

# **Riift** Réseau International d'Institutions de Formation dans le domaine du Travail

## **FORME DI IMPIEGO FLESSIBILI E ATIPICHE: QUALE REGOLAMENTAZIONE? QUALCHE CHIARIMENTO ALLA LUCE DELL'ATTIVITÀ DELL' INTEFP (Istituto Nazionale Lavoro, Impiego, Formazione professionale)**

(Stralcio della relazione presentata, a nome  
dell'INTEFP, da Daniel Xirau e Christiane Gros)



# DIVERSIFICAZIONE DELLE MODALITÀ DI IMPIEGO E PROTEZIONE DEI DIRITTI DEI LAVORATORI



→ IMPIEGO PRECARIO

→ FORME DI IMPIEGO ATIPICO

→ LAVORO ILLEGALE

GESTIONE RISORSE UMANE ←

FLEXISICUREZZA ←

LOTTA CONTRO LE FRODI ←

# GESTIONE RISORSE UMANE

## LE RISPOSTE AI BISOGNI DI FLESSIBILITÀ

FLESSIBILITÀ  
INTERNA



SISTEMAZIONE TEMPI DI  
LAVORO



DISOCCUPAZIONE PARZIALE



LAVORO A TEMPO PARZIALE



POLIVALENZA

FLESSIBILITÀ  
ESTERNA

RICORSO A CONTRATTI  
PRECARI (A TERMINE O  
INTERINALI)



SUBAPPALTO  
(ESTERNALIZZAZIONE)



LICENZIAMENTI



# I CONTRATTI PRECARI

## Principio base

*«Il contratto, quale che ne sia il motivo, non può avere per oggetto, né per effetto, quello di procacciare durevolmente un impiego legato ad un'attività normale e permanente dell'impresa»*

Legge n.1242-1 e Legge n.1251-5

# I CONTRATTI PRECARI

## IL QUADRO LEGISLATIVO E REGOLAMENTARE

- Il prestito di manodopera a scopo di lucro non è consentito che per le imprese di lavoro temporaneo, quando esse impiegano dei lavoratori interinali nel rigoroso rispetto delle disposizioni del Codice del Lavoro relative al lavoro temporaneo (attività esclusiva, dichiarazione amministrativa, garanzie finanziarie);
  
- I principali casi di ricorso ( contratti a termine e interinali)
  - Incremento temporaneo dell'attività;
  - Sostituzione di un dipendente assente;
  - Sostituzione di un capo d'impresa artigianale o di un capo di una coltivazione agricola;
  - Lavori stagionali;
  - Forme d'impiego "d'uso" (per loro natura temporanee).

- ❑ Principio della parità di trattamento (tra cui la retribuzione);
- ❑ Regole di forma da osservare nella stipula dei contratti;
- ❑ Regole riferite a durata, rinnovi e termini di carenza;
- ❑ Diritto di allerta del Comitato d'impresa.

In caso di ricorso abusivo ai contratti a termine o interinali ( o di importante aumento degli stessi) il Comitato d'impresa può rivolgersi all'ispettore del lavoro.

Il datore è tenuto a comunicare l'eventuale rapporto dell'ispettore al Comitato d'impresa e a indirizzare all'ispettore una risposta motivata.

# SEGUE CONTRATTI PRECARI

## IL QUADRO LEGISLATIVO E REGOLAMENTARE

- ❑ La messa a disposizione di propri dipendenti interinali da parte di un'impresa di lavoro temporaneo stabilita fuori della Francia fa parte delle ipotesi previste dal Codice del Lavoro (art. L.1262-2)
- ❑ Le imprese interinali stabilite fuori della Francia, che mettono propri dipendenti a disposizione di imprese utilizzatrici stabilite o esercenti l'attività sul territorio francese, sono tenute a rispettare l'insieme delle regole applicabili alle imprese di lavoro temporaneo (cfr. artt. L. 1262-4, 4° e R. 1262-16)

# CONTRATTI TEMPORANEI E A TEMPO PARZIALE

## QUALCHE CIFRA

(Fonte INSEE-DARES)



# L'IMPIEGO PRECARIO IN RAPPORTO ALL'IMPIEGO COMPLESSIVO



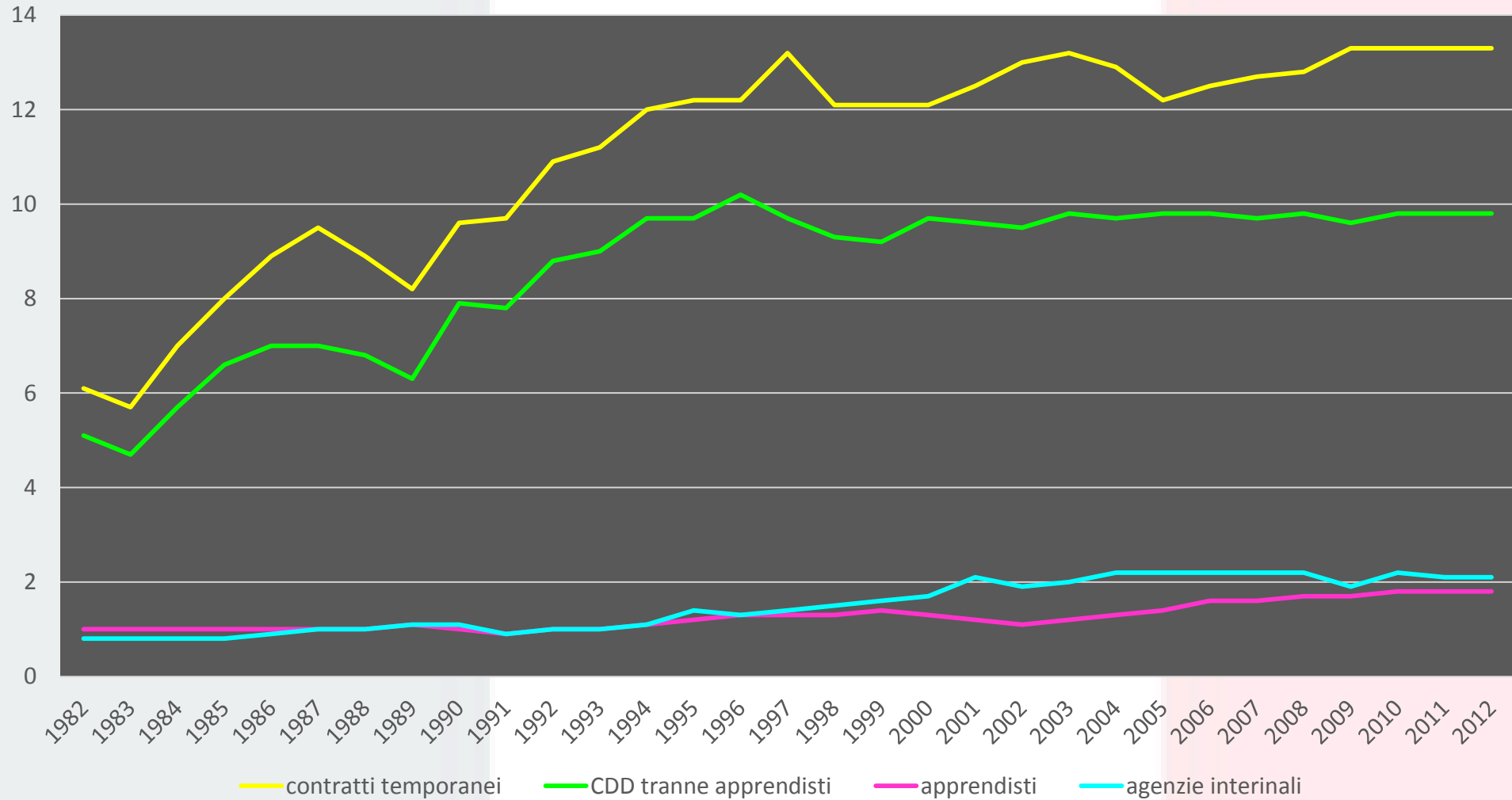
(fonte: DADS 2007)

FORME D'IMPIEGO	FRANCIA METROPOLITANA	
	N. EFFETTIVI	%
Dipendenti con contratti di breve durata	4.482 839	18,6
Di cui interinali	1.111 250	4,6
Di cui apprendisti	525. 704	2,2
Di cui impieghi agevolati	330. 865	1,4
Di cui CDD a tempo pieno	1.707 847	7,1
Di cui CDD a tempo parziale	807.173	3,3
CDI a tempo pieno	11. 476 967	<b>47,5</b>
Altri a tempo parziale	3.443 105	14,3
Altre forme di impiego	4.754 193	19,7
<b>Totale dei dipendenti</b>	<b>24. 157 104</b>	<b>100</b>

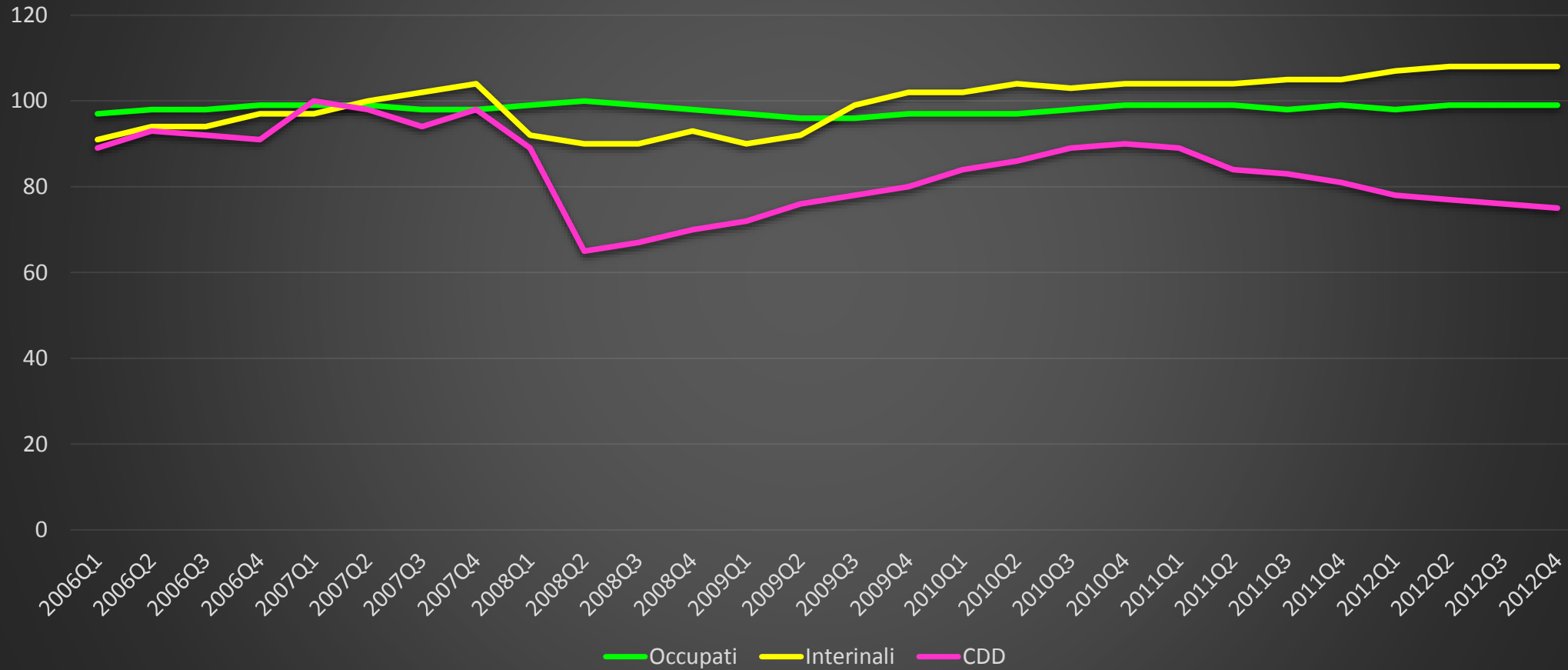
Alla fine 2010 6.250.000 lavoratori non hanno beneficiato di un CDI a tempo pieno

## PROPORZIONE DEI DIPENDENTI CON CONTRATTI TEMPORANEI

Medie annuali in % (fonte INSEE – DARES)



## EVOLUZIONE DEL NUMERO DI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO SECONDO IL TIPO DI CONTRATTO



# PROPORZIONE DELLE ASSUNZIONI DI DIPENDENTI PER CONTRATTO DI LAVORO SECONDO LA CATEGORIA DI POPOLAZIONE NEL 2012



in %

	QUOTA DI CDI (contratti a durata indeterminata) NELLE ASSUNZIONI	QUOTA DELLE MISSIONI INTERINALI NELLE ASSUNZIONI	QUOTA DI CDD (contratti a durata determinata) NELLE ASSUNZIONI
TOTALE DEI DIPENDENTI	8,5	42,8	48,7
SESSO			
UOMO	8,4		
DONNA	8,6		
CATEGORIE SOCIO PROFESSIONALI			
QUADRI E PROFESSIONI INTELLETTUALI SUPERIORI	17,4	5,2	77,4
PROFESSIONI INTERMEDIE	10,6	23,0	66,3
DIPENDENTI	10,7	20,4	68,3
LAVORATORI QUALIFICATI	7,0	68,5	24,4
LAVORATORI NON QUALIFICATI	3,0	72,2	24,7

# IL LAVORO A TEMPO PARZIALE

- ❑ Il 18,7%, sul totale dei lavoratori subordinati, risulta a tempo parziale, ovvero circa 4,2 milioni di persone
- ❑ L'82% dei dipendenti part-time sono donne. Quasi un terzo (il 31%) dell'insieme delle lavoratrici donne lavora a tempo parziale (contro il 7% degli uomini)
- ❑ Un terzo del "part-time" è da considerarsi non volontario ma imposto dalle circostanze (32%), per mancanza di un impiego "full-time".
- ❑ Questa forma di sotto-impiego riguarda dunque più di 1,3 milione di persone.
- ❑ L'impiego a tempo parziale riguarda il 22% sul totale dei dipendenti nel settore terziario (contro una percentuale pari al 7% nell'industria).

# LE FORME ATIPICHE D'IMPIEGO

- ❑ Le imprese di lavoro a tempo ripartito (acronimo: ETTP);
- ❑ Il cosiddetto “portage salarial”;
- ❑ I raggruppamenti di datori di lavoro;
- ❑ I contratti interinali a tempo indeterminato ( con dipendenti interinali in possesso di un’esperienza di almeno 2400 ore, in attività di lavoro ripartito, da 24 mesi).

Quest’ultima tipologia contrattuale può comportare periodi di missione e periodi di pausa legati al percorso professionale del lavoratore interinale.

Non è prevista la normale copertura assicurativa (denominata “IFM “) ma l’importo corrispondente alla predetta forma assicurativa viene versato ad un apposito Fondo di sicurezza sociale riferito agli interinali.

# COME RISPONDERE AI BISOGNI DI FLEXISICUREZZA

- ❑ Distinzione delle diverse forme atipiche d'impiego: ricorso, o no, ad un terzo; durata (breve o lunga) delle missioni.
- ❑ La strategia europea per la promozione dell'impiego.
- ❑ Come rispondere a differenti bisogni:
  - La reattività;
  - La mutualizzazione;
  - La messa in sicurezza dei percorsi professionali.
- ❑ Una "delocalizzazione" dell'impresa sul territorio.

# IL LAVORO ILLEGALE

- L'azione interistituzionale di lotta contro le frodi(DNLF)

Il Piano nazionale di lotta 2013/2015

- Offerta di formazione trasversale per gli operatori:
- Tematiche di specializzazione
  - Ricorso abusivo alla figura “dell’auto-imprenditore”
  - “Falsi lavoratori autonomi”
  - “Società effimere”
  - Infine le prestazioni di servizio transnazionali con la sfida della cooperazione amministrativa internazionale!