



European
Commission



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI



European Platform
tackling undeclared work

#Rights4AllSeasons
Week of Action 20-24
September 2021



**EARN.
DECLARE.
BENEFIT.**
#EU4FairWork

Incontri informativi



Coordinati da
ISPETTORATO INTERREGIONALE DEL LAVORO
NORD EST
(Friuli Venezia Giulia - Veneto - Emilia Romagna - Marche)



LE REGOLE

(norma base D.Lgs. 81/2015)

Durata massima

articolo 19, comma 2

Causale

articolo 19, comma 1

Stop & Go

articolo 21, comma 2

Proroghe

articolo 21, comma 2

Limite percentuale

articolo 23, comma 1

Diritto di Precedenza

articolo 24

**Contribuzione
maggiorata 1,4%**

art. 2, co 28, L.92/2012

**Contribuzione
addizionale 0,5%**

art. 2, co 28, L.92/2012

**Prosecuzione
di fatto**

articolo 22, comma 1

Divieti

articolo 20, comma 1

**Comunicazione alle
RSU/RSA**

articolo 23, comma 5

**Comunicazione ai
lavoratori a termine**

articolo 19, comma 5

LE DEROGHE IN CASO DI LAVORO STAGIONALE

~~Durata massima~~

~~articolo 19, comma 2~~

~~Causale~~

~~articolo 19, comma 1~~

~~Stop & Go~~

~~articolo 21, comma 2~~

Proroghe

articolo 21, comma 2

~~Limite percentuale~~

~~articolo 23, comma 1~~

Diritto di Precedenza

articolo 24

~~Contribuzione
maggiorata 1,4%~~

~~art. 2, co 28, L.92/2012~~

~~Contribuzione
addizionale 0,5%~~

~~art. 2, co 28, L.92/2012~~

~~Prosecuzione
di fatto~~

~~articolo 22, comma 1~~

Divieti

articolo 20, comma 1

Comunicazione alle
RSU/RSA

articolo 23, comma 5

Comunicazione ai
lavoratori a termine

articolo 19, comma 5

LE REGOLE e le differenze rispetto al rapporto a termine «ordinario»

Durata massima

articolo 19, comma 2

Causale

articolo 19, comma 1

~~**Stop & Go**~~

~~*articolo 21, comma 2*~~

~~**Proroghe**~~

~~*articolo 21, comma 2*~~

Limite percentuale

articolo 31

~~**Diritto di Precedenza**~~

~~*articolo 24*~~

**Contribuzione
maggiorata 1,4%**

art. 2, co 28, L.92/2012

**Contribuzione
addizionale 0,5%**

art. 2, co 28, L.92/2012

~~**Prosecuzione
di fatto**~~

~~*articolo 22, comma 1*~~

Divieti

articolo 32

**Comunicazione alle
RSU/RSA**

**Comunicazione ai
sommministrati**

LE CARATTERISTICHE

**Interesse del
distaccante**

Temporaneità

**Svolgimento di una
attività lavorativa**

**Potere direttivo e
organizzativo in capo
al distaccatario**

**Titolarità del
rapporto di lavoro
in capo al
distaccante**

**Obblighi assicurativi
e previdenziali in
capo al distaccante**



OBIETTIVI

**Verificare
l'autenticità del
distacco**

Al fine di **prevenire abusi** ed **elusioni** degli obblighi di legislazione sociale, il **controllo ispettivo** verificherà la **sussistenza di un rapporto di lavoro organico tra l'impresa estera ed il lavoratore distaccato**, prendendo in considerazione alcuni indicatori.

**Verificare le parità
condizioni di lavoro e
di occupazione**

Va verificata l'**applicazione** almeno delle «**medesime condizioni di lavoro e di occupazione**» previste in Italia da norme e contratti collettivi (no aziendali) ai lavoratori subordinati distaccati in Italia per svolgere attività analoghe a quelle svolte nel proprio Paese.



L'APPALTO

LE REGOLE

Obbligo di «fare»

**Autonomia gestionale
nell'erogazione del
servizio o opera**

**Organizzazione di
mezzi, in relazione alle
esigenze dell'opera o
del servizio dedotti in
contratto**

**Esercizio del potere
organizzativo e
direttivo nei confronti
dei lavoratori utilizzati
nell'appalto**

**Assunzione del rischio
d'impresa**

**Non deve essere un
intermediario**

I RAPPORTI DI LAVORO SPECIFICI

O.T.D.
(operai a tempo
determinato)

- assunti per:
 - l'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;
- se effettuano, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, 180 gg. di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione a O.T.I.;
- hanno una propria disciplina e sono esclusi, per espressa previsione legislativa (art. 29, co 1, lett. b del DLvo 81/2015) dalla disciplina sui contratti a tempo determinato.

O.T.I.
(operai a tempo
indeterminato)

assunti senza fissare un termine

INDICI DI SFRUTTAMENTO LAVORATIVO (art. 603 –bis c.p.)

L'intermediazione illecita di manodopera e sfruttamento del lavoro – definito anche “**caporalato**” - rappresenta un'ipotesi di reato prevista dall'art. **603-bis c.p.**, introdotto dal D.L. 138/2011 e riformulato dalla L. 199/2016 e riguarda i casi in vengono reclutati lavoratori allo scopo di destinarli al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno degli stessi.

Il reato punisce chiunque:

- **recluta** manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori (caporale che esercita intermediazione illecita)
- **utilizza, assume o impiega** manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al punto precedente, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento, approfittando del loro stato di bisogno (utilizzatore).

La Sanzione prevista: reclusione da uno a sei anni e multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

***I DIRITTI NON SONO
MAI FUORI STAGIONE
RIGHTS ARE NEVER
OUT OF SEASON
#Rights4AllSeasons***

Materiale elaborato dal Gruppo di lavoro
coordinato dall'Ispettorato Interregionale del
Lavoro Nord Est
sede di Venezia

