

WROCLAW 1/3 Giugno 2015- XIX INCONTRO RIIFT



# **IMPIEGHI ATIPICI/FLESSIBILI E COMPETENZA DELLE AMMINISTRAZIONI DEL LAVORO IN MATERIA DI CONTROLLO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DEI DIRITTI DEI LAVORATORI**

Stralcio della Relazione presentata dal Ministero dell'impiego e affari sociali del Marocco -  
Autore: M. Boudaras Mohammed

## INTRODUZIONE:

Nel Regno del Marocco e nell'ottica di una risposta adeguata ai molteplici cambiamenti che vive il mercato del lavoro, in particolare in materia di organizzazione e di relazioni professionali, la legislazione sociale ha registrato i maggiori progressi proprio a livello di regolamentazione delle diverse forme di contratti atipici. In precedenza, il datore di lavoro disponeva di un paniere di scelte per collocare il rapporto contrattuale, in condizioni che assicuravano una minore protezione ai lavoratori e che portavano a camuffare un normale rapporto di lavoro.

L'introduzione di apposite disposizioni giuridiche, nel quadro della legge 65/99 che contiene il Codice del Lavoro, risponde, in questo contesto, ad una duplice preoccupazione:

- Proteggere i lavoratori, prevedendo ipotesi di limitazione al ricorso ai contratti atipici;
- Incoraggiare l'impiego nelle imprese di nuova creazione.

Con questo documento, ci si propone di presentare, in una prima fase, le varie forme di contratto di lavoro atipico, il loro contenuto e le modalità di attivazione e, in una seconda fase, esporre il quadro e gli strumenti di controllo e di sorveglianza delle condizioni di lavoro dei lavoratori, compresi quelli occupati in forme atipiche.

# I – LE DIVERSE FORME DI CONTRATTO ATIPICO

## Il contratto di lavoro a durata determinata

Il Codice del lavoro ammette la possibilità di concludere un contratto a durata determinata nei casi in cui il rapporto di lavoro non può essere a durata indeterminata. Si tratta dei casi seguenti:

- sostituzione di un dipendente, in caso d'interruzione del contratto purché l'interruzione non sia motivata dallo sciopero;
- incremento provvisorio dell'attività dell'impresa;
- carattere stagionale del lavoro;
- casi nei quali una convenzione collettiva preveda la conclusione di un contratto a durata determinata in settori o situazioni particolari.

Il contratto a durata determinata può anche essere concluso nei casi seguenti:

### Nei settori non agricoli

Il contratto a termine può essere concluso per un periodo massimo di un anno rinnovabile una sola volta nelle seguenti ipotesi:

- apertura, per la prima volta, di un'impresa o di un nuovo stabilimento dell'impresa;
- lancio, per la prima volta, di un nuovo prodotto.

Tuttavia il contratto concluso per un anno diviene automaticamente un contratto a durata indeterminata quando prosegue oltre la sua durata.

### Nei settori agricoli

in tali settori il contratto a termine può essere concluso per una durata massima di sei mesi a condizione che la durata complessiva dei contratti non superi due anni, termine oltre il quale il contratto diviene automaticamente a durata indeterminata.

# IL CONTRATTO DI LAVORO DEL VIAGGIATORE, RAPPRESENTANTE E PIAZZISTA DI COMMERCIO E INDUSTRIA

Questo contratto, concluso da un lato da un viaggiatore, rappresentante o piazzista e dall'altro dal suo datore di lavoro, commerciale o industriale, può essere, secondo la scelta delle parti, a durata determinata o indeterminata. Il contratto è considerato come tale nel caso in cui il viaggiatore/rappresentante/piazzista : lavori per conto di uno o più datori di lavoro; eserciti effettivamente la sua professione in modo esclusivo e continuo; sia legato al suo datore di lavoro da impegni che determinano la natura della rappresentanza, commerciale o industriale, delle prestazioni dei servizi o delle merci offerte alla vendita o all'acquisto, il territorio in cui deve esercitare la propria attività, le categorie di clienti che è incaricato di visitare e i tassi di remunerazione che gli sono dovuti.

# IL CONTRATTO DI IMPIEGO TEMPORANEO

Tra i contratti a durata determinata previsti dal Codice del Lavoro, occorre qua ricordare il contratto d'impiego temporaneo stipulato tra le imprese d'impiego temporaneo e i loro dipendenti.

In questo contratto, l'impresa utilizzatrice non può ricorrere ai lavoratori dell'impresa d'impiego temporaneo se non dopo consultazioni con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori dell'azienda, nell'ottica di effettuare lavori non permanenti ... nei seguenti casi:

1. sostituire un dipendente in caso di assenza o di sospensione, a condizione che la sospensione non sia determinata dallo sciopero.
2. incremento temporaneo dell'attività aziendale;
3. esecuzione di lavori a carattere stagionale;
4. esecuzione di lavori, per i quali vi è la tendenza a non concludere contratti a durata indeterminata, in ragione della natura del lavoro.

Secondo il Codice del Lavoro, il contratto d'impiego temporaneo deve essere stipulato in forma scritta e contenere le seguenti indicazioni:

- La ragione del ricorso ad un contratto interinale;
- La durata della missione e il luogo di esecuzione;
- L'ammontare del compenso previsto per la messa a disposizione del lavoratore interinale;
- Le qualifiche dei lavoratori interinali;
- L'ammontare della retribuzione e le modalità di pagamento;
- Il periodo di prova;
- Le caratteristiche del posto che il lavoratore interinale occuperà;
- Il numero di adesione dell'impresa d'impiego temporaneo e il numero di immatricolazione del dipendente alla Cassa Nazionale di Sicurezza Sociale;
- La clausola di rimpatrio del lavoratore, a spese dell'impresa interinale, nell'ipotesi in cui la missione viene effettuata fuori dal Marocco;
- Il contratto deve contemplare la possibilità di assumere, da parte della impresa utilizzatrice, il lavoratore interinale alla fine della missione.

# IL CONTRATTO DI SUBAPPALTO

Si tratta di un contratto, stipulato per iscritto, in base al quale un imprenditore principale incarica un subappaltatore dell'esecuzione di un certo lavoro o della prestazione di certi servizi.

Il subappaltatore, in quanto datore di lavoro, è tenuto ad osservare tutte le disposizioni del Codice del Lavoro, come pure le disposizioni legislative e regolamentari in materia di sicurezza sociale, incidenti sul lavoro e malattie professionali.

In caso d'insolubilità del subappaltatore, non iscritto al registro commerciale né alla Cassa Nazionale di Sicurezza Sociale, l'imprenditore principale è responsabile del rispetto delle disposizioni del Codice del Lavoro sulle condizioni di lavoro e la retribuzione come pure delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di sicurezza sociale, incidenti sul lavoro e malattie professionali.



# IL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Nel quadro di questo contratto, è considerato lavoratore “part-time” chiunque sia impegnato ad esercitare le proprie attività professionali alle dipendenze di uno o più datori di lavoro a fronte di un salario, quale che sia la sua natura o il sistema di pagamento.

Ciò comporta che il dipendente può concludere più contratti di lavoro “part-time”, nella consapevolezza che il Codice del lavoro non ha disciplinato questo tipo di contratto e che quindi sono applicabili le sole regole generali.

Del resto, è bene sottolineare che in Marocco il lavoro atipico non ha ancora assunto vaste dimensioni, anche se è in crescita. Il contratto interinale, che è un'importante componente di queste nuove forme di lavoro, è già una realtà, mentre il crescente ricorso all'esternalizzazione di attività, giudicate non strategiche dalle imprese, sta facendo ugualmente il proprio cammino.

# I. MECCANISMI DI CONTROLLO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

Il Codice del Lavoro ha introdotto un'evoluzione significativa nel campo dell'organizzazione dei rapporti di lavoro, tanto sul piano metodologico basato sul consenso delle parti interessate quanto in termini di principi adottati allo scopo di raggiungere l'equilibrio delle relazioni economiche e sociali del lavoro, permettendo il mantenimento dei diritti fondamentali dei lavoratori e della competitività delle imprese.

Al fine di garantire l'applicazione delle disposizioni giuridiche contenute nel Codice del lavoro, in particolare in materia di protezione delle persone che esercitano un impiego atipico, il legislatore ha accordato una particolare attenzione all'ispezione del lavoro, a cui è dedicato il Quinto Libro, oltre ad altri testi giuridici, che incidono sull'ambito d'intervento del controllo e della consulenza.

La funzione del controllo è la missione principale affidata all'ispezione del lavoro, in quanto mira principalmente a garantire il rispetto del Codice del Lavoro e la protezione dei lavoratori. Questo controllo può essere giuridico, tecnico o amministrativo.

## A) Il controllo giuridico:

In questo contesto, il Codice del Lavoro prevede diverse disposizioni sulle condizioni di lavoro, in particolare la durata del lavoro, le ferie, il riposo settimanale.

L'ispettore del lavoro controlla ugualmente il rispetto dell'applicazione delle disposizioni relative alla retribuzione minima, al riposo settimanale e al riposo durante i giorni festivi e durante le ferie.

## B) Il controllo tecnico:

Oltre alle tradizionali missioni affidate al Corpo dell'ispezione del lavoro, in materia di controllo, il campo d'intervento degli ispettori del lavoro è stato allargato, in virtù del Codice del Lavoro, a missioni più tecniche.

Il campo del controllo tecnico, effettuato dall'ispettore, investe in primo luogo la salute e la sicurezza sul lavoro, in particolare per quanto riguarda gli apparecchi di prevenzione degli incendi, l'illuminazione, il riscaldamento, la ventilazione, i rumori, i prodotti e le sostanze nocive per la salute dei lavoratori e pericolose per la loro sicurezza.

## C) Il controllo amministrativo:

Il Codice del Lavoro ha accordato certi poteri all'ispettore del lavoro, il quale può anche prendere delle decisioni o concedere autorizzazioni, studiare ed approvare i regolamenti interni aziendali, domandando il ritiro delle disposizioni non conformi al Codice del Lavoro.

Inoltre, qualsiasi persona fisica o morale assoggettata alle disposizioni del Codice del lavoro, che intenda aprire un'impresa, uno stabilimento o un cantiere dove impiegare dei dipendenti, è tenuta a fare un'apposita dichiarazione all'agente incaricato dell'ispezione del lavoro.

In questo quadro, c'è da segnalare il contenuto dell'art.136 del Codice del Lavoro, secondo cui il datore di lavoro ha l'obbligo di sottoporre una dichiarazione all'ispettore del lavoro, nei seguenti casi:

1. quando l'impresa si propone di assumere nuovi dipendenti;
2. quando un'impresa, che occupa dipendenti, cambia la natura dell'attività;
3. quando un'impresa, che occupa dipendenti, è trasferita in altro sito;
4. quando un'impresa decide di occupare lavoratori disabili;
5. quando un'impresa, che occupava dipendenti in locali propri, decide di affidare, in tutto o in parte, le sue attività a lavoratori in precedenza da essa stessa occupati o ad un subappaltatore.
6. quando un'impresa occupa dei dipendenti, con un tipo di assunzione temporanea.

Si può osservare che le suddette disposizioni, nel contemplare la necessità di presentare una dichiarazione all'ispettore, non concedono all'ispettore il potere di formulare obiezioni sulla creazione di un'impresa o sull'impiego di persona disabili.

L'ispettore del lavoro deve accettare qualsiasi dichiarazione presentata dal datore di lavoro e non può interdire il ricorso a lavoratori dipendenti, secondo quanto previsto dall'art.136 Codice del Lavoro.

Inoltre, il legislatore ha previsto la protezione del lavoratore da tutti gli abusi che possono essere commessi dal datore di lavoro; a tal fine, il datore di lavoro è tenuto, prima di prendere una decisione che può provocare abusi ai danni dei lavoratori protetti, ad informare l'ispettore o a richiedere un'autorizzazione preventiva.

Va ugualmente osservato che gli ispettori della Cassa Nazionale Sicurezza Sociale, in virtù de poteri loro conferiti dal regolamento del 27 luglio 1972, esercitano anch'essi funzioni di controllo negli ambiti di loro competenza, principalmente in ordine all'iscrizione dell'impresa all'ente di previdenza, alla registrazione dei lavoratori alla Cassa della sicurezza sociale ed alla corretta dichiarazione delle retribuzioni erogate.

Conviene anche notare che nell'ambito della cooperazione tra ispettori del lavoro ed ispettori previdenziali è previsto uno scambio di notizie sulle infrazioni, secondo le rispettive competenze.

In parallelo con questi tipi di controllo, il Ministero ha adottato una serie di misure finalizzate alla protezione dei diritti e delle condizioni di lavoro dei lavoratori atipici, tra cui in particolare:

L'attivazione di un comitato incaricato di esaminare le autorizzazioni alle aziende e l'effettiva necessità di possedere i vari documenti che sono attualmente previsti dalla legge;

L'attivazione della commissione tripartita competente a monitorare la corretta applicazione della legge, da parte delle imprese interinali, che si riunisce due volte all'anno, per presentare le azioni e le misure decise e seguire le fasi della messa in opera delle raccomandazioni adottate dalla commissione medesima.

Resta infine da segnalare l'importanza, accordata a questo specifico ambito d'intervento, nel Piano nazionale 2015 dell'ispezione del lavoro (le prime campagne, al riguardo, sono state lanciate nel mese di gennaio 2015) per censire le aziende che ricorrono a contratti atipici e rafforzare il controllo, garantendo così una corretta applicazione delle disposizioni legislative e regolamentari in vigore.