POCA
SICUREZZA
=
IRREGOLARITA’

ACCERTAMENTI CONGIUNTI

Ispettorato Territoriale del Lavoro

e

Servizio Prevenzione Igiene
Sicurezza Ambienti di Lavoro

maggiore efficienza ed efficacia
degli interventi

POCA
SICUREZZA
=
IRREGOLARITA’

L’ATTIVITA’ DI VIGILANZA DELL’ISPETTORATO DEL LAVORO

- VIGILANZA TECNICA
- VIGILANZA ORDINARIA

DISCIPLINA ORGANICA (D. Lgs. N. 81/2015)

«Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»
art. 1 D. Lgs. N. 81/2015

I lavoratori subordinati

Quindi:

- lavoro full time,
- lavoro a tempo parziale,
- lavoro intermittente,
- somministrazione del lavoro,
- contratto di apprendistato.

Inoltre è consentito l'utilizzo dei **tirocini formativi e di orientamento** che non costituiscono rapporto di lavoro

i lavoratori subordinati
- a tempo parziale-

- Il contratto di lavoro a tempo parziale:

1. deve essere stipulato in **forma scritta** ai fini della prova

2. deve essere data puntuale indicazione della:

   - ❑ **durata della prestazione** lavorativa
   - ❑ **collocazione dell'orario di lavoro**: giorno, settimana, mese e anno
     - tranne nel caso in cui il part-time non sia organizzato all'interno dei turni. In questo caso, si può fare rinvio ai turni programmati e articolati su fasce orarie prestabilite.

Ai lavori agricoli e agli operai agricoli a tempo determinato non si applica l'orario normale di lavoro ex art. 3 del D. Lgs. n. 66/2003 (si applicano comunque le previsioni contenute nell'art. 4 del R.D.L. n. 629/1923 relative al superamento dei limiti di durata massima di orario per le attività agricole e per quelle che hanno esigenze tecniche e stagionali)

i lavoratori subordinati - a chiamata-

Il contratto di lavoro intermittente (a chiamata) è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente.

i lavoratori subordinati
- a chiamata -

- Il **presupposto,** per avviare un rapporto intermittente, è ***Oggettivo*** o ***Soggettivo***:
- **<u>Oggettivo</u>**

a) **Contratto Collettivo** (di qualsiasi livello, anche aziendale)

b) **Decreto del Ministro del lavoro**
   - si applica **in caso di mancata previsione del contratto collettivo**
   - sino all'emanazione del D.M., resta in vigore il **Regio Decreto n. 2657/1923** (ML interpello n. 10/2016)

- **<u>Soggettivo</u>**
- può **in ogni caso** essere concluso con soggetti:

- con **meno di 24 anni** di età
  - purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno
- con **più di 55 anni** (anche pensionati)

i lavoratori subordinati
- a chiamata -

il lavoro intermittente, come per il contratto a termine e la somministrazione di lavoro,

è vietato

per sostituire lavoratori in sciopero o in aziende non in regola con la valutazione dei rischi o interessate a Cassa Integrazione o Licenziamenti Collettivi concernenti lavoratori adibiti alle medesime mansioni

i lavoratori subordinati
-apprendisti -

L'apprendistato è un contratto, a tempo indeterminato e si articola nelle seguenti tipologie:

- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- Apprendistato professionalizzante;
- Apprendistato di alta formazione e ricerca.

Per tutti i tipi di apprendistato è prevista la forma scritta *ad probationem* con la previsione di un piano formativo individuale, indicazione di un tutor e della qualifica da conseguire e durata non inferiore a 6 mesi

i lavoratori subordinati
-somministrati-

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo determinato o indeterminato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D. Lgs,. n. 81/2015, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

i lavoratori subordinati
-somministrati-

- Nel rispetto del principio di parità di trattamento, il lavoratore in somministrazione deve essere inquadrato nel livello o categoria prevista dal CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice per le mansioni attribuite. Il trattamento normativo e retributivo complessivo non deve essere inferiore a quello previsto per i dipendenti dell'utilizzatore inquadrati allo stesso livello del CCNL applicato.
- Il contratto di somministrazione può essere:

➢ **a termine** (entro i limiti previsti dalla contrattazione collettiva, ovvero, laddove la contrattazione non abbia trattato la materia, entro il limite del 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'utilizzatore, comprendendo sia i lavoratori a termine «diretti» che i lavoratori somministrati);

➢ **a tempo indeterminato** (entro i limiti previsti dalla contrattazione collettiva, ovvero, laddove la contrattazione non abbia trattato la materia, entro il limite del 20% dei dipendenti

i lavoratori subordinati
- utilizzati con prestazioni occasionali -

- attività lavorative che danno luogo nel corso di un anno civile

- a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro per ciascun **prestatore di lavoro**, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro per ciascun **utilizzatore**, con riferimento alla totalità dei prestatori;
- a compensi di importo non superiore a 2.500 euro, per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore di lavoro in favore del medesimo utilizzatore, che non possono comunque superare il limite di durata pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile. (**diverso per settore agricolo**).

i lavoratori subordinati
-utilizzati con prestazioni occasionali -

Per il settore agricolo, il limite di durata, è pari

al rapporto tra il limite di importo anno di € 2.500 (compenso massimo maturabile con lo stesso utilizzatore) e la retribuzione oraria prevista dalla contrattazione collettiva per i lavoratori del settore (tariffa oraria contrattuale prevista per le tre aree professionali)

i lavoratori subordinati
-con prestazioni occasionali subordinate-

Per il settore agricolo, fatto salvo il limite di non più di n. 5 dipendenti, il ricorso a tali prestazioni è possibile per l'utilizzo di attività lavorative rese da:

- ✓ titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- ✓ giovani con meno di 25 anni di età, se studenti;
- ✓ persone disoccupate;
- ✓ percettori di prestazioni di sostegno del reddito.
  - ✓ l'INPS sottrae dalla contribuzione figurativa delle prestazioni a sostegno al reddito, gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali.

i lavoratori subordinati

-gli operai agricoli-

Agli effetti delle norme di previdenza ed assistenza sociale (art. 12 del D.Lgs 11 agosto 1993, n. 375) i lavoratori agricoli subordinati, esclusi quelli con qualifica impiegatizia, si distinguono in

- O.T.D. (operai a tempo determinato) lavoratori assunti per:
  - esecuzione di lavori di breve durata stagionale;
  - a carattere saltuario;
  - per fasi di lavorazioni;
  - per la sostituzione di operai aventi diritto alla conservazione del posto.

- O.T.I. (operai a tempo indeterminato) assunti cioè senza fissazione di termine

i lavoratori subordinati

-gli OTD-

I rapporti tra i datori di lavoro nell'agricoltura e gli operai agricoli a tempo determinato (così come definiti dall'art. 12 comma 2 del D. Lgs n. 375/1993) hanno una propria disciplina e sono **esclusi**, per espressa previsione legislativa (art. 29, comma1, lett. b del D.Lgs 81/2015) **dalla disciplina sui contratti a tempo determinato.**

L'esclusione normativa comporta che la disciplina del rapporto è sostanzialmente quella contenuta nei **contratti collettivi** di settore (CCNL- florovivaisti –cooperative- forestali e agrari- ecc.).

i lavoratori subordinati

-gli OTD-

Gli O.T.D. che hanno effettuato presso la stessa azienda, nell'arco di dodici mesi dalla data di assunzione, 180 gg. di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione a O.T.I.

In questi casi il datore di lavoro, previa accettazione del lavoratore, deve comunicare, alla sede competente dell'INPS ed ai Servizi per l'Impiego, la trasformazione del rapporto di lavoro.

i lavoratori assimilati ai lavoratori subordinati agricoli

Compartecipanti Individuali

Sono coloro che si assumono l'obbligo della coltivazione, in compartecipazione su un terreno altrui, di singole colture su un ciclo vegetativo e di coltivazione delle colture stesse, istituendo un contratto di scambio e venendo retribuiti, in tutto o in parte, in natura.
Sono assimilati, per il pagamento dei contributi e per le prestazioni, agli O.T.D.

Compartecipanti Familiari

Sono quei soggetti che, in virtù di patti contrattuali, si impegnano ad apportare nella compartecipazione, su un terreno altrui, il lavoro di parte o di tutto il nucleo familiare, sino alla concorrenza della necessità di manodopera del fondo coltivato.

Ulteriori lavoratori

Piccoli Coltivatori Diretti

- ✓ Sono proprietari, affittuari, usufruttuari che prestano la loro opera manuale in aziende di piccolissime dimensioni con un fabbisogno inferiore alle 104 gg annue.
- ✓ Prestano lavoro subordinato in agricoltura per meno di 51 gg.
- ✓ Possono chiedere l'integrazione delle giornate prestate, come lavoratori subordinati, con quelle effettuate quali piccoli C.D. fino alla concorrenza delle 51 gg. utili all'iscrizione negli elenchi.

Elenchi nominativi degli OTD

- L’INPS provvede alla compilazione dell’elenco nominativo annuale con l’indicazione delle giornate di lavoro, comunicate dal datore di lavoro, degli OTD presso ciascun datore di lavoro. (nel settore agricolo la costituzione del rapporto assicurativo deve considerarsi avvenuta con l'iscrizione del lavoratore negli elenchi nominativi)

- L'iscrizione costituisce il presupposto per l'ammissione dei lavoratori agricoli alle prestazioni previdenziali ed è lo strumento per dimostrare il diritto alle stesse.

- Gli elenchi alimentano la posizione assicurativa del lavoratore.

- La posizione assicurativa comprende tutta la contribuzione versata a favore del soggetto e viene utilizzata per la liquidazione delle prestazioni.

Elenchi nominativi degli OTD

- L'Inps compila, sempre sulla base delle informazioni comunicate dal datore di lavoro con i modelli in uso, gli elenchi nominativi annuali e di variazione dei lavoratori agricoli subordinati.

- Gli elenchi annuali vengono notificati ai lavoratori interessati mediante pubblicazione telematica effettuata dall'INPS sul proprio sito internet entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

- Gli elenchi di variazione vengono notificati ai lavoratori interessati mediante pubblicazione telematica effettuata dall'INPS sul proprio sito internet, con cadenza trimestrale.

Lavoro stagionale degli extracomunitari

I datori di lavoro (o le associazioni di categoria per conto dei loro iscritti), che intendono instaurare in Italia un rapporto di lavoro subordinato a carattere stagionale, nel settore agricolo, con un soggetto straniero, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 286/1998, devono presentare richiesta nominativa allo Sportello Unico per l'Immigrazione della Provincia di residenza.

Lo Sportello Unico, entro 20 gg successivi, rilascia il **nulla osta** al lavoro stagionale, anche pluriennale, per la durata corrispondente a quella del lavoro stagionale richiesto.

Lavoro stagionale degli extracomunitari

Decorsi i 20 giorni, la richiesta si intende accolta solo se, **congiuntamente** sussistano le seguenti condizioni:

la richiesta riguardi uno straniero già autorizzato al lavoro stagionale, almeno una volta negli ultimi 5 anni, presso lo stesso datore;

il lavoratore sia stato regolarmente assunto dallo stesso datore ed abbia rispettato le condizioni previste nel precedente permesso di soggiorno.

Il lavoratore stagionale, che abbia prestato attività lavorativa in Italia per almeno 3 mesi, al quale è offerto un contratto di lavoro subordinato, può chiedere allo Sportello Unico la **conversione del permesso di soggiorno in lavoro subordinato**, nei limiti delle quote d'ingresso.

Lavoro stagionale degli extracomunitari

Il lavoratore stagionale, che abbia prestato attività lavorativa in Italia per almeno 3 mesi, al quale è offerto un contratto di lavoro subordinato, può chiedere allo Sportello Unico la **conversione del permesso di soggiorno in lavoro subordinato**, nei limiti delle quote d'ingresso.

Ai fini di tale conversione, nel settore agricolo, (in cui le prestazioni dei lavoratori stagionali sono effettuate «a giornate»), la prestazione lavorativa media dovrà essere di almeno 13 giorni mensili, nei 3 mesi lavorati, per un totale di 39 giornate, regolarmente coperte da contribuzione previdenziale.

Previdenza ed assistenza per il lavoratori stagionali

Agli stranieri titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale (stante la durata limitati dei contratti nonché la loro specificità) sono applicate le forme di previdenza ed assistenza obbligatoria di seguito elencate:

- Assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti;
- Assicurazione contro le malattie;
- Assicurazione contro infortuni e malattie professionali;
- Assicurazione di maternità.

Fatte salve eventuali diverse tutele previste in convenzioni bilaterali, i lavoratori stranieri titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale sono esclusi dal diritto alle prestazioni di disoccupazione agricola e non agricola e dai trattamenti di famiglia

A.L.T. Caporalato!

In collaborazione con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e l'Organizzazione Internazionale delle Migrazioni (OIM) il progetto A.L.T. Caporalato! è stato finanziato a valere Fondo Nazionale Politiche Migratorie 2019 per un ammontare di 3 milioni di euro. Il progetto nasce, in complementarità con il progetto SU.PR.EME., dall'esigenza di rafforzare l'azione di contrasto allo sfruttamento lavorativo innanzitutto nell'ambito agricolo.

Gli interventi previsti riguardano: la formazione del personale impiegato nelle operazioni ispettive, la costituzione di task force ispettive multi- agenzia con l'affiancamento di mediatori culturali OIM, il rafforzamento delle dotazioni tecnico-strumentali a disposizione del personale e l'organizzazione di campagne di promozione e informazione rivolte ai migranti vittime di sfruttamento lavorativo.

Risultati cumulativi TASK FORCE 2020-2021

L’attività è tutt’ora in corso

17813
Posizioni lavorative controllate

2765
Accessi effettuati nelle aziende

174
Settimane di intervento

4060
Posizioni lavorative irregolari

1548
Lavoratori non dichiarati (in nero)

84
Trasgressori deferiti all’ Autorità Giudiziaria

526
lavoratori vittime di sfruttamento del lavoro e caporalato (art.603 *bis*)

L’intermediazione illecita di manodopera e sfruttamento lavorativo – definito anche “caporalato”- (art. 603 –bis c.p.)

Art. 603 bis cp. «Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;

2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l‘ attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno (cfr. indici della circ. INL n.5/2019) .

SEGUE

Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;

2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;

3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;

4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

SEGUE

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;

2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;

3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Indici di sfruttamento lavorativo ex art. 603–bis c.p.

Per quanto riguarda lo sfruttamento lavorativo, si deve fare riferimento alle condizioni di lavoro elencate dal legislatore che costituiscono meri indici alternativi, finalizzati ad indirizzare ed approfondire gli accertamenti. Rispetto ad alcuni indici, sono previste sanzioni amministrative che sono oggetto di apposita verbalizzazione (quest'ultima segue procedure e tempistiche diverse dalla notizia di reato).

La reiterazione va intesa come comportamento reiterato nei confronti di uno o più lavoratori, anche nel caso in cui i percettori di tali retribuzioni non siano sempre gli stessi in ragione, ad esempio di un possibile cambio di soggetti utilizzati nelle fasi del processo produttivo.

L’art. 603–bis c.p.- circolare INL n. 5/2019

Con la circolare n. 5 del 28/02/2019, l’Ispettorato Nazionale del lavoro ha emanato le Linee guida per l’attività di vigilanza in materia di “intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”.

Le Linee guida rappresentano un mero contributo alle attività di indagine svolte dal personale ispettivo, in funzione di polizia giudiziaria, che, in ogni caso, dovrà tenere preliminarmente contro delle eventuali diverse o ulteriori indicazioni fornite dalle competenti Procure della Repubblica.