

Raccomandazione 198

RACCOMANDAZIONE SUL RAPPORTO DI LAVORO

La Conferenza Generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro,

Convocata a Ginevra dal Consiglio di Amministrazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro riunitasi nella sua novantacinquesima sessione il 31 maggio 2006,

Considerando che la protezione prevista dalla legislazione e dai regolamenti nazionali e dai contratti collettivi è applicabile solo laddove sia accertata l'esistenza di un rapporto di lavoro tra un datore di lavoro e un lavoratore;

Considerando che la legislazione, così come la sua interpretazione, dovrebbe essere coerente con gli obiettivi del lavoro dignitoso;

Considerando che il diritto del lavoro è finalizzato, tra l'altro, a rispondere a ciò che può costituire una posizione di disparità contrattuale tra le parti di un rapporto di lavoro;

Considerando che la protezione dei lavoratori è al centro del mandato dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ed è in linea con i principi sanciti nella Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro del 1998, così come con l'Agenda del lavoro dignitoso;

Considerando le complessità relative alla determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro nelle situazioni in cui non vi è chiarezza sui diritti e gli obblighi delle parti interessate, laddove esista un tentativo di mascherare il rapporto di lavoro o nei casi in cui la legislazione, la sua interpretazione o applicazione siano limitate o carenti;

Constatando che esistono situazioni in cui gli accordi contrattuali possono avere l'effetto di privare i lavoratori della protezione di cui hanno diritto;

Riconoscendo che gli orientamenti internazionali rivolti ai Membri contribuiscono al conseguimento di tale protezione attraverso la legislazione e la prassi nazionale e che tali orientamenti dovrebbero mantenere la loro rilevanza nel tempo;

Riconoscendo inoltre che tale protezione dovrebbe essere accessibile a tutti, in particolare ai lavoratori vulnerabili, e che dovrebbe essere basata su una legislazione efficace, efficiente e di portata generale che produca risultati immediati e che ne favorisca il rispetto su base volontaria;

Riconoscendo che le politiche nazionali dovrebbero essere il risultato di consultazioni con le parti sociali e che dovrebbero fornire un orientamento alle parti interessate sul luogo di lavoro;

Riconoscendo che le politiche nazionali dovrebbero promuovere la crescita economica, la creazione di occupazione e il lavoro dignitoso;

Considerando che la globalizzazione dell'economia ha aumentato la mobilità dei lavoratori che necessitano di protezione, almeno nei casi in cui la protezione nazionale sia elusa da scelte legislative;

Rilevando che, nell'ambito della fornitura transnazionale di servizi, è importante stabilire chi è considerato un lavoratore in un rapporto di lavoro, quali sono i diritti del lavoratore e chi è il datore di lavoro;

Considerando che le difficoltà nell'accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro possano creare seri problemi ai lavoratori interessati, alle loro comunità e alla società in generale;

Considerando che l'incertezza sull'esistenza di un rapporto di lavoro deve essere rimossa al fine di garantire una concorrenza leale e l'effettiva tutela dei lavoratori in un rapporto di lavoro, in conformità con la legislazione o la prassi nazionale;

Tenendo conto delle norme internazionali del lavoro pertinenti, in particolare quelle relative alla specifica situazione delle lavoratrici, nonché quelle riguardanti la portata del rapporto di lavoro;

Avendo deciso di adottare alcune proposte relative al rapporto di lavoro, tema che costituisce il quinto punto all'ordine del giorno della sessione;

Avendo deciso che dette proposte assumeranno la forma di una Raccomandazione, adotta oggi, quindici giugno duemilasei, la seguente Raccomandazione, che sarà denominata Raccomandazione sul rapporto di lavoro, 2006.

I. POLITICHE NAZIONALI IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI LAVORATORI NEL RAPPORTO DI LAVORO

1. I Membri dovrebbero formulare e attuare una politica nazionale volta a rivedere, a intervalli regolari, e, se necessario, a chiarire e adattare l'estensione della legislazione pertinente, al fine di garantire una protezione efficace ai lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa nel contesto di un rapporto di lavoro.

2. La natura e l'estensione della protezione dei lavoratori nel rapporto di lavoro dovrebbe essere definita dalla legislazione o dalla prassi nazionale, o da entrambe, tenendo conto delle norme internazionali del lavoro pertinenti. Tale legislazione o prassi, ivi compresi gli aspetti riguardanti l'ambito di applicazione, la copertura e la responsabilità nell'attuazione, dovrebbe essere chiara e appropriata al fine di garantire una protezione efficace ai lavoratori nell'ambito di un rapporto di lavoro.

3. Le politiche nazionali dovrebbero essere formulate e attuate in conformità con la legislazione e la prassi nazionale, in consultazione con le organizzazioni più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro.

4. Le politiche nazionali dovrebbero includere misure volte a:

- a) fornire alle parti interessate, in particolare ai lavoratori e ai datori di lavoro, delle indicazioni su come accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro, nonché sulla distinzione tra lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi;

- b)* contrastare i rapporti di lavoro mascherati nel contesto, ad esempio, di altri rapporti che possono comportare il ricorso ad altre forme di accordi contrattuali che mascherano lo status giuridico reale, notando che un rapporto di lavoro mascherato si verifica quando un datore di lavoro tratta un individuo in maniera diversa da un lavoratore dipendente, in modo da nascondere il suo vero status giuridico di lavoratore dipendente, e che possono verificarsi situazioni in cui gli accordi contrattuali hanno l'effetto di privare i lavoratori della protezione di cui hanno diritto;
- c)* garantire norme applicabili a tutte le forme di accordi contrattuali, ivi compresi quelli multi-attore, affinché i lavoratori dipendenti beneficino della protezione di cui hanno diritto;
- d)* garantire che le norme applicabili a tutte le forme di accordi contrattuali stabiliscano chi è responsabile della protezione ivi prevista;
- e)* garantire alle parti interessate, in particolare ai lavoratori e ai datori di lavoro, un accesso effettivo a procedure e meccanismi appropriati, rapidi, poco onerosi, equi ed efficienti per la risoluzione delle controversie riguardanti l'esistenza e le condizioni di un rapporto di lavoro;
- f)* assicurare il rispetto e l'effettiva applicazione della legislazione relativa al rapporto di lavoro;
- g)* impartire una formazione adeguata e pertinente in materia di norme internazionali del lavoro, di diritto comparato e di giurisprudenza alla magistratura, gli organi preposti all'arbitrato, i mediatori, gli ispettori del lavoro e le altre figure responsabili della risoluzione delle controversie e dell'applicazione della legislazione e della legislazione nazionale del lavoro.

5. Nell'ambito delle loro politiche nazionali, i Membri dovrebbero impegnarsi a garantire una protezione efficace ai lavoratori particolarmente esposti all'incertezza in termini di determinazione di un rapporto di lavoro, ivi comprese le lavoratrici, così come i lavoratori vulnerabili, i lavoratori giovani e anziani, i lavoratori dell'economia informale, i lavoratori migranti e i lavoratori con disabilità.

6. I Membri dovrebbero:

- a)* fare in modo che le politiche nazionali tengano conto della dimensione di genere, considerando che le donne sono maggiormente presenti in settori e occupazioni caratterizzati da un'alta percentuale di rapporti di lavoro mascherati o dalla mancanza di chiarezza sull'esistenza di un rapporto di lavoro; e
- b)* adottare politiche chiare sull'uguaglianza di genere e garantire una migliore applicazione delle leggi e degli accordi pertinenti a livello nazionale, per rispondere efficacemente alla questione di genere.

7. Nel contesto della mobilità internazionale dei lavoratori:

- a)* nella formulazione delle politiche nazionali, ciascuno Stato membro dovrebbe, previa consultazione con le organizzazioni più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, adottare, nell'ambito delle sue competenze e, se del caso, in collaborazione con altri Stati membri, misure atte a garantire una protezione efficace e prevenire gli abusi dei lavoratori migranti sul suo territorio che possono essere esposti all'incertezza sull'esistenza di un rapporto di lavoro;

- b) laddove i lavoratori siano assunti in un paese per svolgere la prestazione di lavoro in un altro paese, i Membri interessati possono stipulare accordi bilaterali, al fine di prevenire eventuali abusi o pratiche fraudolente intese ad aggirare le disposizioni vigenti in materia di protezione dei lavoratori nell'ambito di un rapporto di lavoro.

8. Le politiche nazionali per la protezione dei lavoratori in un rapporto di lavoro non dovrebbero interferire con le relazioni civili o commerciali, e allo stesso tempo garantire che i lavoratori in un rapporto di lavoro godano della protezione di cui hanno diritto.

II. DETERMINAZIONE DELL'ESISTENZA DI UN RAPPORTO DI LAVORO

9. Nell'ambito della formulazione delle politiche nazionali per la protezione dei lavoratori in un rapporto di lavoro, l'esistenza di tale rapporto dovrebbe essere determinata principalmente sulla base di elementi relativi allo svolgimento del lavoro e alla remunerazione del lavoratore, indipendentemente dal modo in cui tale rapporto sia stato definito da qualsiasi accordo, sia esso contrattuale o di altro tipo, stipulato tra le parti.

10. I Membri dovrebbero promuovere il ricorso a metodi chiari per i lavoratori e i datori di lavoro nella determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro.

11. Al fine di facilitare la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro, i Membri dovrebbero, nel quadro delle politiche nazionali di cui alla presente Raccomandazione, considerare la possibilità di:

- a) offrire un'ampia varietà di strumenti per determinare l'esistenza di un rapporto di lavoro;
- b) applicare una presunzione legale circa l'esistenza di un rapporto di lavoro laddove esistano uno o più indicatori pertinenti;
- c) determinare, previa consultazione con le organizzazioni più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, se i lavoratori con determinate caratteristiche siano da considerarsi, in generale o in un dato settore, lavoratori dipendenti o autonomi.

12. Ai fini delle politiche nazionali cui alla presente Raccomandazione, i Membri possono definire in maniera chiara le condizioni da applicare per determinare l'esistenza di un rapporto di lavoro, quale ad esempio il rapporto di lavoro subordinato e dipendente.

13. I Membri dovrebbero definire nelle loro leggi e nei regolamenti, o con altri mezzi, degli indicatori specifici per determinare l'esistenza di un rapporto di lavoro. Tali indicatori potrebbero includere:

- a) il fatto che il lavoro sia svolto secondo le direttive e sotto il controllo di un'altra persona; comporti l'integrazione del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa; sia svolto esclusivamente o principalmente a beneficio di un'altra persona; debba essere eseguito personalmente dal lavoratore; si svolga secondo un orario

prestabilito o in un luogo specificato o concordato dalla persona che richiede il lavoro; abbia una durata determinata e sia di tipo continuativo; richieda la disponibilità del lavoratore; comporti la fornitura di strumenti, materiali o macchinari da parte della persona che richiede il lavoro.

- b) la periodicità della retribuzione del lavoratore; il fatto che tale retribuzione costituisca la sua unica o principale fonte di reddito; il pagamento in natura sotto forma di vitto, alloggio, trasporto o simili; il riconoscimento di diritti come il riposo settimanale e le ferie annuali; il rimborso dei viaggi di lavoro effettuati dal lavoratore per conto della persona che richiede il lavoro; o l'assenza di rischi finanziari per il lavoratore.

14. La risoluzione delle controversie sull'esistenza e le condizioni di un rapporto di lavoro dovrebbe essere di competenza dei tribunali del lavoro o di altri tribunali, o di organi di arbitrato, ai quali i lavoratori e i datori di lavoro abbiano libero accesso, conformemente alla legislazione e alla prassi nazionali.

15. Le autorità competenti dovrebbero adottare misure volte a garantire il rispetto e l'attuazione delle leggi e dei regolamenti relativi al rapporto di lavoro per quanto riguarda gli aspetti di cui alla presente Raccomandazione, ad esempio attraverso le attività di ispezione sul lavoro, in collaborazione con gli organi di sicurezza sociale e le autorità fiscali.

16. Con riferimento al rapporto di lavoro, le amministrazioni nazionali del lavoro e i servizi connessi dovrebbero monitorare regolarmente i loro programmi e le modalità di applicazione. Particolare attenzione dovrebbe essere data alle occupazioni e ai settori con un'alta percentuale di lavoratrici.

17. Nell'ambito delle politiche nazionali di cui alla presente Raccomandazione, i Membri dovrebbero adottare misure efficaci volte a eliminare qualsiasi incentivo a dissimulare un rapporto di lavoro.

18. Nell'ambito delle politiche nazionali, i Membri dovrebbero promuovere la contrattazione collettiva e il dialogo sociale come strumenti, tra gli altri, per far fronte alle questioni relative al rapporto di lavoro a livello nazionale.

III. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE

19. I Membri dovrebbero istituire un meccanismo appropriato, o ricorrere ad un meccanismo esistente, per monitorare gli sviluppi del mercato del lavoro e dell'organizzazione del lavoro, nonché per formulare raccomandazioni sull'adozione e l'attuazione di misure sul rapporto di lavoro nell'ambito delle politiche nazionali.

20. Le organizzazioni più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro dovrebbero essere rappresentate, in condizioni di parità, nel meccanismo di monitoraggio degli sviluppi del mercato del lavoro e dell'organizzazione del lavoro. Inoltre, dette organizzazioni dovrebbero essere consultate nell'ambito di tale meccanismo ogni qualvolta si renda necessario e, laddove possibile e utile, sulla base di relazioni di esperti o studi tecnici.

21. I Membri dovrebbero, per quanto ragionevolmente possibile, raccogliere informazioni e dati statistici e sviluppare studi sui cambiamenti nella struttura e nei modelli del lavoro, sia livello nazionale che a livello settoriale, tenuto conto della distribuzione di genere e di altri aspetti rilevanti.

22. I Membri dovrebbero attuare meccanismi nazionali specifici per garantire un’ determinazione efficace dei rapporti di lavoro nel contesto della prestazione di servizi a livello transnazionale. I Membri potrebbero altresì instaurare con altri Stati contatti e scambi di informazioni regolari sulla questione.

IV. DISPOSIZIONE FINALE

23. La presente Raccomandazione non modifica la Raccomandazione sulle agenzie private per l’impiego, 1997 (n. 188) né rivede la Convenzione sulle agenzie private per l’impiego, 1997 (n. 181).