

Camera dei Deputati

COMMISSIONE XI

LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

Schema di Decreto Legislativo recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (atto n. 157)

e

Schema di Decreto Legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni (atto n. 158).

Audizione Assolavoro

Roma, 21 aprile 2015

Illustre Presidente, Egregi Onorevoli,

desidero in primo luogo ringraziare in maniera non formale il Presidente e la Commissione per l'invito rivolto ad Assolavoro a partecipare a questa Audizione e per la possibilità che ci viene offerta di rappresentare le istanze del settore delle Agenzie su un provvedimento che incide in maniera rilevante sull'istituto della somministrazione di lavoro.

A. Schema di Decreto Legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni (atto n. 158).

In termini generali il giudizio di Assolavoro sullo Schema di Decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali - Atto del Governo n. 158 (di seguito Schema di Decreto) - è sostanzialmente **positivo, a condizione però che vengano chiariti taluni passaggi normativi** che, nell'attuale formulazione, **incidono in maniera penalizzante** su un istituto di flessibilità garantita e *flexsicuro*, come la somministrazione di lavoro, la cui valenza è riconosciuta anche a livello comunitario.

Giova in questa sede ricordare preliminarmente come **il contratto a termine e la somministrazione di lavoro siano - non casualmente - disciplinate da due diverse fonti normative** (rispettivamente, la Direttiva 1999/70/CE e la Direttiva 2008/104/CE).

La prima pone specifici limiti all'utilizzo del contratto a tempo determinato ("*per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti*"); la seconda, viceversa, promuove il lavoro in somministrazione imponendo agli Stati membri (art. 4) il riesame delle eventuali restrizioni o divieti imposti al ricorso al lavoro tramite Agenzia.

L'impostazione comunitaria trae fondamento dalla natura del contratto di somministrazione che consente - mediante la "presa in carico" del lavoratore da parte di un soggetto qualificato che ne cura l'aggiornamento delle competenze (*occupabilità*) e si impegna a moltiplicare le occasioni di lavoro - di coniugare la discontinuità delle occasioni di lavoro con l'esigenza di continuità di reddito delle persone.

Va sottolineato come la "**configurazione italiana**" del contratto di somministrazione sia considerata in Europa una **best practice** in quanto

accompagnata, oltre che dal **principio di parità di trattamento normativo e retributivo**, da un **sistema bilaterale completamente autofinanziato** volto sia ad aggiornare le competenze dei lavoratori mediante una **formazione professionale tarata sulle esigenze del mercato** (quindi con obbligo di *placement* per i candidati a missione)¹ che a **fornire ai lavoratori un sistema di welfare integrativo all'avanguardia** per prestazioni erogate².

Nell'ambito delle dinamiche macroeconomiche, oramai strutturali, il ruolo delle Agenzie per il Lavoro è quindi divenuto fondamentale per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, per sostenere il livello di partecipazione al mercato del lavoro **ma anche come forma di contrasto al lavoro nero e irregolare**: è infatti dimostrato che il tasso di penetrazione delle Agenzie è inversamente proporzionale alla percentuale di *undeclared and/or illegal work*³.

Un'ultima considerazione: è questa la stagione nella quale il Paese si sta interrogando sulle modalità **con le quali migliorare la rete dei servizi al lavoro e delle politiche attive** anche mediante il contributo attivo delle Agenzie private, sul modello di *governance* strategica cui tendere e sui servizi che i cittadini devono poter ricevere per essere aiutati nelle transizioni scuola-lavoro, lavoro-lavoro, inserimento-reinserimento.

¹ L'Ente **Bilaterale Formatemp**, finanziato con un contributo del 4% previsto dall'articolo 12 del D.Lgs. n. 276/2003 ha approvato nel 2014 circa 30.000 progetti formativi coinvolgendo più di 170.000 allievi. Le ore di formazione erogate sono state più di 1mln con un investimento superiore ai 120 milioni di euro, accompagnato da quasi 2 milioni di euro destinati alle indennità di frequenza ai corsi.

L'investimento medio per ogni allievo rispetto alle varie tipologie formative è di circa 350 euro per la formazione di base, 1.200 euro per la formazione professionale e più di 600 euro per la formazione on the job. Le qualifiche acquisite a seguito di formazione Formatemp e riconducibili al settore industriale hanno costituito uno sbocco professionale per più del 20%.

² L'Ente **Bilaterale Ebitemp**, finanziato con un contributo previsto dal CCNL pari allo 0,20%, ha erogato nel solo anno 2014 prestazioni di welfare pari a 9,527 milioni di euro (con un incremento del 15,9% rispetto al 2013).

Le prestazioni concernono Sostegno al Reddito (3.602.300 euro nel 2014); Tutela Infortuni (2.319.688 euro nel 2014); Piccoli prestiti personali (2.290.366 euro nel 2014); Tutela Sanitaria (1.146.301 euro nel 2014) e poi ancora prestazioni per Sostegno alla Maternità, contributi per Asilo Nido e Mobilità territoriale.

Nel 2014 si è registrato un aumento del numero di prestazioni del 11% rispetto al 2013, passando alle 11.445 contro le 10.309 del 2013. Il valore medio delle prestazioni aumenta nella misura del 4,4% con 832 euro in media contro i 798 euro del 2013. In incremento anche l'esborso medio per il sostegno alla maternità (+50,6%) che passa a 2.108 euro contro i 1.400 del 2013.

³ Si veda sul punto lo studio elaborato da The Boston Consulting Group-Ciett (European Confederation of private Employment Agencies) "Adapting to change: How private employment services facilitate adaptation to change, better labour markets and decent work".

Su questo terreno **le Agenzie per il lavoro sono in prima linea e potranno fornire il proprio contributo al Paese** in termini di massima efficacia solo **a condizione che nel momento in cui si mette mano ad un riordino complessivo delle forme contrattuali venga posta la massima attenzione all'equilibrio che si viene a determinare nell'ordinamento tra forme di impiego diverse**, anche per evitare non desiderabili "effetti di sostituzione" in favore di forme contrattuali meno tutelanti e concorrenti con la somministrazione di lavoro.

Venendo al merito dello Schema di Decreto sono riportate di seguito alcune **proposte di intervento** finalizzate a riequilibrarne l'impostazione, sia con riferimento specifico alla somministrazione di lavoro che in relazione al bilanciamento con altri istituti.

Comunicazione dei trattamenti retributivi applicabili (Art. 31).

Nell'ambito del contenuto obbligatorio del contratto di somministrazione è **stato impropriamente soppresso l'obbligo per l'utilizzatore di comunicare all'Agenzia i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili** (art. 21, comma 1, lett. j) D.lgs. n. 276/2003).

La norma **va ripristinata** in quanto immediatamente attuativa del principio di "parità di trattamento" dei lavoratori somministrati rispetto ai lavoratori di pari livello alle dirette dipendenze dell'utilizzatore (principio ora disciplinato all'art. 33, comma 1, dello Schema di Decreto). Ciò in quanto il trattamento economico/normativo applicato in azienda potrebbe essere parzialmente integrato da specifici accordi sindacali aziendali non noti alla Agenzia se non comunicati dall'Azienda utilizzatrice.

Salute e sicurezza (Art. 33, comma 4).

Lo Schema di Decreto modifica la tradizionale **ripartizione degli obblighi prevenzionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro** tra Agenzia ed Azienda utilizzatrice: in particolare viene **esclusa la possibilità**, sino ad oggi riconosciuta dalla legge (art. 23, comma 5, D. Lgs. n. 276/2003) e dal contratto collettivo di settore, **di delegare** da parte dell'Agenzia all'azienda utilizzatrice l'onere di informazione generale in

materia di sicurezza, la gestione della formazione e dell'addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro dei lavoratori somministrati.

Tale prassi è stata proficuamente utilizzata negli ultimi quindici anni ed ha consentito un proficuo assetto degli obblighi prevenzionali gravanti su ciascun soggetto nell'ambito del rapporto triangolare (Agenzia, Azienda utilizzatrice, Lavoratore) che connota la somministrazione di lavoro.

Eliminando la possibilità di delega si rischia quindi di generare una pericolosa confusione con possibile affievolimento delle tutele dei lavoratori in somministrazione visto che solo l'utilizzatore possiede il pieno *know how* sulle azioni da adottare in azienda anche e soprattutto in relazione al Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). In secondo luogo si introduce un elemento potenzialmente distorsivo del principio di parità di trattamento dei lavoratori diretti rispetto ai lavoratori in somministrazione considerando che le azioni prevenzionali e di tutela in materia di salute e sicurezza potrebbero prospettarsi in termini diversi per le categorie dei lavoratori diretti e somministrati operanti nella medesima azienda.

Limiti percentuali in caso di somministrazione a termine (Art. 29, c. 2).

La formulazione della disposizione relativa ai limiti di contingentamento alla somministrazione di lavoro a tempo determinato previsti dalla contrattazione collettiva degli utilizzatori presenta talune criticità che andrebbero corrette.

In primo luogo **le esenzioni** (art. 21) dall'applicazione dei limiti numerici previste per il contratto a termine (ad esempio le ipotesi di lavoratori stagionali, imprese "start up", ecc.) **sono inspiegabilmente escluse in caso di assunzione a termine a scopo di somministrazione**, con ciò modificando la disciplina vigente (art. 22 D.Lgs. n.276/2003) che invece le ricomprende.

In secondo luogo, va sottolineata l'illogicità dell'applicazione di tali limiti **nel caso di somministrazione a termine effettuata con lavoratori assunti dall'Agenzia a tempo indeterminato.**

Divieti di utilizzo della somministrazione (art. 30).

Lo Schema di Decreto equipara la disciplina dei divieti previsti per la somministrazione a quella del contratto a tempo determinato (diversamente da quanto previsto dalla vigente disciplina posta dall'art. 20, comma 5, del D. Lgs. n. 276/2003).

Tale equiparazione comporta il venir meno della possibilità, **oggi riconosciuta alle Parti Sociali**, di derogare a tali divieti con accordo aziendale in caso di cassa integrazione presso l'utilizzatore ed in caso di licenziamenti collettivi ai sensi della Legge n. 223/1991.

Si impedisce quindi per tale via alla contrattazione di prossimità di intervenire sulla materia, escludendo la possibilità che le Parti Sociali possano adattare i divieti imposti dalla legge alle esigenze concretamente esprimibili nel contesto aziendale.

Anche su questo punto si richiede il ripristino della formulazione legislativa vigente.

Limite dei 36 mesi all'ipotesi di successione di contratti a termine (Art. 17, c. 2).

La formulazione dello Schema di Decreto appare non chiara in **quanto non esclude in maniera espressa la somministrazione di lavoro a tempo determinato dal limite dei 36 mesi imposto alla successione dei contratti tra azienda e medesimo lavoratore.**

La disposizione va quindi meglio specificata nel senso di riferire tale limite solo al contratto di lavoro a tempo determinato e non anche alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, in ossequio alle diverse discipline comunitarie riferite al contratto a termine ed alla somministrazione (rispettivamente la Direttiva 1999/70/CE e la Direttiva 2008/104/CE).

Va ricordato che tale interpretazione è stata ribadita più volte dal Ministero del Lavoro (Circolare n. 18/2012 e risposta ad Interpello n. 32/2012) e quindi un intervento normativo è fortemente auspicabile.

Comunicazioni delle aziende utilizzatrici alle organizzazioni sindacali (Art. 34, c. 3).

Lo Schema di Decreto mantiene l'attuale formulazione dell'art. 24, comma 4, del D. Lgs. n. 276/2003, nell'ambito della quale viene sancito un duplice onere di comunicazione alle OO.SS. (preventivo ed annuale) in capo alle aziende utilizzatrici in relazione alla forza lavoro somministrata impiegata.

In particolare si impone alle aziende, anche nella nuova formulazione di cui allo Schema di Decreto, di comunicare *i motivi* di ricorso della somministrazione, senza tenere conto della sopravvenuta eliminazione delle causali di utilizzo ad opera del D. L. n. 34/2014.

Ragioni di semplificazione suggeriscono in via principale l'applicazione, anche in materia di somministrazione di lavoro, **della disposizione prevista per il contratto a termine che attribuisce ai CCNL la facoltà di definire le modalità di comunicazione alle OO.SS.**

In alternativa si richiede di sopprimere la comunicazione preventiva considerando il fatto che il CCNL delle agenzie per il lavoro (art. 1, CCNL 27 febbraio 2014) impone un analogo onere nei confronti delle agenzie a vantaggio delle OO.SS. di settore.

Diritto di precedenza (Art. 32, c.2).

La vigente disciplina dispone l'inapplicabilità ai lavoratori assunti a termine a scopo di somministrazione **del diritto di precedenza** e ciò in considerazione delle peculiarità del contratto di somministrazione di lavoro.

Come noto l'Agenzia assume i lavoratori per il loro inserimento lavorativo nel contesto aziendale dell'utilizzatore: da ciò ne deriva che l'assunzione a scopo di somministrazione risponde **ad una esigenza lavorativa che è propria non del datore di lavoro titolare del contratto a termine (Agenzia) bensì dell'azienda utilizzatrice che beneficia della prestazione.**

Conseguentemente appare **in contrasto con la natura stessa dell'istituto della somministrazione vincolare le assunzioni a tempo**

indeterminato da parte delle Agenzie sulla base di un di un diritto di precedenza nato da un contratto a termine stipulato per rispondere ad esigenze lavorative temporanee di un diverso datore di lavoro. **Sul punto si richiede pertanto di mantenere la vigente esclusione.**

* * *

In aggiunta a quanto evidenziato in precedenza, al fine di garantire la tutela del settore in somministrazione, si propone da ultimo di prevedere:

1) l'obbligo in capo alle agenzie **in possesso di autorizzazione rilasciata da altri Paesi dell'Unione Europea** che effettuano somministrazione di lavoro in Italia di applicare la disciplina normativa nazionale nonché le disposizioni di cui al contratto collettivo nazionale di settore, prevedendo, in caso di violazione delle suddette disposizioni un regime di solidarietà sotto il profilo sanzionatori. Tali interventi limiterebbero il *dumping* svolto in questi anni da queste agenzie, sovente a scapito dei livelli minimi di tutela dei lavoratori impiegati ed in palese violazione del principio di parità di trattamento.

2) la validità del **CCNL di settore solo se stipulato dalle organizzazioni comparativamente maggiormente rappresentative**, al fine di mantenere il livello di sicurezza e qualità del settore.

* * *

B. Schema di Decreto Legislativo recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (atto n. 157).

In relazione allo Schema di Decreto legislativo recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (Atto del governo n. 157), Assolavoro accoglie positivamente le modifiche introdotte dal provvedimento, volte a tutelare in particolare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione di tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

Unica considerazione in materia **di telelavoro**: Assolavoro ritiene fondamentale l'implementazione della disposizione relativa (art. 22) attraverso il riconoscimento esplicito delle nuove forme di lavoro a distanza (cd. *smart working*) **anche attivabili per il tramite del contratto di somministrazione di lavoro**, che consentirebbero un'applicazione immediata delle finalità del decreto.

IDEA▶

CONSULT thinking ahead

How temporary agency
work compares with other
forms of work

Relazione Finale | gennaio 2015

Su richiesta di:

Eurociett
UNI Europa

Progetto n° VS/2013/0389

IDEA Consult

Kunstlaan 1-2, bus 16
B – 1210 Brussel

T: +32 2 282 17 10

F: +32 2 282 17 15

info@ideaconsult.be

www.ideaconsult.be

eurociett

UNI europa
global
union

Sintesi

Studio comparato sulla somministrazione di lavoro tramite agenzia e le altre modalità occupazionali: disegnare un quadro chiaro delle dinamiche del mercato del lavoro

Il mercato del lavoro europeo evidenzia la coesistenza di diverse modalità occupazionali caratterizzate da elementi quali la durata dell'incarico, le tipologie contrattuali e l'accesso alla protezione sociale. Queste forme di occupazione sono regolamentate a livello europeo e nazionale.

Negli ultimi decenni, il mercato del lavoro europeo ha registrato numerosi cambiamenti. Nel corso degli anni, al contratto full-time a tempo indeterminato, che rimane la modalità contrattuale più diffusa, si sono aggiunte altre forme di lavoro. A tal riguardo ricordiamo l'aumento del part-time e la linea sempre più labile che separa le diverse forme di lavoro: ad esempio i lavoratori somministrati dalle agenzie per il lavoro possono essere assunti dalle stesse con un contratto a tempo indeterminato. Capire i cambiamenti del mercato del lavoro è fondamentale per garantire lo sviluppo di buone politiche tese ad estendere le tutele dei lavoratori e migliorare l'efficienza del mercato del lavoro.

Di qui l'importanza di un quadro chiaro dell'evoluzione della portata delle varie forme occupazionali, delle condizioni di lavoro e del loro contributo al mercato del lavoro.

In questo contesto, lo scopo principale dello studio consiste nel confrontare il lavoro in somministrazione con altre forme di occupazione, considerando gli elementi seguenti:

- La portata e l'evoluzione;
- La normativa UE;
- Le condizioni reali di lavoro e di occupazione.

Lo studio si concentra sul confronto della somministrazione con tre forme di occupazione che occupano un posto importante sul mercato del lavoro: contratti a tempo indeterminato, contratti a tempo determinato e lavoro autonomo. Il confronto tra queste modalità contrattuali poggia su un'analisi metodologica:

- Ricerca documentale e analisi dei dati;
- Sondaggio condotto tra i membri di Eurociett e di UNI Europa;
- Analisi dello studio di caso.

Questa sintesi offre un quadro riassuntivo dei principali risultati dello studio.

La somministrazione di lavoro rappresenta una piccola percentuale dell'occupazione totale e si è evoluto in modo discontinuo nel corso dell'ultimo decennio

La somministrazione di lavoro rappresenta una quota esigua rispetto alle altre modalità occupazionali

Nella UE a 27, il lavoro in somministrazione rappresentava l'1,8% del totale dell'occupazione nel 2012. Si tratta di una percentuale relativamente limitata se confrontata con altre forme di lavoro: nella UE a 27 i contratti a tempo indeterminato rappresentavano il 75% dell'occupazione totale nel 2013 mentre il contratto a tempo determinato e il lavoro autonomo si assestavano sull'11% e l'14%, rispettivamente.

Nel corso dell'ultimo decennio nessuna modalità contrattuale ha registrato un forte aumento a scapito di altre forme di lavoro nell'UE.

Tra il 1998 e il 2012, la quota del lavoro in somministrazione sull'occupazione totale evidenzia una progressione dell'1% nella UE a 15. Tuttavia, le recenti evoluzioni mostrano dinamiche contrastanti: il tasso di penetrazione del lavoro somministrato dalle agenzie è aumentato tra il 2003 e il 2007 ed ha invertito questa tendenza nel 2008 con l'avvento della crisi. Tra il 2003 e il 2012 il tasso di penetrazione ha registrato una modesta progressione dello

0,4% nella UE a 15. Questi dati ci portano a concludere che non esiste una forte crescita strutturale del lavoro in somministrazione sul mercato del lavoro europeo.¹

Tra il 1996 e il 2013, le varie forme di lavoro nella UE a 15 si sono evolute nel modo seguente:

- L'incidenza dei contratti a tempo indeterminato è calata dell'1,4%;
- Il contratto a tempo determinato è aumentato dell'1,9%;
- Il lavoro autonomo è diminuito dello 0,5%.

Viste le tendenze che caratterizzano il mercato del lavoro (aumento del part-time, linea labile che separa le modalità contrattuali, ecc.), non possiamo affermare che la crescita sostenuta di una modalità specifica sia a scapito di altre nell'UE. In effetti, tutte le tipologie contrattuali si sviluppano in termini assoluti nella direzione che viene determinata dalle condizioni economiche. Inoltre, in termini relativi, ci sono evoluzioni discontinue (ad esempio, il calo del lavoro in somministrazione durante la crisi) nel mercato del lavoro.

La varietà di profili e di dinamiche caratterizza il livello nazionale

Una diversità di profili (in termini di peso delle modalità contrattuali) e di dinamiche caratterizza i paesi europei:

- Alcuni paesi sono caratterizzati dalla preponderanza di una modalità specifica di lavoro: per esempio in Spagna e Italia, il lavoro autonomo rappresentava il 22% e il 15% rispettivamente, dell'occupazione totale nel 2013 (rispetto ad una media dell'11% nella UE a 15);
- Il mercato del lavoro degli ultimi anni è caratterizzato dalla presenza di dinamiche diverse: in Francia e in Spagna va sottolineato un forte aumento dei contratti a tempo determinato di breve durata (meno di un mese). L'Olanda mostra un calo della percentuale dei contratti a tempo indeterminato (-8% tra il 2001 e il 2013).

Il peso e l'evoluzione delle varie modalità contrattuali potrebbe trovare una giustificazione nell'evoluzione di alcuni indicatori fondamentali, come il tasso di crescita del PIL. Inoltre la normativa che disciplina le varie tipologie contrattuali può spiegare in parte le divergenze nel peso relativo: ad esempio la percentuale relativamente più esigua di contratti di somministrazione rispetto a quelli a tempo determinato è la possibile conseguenza di una normativa più severa del lavoro interinale.

La somministrazione di lavoro svolge un ruolo chiave nel mercato del lavoro

Nonostante la bassissima crescita (in volumi) registrata nell'ultimo decennio, la somministrazione di lavoro svolge un ruolo importante per le aziende, i lavoratori e il mercato del lavoro. Il lavoro in somministrazione è caratterizzato da un rapporto triangolare tra l'impresa utilizzatrice, il lavoratore e l'agenzia.

La somministrazione di lavoro offre alle aziende la flessibilità necessaria per affrontare le variazioni della domanda e mette a disposizione i lavoratori in possesso delle competenze richieste

In primo luogo, la somministrazione di lavoro tramite agenzia consente di gestire l'aumento e il calo temporaneo della domanda causati dai cambiamenti della situazione economica. La forte correlazione positiva tra l'evoluzione del lavoro somministrato e la situazione economica trova conferma in questo studio ed indica che le aziende ricorrono alla somministrazione per adeguarsi ai cambiamenti economici.

In secondo luogo, in alcuni paesi, le parti sociali hanno creato dei sistemi che permettono di ridurre il costo della somministrazione per l'azienda utilizzatrice e di innalzare la sicurezza dell'occupazione. Ad esempio, i contratti collettivi sottoscritti in Germania consentono di combinare costi più bassi (deroga al principio della parità di trattamento salariale) garantendo al contempo la stabilità dell'occupazione e delle tutele dei lavoratori (contratti a tempo indeterminato per i lavoratori somministrati). In Olanda il sistema creato dalle parti sociali prevede

¹ Tuttavia, è importante sottolineare che questi risultati generali non rendono conto delle disparità tra i paesi. In Germania, ad esempio, il tasso di penetrazione del lavoro interinale è aumentato dell'1,7% tra il 1996 e il 2012, mentre in Spagna, questa percentuale non ha subito particolari scostamenti tra il 1998 e il 2012. Nel 2012, il tasso di penetrazione del lavoro interinale era del 2,8% in Olanda mentre in Spagna era soltanto dell'0,5%.



un'elevata flessibilità nella prima fase con un aumento progressivo della sicurezza del lavoro in seguito all'accumulo di giornate di lavoro.

In terzo luogo, il lavoro in somministrazione permette alle aziende di assumere candidati con le qualifiche e le competenze richieste. In effetti, le agenzie si sforzano di costruire le qualifiche e le competenze dei lavoratori per rispondere alle esigenze delle aziende. Nel settore della somministrazione, le parti sociali hanno svolto diverse iniziative (fondi o enti bilaterali) al fine di rendere più accessibile la formazione professionale.

La somministrazione di lavoro costituisce un ponte tra la disoccupazione e il lavoro; offre ai lavoratori la flessibilità dell'orario di lavoro e la varietà di esperienze professionali.

Per quanto riguarda i lavoratori, lo studio ha evidenziato il ruolo cruciale svolto dalle agenzie per il lavoro. Innanzitutto, il lavoro in somministrazione agevola la transizione dalla disoccupazione al lavoro sia a breve che a lungo termine.

- In Francia (2012) e in Germania (2011), il 60% dei lavoratori somministrati erano disoccupati prima di entrare in un'agenzia per il lavoro. Se consideriamo la prospettiva a lungo termine, appare chiaro che l'effetto passerella dalla disoccupazione all'occupazione continua ad esistere in alcuni paesi: ad esempio in Francia, ad un anno dal primo lavoro in somministrazione, il 68% dei lavoratori continua ad essere nel mercato del lavoro, con un contratto di lavoro subordinato (somministrazione, contratto a tempo determinato, contratto a tempo indeterminato).
- Un altro studio sulla Francia, indica che tra un gruppo di disoccupati nel 2012, il 54% di ex lavoratori somministrati ha trovato un altro impiego ad un anno di distanza contro il 43% di lavoratori con un contratto a tempo determinato. Tuttavia, se consideriamo la percezione dei lavoratori, i risultati dell'EWCS (2010) mostrano che a livello europeo, i lavoratori in somministrazione hanno una più alta percezione del rischio legato alla perdita del posto di lavoro (alta percezione del rischio di perdere il lavoro e bassa percezione della possibilità di reimpiego) rispetto ad altri lavoratori.

Altri studi mostrano che, rispetto ad altre forme di lavoro a tempo determinato o rispetto alla disoccupazione, la somministrazione di lavoro può essere più stimolante ed agevolare il passaggio al contratto a tempo indeterminato.

Alcuni lavoratori si rivolgono alle agenzie per il lavoro perché sono alla ricerca di una maggiore flessibilità, segnatamente nell'orario di lavoro e nell'acquisizione di molteplici esperienze professionali.

Gli studenti utilizzano la somministrazione come un ponte tra il mondo della scuola e quello del lavoro. Infine, per coloro che entrano nel mercato del lavoro per la prima volta, il lavoro somministrato permette di acquisire una prima esperienza professionale che li può portare a migliorare la loro posizione sul mercato del lavoro.

La somministrazione di lavoro aiuta ad accrescere il tasso di occupazione e a lottare contro il lavoro sommerso

Se consideriamo il mercato del lavoro nel suo insieme, dobbiamo mettere in luce i risultati seguenti:

- La quota del lavoro in somministrazione evidenzia una correlazione positiva con la percentuale corrispondente al tasso di attività: quest'ultimo tende ad essere più elevato nei paesi dove è maggiore la quota dei lavoratori somministrati.
- In paesi dove è più facile ricorrere al lavoro in somministrazione si rileva una presenza più limitata dell'economia sommersa. Da questi risultati emerge il ruolo delle agenzie per il lavoro nello stimolare il tasso di partecipazione della mano d'opera e lottare contro il sommerso.

La somministrazione di lavoro è oggetto di una profonda regolamentazione a livello europeo con l'applicazione di numerose restrizioni nell'utilizzo di questa tipologia contrattuale.

La normativa europea crea un terreno comune nella disciplina delle varie tipologie contrattuali lasciando lo spazio necessario alle specificità nazionali.

I contratti a tempo indeterminato sono spesso considerati dei "contratti di lavoro generale" e di conseguenza rientrano nell'ambito delle prime direttive che disciplinano le condizioni contrattuali e di lavoro. Col passare del tempo, è emersa la tendenza a considerare in modo specifico altre forme di occupazione che ha portato

all'attuazione della direttiva sulla somministrazione di lavoro tramite agenzia (2008/104/EC) e della direttiva sul contratto a tempo determinato (1999/70/EC).

La normativa europea attribuisce un ruolo di rilievo alle parti sociali e al dialogo sociale nella definizione delle regole che determinano le condizioni di lavoro legate alle varie tipologie contrattuali. Inoltre alcune direttive sanciscono delle deroghe che possono essere applicate qualora le parti sociali a livello nazionale siano in grado di raggiungere un accordo con un contenuto diverso da quello della direttiva ma teso al rafforzamento del ruolo delle parti sociali.

Malgrado il terreno comune, la normativa che disciplina i vari argomenti presenta a tutt'oggi delle divergenze tra i paesi UE: alcune direttive consentono delle deroghe nel loro recepimento e diverse questioni continuano ad essere regolamentate a livello nazionale.

Il principio della parità di trattamento è di generale applicazione

Nel 2008, è entrata in vigore la direttiva 2008/104/CE sulla somministrazione di lavoro. Uno dei principali obiettivi della direttiva era quello di stabilire il principio di parità di trattamento dei lavoratori somministrati, al fine di contribuire in modo tangibile alla creazione di posti di lavoro ed allo sviluppo di forme flessibili di lavoro. Un'ulteriore direttiva è entrata in vigore per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in regime di somministrazione: si tratta della direttiva 91/383/CEE sulla salute e la sicurezza dei lavoratori somministrati e a tempo determinato.

La revisione dell'applicazione della direttiva mette in luce i progressi fatti nella regolamentazione della somministrazione di lavoro. Inoltre, alcune deroghe alle disposizioni della direttiva (campo di applicazione della direttiva, parità di trattamento, ecc..) sono state ottenute mediante accordi sanciti tra le parti sociali in diversi paesi (Austria, Olanda, Germania, ecc...).

La revisione delle restrizioni/divieti (restrizioni settoriali, durata massima degli incarichi, numero massimo di rinnovi, ecc..) negli stati membri mostra la persistenza di alcune restrizioni nell'uso del lavoro somministrato, anche se la situazione varia notevolmente da paese a paese. In questo contesto, è necessario garantire che tali restrizioni non ostacolino il contributo della somministrazione alla creazione di posti di lavoro e al migliore funzionamento del mercato del lavoro.

Applicazione del principio di non discriminazione

I contratti a tempo determinato sono disciplinati a livello europeo attraverso due direttive: la direttiva sul lavoro a tempo determinato (1999/70/CE) e la direttiva sulla sicurezza e la salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale (91/383/EEC). La direttiva sul lavoro a tempo determinato puntava su due obiettivi specifici: garantire che i lavoratori a tempo determinato non venissero penalizzati da una discriminazione ingiustificata e prevenire il continuo susseguirsi dei contratti a tempo determinato tra lo stesso datore di lavoro e lavoratore per la stessa mansione.

Il principio della non discriminazione è stato attuato in tutti gli stati membri. In merito alle condizioni e restrizioni nell'utilizzo del lavoro a tempo determinato, emerge che "le ragioni oggettive per l'uso" e "i limiti sul rinnovo o la durata del contratto" sono in vigore in diversi stati membri. Tuttavia, una profonda diversità sussiste rispetto alle disposizioni specifiche legate alla durata massima dell'incarico, al numero dei rinnovi, ecc..

Dal confronto tra lavoro in somministrazione ed a tempo determinato, emerge che le restrizioni aggiuntive per la somministrazione (restrizioni settoriali, ecc..) non esistono per i contratti a tempo determinato.

Il lavoro autonomo è scarsamente regolamentato a livello europeo

La normativa europea disciplina soltanto gli aspetti legati alla promozione della libera circolazione dei lavoratori autonomi ed alla parità di trattamento per le prestazioni di maternità (vedi Direttiva 2010/41/EU). Per contro, le altre questioni sono disciplinate unicamente a livello nazionale.

Il lavoro in somministrazione e quello a tempo indeterminato offrono diritti simili rispetto ad elementi fondamentali per l'occupazione e le condizioni di lavoro

La somministrazione di lavoro consente l'accesso alla protezione sociale alla stregua del contratto a tempo indeterminato

Nei paesi oggetto dello studio, il lavoro somministrato e quello a tempo determinato hanno condizioni simili ai contratti a tempo indeterminato per l'accesso alle prestazioni di disoccupazione, alla malattia, agli assegni di maternità, alle prestazioni pensionistiche e sanitarie. Al contrario, il lavoro autonomo offre meno tutele rispetto al lavoro a tempo indeterminato, alla somministrazione e al tempo determinato. Le differenze sono particolarmente evidenti rispetto alle prestazioni di disoccupazione, di malattia, maternità e pensioni e meno importanti per le prestazioni sanitarie.

L'accesso effettivo alle prestazioni sociali potrebbe essere difficile per i lavoratori con contratti di breve durata: di qui l'importanza della portabilità dei diritti.

L'accesso alla protezione sociale per i lavoratori in somministrazione e a tempo determinato è simile rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato. Di contro, l'accesso effettivo alle prestazioni sociali può essere più problematico per i lavoratori a tempo determinato con un contratto di breve durata:

- L'accumulo di giornate di lavoro o di reddito ("soglie") necessario per beneficiare delle prestazioni sociali (prestazioni pensionistiche, di disoccupazione, ecc..) può essere un requisito difficile da maturare.
- Per i contratti di brevissima durata, la malattia e la gravidanza possono penalizzare il lavoratore: le prestazioni sociali possono essere sospese se il contratto viene interrotto o se il lavoratore non riesce ad ottenere un nuovo contratto di lavoro.

Per ovviare a questa situazione, si potrebbe pensare a prestazioni complementari e garantire la portabilità effettiva dei diritti maturati nei contratti di breve durata. La portabilità dei diritti deve essere garantita da una data forma di lavoro (per questo aspetto il lavoro in somministrazione ha fatto da battistrada in diversi paesi) e tra le diverse tipologie contrattuali (dal contratto di somministrazione di lavoro ad altre modalità contrattuali) al fine di garantire la tutela dei lavoratori in tutte le forme contrattuali.

Le parti sociali del settore del lavoro in somministrazione hanno sviluppato delle iniziative tese ad estendere la protezione sociale dei lavoratori con un contratto di breve durata.

Nel settore della somministrazione sono stati creati diversi enti e fondi bilaterali per erogare prestazioni ai lavoratori con un contratto di breve durata e per facilitare la portabilità dei diritti nel settore del lavoro somministrato. In base ai risultati raccolti, non esistono simili iniziative per i contratti a tempo determinato (o per gli autonomi).

Riportiamo di seguito alcune iniziative/disposizioni sviluppate dalle parti sociali nel settore del lavoro in somministrazione (altre iniziative possono essere analizzate nella relazione):

- Rispetto alle **prestazioni di malattia**:
 - **In Belgio**, è stato applicato un contratto collettivo al fine di accrescere la tutela dei lavoratori somministrati, i quali ricevono un'indennità integrativa dall'agenzia nei primi 30 giorni di inabilità al lavoro.
 - **In Francia**, sono stati sottoscritti degli accordi collettivi tra le parti sociali per erogare indennità complementari in caso di malattia o di infortunio. L'organizzazione preposta alla gestione di queste prestazioni integrative si chiama "Reunica". In caso di invalidità grave, viene corrisposto un assegno annuale a condizione che il lavoratore abbia accumulato 1800 ore di servizio nei 24 mesi che precedono l'interruzione del lavoro.
 - In **Olanda** un contratto collettivo di lavoro garantisce prestazioni integrative per i lavoratori della "fascia A" (ossia, lavoratori che hanno accumulato poche giornate di lavoro, cfr. sezione 5.3).
- Rispetto **all'assistenza sanitaria**, in **Italia**, i lavoratori interinali beneficiano di una protezione integrativa per cure dentarie o interventi chirurgici.
- Per quanto riguarda le **prestazioni pensionistiche**:
 - In **Francia**, è stato istituito un fondo pensione unico per i lavoratori in somministrazione. Tale fondo raccoglie tutti i diritti acquisiti nei vari percorsi di carriera e informa i lavoratori circa la loro situazione contributiva a fini pensionistici.

La somministrazione di lavoro tramite agenzia ottiene i buoni risultati in materia di formazione professionale e di salute e sicurezza

I contratti a tempo indeterminato garantiscono migliori condizioni di lavoro di base rispetto ad altre forme di lavoro

Se consideriamo le condizioni di base (come l'orario di lavoro e il salario), emerge che i contratti a tempo indeterminato offrono in linea generale condizioni di lavoro migliori rispetto ad altre tipologie contrattuali:

- Per l'orario di lavoro, l'indicatore della qualità dell'orario di lavoro sviluppato dall'Eurofound, indica che il lavoro a tempo indeterminato e autonomo offrono una migliore qualità rispetto al lavoro a tempo determinato e, in misura minore, del lavoro in somministrazione. Il punteggio alto ottenuto dal lavoro autonomo trova una possibile spiegazione nella flessibilità della programmazione dell'orario di lavoro.
- Se consideriamo l'aspetto salariale, da un confronto tra la somministrazione e il lavoro a tempo determinato, i risultati della quinta inchiesta europea sulle condizioni di lavoro (EWCS) dell'Eurofound condotta nel 2010 mostra che la percentuale di lavoratori somministrati che guadagna più di 9.000 euro all'anno supera quella dei lavoratori a tempo determinato (46% contro il 40%) ma è inferiore rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato e agli autonomi (il 74% per il tempo indeterminato e 68% per gli autonomi)

Va sottolineata l'esistenza di importanti questioni di natura metodologica nella valutazione delle condizioni di lavoro delle varie modalità contrattuali. A tal riguardo possiamo dire che le differenze tra le forme di lavoro possono essere dovute a fattori che esulano dall'ambito prettamente contrattuale: ad esempio il settore, l'occupazione o l'età del lavoratore possono incidere sui fattori chiave per le condizioni di lavoro (come il salario). Se le caratteristiche dei lavoratori non sono equivalenti nel passaggio da una forma di lavoro ad un'altra, diventa difficile isolare le differenze che sono legate alle modalità contrattuali.

I lavoratori somministrati si sentono meno a rischio sul posto di lavoro rispetto ad altri lavoratori e le parti sociali hanno condotto delle iniziative rivolte a questa tipologia occupazionale

In merito alle iniziative sviluppate dalle parti sociali, l'inchiesta svolta nell'ambito di questo studio mostra che:

- Per i contratti a tempo indeterminato, in somministrazione e a tempo determinato, le parti sociali hanno svolto delle iniziative in circa il 50% dei paesi coperti dal sondaggio. Tuttavia, le iniziative tese in modo specifico al lavoro somministrato non esistono per i contratti a tempo indeterminato.
- Per quanto riguarda il lavoro autonomo, le iniziative svolte nei paesi oggetto dello studio sono in numero molto limitato.

I risultati dell'EWCS (2010) indicano che i lavoratori in somministrazione si sentono meno a rischio rispetto ad altri lavoratori: il 79% dei lavoratori somministrati dichiara che la sicurezza del loro lavoro non è a rischio mentre questa percentuale sale al 76% per i lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato e al 72% per i lavoratori autonomi.

La grande maggioranza dei lavoratori in somministrazione ha seguito una formazione nel corso degli ultimi 12 mesi e le iniziative delle parti sociali agevolano l'accesso alla formazione

I risultati del sondaggio condotto nell'ambito dello studio indicano che:

- In media, i lavoratori a tempo determinato e in somministrazione hanno un accesso leggermente inferiore alla formazione professionale rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato.
- Tuttavia, il numero di paesi nei quali sono state sviluppate delle iniziative dalle parti sociali al fine di accrescere l'accesso alla formazione professionale è simile per i lavoratori a tempo indeterminato, a tempo determinato e per i somministrati.
- Rispetto alla somministrazione, possiamo segnalare la scarsità di fondi o di iniziative tese ad agevolare l'accesso alla formazione per i lavoratori con un contratto a tempo indeterminato. Ad esempio, in Olanda, un ente bilaterale ("STOOF") ha come obiettivo quello di estendere l'accesso alla formazione professionale per i lavoratori somministrati. Non esiste un ente di questa portata per i lavoratori a tempo determinato.
- I lavoratori autonomi hanno un accesso inferiore alla formazione professionale e poche iniziative sono state sviluppate dalle parti sociali.

Questi risultati trovano conferma nell'EWCS (2010), in base alla quale, la grande maggioranza dei lavoratori in somministrazione (77%), a tempo indeterminato (82%) e a tempo determinato (78%) ha seguito una formazione

nel corso degli ultimi 12 mesi (inclusa una formazione retribuita e una formazione sul luogo di lavoro). La proporzione degli autonomi che ha seguito una formazione nel corso degli ultimi 12 mesi è più esigua (55%).

I lavoratori in somministrazione hanno accesso agli organi rappresentativi a vari livelli

Nella maggior parte dei paesi considerati nel sondaggio, i lavoratori a tempo indeterminato o a tempo determinato e quelli somministrati hanno accesso agli organi di rappresentanza a livello nazionale, settoriale ed aziendale. Nella maggior parte dei paesi oggetto del sondaggio, i lavoratori autonomi non hanno accesso agli organi di rappresentanza.

Lo sviluppo di organi/fondi bilaterali è una caratteristica fondamentale della somministrazione di lavoro tramite agenzia e un tratto distintivo rispetto ad altre forme di lavoro flessibile.

Le parti sociali hanno creato enti/fondi bilaterali nel settore della somministrazione di lavoro

Come ricordato in precedenza, per aumentare le tutele dei lavoratori in somministrazione (soprattutto quelli con contratti di breve durata), le parti sociali settoriali hanno svolto delle iniziative in diversi paesi (Francia, Olanda, Belgio, Italia, ecc.). Gli enti e i fondi bilaterali intendono migliorare l'accesso alla protezione sociale per i lavoratori somministrati. Le parti sociali hanno creato degli organi tesi, altresì, ad elevare le condizioni di lavoro (ad esempio fondi per la formazione professionale, ecc.). Queste iniziative si estendono a tutti i lavoratori in somministrazione, indipendentemente dall'azienda utilizzatrice alla quale essi sono assegnati.

Misure di questo tipo non esistono in modo sistematico per i contratti a tempo determinato o gli autonomi, il che ci porta a dire che la particolarità del rapporto di lavoro somministrato tramite agenzia (relazione triangolare) aiuta a sviluppare delle misure tese al miglioramento delle condizioni di lavoro di tutti i lavoratori.

Una differenza fondamentale rispetto ad altre forme di lavoro flessibile deriva dalla relazione triangolare che consente lo sviluppo di enti o fondi specifici

Lo sviluppo di fondi ed enti specifici è incoraggiato dalla relazione triangolare che caratterizza il lavoro in somministrazione: a tal fine, risulta fondamentale il ruolo di mediazione dell'agenzia e quello attivo delle parti sociali. Questa situazione non esiste per i lavoratori a tempo determinato e gli autonomi. La diversità dei contratti a tempo determinato (o di lavoro autonomo) e l'assenza di intermediari ostacola lo sviluppo di enti o fondi rivolti a questa tipologia di lavoratori.

Va sottolineato, altresì, che l'intermediazione nel lavoro somministrato consente la privatizzazione degli enti/fondi: in Francia l'organizzazione preposta alla registrazione dell'accumulo di contratti dei lavoratori in somministrazione è finanziata con fondi privati senza gravare sulle casse dello stato.

La forza della somministrazione rispetto ad altre forme di lavoro flessibile (ad esempio contratto standard di lavoro a tempo determinato o di lavoro autonomo) deriva dalla relazione triangolare che facilita la creazione di sistemi ed iniziative tese a conciliare la flessibilità con il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Dichiarazione congiunta sui risultati della ricerca per il confronto tra la somministrazione di lavoro tramite agenzia ed altre forme di occupazione

Bruxelles, 24 marzo 2015

Premessa

Eurociett ed UNI Europa, le due parti sociali europee del settore della somministrazione di lavoro tramite agenzia, sono orgogliosi di annunciare i risultati principali del 4° progetto congiunto svolto nell'ambito del programma di lavoro del comitato di dialogo sociale settoriale europeo.

Nel quadro del progetto dal titolo "How temporary agency work compares to other forms of employment", Eurociett e UNI Europa hanno commissionato ad IDEA Consult la realizzazione di una ricerca sul campo tesa al confronto europeo tra il lavoro somministrato tramite agenzia ed altre forme di occupazione come il lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato ed autonomo.

L'obiettivo dello studio è quello di disegnare un quadro chiaro delle dinamiche delle forme di occupazione che coesistono nel mercato del lavoro europeo.

Oggi, Eurociett e UNI Europa sono orgogliose di presentare le raccomandazioni comuni basate su una serie di risultati che emergono dalla ricerca sul campo.

Risultati principali

1. **La somministrazione di lavoro tramite agenzia rappresenta una quota limitata sul totale dell'occupazione:** l'1.8% sul totale dell'occupazione in Europa. I contratti a tempo indeterminato pesano per il 75% sull'occupazione totale, mentre la percentuale dei contratti di lavoro temporaneo¹ è dell' 11% e quella del lavoro autonomo del 14%.
2. **Il lavoro in somministrazione svolge un ruolo importante sul mercato del lavoro,** poiché trae vantaggio dalla funzione di intermediazione dell'agenzia.
3. Il lavoro somministrato offre ai lavoratori la possibilità di scegliere come vogliono lavorare e di acquisire un'esperienza professionale in diversi ambiti lavorativi.
4. La somministrazione di lavoro tramite agenzia consente alle aziende utilizzatrici di soddisfare le loro richieste in termini di manodopera e di reperire le competenze necessarie.

¹ La categoria di contratto temporaneo non si riferisce soltanto al lavoro a tempo determinato ma anche a quello somministrato. Soltanto per i contratti a tempo determinato non disponiamo di dati armonizzati.

5. **Il lavoro in somministrazione facilita le transizioni**, aumenta la partecipazione sul mercato del lavoro, soprattutto per i gruppi target² e contribuisce a rendere il mercato del lavoro più efficiente.
6. La normativa adottata a livello europeo disciplina i contratti a tempo indeterminato, in somministrazione (Direttiva UE 2008/104/CE) e a tempo determinato (Direttiva 1999/70/CE). L'Unione europea lascia alle parti sociali lo spazio per il dialogo sociale e l'adeguamento della normativa europea al livello nazionale. Il lavoro autonomo è scarsamente regolamentato nell'Unione europea.
7. **la somministrazione di lavoro garantisce importanti diritti legati alle condizioni di lavoro**, riguardanti le prestazioni di disoccupazione, di malattia, di maternità, sanitarie e pensionistiche. Ciò è altresì dovuto alle iniziative portate avanti dalle parti sociali settoriali per estendere l'accesso alla protezione sociale.
8. **Il lavoro in somministrazione ha dato dei buoni risultati per la formazione professionale**. Ad esempio, una grande maggioranza di lavoratori somministrati (77%) ha ricevuto una formazione professionale negli ultimi 12 mesi, rispetto all'82% dei lavoratori a tempo indeterminato, al 78% di quelli a tempo determinato e al 55% degli autonomi.
9. **L'accesso effettivo alle prestazioni sociali può essere problematico per i lavoratori con un contratto a breve durata** in quanto non sempre totalizzano il numero di ore richieste o le soglie di reddito per maturare i diritti in materia previdenziale.
10. Nel caso dei **contratti di breve durata, la malattia e la maternità possono influire negativamente sul lavoratore** poiché le prestazioni sociali vengono sospese alla scadenza del contratto e un nuovo contratto non è sempre scontato. Di qui, il venir meno dell'effetto trampolino del lavoro in somministrazione.
11. **Le parti sociali della somministrazione hanno svolto delle iniziative specifiche** che completano e consolidano le disposizioni di legge in materia di prestazioni di malattia (Belgio, Francia, Olanda), trattamenti pensionistici, congedo di maternità (Italia), formazione professionale (Francia, Olanda, Italia) salute e sicurezza (Belgio).
12. Nella maggior parte dei paesi oggetto dello studio, **i lavoratori somministrati hanno accesso agli organi di rappresentanza** di diverso livello: nazionale, settoriale e aziendale.

Raccomandazioni ai decisori politici

Alla luce di questi risultati, Eurociett e UNI Europa raccomandano ai decisori politici quanto segue:

² "Gruppi target" indica una categoria alla quale appartengono persone che hanno particolari difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro come ad esempio i disoccupati di lunga durata, i portatori di handicap, ecc..

1. Predisporre una normativa adeguata sulla somministrazione di lavoro tramite agenzia per una più agevole transizione sul mercato del lavoro. A tal proposito, i due elementi cruciali della Direttiva sulla somministrazione (2008/104/CE) dovrebbero prendere in esame il principio della parità di trattamento (art. 5) e la revisione dei divieti e delle restrizioni (art.4).
L'innalzamento delle tutele minime dei lavoratori somministrati dovrebbe andare di pari passo con la revisione di eventuali divieti e restrizioni che gravano sul lavoro in somministrazione. Questi ultimi possono essere giustificati esclusivamente dall'interesse generale riguardante, in modo particolare, la tutela dei lavoratori e i requisiti di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. L'obiettivo deve essere quello di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro ed evitare eventuali abusi³.
A tal fine, Eurociett e UNI Europa chiedono di completare e correggere l'attuazione della direttiva sulla somministrazione di lavoro tramite agenzia per creare un quadro giuridico efficace che permette al lavoro somministrato di contribuire alla creazione di posti di lavoro, alla partecipazione ed integrazione sul mercato del lavoro.
2. Aggiornare ed adeguare i sistemi di protezione sociale per estendere le tutele e garantirne l'accesso a tutti i lavoratori indipendentemente dal contratto di lavoro.
3. Promuovere le iniziative delle parti sociali tese ad estendere l'accesso alla protezione sociale e a migliorare le condizioni di lavoro dei somministrati. Condividere le buone pratiche nell'ambito del comitato di dialogo sociale settoriale e di altre piattaforme per spingere le parti sociali di altri paesi a seguire l'esempio.
4. Sviluppare strategie per affrontare la questione del lavoro sommerso. UNI Europa e Eurociett seguiranno da vicino l'iniziativa europea di lotta contro il lavoro sommerso e contribuiranno al dibattito politico mostrando il ruolo della somministrazione di lavoro tramite agenzia nell'agevolare la conversione del lavoro sommerso in lavoro in regola.
5. Sostenere la ricerca e la diffusione delle informazioni sulle buone pratiche sviluppate dalle parti sociali del settore del lavoro interinale che contribuiscono all'attuazione del principio di parità di trattamento, al miglioramento delle condizioni, alla soddisfazione dei lavoratori somministrati e delle aziende utilizzatrici.
6. Migliorare la raccolta dati e la comunicazione a livello europeo e nazionale per rendere possibile un'analisi comparata delle varie forme di occupazione e per una corretta distinzione tra lavoro somministrato tramite agenzia e la categoria più generica del lavoro temporaneo.

Annemarie Muntz
Presidente
Eurociett

Oliver Röthig
Segretario regionale
UNI Europa

³ Considerando 18 della direttiva sulla somministrazione di lavoro tramite agenzia (2008/104/CE).