Manuel Maduro Roxo)

SOMMARIO

- ❑ La legge del lavoro e la flessibilità: grandi assi di riforma
- ❑ La moltiplicazione delle forme contrattuali di lavoro
 - ❑ accesso diretto, indiretto ed inquadramento nell'impresa
- ❑ Le attività dell'ispezione del lavoro
- ❑ Qualche conclusione

LA FLESSIBILITÀ



RIFORME DELLA LEGGE DEL LAVORO E FLESSIBILITÀ

- ❑ 1969(Decreto legge n49-408/1969)
 - ❑ Standardizzazione (interna)
 - ❑ Flessibilità esterna totale

- ❑ 1975 (CRP; Decreto Legge n.37 2- A/75)
 - ❑ Standardizzazione (interna)
 - ❑ Flessibilità esterna ridotta: il divieto di licenziamento senza giusta causa (causa soggettiva)
 - ❑ Le eccezioni: il lavoro a termine (Decreto legge n.781/76).

SEGUE RIFORME LEGISLAZIONE LAVORO E FLESSIBILITÀ

- ❑ 1989
 - ❑ La cessazione del contratto di lavoro: la causa oggettiva (Decreto legge n.64-A/89)
 - ❑ Nuove modalità contrattuali: il lavoro interinale (Decreto legge N. 358/89)

- ❑ 2003/2009. La codificazione
 - ❑ La flessibilità interna
 - ❑ La flessibilità, funzionale, geografica, oraria e il suo costo
 - ❑ La flessibilità esterna
 - ❑ Moltiplicazione delle forme contrattuali d'accesso;
 - ❑ Il costo del licenziamento

FORME DI ACCESSO ALL'IMPIEGO

PRIMA DELL'ACCESSO

- Reclutamento e selezione
- Collocamento dei lavoratori

ACCESSO DIRETTO

- Con incorporazione in seno all'impresa
- Senza incorporazione in seno all'impresa

ACCESSO INDIRETTO

- Con inquadramento nell'impresa
- Senza inquadramento d'impresa

RECLUTAMENTO, SELEZIONE, COLLOCAMENTO L' AGENZIA DI LAVORO PRIVATA

Agenzia

Persona fisica o morale, non integrata nella Pubblica Amministrazione, che, svolgendo attività di intermediazione tra l'offerta e la domanda d'impiego, promette il collocamento dei lavoratori in cerca d'impiego, senza far parte del rapporto di lavoro che ne deriva.

AGENZIA DELL'IMPIEGO PRIVATA

L'agenzia ha per obiettivo la realizzazione di uno o più dei seguenti servizi:

1. Ricezione delle offerte d'impiego;
2. Iscrizione dei lavoratori in cerca d'impiego;
3. Collocamento dei lavoratori alla ricerca di un impiego.
4. La selezione, l'orientamento o anche la formazione professionale, quando sia promossa in vista del collocamento di lavoratori in cerca d'occupazione;

Cfr. la Convenzione ILO (n.181) sulle agenzie d'impiego private, 1997.

DOVERI DELL' AGENZIA

- Pari opportunità nell'accesso all'impiego;
- Non discriminazione;
- Protezione dei dati personali dei lavoratori in cerca d'impiego;
- Proporzionalità tra le informazioni richieste e le caratteristiche del lavoro offerto;
- Offerta d'impiego corrispondente alle capacità ed alla formazione del lavoratore;
- Gratuità dei servizi per i lavoratori alla ricerca di un impiego;
- Rapporti con il Servizio pubblico dell'impiego:
- Comunicazione preventiva;
- Utilizzo delle offerte d'impiego pubblicate dal servizio pubblico;
- Dati sull'attività svolta.

MODALITÀ DEL CONTRATTO DI LAVORO PREVISTE DALLA LEGGE. ACCESSO DIRETTO CON INCORPORAZIONE IN SENO ALL'IMPRESA

Il rapporto normale

- ❑ A durata indeterminata (art.12 del Codice del Lavoro)

I rapporti speciali

- ❑ A durata determinata, con termine certo o incerto (art.140 del Codice del Lavoro);
- ❑ Rapporto con una pluralità di datori di lavoro, nell'ambito di società del medesimo gruppo (art.101 del Codice del Lavoro);
- ❑ A tempo parziale (art.150 del Codice del Lavoro);
- ❑ Di durata brevissima (art.142 del Codice del Lavoro);
- ❑ Lavoro intermittente (art.157 del Codice del Lavoro);
- ❑ Telelavoro (art.165 del Codice del Lavoro).

IL RAPPORTO NORMALE – PRESUNZIONE DI LAVORO SUBORDINATO (art. 12 del Codice del lavoro)

- ❑ Indici di subordinazione giuridica:
 - ❑ Legame reale del lavoratore all'impresa;
 - ❑ Il contratto realmente posto in essere;

- ❑ Indici di subordinazione economica:
 - ❑ Forte preponderanza o esclusività della fonte di reddito;
 - ❑ Non esercitare un'altra attività remunerata.

LA PRESUNZIONE DI LAVORO SUBORDINATO (art. 12 Codice del Lavoro) IL METODO INDIZIARIO

Indici di subordinazione giuridica

- Sottomissione a un orario di lavoro;
- Controllo dell'assenteismo;
- Esecuzione del lavoro in un luogo stabilito dal datore;
- Esistenza di un controllo esterno sulle modalità della prestazione;
- Obbedienza ad ordini o istruzioni, verbali o scritti, o comunque l'esistenza di questa possibilità;
- Assoggettamento alla disciplina dell'impresa;
- Proprietà degli strumenti di lavoro;
- Formazione sugli equipaggiamenti di lavoro utilizzati;
- Remunerazione in funzione del tempo di lavoro.

LA PRESUNZIONE DI LAVORO SUBORDINATO - UNA PROCEDURA URGENTE

- ❑ La comunicazione verso la Previdenza Sociale
 - ❑ Relazione tra rapporto di lavoro e rapporto contributivo

- ❑ Una procedura urgente verso il Tribunale del Lavoro
 - ❑ La sanzione amministrativa e in parallelo il riconoscimento, in sede giudiziaria, dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato
 - ❑ su iniziativa dell'ispezione del lavoro
 - ❑ istruita dalla Procura della Repubblica innanzi al Tribunale

CONTRATTO A DURATA DETERMINATA: TERMINE CERTO O INCERTO (art.140 del Codice del Lavoro)

Natura eccezionale

Può essere instaurato unicamente per il soddisfacimento di un bisogno temporaneo e per il tempo strettamente necessario ad assicurare tale bisogno.

Limitazioni temporali alla durata

- A termine certo
 - Regola generale: sino ad un massimo di tre anni
 - Eccezioni: più due rinnovi straordinari (Legge n.76/2013)
- A termine incerto
 - Non può eccedere i sei anni

E' richiesta la forma scritta

CONTRATTO DI LAVORO CON UNA PLURALITÀ DI DATORI (art.101 Codice del Lavoro)

Il lavoratore s'impegna a fornire le proprie prestazioni ad una pluralità di datori di lavoro

- con un rapporto societario di partecipazioni reciproche, di settore o di gruppo
- che abbiano delle strutture organizzative comuni

E' richiesta la forma scritta con le seguenti indicazioni:

- identificazione delle parti ed indicazione dell'attività di lavoro
- luogo e durata normale del lavoro
- indicazione del datore che rappresenta gli altri nel rapporto di lavoro (al quale il lavoratore rimane legato al momento della cessazione del rapporto con la pluralità dei datori coinvolti)

Questo tipo di contratto solleva il problema delle organizzazioni complesse e della segmentazione del ruolo datoriale...

CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (artt. 150, 154 del Codice del Lavoro)

- Corrisponde ad un orario settimanale inferiore a quello a tempo pieno o a quello praticato in situazioni comparabili
- Divieto di trattamento meno favorevole rispetto a quello accordato ai lavoratori a tempo pieno in situazioni analoghe

CONTRATTO DI LAVORO DI DURATA BREVISSIMA (art.142 del Codice del Lavoro)

Oggetto del contratto:

- Attività agricola stagionale
- Realizzazione di un evento turistico di durata non superiore a 15 giorni

Durata massima:

- Durata non superiore a 15 giorni
- Non può eccedere 70 giorni effettivi nell'anno civile con il medesimo datore di lavoro

CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE (art.157 Codice del Lavoro)

Oggetto:

- Impresa che esercita un'attività d'intensità variabile o discontinua

Durata:

- Le parti possono convenire che la prestazione di lavoro sia intercalata da uno o più periodi d'inattività
- La prestazione di lavoro non può essere inferiore a 6 mesi a tempo pieno per anno, di cui 4 mesi devono essere consecutivi.

MODALITÀ DEL CONTRATTO DI LAVORO PREVISTE DALLA LEGGE. ACCESSO DIRETTO SENZA INCORPORAZIONE IN SENO ALL'AZIENDA

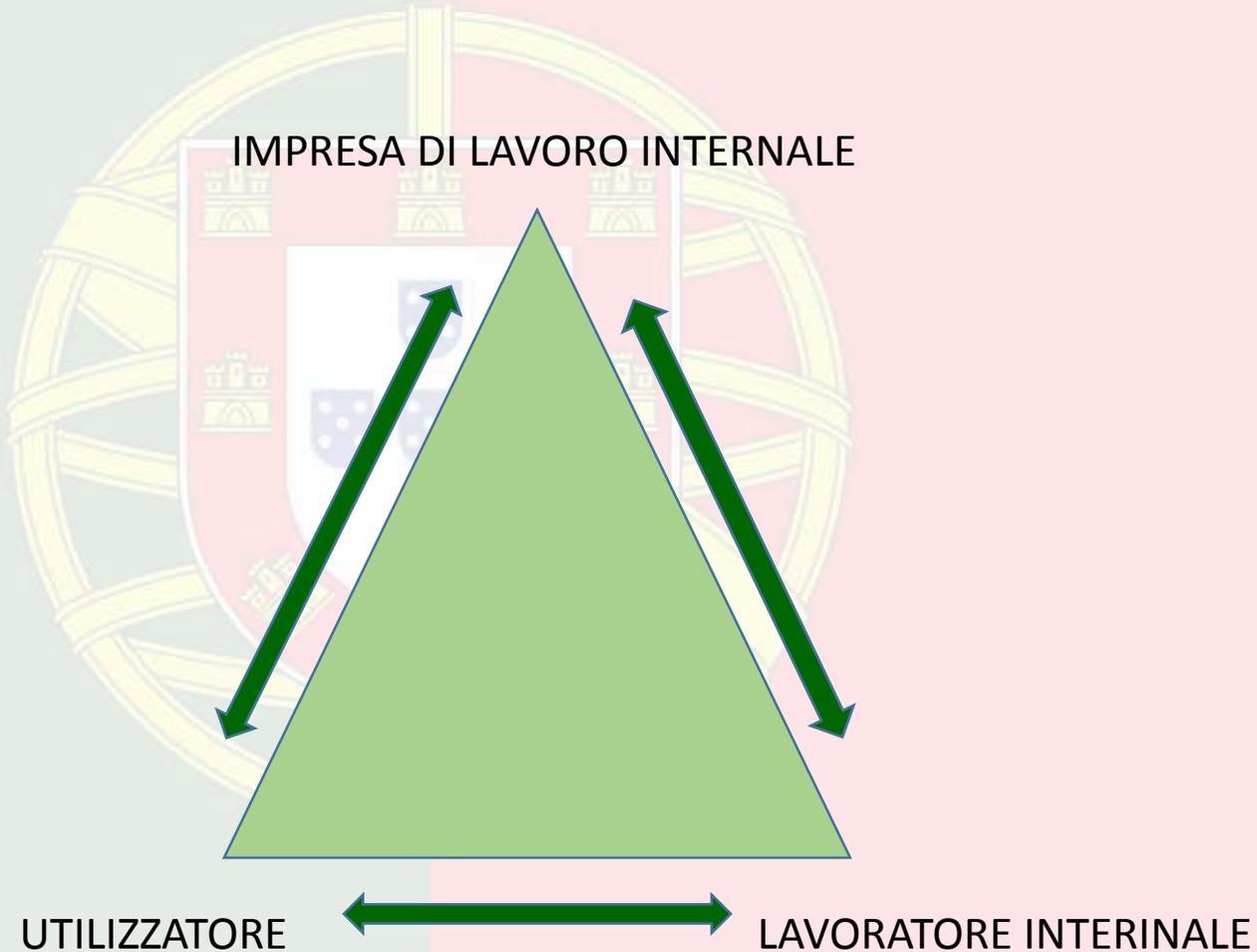
8 Commissione di servizio (art.161 del Codice del lavoro)

- posti di amministrazione, direzione, quadri che dipendono direttamente dall'amministrazione e dall'ufficio del personale

9 Periodo di prova (art.11 del Codice del lavoro)

- fase iniziale di esecuzione del contratto di lavoro, nel corso della quale le parti valutano l'interesse alla sua prosecuzione
- di regola, 90 giorni
- risoluzione del contratto senza preavviso, giustificazioni o forme di compensazione.

LAVORO INTERINALE (art.180° del Codice del lavoro)



LAVORO ECONOMICAMENTE DIPENDENTE

- ❑ Situazioni assimilate al contratto di lavoro(art.10 Codice Lavoro)
 - ❑ diritti della personalità, pari opportunità e non discriminazione, salute e sicurezza sul lavoro
 - ❑ compensazione in caso d'incidente del lavoro

- ❑ Contratto di prestazione di servizi/ outsourcing (art.1154° del Codice Civile)
 - ❑ Oggetto del contratto è il risultato del lavoro, intellettuale o manuale

ATTIVITÀ D'ISPEZIONE DEL LAVORO

PIANIFICAZIONE DELL'AZIONE

STATISTICHE

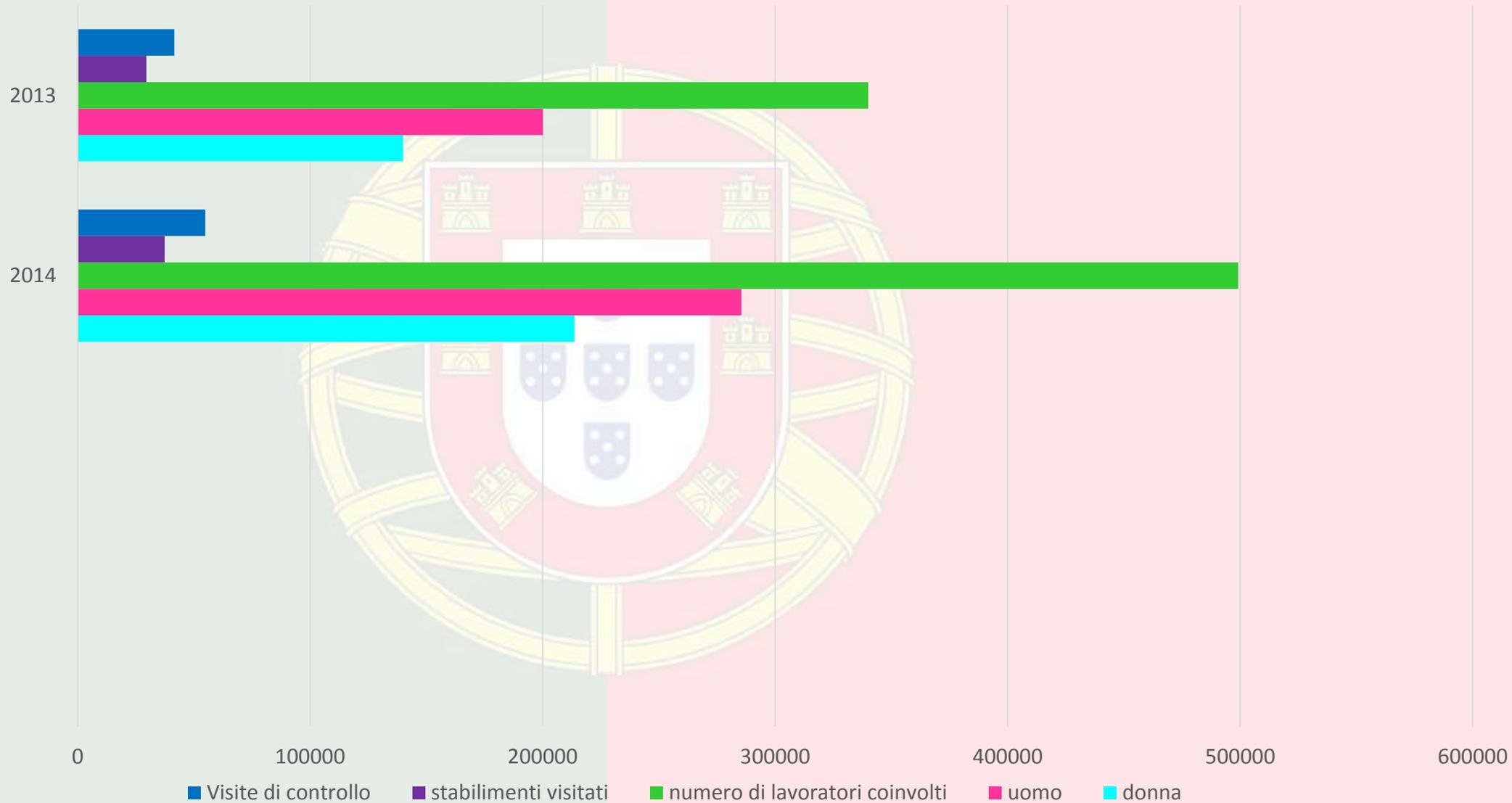
RISULTATI



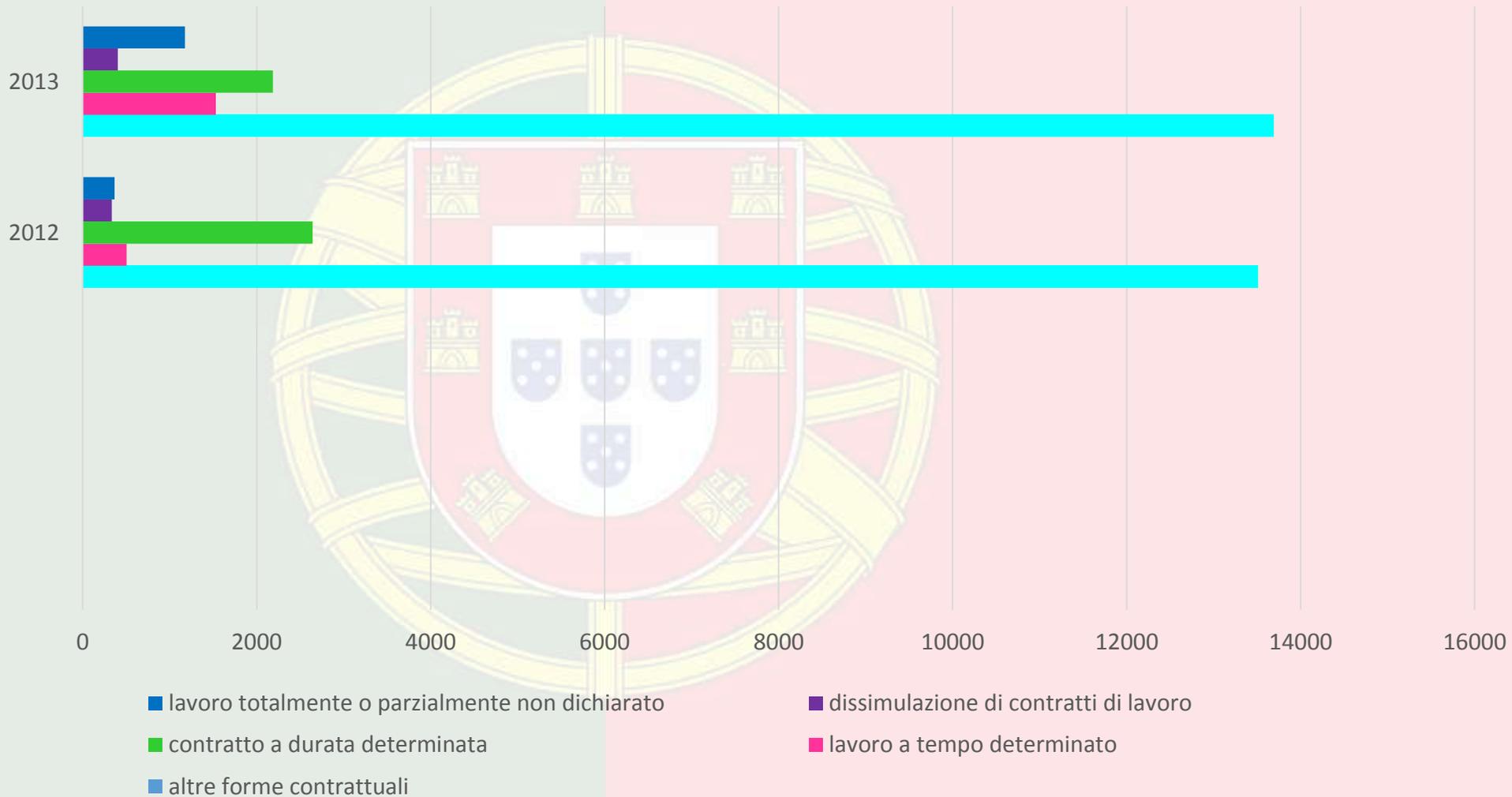
LA PIANIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ ISPETTIVA

- ❑ La segmentazione del mercato del lavoro
 - ❑ I gruppi vulnerabili
 - ❑ forme di lavoro atipico
 - ❑ dissimulazione del contratto di lavoro
 - ❑ attività economica a forte intensità di manodopera
- ❑ Il lavoro non dichiarato
 - ❑ Una campagna insieme alle Parti Sociali
- ❑ Il distacco dei lavoratori
 - ❑ sviluppo delle forme di cooperazione a livello europeo
- ❑ Reclutamento, selezione e collocamento dei lavoratori
- ❑ Il lavoro in rete:
 - ❑ l'incrocio dei dati per mirare l'intervento ispettivo
- ❑ Formazione degli ispettori del lavoro

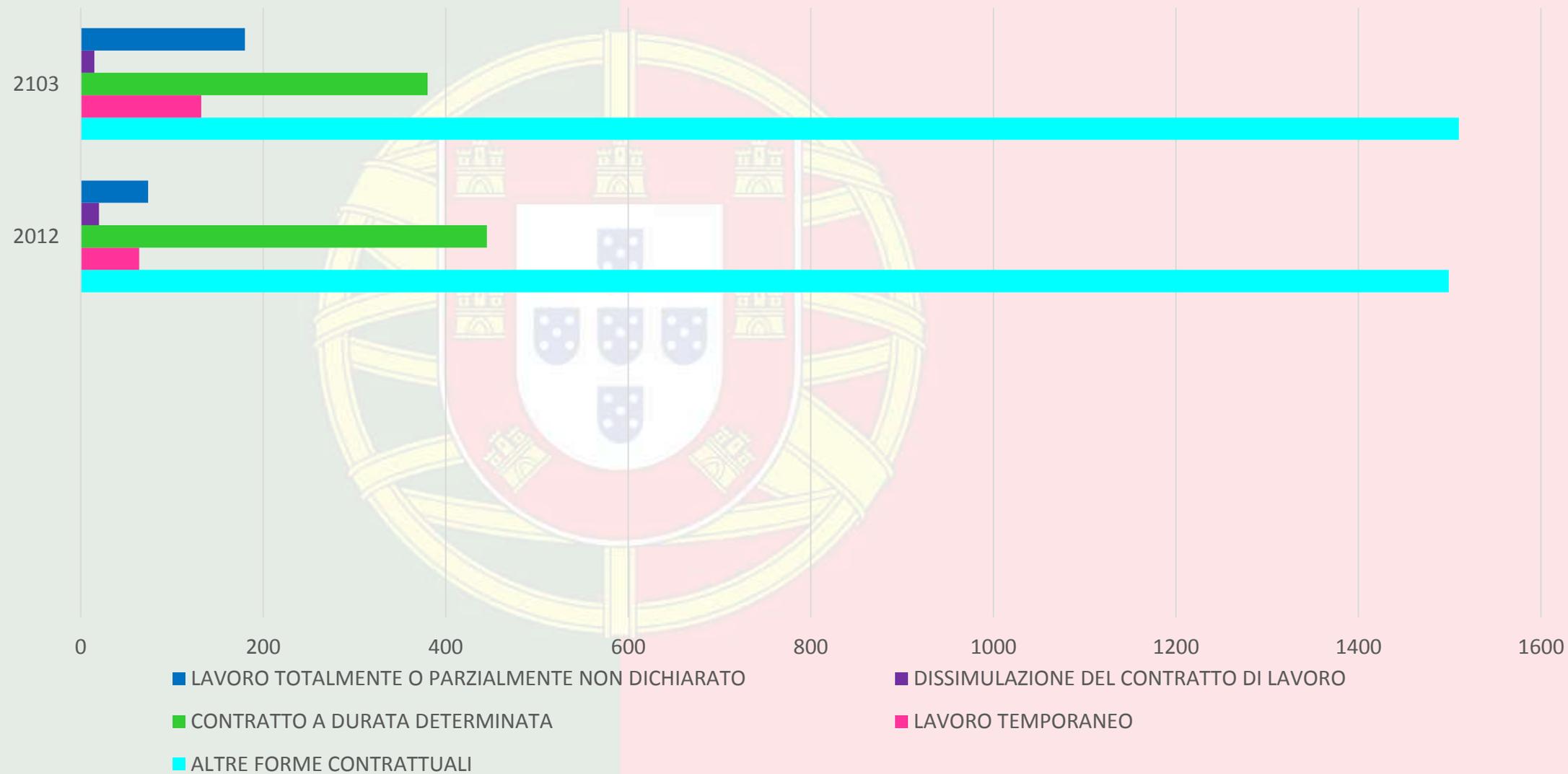
VISITE DI CONTROLLO, STABILIMENTI SOTTOPOSTI A CONTROLLO, LAVORATORI COINVOLTI PER SESSO



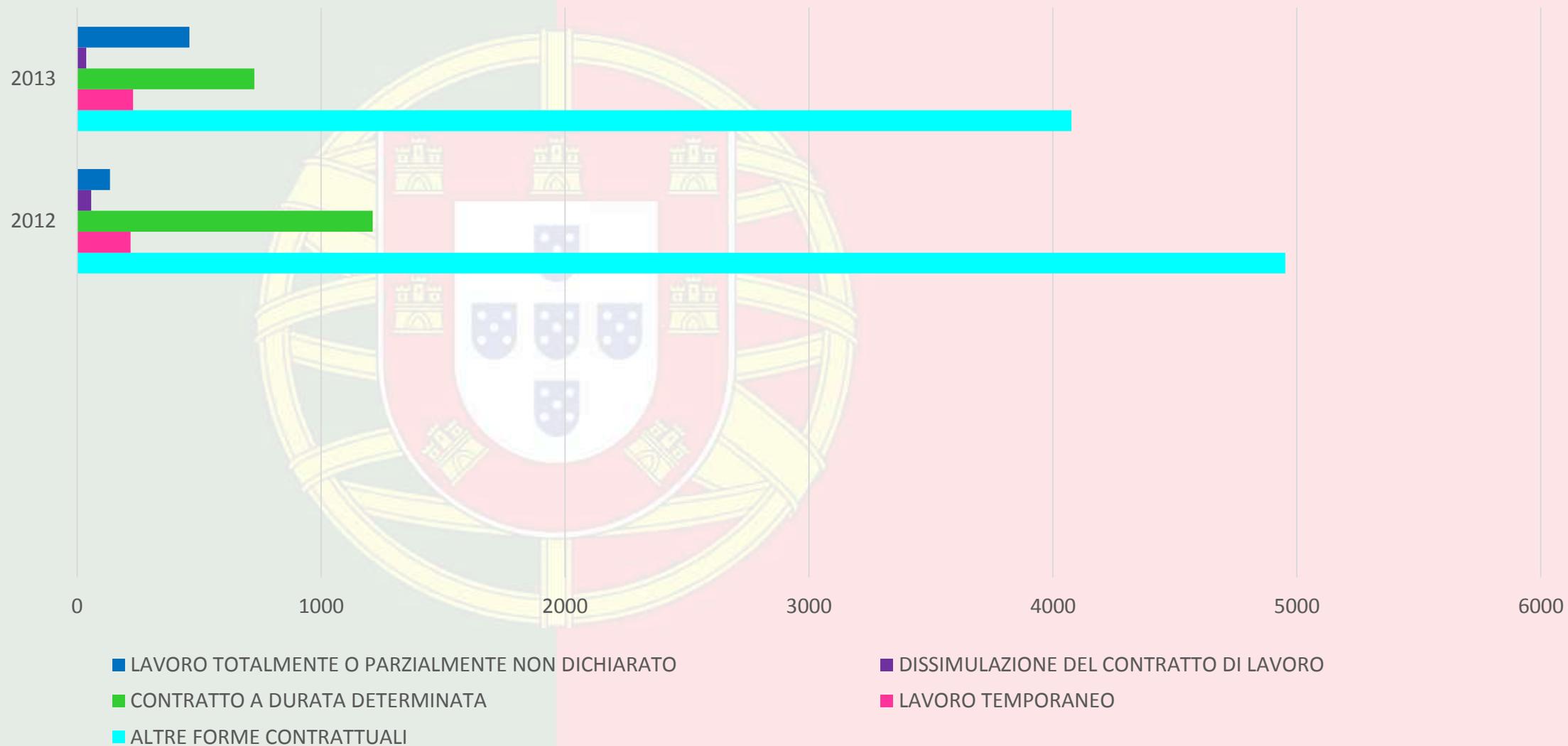
VISITE DI CONTROLLO



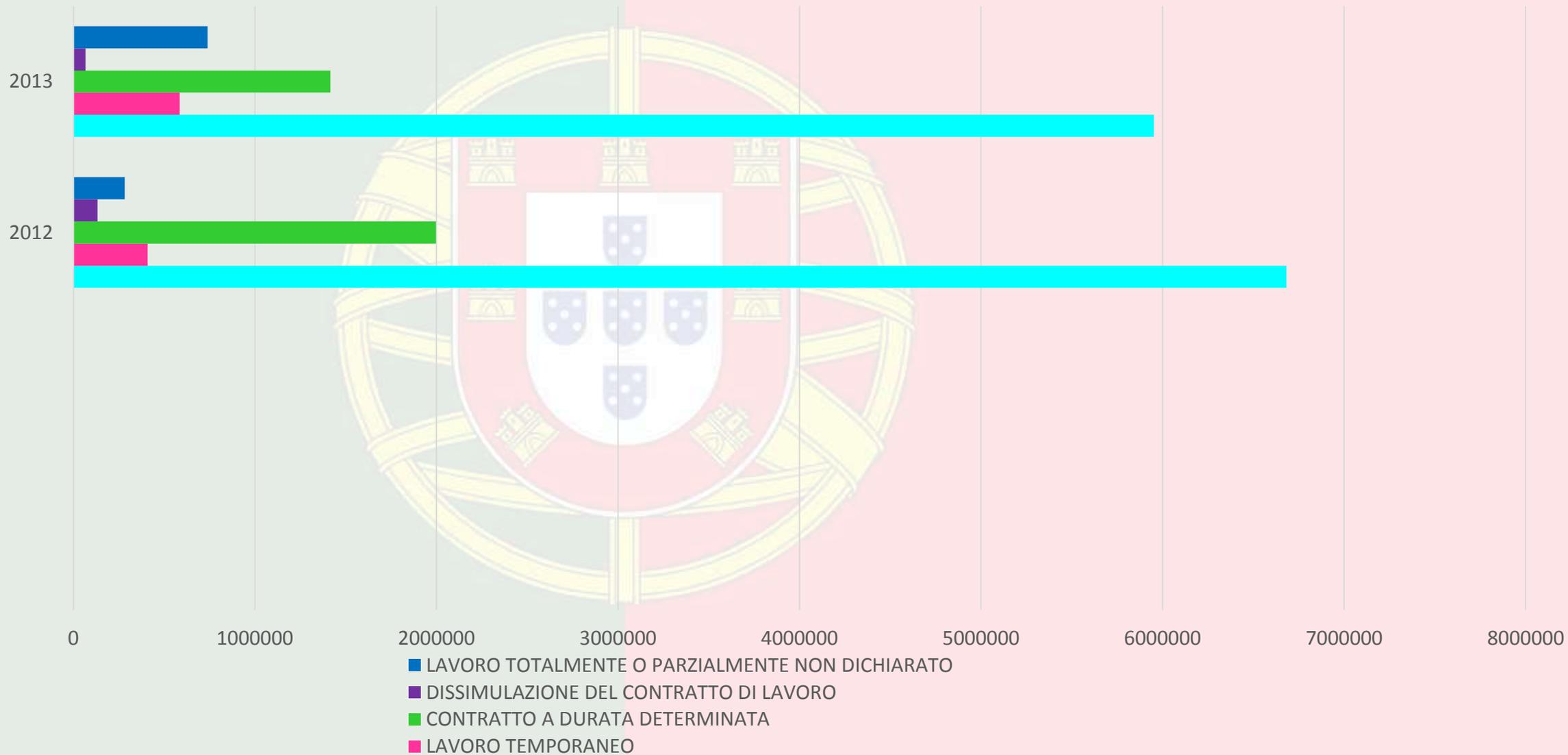
INVITI AD ADEMPIERE CON TERMINE



INFRAZIONI SANZIONATE



AMMENDE MINIME



QUALCHE CONCLUSIONE

- ❑ La domanda di flessibilità è una risultante della dinamica globalizzata dell'attività economica
- ❑ Il lavoro non dichiarato e la dissimulazione del contratto di lavoro costituiscono la parte maggiore dell'intervento ispettivo
- ❑ L'intervento sui contratti a tempo determinato rimane importante
- ❑ Il contesto della crisi economica può spiegare questa tendenza
- ❑ La previsione di molteplici tipi di contratto non è sufficiente, di per sé stessa, a determinare una tendenza verso una maggiore efficacia della legge ma svolge comunque un ruolo in tal senso
- ❑ Il cambiamento e la complessità dell'organizzazione dell'attività economica richiedono:
 - ✓ Disponibilità di dati per mirare l'azione ispettiva
 - ✓ Lavoro in rete con altre Istituzioni
 - ✓ Costante attenzione alla formazione degli ispettori del lavoro