

Tunisia: cosa cambia con l'ariforma del Codice del Lavoro che proibisce il subappaltoaa

La Tunisia ha compiuto un passo significativo nell'ariforma del suo mercato del lavoro con l'adozione, il 21 maggio 2025, della Legge n. 16-2025 sullaregolamentazione dei contratti di lavoro e il divieto di subappalto. Il disegno di legge, presentato dal governo e trasmesso all'Assemblea dei rappresentanti del popolo il 14 marzo 2025, introduce importanti novità volte a garantire maggiore stabilità occupazionale e tutelare i diritti dei lavoratori.

Il Capo dello Stato tunisino ha sottolineato, a margine di una riunione del Consiglio dei ministri, che la "gioia" provata per l'abolizione del Codice del lavoro si estenderà presto ad altri settori. Kais Saïed ha promesso "soluzioni radicali" volte a rompere completamente con il "passato odioso", si legge in una dichiarazione del Palazzo di Cartagine, che enfatizza una visione di un futuro che sarà illuminato dalla "giustizia, dalla libertà e dalla dignità nazionale", come risultato di un'armonia e integrazione tra le funzioni legislativa ed esecutiva, entrambe emanazione della stessa "volontà popolare". Secondo Saïed, questo futuro è "vicino per coloro che lo vedono".

I principi cardine

Lo studio di avvocati Berjeb Lawyers propone un'analisi della riforma. La nuova legge afferma il principio secondo cui il contratto di lavoro è, di regola, a tempo indeterminato (Cdi). Questa disposizione mira a promuovere una maggiore stabilità occupazionale per i lavoratori tunisini. Una delle modifiche più rilevanti riguarda l'unificazione della durata massima del periodo di prova. Precedentemente, la durata variava a seconda della categoria del lavoratore (6 mesi per gli agenti esecutivi, 9 mesi per i supervisori e 1 anno per i quadri).

Con la nuova legge, il periodo di prova è unificato a un massimo di 6 mesi per tutte le categorie, rinnovabile una sola volta per la stessa durata. La legge introduce inoltre il divieto di periodo di prova nei contratti a tempo determinato (Cdd). Viene anche limitata la risoluzione durante il periodo di prova: il datore di lavoro o il dipendente devono fornire un preavviso scritto di 15 giorni. Se un contratto termina prima della fine del periodo di prova, ogni nuova assunzione dovrà avvenire con un contratto a tempo indeterminato senza periodo di prova. Per i contratti antecedenti l'entrata in vigore della legge, se il periodo di prova era inferiore a 6 mesi, rimane valido; se era pari o superiore a 6 mesi, il periodo di prova non è valido e il dipendente è considerato assunto a tempo indeterminato.

Una stretta sui contratti a tempo determinato

La Legge n. 16-2025 limita i casi eccezionali che giustificano il ricorso ai contratti a tempo determinato (Cdd) a tre situazioni specifiche: l'esecuzione di lavori dovuti a un aumento eccezionale del volume di servizi o lavori, la sostituzione temporanea di un dipendente permanente assente o con contratto sospeso, e la realizzazione di lavori stagionali o altre attività che per loro natura non possono essere oggetto di Cdi. Viene inoltre abrogato il regime eccezionale che dava priorità ai Cdd nelle zone franche economiche.

Il ricorso a contratti a tempo determinato al di fuori di questi tre casi eccezionali comporterà una multa da 100 a 300 dinari (da 30 a circa 90 euro) per dipendente interessato, con un importo totale massimo di 10.000 dinari (circa 30 mila euro). La forma scritta diventa obbligatoria per il Cdd, che deve indicare la durata e il motivo che giustifica il ricorso a tale tipologia contrattuale.

Conversione automatica contratti a tempo determinato

