

WROCLAW 1/3 Giugno 2015- XIX INCONTRO RIIFT

IMPIEGO ATIPICO E PROTEZIONE DEI DIRITTI DEI LAVORATORI IL CASO DELLA TUNISIA

Stralcio della relazione presentata dall' «INSTITUT NATIONAL TUNISIEN DES ETUDES SOCIALES» -I.N.T.E.S.
Autori: Lofti Bennour, Hatem Ouertatani, Mahmoud Yagoubi

PRIMA PARTE: PROBLEMATICHE GIURIDICHE

Il Diritto del Lavoro, nato con un ruolo di protezione dei lavoratori e di limite al potere dei datori di lavoro, è ora vincolato dall'obiettivo di rafforzare la capacità dell'impresa ad affrontare la cessazione del protezionismo nazionale, la concorrenza, l'instabilità ed imprevedibilità del mercato mondiale.

Come può, in queste condizioni, intervenire liberamente nel campo della regolamentazione dei rapporti di lavoro?

In questo senso, l'azione dell'ispezione del lavoro si fonda su tre funzioni, tra loro non dissociabili, che sono: controllo, conciliazione e informazione, anche se il controllo rimane la funzione basilare, rispetto alle altre due.

L'azione dell'ispezione del lavoro si colloca, dunque, tra il cambiamento delle strutture aziendali e l'apparizione delle **forme atipiche d'impiego** (di seguito indicate con l'acronimo, in Francese, "FAE").

A questo proposito, sin dove tale istituzione sarà incaricata di controllare l'applicazione effettiva del Diritto del Lavoro, in questo processo, senza veder snaturare il proprio ruolo? E quale utilità può avere, quale avvenire si può ravvisare per quest'istituzione e come può adattarsi all'ambiente in evoluzione?

Con questo lavoro, ci si propone di analizzare gli effetti controversi della mondializzazione e il contenuto di queste nuove logiche professionali, perché, al di là della diversità terminologica e delle nuove realtà sociali emergenti, l'ispezione del lavoro è chiamata ad affrontare queste sfide.

I - LE FORME ATIPICHE D'IMPIEGO NEL CONTESTO TUNISINO

- **Contratti a durata Determinata (CDD)**
- **Lavoro a tempo parziale (CTTP)**
- **Il subappalto del lavoro (rapporto tripartito)**
- **Rapporti di lavoro ambigui**

II – AZIONE DELL'ISPEZIONE DEL LAVORO TRA CAMBIAMENTO DELLE STRUTTURE DELL'IMPRESA E APPARIZIONE DI NUOVE FORME CONTRATTUALI (FAE)

Le funzioni dell'ispezione del lavoro si esercitano nei confronti di interlocutori dalle molteplici aspettative.

In un contesto segnato dallo scoppio dell'impresa e dall'emergere di nuove forme d'impiego, l'ispettore del lavoro tunisino ha sviluppato altre competenze per affrontare queste nuove sfide.

A – FLESSIBILITÀ ESTERNA E FORME ATIPICHE D'IMPIEGO

Per l'impresa, il bisogno di flessibilità, in termini di impiego, si traduce in primo luogo nella libertà di assunzione, cioè la libertà lasciata al datore di lavoro di creare o non creare dei posti di lavoro (assumere o non assumere), la libertà di scegliere i propri futuri dipendenti come pure la libertà di scegliere la forma d'impiego in funzione del posto di lavoro da creare. Queste tre componenti sono relativamente riconosciute dal diritto positivo.

A partire dal 1996, la legge ha del resto consolidato questa libertà, modificando le disposizioni del Codice del Lavoro relative all'assunzione e al collocamento della manodopera, nello spirito di una maggiore elasticità, realizzata attraverso l'alleggerimento dell'intervento amministrativo.

La libertà di assunzione si può manifestare, infine, a livello di scelta tra diverse forme d'impiego. In proposito, rimane essenziale la classica distinzione tra due categorie di contratti di lavoro: i contratti a durata determinata e i contratti a durata indeterminata.

La flessibilità ricercata dall'impresa si traduce, del resto, in un fenomeno sempre più esteso, ovvero l'esternalizzazione dell'impiego.

La flessibilità dell'impiego significa anche, per l'impresa, la libertà di mettere fine unilateralmente al contratto di lavoro, attraverso l'esercizio del diritto di licenziamento.

Peraltro, il regime del licenziamento è spesso considerato come una delle manifestazioni essenziali della rigidità del diritto del lavoro. E' a volte ritenuto suscettibile di nuocere all'impresa e di costituire un ostacolo all'occupazione, per la pesantezza delle procedure e per il suo carattere "troppo costoso".

B – FLESSIBILITÀ INTERNA E FORME ATIPICHE D'IMPIEGO

Questa forma di flessibilità evoca soprattutto la possibilità per l'impresa di adeguare i tempi di lavoro, la remunerazione del personale, come pure le sue attribuzioni, in funzione dei bisogni della produzione e dei risultati dell'attività.

La riforma del Codice del Lavoro, adottata nel 1996, ha consentito di introdurre, in questo ambito, certe misure di flessibilità, ma la legislazione rimane sempre segnata da qualche imperfezione che limita l'impatto della riforma.

La legge sembra dunque autorizzare una modulazione del tempo di lavoro che permetta di far fronte alle fluttuazioni dell'attività. Questa modulazione potrebbe dar luogo ad una sorta di annualizzazione del tempo di lavoro.

La flessibilità dei tempi di lavoro si può anche tradurre nel ricorso al regime del tempo parziale. A questo proposito, il legislatore ha regolato, in maniera relativamente dettagliata, il ricorso a questa modalità di lavoro, che si suppone avere un positivo effetto di incitamento all'assunzione, in particolare nei settori, a forte presenza femminile, come quello del tessile-abbigliamento.

La flessibilità interna evoca, poi, l'idea della mobilità del personale, in funzione delle necessità di buon funzionamento dell'impresa, della congiuntura economica e sociale nonché delle attitudini professionali dei dipendenti. Questa flessibilità può assumere, soprattutto, la forma di un cambiamento professionale o quella di un cambiamento geografico.

Infine, la flessibilità interna evoca anche l'idea di un aggiustamento del sistema di remunerazione dei dipendenti, in funzione del rendimento e dei risultati dell'attività dell'impresa.

In questo senso, l'impresa non è più un'entità economica, relativamente isolata in seno al mercato. C'è un intreccio stretto delle leggi economiche e sociali.

In questo contesto, i differenti compiti che può svolgere l'istituzione ispettiva sono presentate nelle seguenti tavole:

ASSI D'INTERVENTO DELL'ISPEZIONE DEL LAVORO IN TUNISIA

MISSIONI IN SENO ALL'IMPRESA	MISSIONI IN SENO ALLA COMMISSIONE CONSULTIVA D'IMPRESA	RESPONSABILITÀ SOCIO – ECONOMICA
Controllo condizioni di lavoro su:	<ul style="list-style-type: none"> Qualità condizioni di lavoro Giustizia ed equità sociale Preservare l'equilibrio sociale 	<ul style="list-style-type: none"> Protezione ambiente Responsabilità in materia ecologica
<ul style="list-style-type: none"> Età minima Maternità Lavoro notturno di donne e fanciulli 	<ul style="list-style-type: none"> Pari opportunità Controllo dell'impiego 	Interdizione lavoro fanciulli, donne e persone in età pensionabile
<ul style="list-style-type: none"> Riqualificazione professionale e aggiustamenti salariali Det. Professionale aggiustamento retribuzioni Durata del lavoro Abiti del lavoro Ferie 	<ul style="list-style-type: none"> Motivazione concessione dei premi Miglioramento procedure Gestione attraverso il controllo 	Rapporto sicurezza lavoro
Inchieste su onorificenze per lavoro	Incoraggiare una politica di sviluppo delle azioni i favore dei lavoratori	<ul style="list-style-type: none"> Incoraggiare l'impresa verso pratiche manageriali Regole ispirate all'etica internazionale

SECONDA PARTE: PROBLEMATICHE ECONOMICHE

L'IMPENNATA DEL LAVORO PRECARIO IN TUNISIA

Nel 2011, si può constatare che solo il 43,4% della popolazione occupata beneficia di un contratto a durata indeterminata mentre il 44% non ha alcun contratto. Questa precarietà tocca le donne più degli uomini. Le donne in possesso di un contratto a durata indeterminata rappresentano il 18% della popolazione attiva femminile occupata.

	Numero degli effettivi in migliaia	In %
Contratto a tempo determinato	361,6	11,4
Contratto a tempo indeterminato	1.376,1	43,4
Senza contratto	1.395,8	44,0
Non dichiarato	37,2	1,2
Totale	3170,7	100,0

FORME D'IMPIEGO ATIPICHE IN TUNISIA

Possiamo distinguere tre categorie d'impiego atipico:

- Gli impieghi garantiti dalle micro-imprese ed i lavoratori a domicilio o non dichiarati superano il 26,2% dell'occupazione globale nel Paese.
- I lavoratori stagionali (occupati per meno di sei mesi all'anno) sono stimati attorno al 10% dell'occupazione globale. Si tratta soprattutto di lavoratori dell'edilizia, agricoltura, industria manifatturiera (settori elettromeccanico, tessile ed abbigliamento) e turismo (soprattutto hotel e ristoranti).
- I lavoratori in possesso di un contratto a tempo parziale, generalmente considerato subito e non scelto, rappresentano il 16,7% dell'occupazione complessiva in Tunisia.

Si stima che la percentuale dei lavoratori occupati per meno di 271 giorni all'anno ammonti al 16,9% dell'occupazione globale. L'Istituto Nazionale di Statistica non distingue, tuttavia, tra impiego stagionale e impiego a tempo parziale.

La Banca Mondiale andava nella stessa direzione nel prospettare una percentuale d'impiego stagionale attorno al 42% dell'occupazione globale.

Secondo la Banca Mondiale quasi 1,2 milioni di lavoratori avevano un impiego "part-time", stagionale e/o precario.

CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

Se si prende in considerazione i redditi e il potere d'acquisto dei lavoratori tunisini, sembra che la classe media tenda a diminuire in maniera impercettibile nel corso degli anni 2000 «Questa tendenza non appariva chiara per 2 motivi: i tunisini hanno acquisito sempre di più piccoli impieghi... e inoltre essi vivono a credito».

Si raccomanda una riduzione dei carichi sociali e fiscali sulle retribuzioni.

In effetti, le politiche occupazionali applicate nel corso degli ultimi decenni non hanno prodotto risultati soddisfacenti. La cifra di un milione di disoccupati potrebbe essere raggiunta tra qualche mese, rendendo inevitabile l'adozione di decisioni coraggiose per ridurre questa calamità.

Facciamo un esempio concreto per mostrare la pesantezza dei carichi realmente legati alla retribuzione, che rappresentano un vero "handicap" per le assunzioni.

Se il lavoratore è assunto con una retribuzione mensile netta di 700 dinari (circa 350 euro), gli oneri sociali e fiscali, sostenuti interamente dall'azienda, ammontano a circa 355 dinari (180 euro), cioè più del 50% della retribuzione netta.

LOFTI BENNOUR/ HATEM OUERTATANI/MAHMOUD YAGOUBI