WROCLAW 1/3 Giugno 2015 - XIX INCONTRO RIIFT

L'IMPIEGO ATIPICO E FLESSIBILE NELLA REGOLAMENTAZIONE ALGERINA

Stralcio della relazione presentata dall'Institut National du travail - Algeri

INTRODUZIONE

Le riforme economiche, avviate dall'Algeria nel 1988 ed accelerate a partire dal 1994, avevano per obbiettivo il ristabilimento di condizioni economiche e finanziarie favorevoli al ritorno alla crescita economica, con l'effetto, tra l'altro, di rimettere in discussione il diritto sociale in vigore e di incidere sul carattere permanente dei contratti fin ad allora in uso, dando spazio ai contratti a termine, al lavoro temporaneo, al lavoro "part-time" che, col tempo, hanno manifestato la tendenza ad espandersi, perfino al limite della legalità. In effetti, all'origine e nello spirito dei testi legislativi e regolamentari che hanno aperto la breccia in questo senso, i contratti a tempo determinato miravano ai settori caratterizzati dal lavoro stagionale, in particolare l'edilizia, mentre oggi il loro utilizzo sembra essere generalizzato e riguardare tutti i settori, compresa la funzione pubblica.

Si è passati da una regolamentazione centralizzata, in cui lo Stato imponeva numerose e dettagliate norme, su tutti gli aspetti del rapporto datore/lavoratore, non lasciando all'iniziativa dell'impresa che un posto del tutto marginale, ad una nuova situazione nella quale la Stato non vuole più svolgere, in materia, che un ruolo arbitrale, limitandosi a fissare qualche limite (ad es in materia di durata legale del lavoro) e lasciando alle Parti Sociali la piena libertà di regolare contrattualmente i loro rapporti.

Le riforme sociali adottate miravano a farsi carico, in una sola volta, degli interessi dell'impresa, attraverso il ricorso a forme particolari d'impiego, e degli interessi dei lavoratori dipendenti, attraverso vincoli finalizzati a limitare il ricorso abusivo a questo tipo di contratti.

Inoltre -anche se i rapporti di lavoro rimangono strutturati attorno agli impieghi a tempo pieno e a durata indeterminata- si assiste allo sviluppo di regole particolari che danno origine a contratti speciali.

RICORSO A FORME D'IMPIEGO ATIPICHE

Si tratta di norme derogatorie al comune diritto del lavoro, dove si distingue generalmente:

- Impieghi temporanei (a seguito di contratto a durata determinata),
- Impieghi a tempo parziale, che possono riferirsi sia ad un contratto di durata indeterminata sia ad un contratto a termine,
- Contratti detti "di performance", per i quadri dirigenti,
- Contratti agevolati.

L’IMPIEGO TEMPORANEO

Due elementi formali che il datore deve rispettare:

1) predisposto in forma scritta, precisando la durata del rapporto,
2) con l’indicazione del motivo del ricorso al contratto a termine, che deve corrispondere ad una delle cinque ipotesi previste per legge

Non è consentito in nessun caso alle Parti Sociali di prevedere, in sede di contrattazione collettiva, ulteriori ipotesi rispetto ai 5 casi previsti per legge;

Il contratto a durata determinata non può avere come oggetto quello di procurare durevolmente un impiego legato all’attività normale e permanente dell’impresa.

Queste regole hanno una finalità di protezione del lavoratore.

Tuttavia è il caso di sottolineare che il diritto algerino appare flessibile in materia di rinnovo dei contratti a termine e vi possono essere tanti rinnovi dei suddetti contratti, a condizione che i motivi legali, che ne hanno permesso la conclusione, siano ancora validi.

D’altra parte è questo il caso del settore edile, dove già l’80% degli occupati risultano precari e tale tendenza progredisce anche negli altri settori.

L’IMPIEGO A TEMPO PARZIALE

L’impiego a tempo parziale è diffuso nel settore terziario e, più in generale, dove la manodopera femminile è più presente. È molto utilizzato anche dagli studenti sia durante gli studi sia ancora in mancanza di un impiego a tempo pieno.

Si tratta di un contratto derogatorio rispetto a quello a tempo pieno, di durata indeterminata o determinata.

I datori di lavoro possono farvi ricorso quando il volume di lavoro non permette un utilizzo a tempo pieno del lavoratore

La durata convenuta tra le parti per questo tipo di lavoro non deve, in alcun caso, essere inferiore alla metà della durata legale.

Per questo tipo di rapporto di lavoro (a tempo parziale a durata determinata)

- Il contratto deve essere obbligatoriamente scritto
- Il motivo per la stipula di questo particolare contratto deve rientrare in uno dei 5 casi consentiti dalla legge
- Il contratto deve obbligatoriamente menzionare gli elementi essenziali, in particolare durata settimanale, componenti della retribuzione, ecc.

È evidente che l'impiego a tempo parziale comporta delle disparità, in termini di retribuzione, carriera e diritti sociali. È per questo insieme di ragioni che il tempo parziale è spesso trattato, in tutto o in parte, come una particolare forma d'impiego, o addirittura come una forma di sottoimpiego.

IL CONTRATTO DI LAVORO DEI QUADRI DIRIGENTI

L’estensione dell’ambito di applicazione del diritto del lavoro ai dirigenti delle società commerciali – comprese quelle a capitale pubblico- solleva grandi difficoltà, inerenti al potenziale contrasto tra contratto di lavoro e contratto di mandato. In effetti, alcuni tra i dirigenti d’impresa , ai quali si applica questa regolamentazione, sono incontestabilmente, sotto il profilo commerciale, dei mandatari. Come pure un contratto qualificato dalle parti come contratto di lavoro del dirigente potrebbe vedere non riconosciuta questa veste giuridica dal giudice ed essere riqualificato, dal giudice medesimo, come contratto di lavoro normale o come contratto di mandato.

Il caso dell’annullamento del contratto di lavoro, in applicazione delle disposizioni del codice commerciale, evidenzia la particolarità di questo genere di contratto.

La regolamentazione, contenente un regime speciale dei rapporti di lavoro dei dirigenti d’impresa, si applica a due categorie:

- il dipendente amministratore
- i quadri di direzione che assistono il dipendente amministratore.

Il dip. amministratore è legato al consiglio d'amministrazione della società di capitali da un contratto che determina i suoi diritti e le sue obbligazioni nonché i poteri a lui conferiti.

Per quanto riguarda i quadri di direzione chiamati ad assistere l'amministratore dipendente "la lista dei posti di direzione interessati nonché le modalità della loro remunerazione sono stabilite mediante un accordo tra l'amministratore dipendente e l'organo di amministrazione della società di capitali".

Il contratto di lavoro dei quadri dirigenti è un contratto derogatorio ma non può in alcun caso derogare ai diritti previsti per le altre categorie di lavoratori:

- Basi di remunerazione – benefici in natura
- Poteri dell'amministratore dipendente per quanto riguarda il reclutamento, le modalità di revisione del contratto e il suo adattamento nella fase di esecuzione del contratto stesso
- elementi da inserire obbligatoriamente nel contratto, in particolare l'individuazione degli obbiettivi e degli obblighi di risultato.

I quadri dirigenti sono dunque considerati in possesso dei medesimi diritti fondamentali previsti dal diritto del lavoro.

Il legame di subordinazione del quadro dirigente non si configura, però, nello stesso modo del lavoratore che gli è sottoposto secondo il regolamento interno.

I principali criteri che caratterizzano il contratto di lavoro dei quadri dirigenti li allontanano dal normale contratto di lavoro per avvicinarli al contratto di mandato

Dal momento in cui un quadro accetta di essere designato come quadro dirigente, il suo rapporto è automaticamente convertito in un altro tipo di contratto, che permette al datore di lavoro di por fine al rapporto di lavoro in senso stretto

I CONTRATTI DI LAVORO AGEVOLATI

Queste forme d’impiego rinviano a molteplici dispositivi. Si tratta, in effetti, di forme contrattuali create nel quadro della lotta contro la disoccupazione e più spesso con l’obbiettivo di favorire l’inserimento dei giovani.

Gli impieghi, a seguito di contratto agevolato, sono sottoposti a regole specifiche, in particolare perché i rapporti d’impiego si configurano, in questo caso, come tripartiti. In Algeria sono regolati da uno statuto che ripartisce diritti e doveri datoriali tra lo Stato e l’impresa utilizzatrice.

Il contratto di lavoro agevolato(CTA) è destinato ai giovani alla ricerca del primo impiego:

- I giovani diplomati da Scuole d'Insegnamento Superiore o da Tecniche Superiori, usciti da Istituti Nazionali di formazione professionale;
- I giovani dei corsi d'insegnamento secondario dell'educazione nazionale, e i diplomati dei centri di formazione professionale o quelli che hanno seguito uno stage d'apprendistato;
- I giovani senza qualificazione.

I datori di lavoro del settore pubblico o privato, che assumono giovani al primo impiego, beneficiano di un contributo mensile dello Stato, per tre anni non rinnovabili.

I datori di lavoro possono anche beneficiare di una riduzione degli oneri contributivi a carico del datore, dal 25% al 5%. Questo tasso è portato al 2,5% per le assunzioni nei distretti dell'Altopiano e del Sud. Questi benefici sono accordati per una durata massima di tre anni, sinché il rapporto di lavoro è ancora in vita.

Le assunzioni al termine di questo periodo, sotto forma di contratti a durata indeterminata o determinata (nella misura di almeno il 25%), non vengono sistematicamente effettuate, per cui diversi attori cominciano a denunciare le pratiche fraudolente di certi datori di lavoro nello sfruttamento di manodopera a buon mercato.

RICORSO ALLA FLESSIBILITÀ DELL'IMPIEGO

In Algeria, avendo cominciato ad agire un insieme di fattori decisivi, l'entrata nell'economia di mercato è coincisa con una diminuzione tendenziale degli investimenti nei settori produttivi, per continuare con la caduta del prezzo del petrolio, l'impennata della domanda sociale, in particolare domanda di lavoro, connessa al "boom" demografico.

La liberalizzazione dei rapporti e delle attività economiche ha messo l'impresa algerina, fino ad allora protetta dalle frontiere e dalle istituzioni nazionali, di fronte ad un mercato concorrenziale e l'ha obbligata ad apportare aggiustamenti sia tecnici, sia umani e manageriali, per essere in grado di posizionarsi durevolmente sul mercato.

Le riforme economiche avviate hanno avuto un evidente impatto nel campo della legislazione del lavoro, che è stato oggetto di un'ampia revisione, modificando in profondità i rapporti di lavoro.

L’introduzione di nuove pratiche, grazie alle quali si è sviluppata la flessibilità dell’impiego, hanno inciso principalmente sui seguenti campi:

- Riduzione degli organici (esternalizzazione di compiti non rilevanti sull’attività principale, mobilità geografica,…)
- Costo del lavoro (legame degli aggiustamenti salariali con le capacità dell’impresa e le sue “performance”..)
- Riduzione ed organizzazione dei tempi di lavoro
- Mobilità, polivalenza e formazione (reimpiego del personale stabile nella filiera produttiva)

Impiego atipico (estensione delle forme di lavoro dette atipiche, che sono il lavoro temporaneo, stagionale, a tempo parziale, a domicilio..)

Anche se tutti sono concordi nel sostenere che, in un contesto di competizione internazionale estremamente viva, la flessibilità dell'impiego, con conseguente diversificazione delle forme d'impiego, è una delle componenti della reattività dell'impresa, alla ricerca di buone "performance", non si può però negare che flessibilità e precarietà sono generalmente indissociabili! È chiaramente questo che viene vissuto da un lavoratore, la cui assunzione è stata formalizzata con un tale contratto.

La questione è allora di sapere se questa "deregulation" è effettivamente in grado di aumentare l'elasticità e la flessibilità nel mercato del lavoro e quindi migliorare la produzione e la produttività O piuttosto tende ad accentuare la precarietà che subiscono i lavoratori, in particolare quelli non qualificati, divenendo così un fattore che favorisce il lavoro nero, e cioè lo sfruttamento del lavoro.

COMPETENZA DELLE AMMINISTRAZIONI DEL LAVORO

Il sistema d'ispezione del lavoro algerino è generalista, il che significa che gli agenti del servizio sono competenti a fare applicare il complesso di norme legislative, regolamentari e contrattuali, che essi intervengono sull'insieme dei rapporti di lavoro e che infine la loro competenza si configura come interprofessionale. Nel contempo, sono coperti dall'intervento ispettivo tutti i settori di attività delle imprese, private o pubbliche.

Le attribuzioni loro conferite permettono di accedere, presso il datore di lavoro, a tutte le informazioni che attengono alla legislazione e regolamentazione in materia di lavoro e alle condizioni del suo esercizio.

In materia di contratti di lavoro a durata determinata, sia a tempo pieno che a tempo parziale, gli ispettori del lavoro verificano che essi siano stati stipulati nell’ambito di uno dei cinque casi consentiti dalla legge e che la durata prevista nel contratto sia conforme all’attività per la quale il lavoratore è stato assunto.

La via penale viene percorsa in caso di deliberate infrazioni alla legge, in particolare quando vene constatata , in sede di applicazione del contratto, una flagrante cattiva volontà. In effetti, la ricerca dell’effettivo rispetto del diritto del lavoro passa ugualmente attraverso la sanzione penale.

Gli altri tipi di contratto, vale a dire i contratti dei quadri dirigenti e i contratti agevolati, sfuggono totalmente al controllo dell’ispezione del lavoro.