I CONTROLLI MIRATI SU LAVORO DISSIMULATO E SOMMINISTRAZIONE ILLECITA: LE ESPERIENZE DEGLI ALTRI PAESI DELL' UNIONE EUROPEA

FRANCIA

La vigilanza sul corretto utilizzo degli stages in Francia – a cura dell'Unità territoriale Alpi Marittime (Nizza) della Direzione Regionale del Lavoro del PACA (Provenza Alpi Costa Azzurra).

A) Metodologia del controllo in materia di stages

Target della vigilanza mirata: stagisti, studenti stranieri, nel settore degli alberghi caffè, ristoranti.

Determinazione dell'area di intervento preliminare all'effettuazione dei controlli: lista dei luoghi in cui si svolgono gli stages.

Consultare la convenzione dello stage presso il Servizio MOE (Servizio per la manodopera straniera, ovvero l'omologo francese dello Sportello Unico per l' Immigrazione) per poter stabilire l'ora del controllo e verificare rapidamente, in loco, il rispetto delle clausole della convenzione (il controllo durante gli week-end o in serata può essere interessante per constatare l'effettivo inquadramento):

-permette di conoscere a monte:la natura degli studi o della formazione seguita, il diploma o la qualificazione da conseguire

-gli orari di presenza:la convenzione tipo riporta i giorni e le ore di presenza

-le attività affidate allo stagista, il programma dello stage previsto nella convenzione tipo

-il nome e la qualificazione del responsabile, incaricato di seguire lo stage in azienda

-l'ammontare della remunerazione e gli eventuali benefici riconosciuti allo stagista

-Il controllo in azienda:

obbiettivo perseguito:verificare il rispetto delle condizioni di accoglienza dello stagista e che sono contemplate dalla regolamentazione degli stagisti

verificare altresì che l'interessato non ocupi in realtà un posto di lavoro, attraverso il metodo dell'insieme di indicatori

la convenzione dello stage non conferisce allo stagista la qualificazione di lavoratore subordinato (articoloR313-10- 3 del Codici sull'Immigrazione e sul diritto d'Asilo)

Nessuna convenzione che disciplina gli stages può essere stipulata per sostituire un dipendente in caso di assenza, per sospensione del contratto di lavoro o licenziamento,, per eseguire regolari mansioni corrispondenti a un posto di lavoro permanente, per far fronte a un temporaneo incremento dell'attività dell'impresa, per coprire un posto di lavoro stagionale(articolo 6 del Decreto n1093/2006 del 29 agosto 2006 e successive modifiche)

Lo stagista può eseguire delle mansioni a carattere professionale:messa in atto delle conoscenze in un contesto professionale, acquisizione di cognizioni, apprendimento di un mestiere, con i seguenti vincoli:

-la sua presenza non deve essere necessaria al funzionamento dello stabilimento;
-le sue mansioni devono essere eseguite in un quadro pedagogico di formazione;
-non deve essere sottoposto a obbligazioni di produzione o di rendimento;
-i suoi orari di presenza debbono essere in funzione del programma dello stage

-identificare rapidamente, in primo luogo,l'attività esercitata dallo stagista
-verificare se è inquadrato

effettuare l'audizione dello stagista: sulla natura delle attività che gli sono affidare; sul diploma o formazione seguita nel Paese d'origine;le attività svolte nell'ambito dello stage sono, o meno, in linea con il diploma o la formazione da conseguire; effettivo inquadramento durante le ore di presenza nonché identità e qualificazione della persona che ne assicura il corretto inquadramento;condizioni e contenuto della formazione dispensata allo stagista all'interno dell'impresa che lo accoglie; il programma di formazione risulta o meno formalizzato per iscritto; far precisare allo stagista il suo orario di effettiva presenza;chiedere se è integrato o meno nel piano di lavoro aziendale; chiedere l'ammontare della remunerazione effettivamente ricevuta; durata prevista dello stage; chiedere l'esibizione del visto di lungo soggiorno o del titolo di soggiorno per gli stages di durata superiore a tre mesi ovvero del visto di breve soggiorno nel caso di stages che non eccedano i tre mesi.

Il datore di lavoro: chiedergli

-il numero degli stagisti accolti nello stabilimento dall'inizio dell'anno, il numero dgli stagisti accolti nell'anno precedente; identificare i periodi(ricorso agli stages durante tutto l'arco dell'anno ovvero ricorrente negli stessi periodi); identificare i profili(formazione richiesta) per verificare l'esistenza di posti permanenti relativi a tali professionalità;

-chiedere l'esibizione delle convenzioni di stage concluse dalla propria impresa dall'inizio dell'anno(art.5 del Decreto 29 Agosto 2006 e successive modifiche: l'impresa istituisce e tiene aggiornata la lista delle convenzioni di stage che ha concluso).

Il Codice sull'Immigrazione e sul diritto d'asilo (acronimo Cedesa) prevede che gli agenti menzionati all'articolo L 8271-7 del Codice del Lavoro (agenti competenti a costatare le infrazioni in materia di lavoro dissimulato) possono farsi esibire le

convenzioni dello stage, i loro eventuali aggiornamenti e gli elementi di prova del visto rilasciato dal Prefetto(articolo R313-10-4 III del Codice sull'Immigrazione e sul diritto d'asilo).

Accesso ai documenti(articolo L.8113-4 del Codice del Lavoro): libri, registri, documenti resi obbligatori dal Codice del Lavoro o da una disposizione legale relativa al regime di lavoro(condizioni di lavoro).

Nel quadro della nostra competenza generale in materia di constatazione del lavoro dissimulato, il datore di lavoro deve poter giustificare materialmente che non è tenuto a procedere alla "due"(dichiarazione unificata di impiego) dei "lavoratori" oggetto del controllo ispettivo.

- identità e qualificazione dei tutor aziendali
- -vedere sul registro unico del personale:organico dell'impresa, accertare se vi è una quota numericamente rilevante di stagisti in rapporto al numero di lavoratori subordinati, se i lavoratori subordinati (permanenti/stagionali) esercitano le stesse funzioni affidate allo stagista (vedere per gli anni 2009/2010), se nelle stesse mansioni sono intervenuti licenziamenti o dimissioni; verificare l'effettivo impiego della persona che garantisce il corretto inquadramento dello stagista.

Farsi comunicare:

-i piani e i documenti di registrazione della durata del lavoro dei dipendenti (lo stagista è integrato nel piano? Ha un proprio posto di lavoro, solo o in coppia?);

-verificare l'orario di lavoro della persona che segue lo stagista,, il posto occupato, il rispetto degli orari di presenza dello stagista

- il piano dei permessi remunerati, per verificare la presenza della persona che sovrintende allo stage e la presenza di lavoratori subordinati che effettuano le stesse attività affidate agli stagisti durante questo periodo

- la quietanza dei pagamenti della remunerazione

-farsi precisare dal datore di lavoro o dal tutor aziendale le fasi della formazione e il suo contenuto,, eventualmente tramite l'esibizione del piano di formazione, se è stato formalizzato.

In caso di mancato rispetto da parte dell'impresa delle condizioni di effettuazione dello stage o della legislazione del lavoro, predisporre lettera di contestazione all'impresa oltre alla segnalazione al Servizio Manodopera straniera (MOE) con conseguente rifiuto del rinnovo dello stage, all'occorrenza, ovvero rifiuto di nuove convenzioni di stage per l'anno seguente; predisporre anche lettera di informazione all'Istituto di insegnamento all'estero

Se, sotto la copertura dello status di stagista, per eludere la regolamentazione posta a tutela del lavoro subordinato, l'interessato occupa in realtà un posto di lavoro ovvero, all'esito dello stage, lavora sempre nello stabilimento, si configurano le seguenti ipotesi di reato:

-delitto di lavoro dissimulato attraverso dissimulazione di lavoro dipendente (articolo L8221-1 1° e L8221-5 del Codice del Lavoro)

-delitto di impiego di stranieri senza titolo di lavoro(articolo L8251-1 del Codice del Lavoro)

-all'occorrenza, abuso di vulnerabilità (articolo da L225-13 a L225-15-1 del Codice Penale).

Procedere alla segnalazione al Servizio Manodopera straniera (MOE)

-Precisare, nel processo verbale, che lo stagista comprende e si esprime in francese.

-Per consolidare la procedura, procedere all'audizione nel quadro dell'articolo L8271-11 del Codice del Lavoro.

(a cura dell'Unità Territoriale Alpi Marittime della Direzione Regionale Lavoro PACA)..