

L'evoluzione della somministrazione di lavoro nel mercato unico europeo

Abstract della ricerca

La ricerca ha lo scopo di ricostruire la più recente evoluzione della somministrazione nei diversi paesi europei. A questo fine si intendono tracciare delle coordinate per l'inquadramento del fenomeno: da un lato, ricostruendo il quadro statistico del lavoro tramite agenzia a livello europeo; dall'altro, evidenziando gli elementi di maggiore interesse della regolazione della fattispecie, utilizzando come punto di osservazione i nodi tematici affrontati dal quadro regolativo comunitario in materia. Il riferimento è in particolare la direttiva 2008/104/CE, che ha l'obiettivo di armonizzare a livello comunitario la tutela dei lavoratori in somministrazione attraverso la definizione di standard minimi e comuni per tutti i paesi membri.

La sua introduzione e l'obbligo da parte dei paesi membri di implementarla hanno fortemente influenzato il processo di evoluzione degli ordinamenti nazionali negli ultimi anni. Pertanto, per ricostruire lo stato dell'arte del lavoro in somministrazione nei diversi paesi dell'Unione, si è fatto riferimento ai profili principali della direttiva europea, poiché essa rappresenta un quadro di riferimento ormai imprescindibile per evidenziare aspetti problematici o di particolare interesse ed eventuali difformità e convergenze nel processo di evoluzione degli ordinamenti nazionali. Lo scopo è, inoltre, evidenziare quegli aspetti delle discipline nazionali in materia di lavoro tramite agenzia che sono oggi più rilevanti, poiché oggetto di una fonte di regolazione comunitaria.

Il lavoro tramite agenzia è caratterizzato da un'estrema variabilità del quadro regolativo ed empirico in Europa: modalità di esercizio dell'attività di somministrazione, natura e caratteristiche dei soggetti che esercitano questa attività, settori di diffusione, caratteristiche dei lavoratori coinvolti, strategie di mercato delle agenzie, ma anche di utilizzo della somministrazione da parte delle imprese, durata delle missioni, intensità occupazionale e condizioni di lavoro si differenziano notevolmente da paese a paese.

A partire dagli anni Novanta questa forma di impiego è stata caratterizzata da una crescita considerevole (soprattutto in Austria, Danimarca, Germania, Italia, Olanda, Svezia, anche se con diversi tassi di penetrazione)⁽¹⁾ ed ha

(1) Il tasso di penetrazione del lavoro in somministrazione è calcolato come numero

conquistato un posto centrale nel dibattito lavoristico, anche nei paesi in cui la sua diffusione era in precedenza piuttosto ridotta e la definizione del quadro giuridico embrionale (si pensi ai paesi dell'Est).

Per la maggior parte dei paesi europei, il picco di espansione (sia in termini di fatturato sia di tasso di penetrazione) della somministrazione si colloca tra il 2007 (Regno Unito, Francia, Svezia, Italia, Spagna) ed il 2008 (Olanda, Germania, Irlanda). Differente lo sviluppo del settore nei paesi extra-europei: negli Stati Uniti, per esempio, il picco dell'espansione si verifica già nel 2000, negli anni successivi l'andamento oscilla intorno al valore raggiunto per poi abbassarsi nel 2008, a causa della crisi economica internazionale, e riprendersi nel 2010. Nel 2009, anche in Europa, sempre a seguito della crisi, il settore della somministrazione registra una brusca caduta, con segnali di timida ripresa a partire dal 2010, ma non per tutti i paesi europei (per esempio il Regno Unito, che ha un tasso di penetrazione e un fatturato elevati, nel 2010 ha visto una ulteriore riduzione di tali indici rispetto all'anno precedente).

Al di là della dimensione numerica assoluta, che rimane a tutt'oggi piuttosto contenuta (il tasso di penetrazione in Europa è in media pari all'1,9%), l'attenzione nei confronti della somministrazione di lavoro e in particolare delle tutele dei lavoratori tramite agenzia è progressivamente aumentata. Da ciò la centralità del lavoro tramite agenzia nell'azione comunitaria, nella logica sia della Strategia europea per l'occupazione e della *flexicurity*, sia dei tentativi di armonizzazione volti a creare un livello minimo di protezione per i lavoratori in somministrazione in tutti i paesi europei, attraverso l'approvazione della direttiva 2008/104/CE. I tentativi di armonizzazione, infatti, sono stati legati fin dall'inizio oltre che alla volontà di rimuovere le barriere allo sviluppo transnazionale dei servizi privati di fornitura di manodopera, anche alla considerazione del minor livello di tutela cui i lavoratori tramite agenzia erano sottoposti in alcuni paesi europei.

Nell'obiettivo di rappresentare il quadro normativo dei diversi paesi europei in materia di somministrazione di lavoro e la sua evoluzione, agevola classificare gli ordinamenti— sebbene si debba ricorrere necessariamente ad una semplificazione —seguendo determinati indicatori. Si può procedere facendo riferimento al periodo di entrata in vigore di una disciplina specifica per il

medio giornaliero di lavoratori in somministrazione (equivalenti a tempo pieno) diviso per il totale della popolazione attiva.

lavoro tramite agenzia, che spesso è lo specchio della del mercato della somministrazione. In questo caso, è possibile individuare paesi di più “antica” tradizione, la cui disciplina risale agli anni Sessanta e Settanta (Olanda, 1965; Danimarca, 1968; Irlanda, 1971; Francia e Germania, 1972; Regno Unito, 1973; Belgio, 1976); altri che hanno legalizzato la fattispecie negli anni Ottanta e Novanta (Austria, 1988; Portogallo, 1989; Svezia, 1993; Lussemburgo e Spagna, 1994; Italia, 1997; ma anche Cipro, 1997 ⁽²⁾, e Malta, 1990), fino ai paesi che hanno introdotto la fattispecie più recentemente, tra i quali, in particolare, i paesi dell’Est europeo (Estonia, 2000 ⁽³⁾; Finlandia, Grecia e Ungheria, 2001; Lettonia, 2002; Polonia, Romania e Slovenia, 2003; Repubblica Ceca e Slovacchia, 2004; Lituania, 2011). Solo la Bulgaria non ha ancora adottato una legislazione specifica.

Una diversa classificazione si basa sul livello di restrittività della normativa in materia. Esso consente di individuare i paesi con una disciplina liberista o tendenzialmente liberista: i paesi anglosassoni e scandinavi (Regno Unito, Irlanda, Olanda, Danimarca, Finlandia, Svezia), da un lato; e paesi con legislazioni restrittive o tendenzialmente restrittive: i paesi dell’Europa continentale, meridionale e orientale (Austria, Belgio, Cipro, Estonia, Francia, Germania, Grecia, Italia, Lettonia, Lussemburgo, Malta, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Ungheria).

La caratteristica comune ai paesi del primo gruppo è la debolezza del quadro legislativo in materia ed in particolare l’assenza di particolari divieti e restrizioni all’attività di somministrazione; nei paesi scandinavi ed in Olanda, d’altra parte, il basso livello di vincolatività della legislazione è legato all’ampio spazio lasciato alle parti sociali nella regolamentazione del settore. I paesi rientranti nel secondo gruppo sono al contrario caratterizzati dalla presenza di un quadro legislativo più rigido che nel resto di Europa, tanto sul versante della regolazione delle modalità e dei casi di ricorso alla somministrazione, quanto su quello della tutela dei lavoratori coinvolti in questa tipologia di impiego: gli elementi comuni riguardano, dunque, l’esistenza di divieti e restrizioni

⁽²⁾ Sono state regolamentate le agenzie di somministrazione, in quanto agenzie private per l’impiego, ma non esiste una specifica regolamentazione della fattispecie della somministrazione.

⁽³⁾ Sono state regolamentate le agenzie di somministrazione, in quanto agenzie private per l’impiego, ma non esiste una specifica regolamentazione della fattispecie della somministrazione.

all'utilizzo della somministrazione, di procedure di autorizzazione per l'esercizio di questa attività e di particolari tutele nei confronti dei lavoratori.

Negli ultimi anni la disciplina del lavoro tramite agenzia ha subito trasformazioni nella maggior parte dei paesi europei, sia come conseguenza del recepimento della direttiva europea in materia, sia per modifiche alla legislazione vigente non direttamente collegate ad essa. In questo secondo caso, le novità normative vanno in alcuni casi nella direzione di una flessibilizzazione del quadro regolativo, in altri di una maggiore regolazione, soprattutto in relazione al profilo della parità di trattamento e a quello del contrasto ai comportamenti abusivi delle agenzie.

Indubbiamente, tuttavia, in questa fase storica la direttiva europea è un riferimento imprescindibile per l'interpretazione della più recente evoluzione del quadro normativo in materia di somministrazione di lavoro negli Stati membri.

Nei paesi in cui più recentemente è stata disciplinata la fattispecie, il processo di regolamentazione del settore si è incrociato con le riflessioni riguardanti la necessità di una fonte di regolazione comunitaria in materia e con il processo di approvazione della direttiva. Senza dubbio questo dibattito e l'azione comunitaria hanno maggiormente influenzato le scelte nella giuridificazione della fattispecie del lavoro tramite agenzia. In alcuni di questi paesi, infatti, la normativa sulla somministrazione consiste in una trasposizione pedissequa della direttiva europea (per esempio Lituania).

Nei paesi con legislazione liberista o tendenzialmente liberista, se si è confermata la sostanziale assenza di vincoli all'utilizzo del lavoro in somministrazione, allo stesso tempo sono stati introdotti livelli minimi di tutela, in virtù della necessità di adeguamento ai principi sanciti dalla direttiva europea. In Gran Bretagna ed in Irlanda, tuttavia, ciò è avvenuto, coerentemente con le tradizioni di regolazione del mercato del lavoro, approfittando dell'ampia flessibilità e sfruttando il più possibile le possibilità di deroga offerte dalla normativa europea: il cambiamento principale riguarda l'introduzione del principio di parità di trattamento, sebbene diversamente graduato, soprattutto in termini di parità retributiva. In Olanda, al contrario, a fronte di uno sviluppo del settore talvolta al margine dell'illegalità (anche a causa della rimozione dell'obbligo dell'autorizzazione nel 1998), sono aumentati i controlli e le sanzioni in caso di attività di somministrazione

fraudolenta sono state inasprite; inoltre, è stato introdotto l'obbligo della registrazione delle agenzie di somministrazione. In Finlandia, sono stati introdotti gli obblighi di informare i lavoratori tramite agenzie delle *vacancies* dell'impresa utilizzatrice e di accesso alle *facilities*.

Nei paesi con legislazione restrittiva o tendenzialmente restrittiva l'evoluzione del quadro giuridico è stata più differenziata, poiché, in presenza di sistemi di regolazione consolidati in questo settore, le spinte alla convergenza verso il *mainstreaming* comunitario sono state attenuate. Molti di questi paesi avevano già da tempo inserito nella disciplina del lavoro in somministrazione principi fondamentali quali quelli legati alla parità di trattamento, alla sicurezza sul luogo di lavoro, ai diritti collettivi. I cambiamenti verificatisi negli ultimi anni sono andati, tuttavia, in direzioni non univoche: in alcuni casi verso un'attenuazione delle rigidità, in altri verso un rafforzamento delle tutele per i lavoratori e dei controlli delle organizzazioni operanti nel settore. In Austria, ad esempio, il quadro regolativo è stato influenzato, in particolare, dalla disciplina comunitaria sulla libera prestazione di servizi, spingendo ad allentare o rimuovere i vincoli all'esercizio dell'attività di somministrazione da parte di operatori stranieri. In Belgio, al contrario, la normativa è a tutt'oggi molto rigida.

Infine, nei paesi "neocomunitari" l'evoluzione del quadro normativo, come già anticipato, ha sostanzialmente coinciso con il processo di trasposizione della direttiva. Al momento della sua entrata in vigore, Bulgaria, Cipro, Lituania non avevano disposizioni specifiche in materia: tra questi paesi, ad oggi, la Lituania ha recepito la direttiva e creato un quadro regolativo in linea con gli standard europei; in Bulgaria l'iter di implementazione della direttiva è stato bloccato dalla forte contrapposizione dei sindacati, ma poi portato a termine nel 2012 e a Cipro la direttiva non risulta ancora trasposta. Alcuni di questi paesi, come la Repubblica Ceca, hanno adottato una strategia protezionistica, legata al timore che l'attività transnazionale di somministrazione possa accentuare squilibri occupazionali già drammatici ed aggravati dalla crisi degli ultimi anni. Inoltre, è stato fatto obbligo alle agenzie di attivare una assicurazione contro l'insolvenza a tutela dei lavoratori. L'Estonia, che aveva regolamentato soltanto le agenzie di somministrazione in quanto agenzie private per l'impiego, ha ora disciplinato il lavoro tramite agenzia, con la previsione, tra l'altro, dell'obbligo del contratto scritto, della

parità di trattamento e dell'obbligo delle informazioni ai lavoratori tramite agenzia circa i posti disponibili presso l'impresa utilizzatrice.

Sul finire del 2012 quasi tutti i Paesi europei hanno trasposto la direttiva o stanno completando tale *iter*: nei confronti di Svezia, Cipro e Danimarca è stata aperta una procedura di infrazione da parte della Commissione europea per il mancato recepimento della direttiva.

Al di là del processo formale attuativo, un'analisi delle normative di riferimento dei diversi Paesi con riguardo ai principi introdotti dalla direttiva, induce a ritenere che la quasi totalità degli Stati Membri risulti essere sostanzialmente in linea con gli standard europei.

Le divergenze più rilevanti tra le diverse normative europee riguardano l'aspetto delle restrizioni e dei divieti. La direttiva comunitaria, che aspira a creare un sistema di riferimento europeo per il lavoro tramite agenzia, non interviene sulla "regolamentazione di struttura", adottando, come è evidente, una posizione di compromesso rispetto alle diverse istanze avanzate in sede di definizione della direttiva. Ciò nonostante, il recepimento della direttiva ha comunque costituito per alcuni Stati membri l'occasione per rivedere le proprie legislazioni in materia e per altri, che si accingevano per la prima volta a regolamentarla, l'opportunità di costituire un sistema di autorizzazione. La maggior parte dei Paesi continua a prevedere vincoli di diversa natura all'accesso al mercato della fornitura di lavoro, mentre in materia di divieti di utilizzo dei lavoratori tramite agenzia, in tutti i Paesi, per disposizione normativa o contrattuale, è previsto il divieto di inviare in missione lavoratori per la sostituzione di lavoratori in sciopero. Per il resto tra le legislazioni degli Stati membri esistono profonde differenze in materia di restrizioni e divieti.

È inoltre interessante segnalare che tutti gli Stati Europei hanno abbandonato il requisito della cosiddetta esclusività dell'oggetto sociale. Solo Francia e Spagna mantengono in vita un sistema ispirato alla quasi-esclusività, mentre in Italia e in Grecia, ove tale requisito in origine veniva previsto, è negli anni venuto meno, lasciando intendere che ciò accadrà anche in Francia e Spagna.

Nel caso in cui il Legislatore decida di imporre dei limiti all'utilizzo di tale strumento, tali limiti possono essere illustrati o indicando i casi specifici in cui è vietata la somministrazione, oppure imponendo il ricorso a questa tipologia contrattuale soltanto per attività temporanee ed eccezionali.

Nei Paesi in cui sono stati tipizzati i casi di ricorso alla somministrazione, la maggior parte delle ipotesi riguarda particolari condizioni dell'impresa utilizzatrice, come ad esempio picchi di produttività, lavori stagionali o licenziamenti collettivi in un dato periodo di tempo.

Come potrebbe essere lecito aspettarsi, gli ordinamenti liberisti o tendenzialmente liberisti, non prescrivono particolari condizioni, salvo prevedere in taluni casi divieti o limitazioni. Unica eccezione in questo senso è data dal Regno Unito che prevede che eventuali restrizioni possano essere definite da accordi sindacali.

I Paesi classificati come restrittivi prevedono invece alcune limitazioni, che possono presentarsi sotto forma di rigida elencazione delle ipotesi in cui è previsto il ricorso allo strumento. Rispetto alle normative precedenti, alcuni Paesi hanno introdotto modifiche ed evoluzioni che hanno, come nel caso di Austria e Grecia, previsto restrizioni precedentemente non contemplate, mentre in altri casi, come quello italiano, si è ampliato il ricorso alla somministrazione di lavoro.

Una comparazione analoga può essere fatta circa i divieti che le diverse legislazioni europee hanno previsto. È possibile difatti fare una distinzione tra gli Stati che prevedono una rigida elencazione dei casi in cui il ricorso a tale strumento è vietato e gli Stati che rimandano invece il compito alla contrattazione collettiva. È innanzitutto la totalità degli Stati, eccezion fatta per Germania – dove tuttavia ma i lavoratori somministrati hanno il diritto di rifiutare una missione presso un utilizzatore con lavoratori in sciopero – abbia imposto il divieto di ricorso alla somministrazione per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero. La maggior parte dei rimanenti divieti riguardano poi la tutela della salute del lavoratore, nonché esigenze di ordine pubblico o di tutela dei lavoratori, mentre i divieti a livello settoriale sono stati praticamente eliminati (salvo in Belgio, Francia e Germania). Sostanziali modifiche rispetto alle normative precedenti intese a promuovere maggiormente il ricorso allo strumento sono state poi introdotte da Austria e Polonia.

Un aspetto che gode di una certa rilevanza nell'ambito della regolamentazione della somministrazione di lavoro è il formalismo contrattuale che, pur apparendo principalmente come uno strumento a garanzia e tutela del

lavoratore, molto più sovente ha la funzione di consentire agli organi ispettivi il controllo e la verifica del rispetto dei vincoli imposti dalla legge.

Analizzando il contratto di somministrazione in relazione alla forma e alla durata che assume, i Paesi che richiedono la forma scritta sono i Paesi con legislazione tendenzialmente restrittiva, mentre per tutti gli altri tale obbligo non sussiste. In relazione alla durata sono nuovamente per la maggior parte i Paesi a legislazione restrittiva o tendenzialmente restrittiva, come Belgio, Francia, Grecia, Polonia, Portogallo, Romania e Spagna, ad aver posto un vincolo alla durata al contratto di somministrazione. In tutti gli altri Paesi il Legislatore non ha posto alcun limite temporale, salvo qualche caso, come quello del Regno Unito, in cui alcune restrizioni possono essere stabilite da accordi sindacali conclusi per lo più a livello locale.

È importante rilevare come alcune importanti modifiche siano state inoltre introdotte in alcuni ordinamenti a seguito della possibilità di poter svolgere formazione in apprendistato: un esempio è il caso della Francia che ha aumentato a 36 mesi la durata del contratto di somministrazione proprio a tale scopo.

Per quanto concerne invece il contratto che viene a stipularsi tra l'agenzia di somministrazione ed il lavoratore, è possibile riscontrare come, nella maggior parte dei Paesi, la forma scritta sia meno richiesta rispetto al contratto di somministrazione: ciò in relazione al fatto che, nella maggior parte degli ordinamenti in esame, tale contratto è considerato un "normale" contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, e come tale, la necessità o meno della forma scritta è subordinata alla specifica disciplina contrattuale che assume.

Gli ordinamenti che non prevedono l'obbligo della forma scritta, possono tuttavia stabilire, come nel caso di Austria, Germania e Regno Unito, che il somministratore rilasci al lavoratore uno specifico documento scritto nel quale siano riportate alcune informazioni essenziali in merito al rapporto.

Per quanto concerne la tipologia del contratto di lavoro stipulato tra agenzia e lavoratore, la quasi totalità degli ordinamenti fa rientrare tale contratto di lavoro nell'ambito della subordinazione. Unica eccezione il Regno Unito, per cui il contratto di lavoro che viene a stipularsi tra agenzia e lavoratore può essere di natura tanto subordinata quanto autonoma. Infine, dato che il contratto di lavoro in somministrazione è regolamentato in ogni

Paese dalla disciplina generale dei contratti, ne consegue che anche la durata dipenderà dallo schema contrattuale prescelto.

Il rapporto in somministrazione, quale rapporto trilaterale tra agenzia per il lavoro, azienda utilizzatrice e lavoratore, crea non poche difficoltà in relazione alla tutela effettiva dei lavoratori somministrati soprattutto per quanto riguarda la ripartizione di diritti, obblighi, poteri e responsabilità.

Nella maggior parte dei Paesi europei è il somministratore ad essere considerato il vero e proprio datore di lavoro: in capo ad esso troviamo responsabilità anche in materia di salute e sicurezza, spesso in coordinamento, su aspetti specifici, con l'impresa utilizzatrice.

All'utilizzatore, invece, vengono attribuite responsabilità, più o meno condivise con il somministratore, per quanto attiene alla sicurezza, mentre è generalmente responsabile, in via solidale, per aspetti retributivi e contributivi, e detiene, nella maggior parte dei casi, il potere direttivo e organizzativo. Situazione particolarmente problematica per quanto concerne la ripartizione degli obblighi tra somministratore e utilizzatore la troviamo nel Regno Unito, nuovamente in relazione al fatto che il contratto che lega il lavoratore all'agenzia per il lavoro può essere di natura tanto subordinata quanto autonoma.

Con riferimento al trattamento economico e normativo del lavoratore spettante al lavoratore in somministrazione un aiuto particolarmente significativo è stato dato dall'art. 5 della Direttiva 2008/104/CE che dispone la parità in relazione alle condizioni di base di lavoro e d'occupazione tra i lavoratori in somministrazione e i dipendenti dell'utilizzatore.

Con il recepimento della direttiva, la maggior parte degli Stati membri ha previsto, a livello legislativo o contrattuale, l'attuazione di tale principio, con lo scopo di prevenire una concorrenza, basata sulla differenza retributiva, tra gli operatori e le diverse tipologie contrattuali, e con l'obiettivo sia di tutelare il lavoratore in somministrazione, che di evitare possibili sfruttamenti.

Tale parità fra il lavoratore tramite agenzia e i lavoratori dipendenti diretti dell'utilizzatore non ha ad oggetto soltanto il trattamento economico, ma anche gli altri diritti dei lavoratori: difatti i lavoratori assunti tramite agenzia hanno diritto a beneficiare di una serie di misure collettive previste per i dipendenti dell'utilizzatore (ad esempio in Francia il trasporto collettivo, la

mensa o il ticket restaurant e l'abbigliamento da lavoro, in Bulgaria l'adesione alle iniziative socio-culturali sul luogo di lavoro).

La parità economica e normativa tra lavoratore in somministrazione e lavoratori dell'impresa utilizzatrice consente altresì di considerare tale categoria di lavoratori pienamente integrata nella realtà aziendale, con importanti ricadute anche sul piano del tutele collettive. Da questo punto di vista infatti, i lavoratori in somministrazione godono dei medesimi diritti spettanti ai lavoratori dipendenti delle aziende utilizzatrici, soprattutto per quanto concerne l'adesione ai sindacati presenti in azienda e la partecipazione alle assemblee che vengono indette.

Infine, in relazione al diritto di informazione delle rappresentanze sindacali, queste ultime ricevono, in molti contesti nazionali, regolarmente informazioni relative al ricorso alla somministrazione prima dell'inizio della stessa.

La direttiva comunitaria n. 104 del 2008 dà un altro segnale in questa direzione prevedendo, all'art. 6, che i lavoratori tramite agenzia siano informati dei posti vacanti nell'impresa utilizzatrice, affinché possano aspirare, al pari degli altri dipendenti dell'impresa, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Al fine di garantire ai lavoratori somministrati la possibilità di trovare una stabilità lavorativa attraverso la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, la maggior parte dei Paesi comunitari ha previsto l'espressa nullità di ogni clausola che impedisca al lavoratore in somministrazione di poter essere assunto presso l'utilizzatore alla scadenza della missione.

Inoltre, al fine di rafforzare la posizione del lavoratore tramite agenzia sul mercato del lavoro, molti Paesi hanno investito molto sulla formazione, ritenendo che l'accrescimento delle conoscenze e delle competenze professionali costituisca il presupposto per nuove occasioni occupazionali e per favorirne l'accesso a un lavoro stabile. Tale concezione la ritroviamo in alcuni Paesi quali Belgio, Bulgaria, Danimarca, Francia (particolarmente attenta al profilo della parità di trattamento nella formazione), Germania e Olanda. In Spagna è inoltre previsto un obbligo in capo alle agenzie di somministrazione di investire somme annuali in formazione.

La tutela del lavoratore in somministrazione nel mercato non si ferma alla formazione professionale: infatti alcuni Paesi prevedono, in base a

determinati requisiti, l'indennità di disoccupazione, altre forme alternative di sussidio quali "l'indennità di sostegno al reddito". Ulteriori tutele riguardano poi il divieto in capo all'agenzia di lavoro di richiedere somme di denaro al lavoratore in cambio di assunzione presso un'impresa utilizzatrice (Bulgaria, Germania, Irlanda, Italia, Romania) oltre che nel diritto del lavoratore di utilizzare le strutture e le infrastrutture dell'impresa utilizzatrice, come la mensa, asili nido e servizi di trasporto, utilizzati dai dipendenti assunti direttamente dall'impresa utilizzatrice.

Per quel che concerne invece la rappresentanza sindacale delle agenzie di somministrazione, appare interessante notare come, in tutti i Paesi (salvo alcune eccezioni come nel caso della Romania), le agenzie di somministrazione risultino ben rappresentate.

Viceversa, in quasi tutti i Paesi, tendono a mancare sindacati che tutelino gli interessi specifici dei lavoratori in somministrazione (emblematico è il caso del Regno Unito). Questi vengono quindi rappresentati dai "normali" sindacati di categoria o attraverso una specifica confederazione, in cui confluiscono però varie categorie di lavoratori.

I Paesi europei si caratterizzano infatti per un'ampia attività di contrattazione collettiva (un'eccezione in questo senso è rappresentata dai Paesi neo-comunitari dove invece non si riscontra questa diffusione della contrattazione così significativa).

Fra i Paesi in cui è presente un'elevata estensione della contrattazione collettiva, occorre distinguere tra i Paesi in cui avviene a livello di settore (Olanda, Germania, Francia, Austria) ed i Paesi in cui la contrattazione collettiva avviene mediante il ricorso alla contrattazione collettiva nazionale intersettoriale e il dialogo sociale (Belgio, Spagna, Irlanda, Polonia, Gran Bretagna). In particolare, in questo gruppo di Paesi vi è spesso un rimando alla legge (è il caso, ad esempio, del Belgio, dove vi è un rinvio per quanto attiene alle condizioni di lavoro, alla pensione o all'indennità di formazione), oppure è la legge stessa che viceversa rimanda agli accordi di settore (Spagna, Lussemburgo).

Infine, al termine della trattazione di tutti gli aspetti più significativi riguardanti lo strumento della somministrazione di lavoro tramite agenzie, pare utile menzionare i diversi tipi di regimi sanzionatori che gli ordinamenti

prevedono a garanzia dell'effettività delle norme definite in materia di somministrazione.

Un primo ordine di sanzioni è collegato ai controlli sul mercato della somministrazione di lavoro: appartengono a questo gruppo le norme dirette a sanzionare i soggetti che esercitano l'attività di somministrazione senza essere in possesso dei requisiti fissati dal legislatore o che attivano una somministrazione di lavoro al di fuori dei settori di attività o dei casi espressamente consentiti. In tali casi è spesso prevista l'applicazione di sanzioni di carattere pecuniario (Austria, Germania), nonché, talvolta, la facoltà per il lavoratore di chiedere la costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore sin dal primo giorno di missione (Italia, Francia).

Una particolare attenzione è stata posta dai diversi legislatori europei anche nei confronti delle violazioni attinenti la redazione dei contratti: in questo caso opera un apparato punitivo piuttosto articolato e variegato fra i vari Paesi (ad esempio in Francia sono previste sanzioni di tipo pecuniario). Altre fattispecie contemplate a fini sanzionatori sono la violazione della parità di trattamento, spesso colpita con pene di carattere pecuniario (Romania, Francia), l'utilizzo del lavoratore oltre la scadenza fissata nel contratto (es. Grecia e Francia), il mancato rispetto delle misure in materia di salute e sicurezza (es. Polonia e Spagna) e l'inosservanza o l'errata applicazione delle norme sugli adempimenti retributivi e previdenziali a favore dei lavoratori somministrati (es. Olanda e Spagna).

Indice

1. **Introduzione**
2. **L'evoluzione del settore della somministrazione**
 - 2.1. *Verso la definizione di un quadro comune: differenze e convergenze nel lavoro tramite agenzia in Europa*
 - 2.2. *Le agenzie di somministrazione: livello di diffusione e caratteristiche del settore*
 - 2.3. *L'incidenza del lavoro tramite agenzia nei mercati del lavoro europei e l'andamento prociclico*
 - 2.4. *Le caratteristiche del lavoro tramite agenzia: intensità occupazionale e durata delle missioni*
3. **La direttiva europea: un riferimento obbligato per l'interpretazione del quadro normativo negli Stati membri**
 - 3.1. *La direttiva europea 2008/104/CE e l'evoluzione del quadro normativo del lavoro in somministrazione negli Stati membri*
 - 3.2. *Il campo di applicazione*
 - 3.3. *Il principio di parità di trattamento*
 - 3.4. *Le deroghe al principio di parità di trattamento*
 - 3.5. *Il riesame delle restrizioni e dei divieti al lavoro tramite agenzia nell'ottica della tutela dei lavoratori*
 - 3.6. *La direttiva sul lavoro tramite agenzia e la libera prestazione di servizi*
 - 3.7. *La tutela dell'accesso all'occupazione e alla formazione*
 - 3.8. *La rappresentanza dei lavoratori tramite agenzia e l'informazione delle rappresentanze sindacali aziendali*
 - 3.9. *La direttiva europea n. 104 del 2008 e il suo recepimento: tabelle di sintesi*
4. **Le regolamentazioni nazionali della somministrazione e la più recente evoluzione**
 - 4.1. *La "maturità" e la natura delle discipline nazionali della somministrazione*
 - 4.2. *L'evoluzione delle normative nazionali*
 - 4.3. *Le restrizioni all'entrata nel mercato della somministrazione tramite agenzia: i sistemi autorizzatori ed esclusività dell'oggetto sociale*
 - 4.4. *Le restrizioni del mercato della somministrazione: condizioni e divieti al ricorso al lavoro tramite agenzie*
 - 4.5. *Le restrizioni del mercato della somministrazione: divieti di ricorso al lavoro tramite agenzie*
 - 4.6. *La disciplina dei contratti nell'ambito della somministrazione di lavoro*
 - 4.6.1. *Il contratto di somministrazione di lavoro*
 - 4.6.2. *Il contratto di lavoro nell'ambito della somministrazione*

- 4.7. *Lo «statuto giuridico» del lavoratore in somministrazione*
 - 4.7.1. *La ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore*
 - 4.7.2. *La retribuzione e la parità di trattamento*
 - 4.7.3. *I diritti collettivi e l'informazione delle rappresentanze sindacali aziendali*
 - 4.7.4. *L'accesso all'occupazione permanente*
 - 4.7.5. *Le tutele nel mercato dei lavoratori in somministrazione*
- 4.8. *La contrattazione collettiva del settore della somministrazione*
 - 4.8.1. *La rappresentanza sindacale delle parti*
 - 4.8.2. *Il ruolo della contrattazione collettiva*
- 4.9. *Il regime sanzionatorio*

Allegati: Schede Paesi

1. Introduzione

La ricerca ha lo scopo di ricostruire la più recente evoluzione della somministrazione nei diversi paesi europei. A questo fine si intendono tracciare delle coordinate per l'inquadramento del fenomeno: da un lato, ricostruendo il quadro statistico del lavoro tramite agenzia a livello europeo; dall'altro, evidenziando gli elementi di maggiore interesse della regolazione della fattispecie, utilizzando come punto di osservazione i nodi tematici affrontati dal quadro regolativo comunitario in materia. Il riferimento è in particolare la direttiva 2008/104/CE, che ha l'obiettivo di armonizzare a livello comunitario la tutela dei lavoratori in somministrazione attraverso la definizione di standard minimi e comuni per tutti i paesi membri.

La sua introduzione e l'obbligo da parte dei paesi membri di implementarla hanno fortemente influenzato il processo di evoluzione degli ordinamenti nazionali negli ultimi anni. Pertanto, per ricostruire lo stato dell'arte del lavoro in somministrazione nei diversi paesi dell'Unione, si è fatto riferimento ai profili principali della direttiva europea, poiché essa rappresenta un quadro di riferimento ormai imprescindibile per evidenziare aspetti problematici o di particolare interesse ed eventuali difformità e convergenze nel processo di evoluzione degli ordinamenti nazionali. Lo scopo è, inoltre, evidenziare quegli aspetti delle discipline nazionali in materia di lavoro tramite agenzia che sono oggi più rilevanti, poiché oggetto di una fonte di regolazione comunitaria.

2. L'evoluzione del settore della somministrazione

2.1. Verso la definizione di un quadro comune: differenze e convergenze nel lavoro tramite agenzia in Europa

Il quadro regolativo ed empirico del lavoro tramite agenzia in Europa si è sempre caratterizzato per una notevole eterogeneità. Proprio per questo motivo, in particolare con riferimento alle tutele dei lavoratori, l'Unione europea ha introdotto, dopo un percorso non facile, la direttiva 2008/104/CE allo scopo di realizzare una effettiva armonizzazione della regolamentazione della fattispecie.

Questa armonizzazione è innanzitutto passata attraverso l'individuazione di un quadro concettuale comune ed una serie di definizioni degli elementi caratterizzanti il lavoro tramite agenzia che, indispensabili ai fini di una regolazione omogenea, sono preziose anche ai fini dell'analisi del fenomeno.

Il lavoro tramite agenzia è stato interessato da una crescita considerevole a partire dagli anni Novanta. Il periodo di diffusione e massima espansione ed il ritmo di crescita variano a seconda del quadro regolativo nei diversi paesi, ma negli ultimi anni il lavoro tramite agenzia è diventato una tematica centrale anche nei paesi in cui la sua diffusione è stata in passato alquanto limitata oppure la definizione del quadro giuridico embrionale (si pensi ai paesi dell'Est).

Al di là della dimensione numerica, che rimane a tutt'oggi abbastanza ridotta in termini assoluti, esso è diventato centrale nel dibattito lavoristico per il ruolo che può giocare rispetto alla flessibilizzazione dei mercati del lavoro ed all'aumento della partecipazione al lavoro da parte di categorie solitamente penalizzate. Da ciò la centralità del lavoro tramite agenzia nell'azione comunitaria, sia all'interno della Strategia europea per l'occupazione, così come nell'ottica della *flexicurity*, le quali hanno valorizzato gli intermediari privati e le forme contrattuali flessibili; sia nei tentativi di armonizzazione volti a creare un livello minimo di protezione per i lavoratori tramite agenzia in tutti i paesi europei.

I tentativi di armonizzazione, tuttavia, sono stati legati non solo alla definizione di tali livelli minimi di tutela, ma anche alla volontà di rimuovere le barriere allo sviluppo transnazionale dei servizi privati di fornitura di manodopera. La definizione di priorità ed obiettivi comuni a livello europeo non è stata facile e ciò è testimoniato dall'iter lungo e complicato di formulazione ed emanazione della direttiva 2008/104/CE. Ciò è stato dovuto non solo agli interessi divergenti di paesi con tradizioni di regolazione del mercato del lavoro diverse, ma anche per l'estrema diversità del lavoro tramite agenzia nei diversi paesi europei: modalità di esercizio dell'attività di somministrazione, natura e caratteristiche dei soggetti che esercitano questa attività, settori di diffusione, caratteristiche dei lavoratori coinvolti, strategie di mercato delle agenzie ma anche di utilizzo della somministrazione da parte delle imprese, durata delle missioni, intensità occupazionale e condizioni di lavoro cambiano moltissimo di paese in paese.

Prima di ricostruire l'evoluzione del quadro normativo in materia di

somministrazione nei diversi paesi europei, pare opportuno tracciare delle coordinate per l'inquadramento del fenomeno: da un lato, ricostruendo il quadro statistico del lavoro tramite agenzia a livello europeo; dall'altro, evidenziando i nodi di maggiore interesse della regolazione della fattispecie, utilizzando come punto di partenza i temi affrontati dalla direttiva 2008/104/CE, ma anche le implicazioni derivanti dalla direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

2.2. *Le agenzie di somministrazione: livello di diffusione e caratteristiche del settore*

La ricostruzione del quadro statistico del lavoro in somministrazione è resa problematica dalla scarsità di fonti statistiche dettagliate e comparabili sul fenomeno: anche il numero dei lavoratori coinvolti in questa tipologia d'impiego è difficile da determinare, a causa di dati spesso inesistenti o discordanti.

Le principali fonti statistiche sull'argomento sono: diverse ricerche dell'Eurofound ⁽⁴⁾, basate su dati forniti da referenti nazionali e quindi provenienti da fonti diverse, non sempre comparabili; l'*European Working Condition Survey*, sempre dell'Eurofound, che comprende indicatori sul lavoro tramite agenzia e permette di ricostruire il profilo dei lavoratori interessati attraverso dati quali età, sesso, livello di qualifica, settore di riferimento ⁽⁵⁾; le pubblicazioni e il database CIETT ⁽⁶⁾, che raccoglie principalmente dati sull'andamento del settore, forniti dalle associazioni nazionali di rappresentanza delle agenzie.

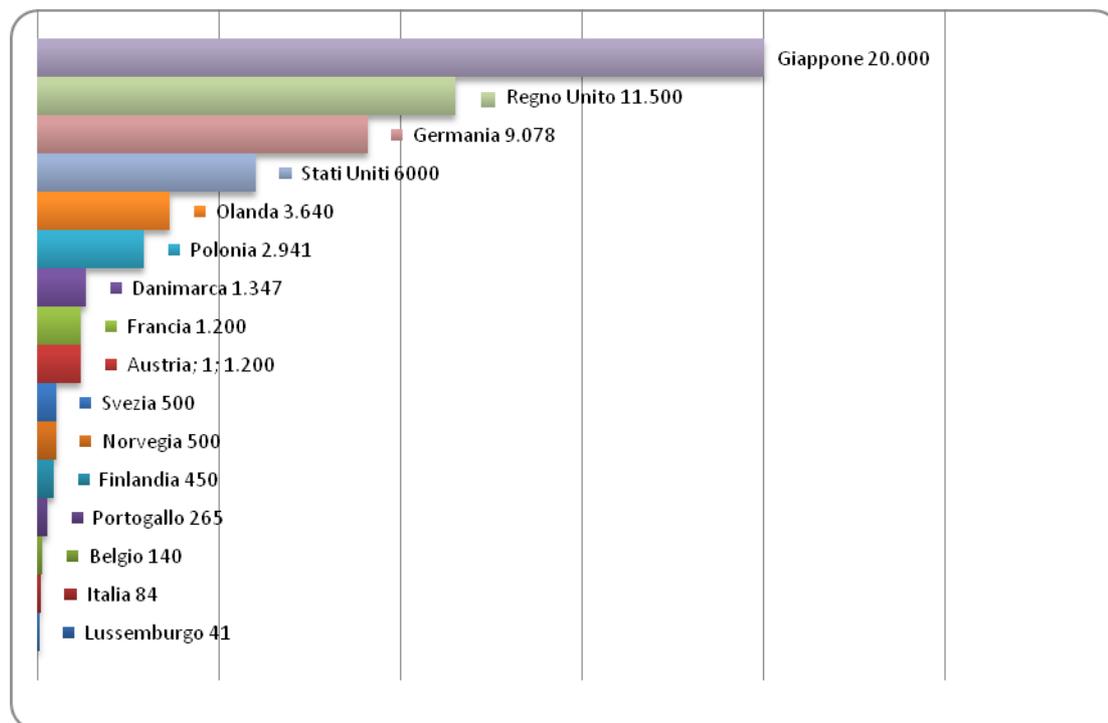
Sarà a quest'ultima fonte che faremo prevalentemente riferimento per ricostruire, dunque, le caratteristiche e l'evoluzione del settore della somministrazione, con riferimento ai paesi europei per cui ci sono dati disponibili ed a Stati Uniti e Giappone, per un confronto internazionale.

⁽⁴⁾ Cfr. D. Storrie (a cura di), *Temporary agency work in the European Union*, 2002; J. Arrowsmith (a cura di), *Temporary agency work in an enlarged Europe*, 2007; J. Arrowsmith (a cura di), *Temporary agency work and collective bargaining*, Eurofound, 2009.

⁽⁵⁾ EWCS, *Survey mapping tool*, eurofound.europa.eu/ewco/surveys.

⁽⁶⁾ CIETT (International Confederation of Private Employment Agencies), *Agency work key indicators*, www.ciett.org/index.php?id=162.

Grafico 1. Numero di agenzie nei principali paesi europei, Stati Uniti e Giappone (2009)



Fonte: CIETT (2011)

La diffusione delle agenzie di somministrazione è alquanto diversa da paese a paese e dipende dal livello di sviluppo del settore, ma anche dal suo livello di concentrazione. In alcuni paesi (tra questi Italia e Belgio), il settore è caratterizzato da una elevata concentrazione ed il mercato è quasi interamente occupato da agenzie di grandi dimensioni; in altri sono le agenzie di dimensioni medio-piccole a prevalere, di conseguenza il loro numero è molto più alto (è il caso di Finlandia, Germania, Olanda, Norvegia, Polonia, Regno Unito e Giappone). Questa considerazione è confermata se si osserva il numero medio di filiali per agenzia nei diversi paesi: solo l'Italia ha un numero medio di filiali alto (35), mentre in tutti gli altri paesi europei, ma anche negli Stati Uniti ed in Giappone, il numero medio di filiali per agenzia è inferiore a 5, fatta eccezione per il Belgio (9)⁽⁷⁾.

(7) I dati sono tratti dal database CIETT, per l'anno 2009, con riferimento ai seguenti indicatori: numero di agenzie; numero di dipendenti; numero di filiali. I dati sono disponibili online al sito www.ciett.org/index.php?id=162.

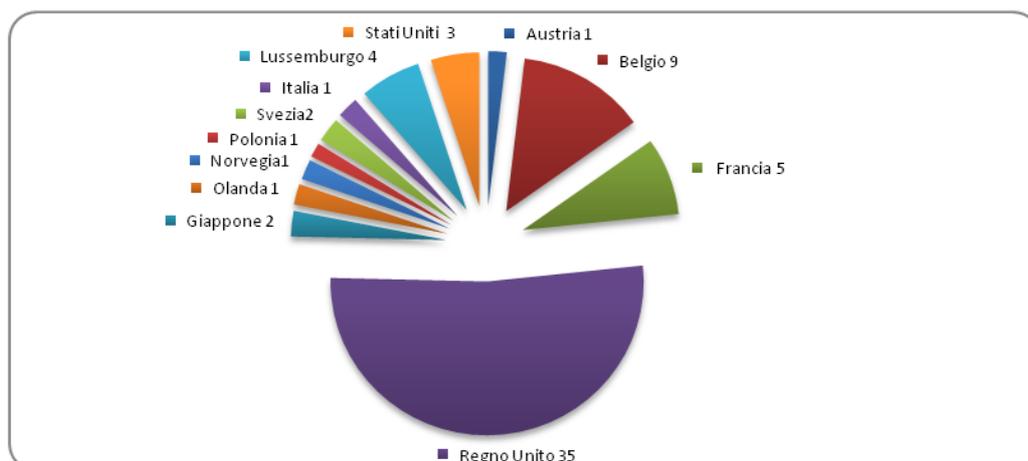
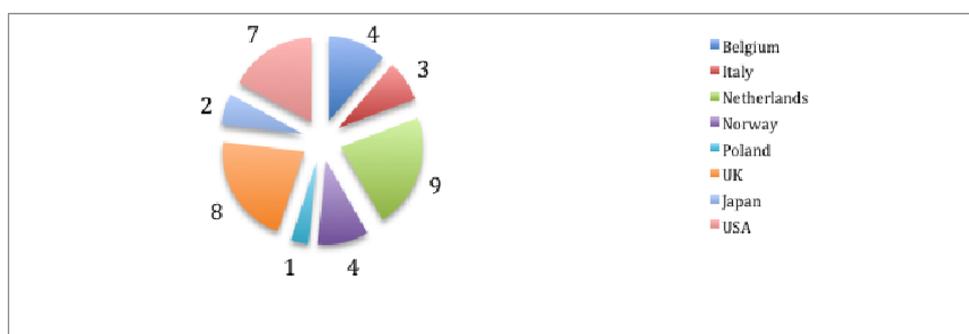


Grafico 2. Numero medio di filiali per agenzia nei diversi paesi (2009)

Fonte: CIETT (2011), nostra elaborazione

Allo stesso modo, guardando al numero medio di dipendenti per filiale si ha un'idea della struttura organizzativa delle agenzie nei diversi paesi, con la maggior parte di essi caratterizzati da un numero bassissimo di dipendenti per filiale.

Grafico 3. Dimensioni medie delle filiali (n=numero di dipendenti per filiale) nei diversi paesi (2009)

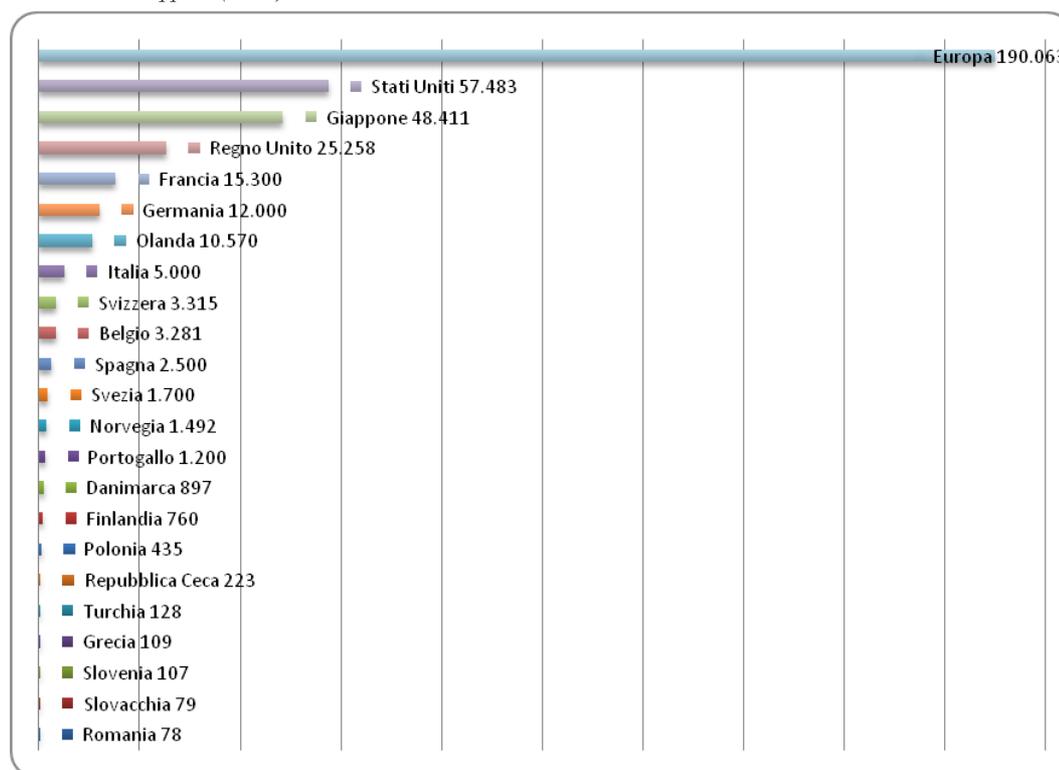


Fonte: CIETT (2011), nostra elaborazione

Prendendo, poi, in considerazione il fatturato complessivo del settore della somministrazione nei diversi paesi emerge come, in Europa, esso si concentri per la maggior parte nel Regno Unito e in Francia, dove si realizza rispettivamente il 18% ed il 30% del fatturato complessivo del settore. Notevole è la differenza rispetto ai principali *competitors* internazionali – Stati Uniti e Giappone – dove il fatturato è quasi e più del doppio di quello del Regno Unito.

Grafico 4. Fatturato (in mln di euro) del settore della somministrazione nei principali paesi europei,

Stati Uniti e Giappone (2009)



Fonte: CIETT (2011)

Il dato sul volume medio di attività per agenzia, stimato attraverso il fatturato medio per agenzia in ogni paese, restituisce ancora una volta un quadro molto differenziato, conforme alle caratteristiche del settore nei diversi paesi (concentrazione e dimensione delle agenzie): da un lato, paesi come Italia e Belgio, in cui ogni agenzia ha fatturato in media rispettivamente venti e cinquanta milioni di euro nel 2009; dall'altro, paesi in cui il fatturato delle piccole e medie agenzie operanti sul territorio è stato inferiore a tre milioni di euro, con la Francia e gli Stati Uniti in una posizione intermedia.

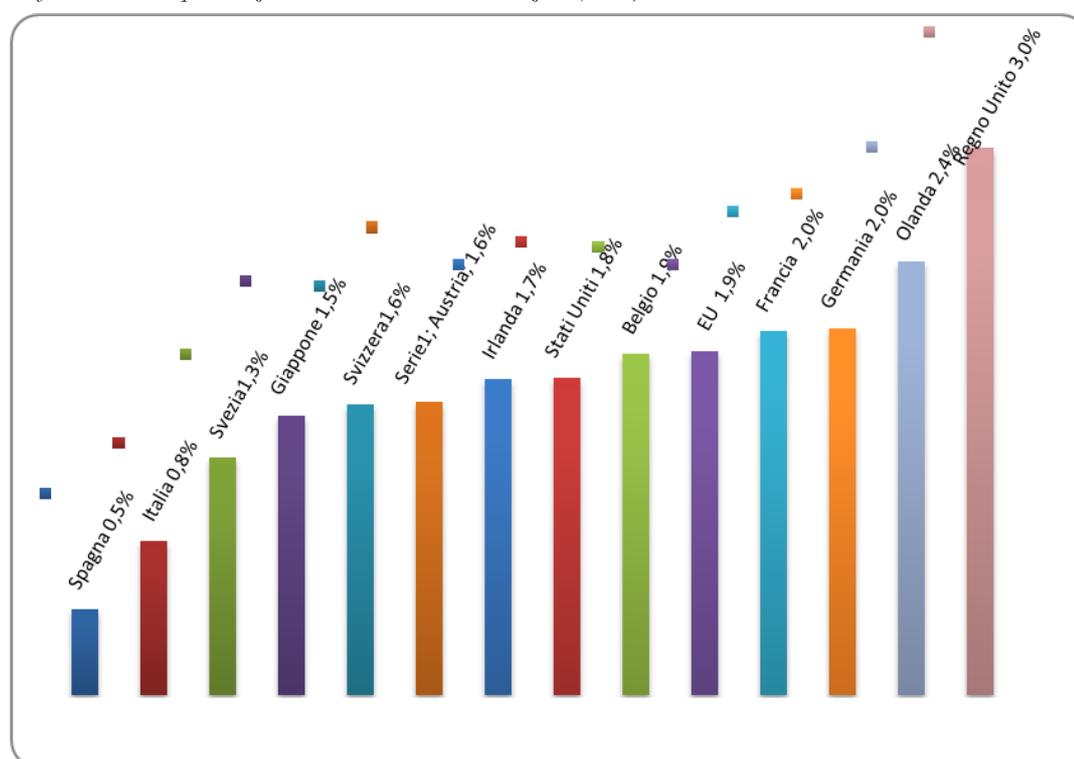
2.3. L'incidenza del lavoro tramite agenzia nei mercati del lavoro europei e l'andamento prociclico

Per valutare il livello di diffusione del lavoro in somministrazione nei diversi paesi europei è stato costruito un indicatore, denominato "tasso di penetrazione", calcolato come numero medio giornaliero di lavoratori in somministrazione (equivalenti a tempo pieno) diviso per il totale della

popolazione attiva.

In tutti i paesi, anche in quelli in cui è maggiormente diffuso, il lavoro tramite agenzia ha sempre interessato, in termini assoluti, un numero contenuto di lavoratori, anche se con importanti differenze da paese a paese. Il grafico 5 mostra come nella maggior parte dei paesi europei il tasso di penetrazione del lavoro in somministrazione sia inferiore al 2%. Fanno eccezione Olanda e Regno Unito, con tassi pari rispettivamente al 2,4% ed al 3%.

Grafico 5. Tasso di penetrazione del lavoro in somministrazione (2010)



Fonte: CIETT (2011)

Nel confronto con gli altri paesi, l'Italia (0,8%) si posiziona, insieme alla Spagna (0,5%), tra i paesi con il minore tasso di penetrazione del lavoro tramite agenzia, sebbene rientri comunque tra quelli in cui, negli ultimi anni, il mercato della somministrazione si è più sviluppato in Europa. Anche nei paesi extra-europei con il maggiore fatturato del settore – Stati Uniti (1,8%) e Giappone (1,5%) – l'incidenza del lavoro tramite agenzia sul totale dell'occupazione è ridotta, in linea con la media dei paesi europei, tuttavia alquanto inferiore (circa la metà) rispetto a quella del Regno Unito (3,0%).

La ridotta incidenza, in termini assoluti, del lavoro in somministrazione sul totale dell'occupazione è una caratteristica costante, benché i paesi che registrano tassi inferiori abbiano certamente un margine di crescita importante.

La crisi economica ha inciso in modo considerevole sul settore della somministrazione di lavoro, non solo in termini di fatturato, ma ovviamente sul numero di lavoratori occupati e pertanto sul tasso di penetrazione. Il picco di espansione della somministrazione si colloca sostanzialmente nel 2007, soltanto la Finlandia registra ancora nel 2008 un leggero incremento (+0,14 punti percentuali).

Tabella 1. Tasso di penetrazione del lavoro in somministrazione (media dei paesi europei)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Europa	0,7%	0,9%	0,9%	1,0%	1,3%	1,2%	1,2%	1,3%
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
Europa	1,4%	1,4%	1,6%	1,7%	1,7%	1,4%	1,7%	

Fonte: CIETT (2011)

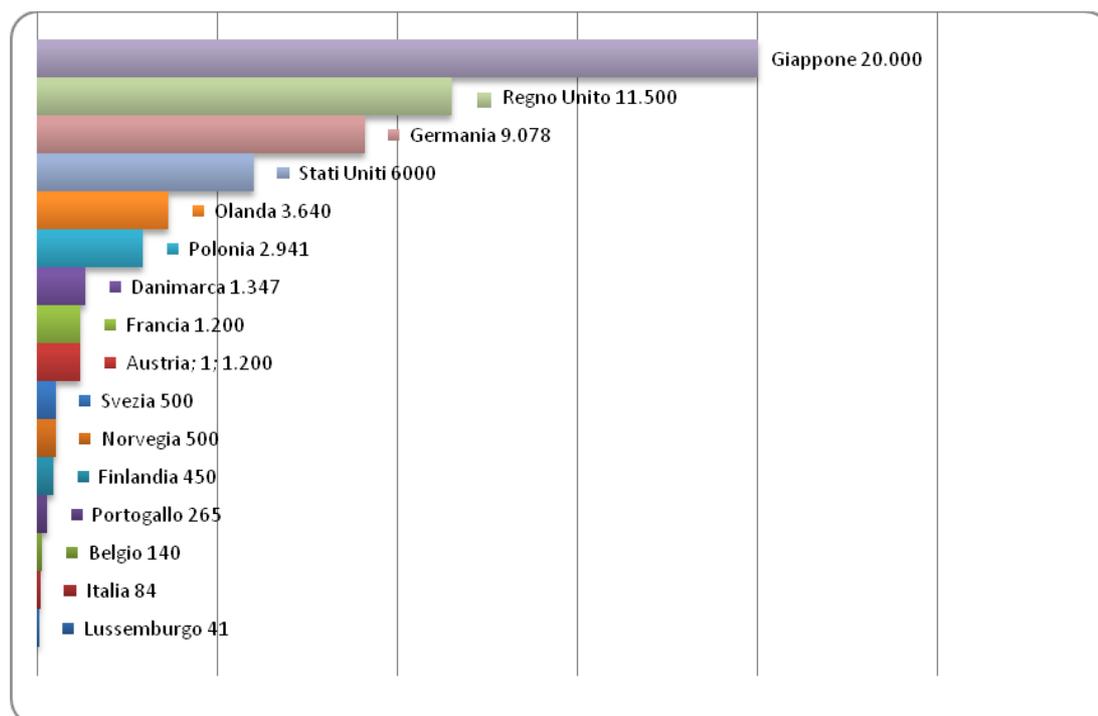
Prendendo in considerazione il tasso medio europeo, è possibile osservare come esso sia cresciuto costantemente (di uno o due decimi di punto) fino al 2007, per arrivare ad un sostanziale stallo nel 2008 (il tasso medio è calato di pochi centesimi di punto). Questo è il risultato del fatto che già nel terzo trimestre del 2008 si registrava un calo delle ore lavorate da parte dei lavoratori in somministrazione ⁽⁸⁾.

Nel 2009, il conclamarsi della crisi economica e del calo della domanda ha determinato una importante riduzione (-0,3 punti percentuali) del tasso di penetrazione, recuperata nel 2010, a seguito di una momentanea ripresa.

Osservando l'andamento dei tassi di penetrazione dei singoli paesi (grafico 6), è possibile notare come tendenzialmente nel 2010 essi siano ritornati ai livelli del 2008, mentre questo non è accaduto nel Regno Unito, dove il tasso era ancora inferiore di oltre un punto percentuale al 2008, ma anche in Belgio, Francia, Olanda e Spagna.

Grafico 6. Evoluzione del tasso di penetrazione del lavoro in somministrazione dal 1998 al 2010

⁽⁸⁾ Cfr. CIETT, *The agency work industry around the world*, 2012, p. 18.



Fonte: CIETT (2011), nostra elaborazione

Questi dati confermano non soltanto l'ipotesi di un andamento *prociclico* del settore della somministrazione, ma anche l'attitudine ad anticipare le tendenze del mercato del lavoro; infatti, il settore si caratterizza per una forte sensibilità alla variazione della domanda. Ai primi segnali di crisi, la domanda di lavoro in somministrazione è la prima a contrarsi, per poi essere la prima a registrare incrementi ad un accenno di ripresa.

2.4. Le caratteristiche del lavoro tramite agenzia: intensità occupazionale e durata delle missioni

Come ci si potrebbe attendere, il lavoro in somministrazione si caratterizza per una intensità occupazionale in media inferiore a quella dei lavoratori a tempo pieno e indeterminato.

Dai dati resi disponibili da CIETT, emerge come i lavoratori tramite agenzia durante l'anno lavorino per un numero di ore inferiore rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato, con differenze estremamente variabili nei differenti paesi europei. Se in Lussemburgo i lavoratori in somministrazione lavorano per una durata pari all'8% dell'impegno orario di un lavoratore

standard, questa percentuale sale al 50% in Olanda, mentre in Germania i lavoratori in somministrazione hanno un'intensità occupazionale pari al 118% di quella dei lavoratori standard.

Tabella 2. Intensità occupazionale dei lavoratori somministrati come percentuale dell'intensità occupazionale dei lavoratori permanenti

PAESE 2009	Intensità occupazionale (media del numero di ore lavorate in un anno da un lavoratore)		
	Ore annue lavoratori standard	Ore annue lavoratori in somministrazione	Proporzione
Lussemburgo	1616	124	8%
Portogallo	1714	222	13%
Repubblica Ceca	1947	288	15%
Belgio	1551	289	19%
Spagna	1663	337	20%
Francia	1554	370	24%
Polonia	1939	534	28%
Olanda	1377	688	50%
Slovenia	1664	1014	61%
Slovacchia	1786	1021	57%
Italia	1776	1135	64%
Grecia	2109	1300	62%
Svezia	1625	1627	100%
Germania	1419	1671	118%
Stati Uniti	1778	424	24%
Giappone	1733	1412	81%

Fonte: CIETT (2011), nostra elaborazione

L'intensità occupazionale dei lavoratori tramite agenzia è strettamente correlata al modello diffuso nel paese di riferimento e al ruolo svolto dalla somministrazione. Per esempio, nei paesi in cui questa tipologia contrattuale è utilizzata soprattutto dagli studenti in cerca di occasioni di impiego a tempo ridotto, da conciliare con gli studi, è evidente che l'intensità occupazionale sarà molto bassa ⁽⁹⁾. Non a caso, infatti, i paesi che registrano una più bassa intensità occupazionale dei lavoratori in somministrazione (Lussemburgo, Polonia, Repubblica Ceca, Belgio, Spagna, Francia, Polonia) sono caratterizzati da una

⁽⁹⁾ Cfr. CIETT, *The agency work industry around the world*, cit., p. 30.

distribuzione per età dei lavoratori tramite agenzia che privilegia i giovani (in tutti questi paesi i giovani al di sotto dei 26 anni rappresentano più del 30% della popolazione di riferimento) ⁽¹⁰⁾. Al contrario, nei paesi in cui la somministrazione è utilizzata soprattutto da adulti (Germania e Svezia) spesso poco qualificati come canale di inserimento secondario nel mercato del lavoro, l'intensità occupazionale è pari o addirittura superiore a quella dei lavoratori standard.

Anche la durata media delle missioni è correlata alla regolamentazione della somministrazione in ciascun paese e in particolare, ancora, al ruolo che essa ha assunto nell'ambito del mercato e della organizzazione del lavoro. In Francia, Spagna, Belgio, Italia, Repubblica Ceca, la maggior parte delle missioni dura meno di un mese, ma acquistano un peso significativo anche le missioni di durata compresa tra uno e tre mesi. In Norvegia, Finlandia, Grecia ed Olanda le missioni di durata compresa tra uno e tre mesi sono le più diffuse. Sebbene le missioni di durata oltre i tre mesi siano abbastanza diffuse anche in Norvegia, Finlandia e Regno Unito, in Germania e Svezia riguardano più del 50% dei casi ⁽¹¹⁾. La ragione si riscontra nel fatto che, per esempio in Svezia, un nuovo contratto a tempo determinato può essere stipulato soltanto decorso un anno dalla cessazione del precedente contratto a termine. Con riferimento alla Germania, la situazione sembra dipendere dalla regolamentazione passata della fattispecie, infatti in origine il contratto di lavoro doveva essere normalmente a tempo indeterminato, anche se il primo contratto concluso fra il fornitore e il lavoratore poteva essere a tempo determinato e rinnovabile. Solo più recentemente sono stati eliminati tali limiti e i lavoratori possono essere assunti a tempo determinato per il periodo di missione presso l'impresa utilizzatrice.

3. La direttiva europea: un riferimento obbligato per l'interpretazione del quadro normativo negli Stati membri

Negli ultimi anni la disciplina del lavoro tramite agenzia ha subito modificazioni nella maggior parte dei paesi europei come conseguenza sia dell'introduzione di nuove disposizioni in vista dell'implementazione della direttiva europea 2008/104/CE, sia delle modifiche alla legislazione vigente

⁽¹⁰⁾ Cfr. J. Arrowsmith (a cura di), *Temporary agency work and collective bargaining*, cit.

⁽¹¹⁾ Cfr. CIETT, *The agency work industry around the world*, cit., p. 31.

non direttamente collegate all'implementazione della stessa. In alcuni casi, tali cambiamenti sono andati nella direzione di una flessibilizzazione del quadro regolativo, in altri di una maggiore regolazione, soprattutto in relazione al profilo della parità di trattamento ed a quello del contrasto ai comportamenti abusivi delle agenzie.

Il 19 novembre 2008, dopo una gestazione lunga e difficoltosa ⁽¹²⁾, la direttiva 2008/104/CE sul lavoro tramite agenzia viene approvata dal Parlamento europeo; agli Stati membri viene dato un lasso di tempo di tre anni, con scadenza al 5 dicembre 2011, per trasporre i contenuti della direttiva negli ordinamenti nazionali. A diversi mesi dalla scadenza del termine previsto, il processo di implementazione della direttiva non si è ancora concluso in molti Stati membri, tuttavia molti cambiamenti sono intervenuti nel quadro regolativo del lavoro in somministrazione.

Prima di procedere alla ricostruzione dello stato dell'arte della regolamentazione in materia di somministrazione nei diversi paesi dell'Unione, sembra opportuno ripercorrere i profili principali della direttiva, poiché essa rappresenta un quadro di riferimento ormai imprescindibile per evidenziare aspetti problematici o di particolare interesse ed eventuali difformità e convergenze nel processo di evoluzione degli ordinamenti nazionali.

3.1. La direttiva europea 2008/104/CE e l'evoluzione del quadro normativo del lavoro in somministrazione negli Stati membri

La tecnica regolatoria adottata dalla direttiva è incentrata sulla disciplina delle condizioni di lavoro e di occupazione del lavoratore somministrato. Essa ha, infatti, come principale finalità «garantire la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale e migliorare la qualità del lavoro tramite agenzia interinale garantendo il rispetto del principio della parità di trattamento» (articolo 2). Al contrario, sono volontariamente state escluse dal provvedimento norme riguardanti «i requisiti nazionali in materia di registrazione, autorizzazione, certificazione, garanzia finanziaria o controllo delle agenzie di lavoro interinale» (articolo 4, comma 4). Soltanto alcuni profili riconducibili alla regolamentazione di struttura del mercato della somministrazione di lavoro

⁽¹²⁾ Per una ricostruzione del processo verso l'approvazione della direttiva, cfr. S. Spattini, M. Tiraboschi, *Il lavoro tramite agenzia negli ordinamenti dei paesi europei e dei principali competitori internazionali*, ADAPT, 2010.

sono trattati dalla direttiva; in particolare le condizioni di ricorso al lavoro tramite agenzia. La direttiva stabilisce, infatti, che i divieti e le restrizioni al ricorso sono giustificati soltanto se sussistono ragioni d'interesse generale relative alla tutela dei lavoratori, alle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi.

Anche a supporto di una precisa individuazione dell'ambito di applicazione, la direttiva compie un importante sforzo definitorio, specificando il contenuto e l'estensione di alcuni concetti basilari legati al lavoro tramite agenzia. Questo ha avuto riflessi nelle riforme attuate recentemente negli Stati membri: spingendo alcuni di essi a ridefinire nozioni già presenti nella legislazione nazionale, per un compiuto adeguamento al lessico comunitario, ed offrendo ai paesi privi di una regolazione in materia un importante punto di riferimento anche per il profilo definitorio, oltre che nella costruzione del quadro normativo.

Anche ai fini della comparazione, sono perciò di primaria importanza, tra le altre contenute nell'articolo 3, comma 1, le definizioni di "agenzia interinale" e "condizioni di base di lavoro e d'occupazione". La direttiva definisce "agenzia interinale" ⁽¹³⁾ qualsiasi persona fisica o giuridica che sottoscrive contratti di lavoro con lavoratori al fine di inviarli in missione presso imprese utilizzatrici perché prestino temporaneamente la loro opera sotto il controllo e la direzione delle stesse.

Per quanto riguarda le "condizioni di base di lavoro e d'occupazione" rispetto alle quali rileva il principio di parità di trattamento, esse sono definite come «le condizioni di lavoro e d'occupazione previste da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, da contratti collettivi e/o da altre disposizioni vincolanti di portata generale, in vigore nell'impresa utilizzatrice e relative a: l'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi, la retribuzione». È

⁽¹³⁾ Si ritiene infelice l'utilizzo nella traduzione italiana della direttiva della parola "interinale". Tale locuzione non è mai comparsa nella normativa italiana disciplinante la fattispecie in oggetto, al contrario è stata utilizzata dalla dottrina, soprattutto in passato, insieme a molte altre espressioni. Poiché tale vocabolo richiama il concetto della temporaneità, esso non rappresenta la fattispecie in modo adeguato, considerando che non necessariamente il lavoratore è un lavoratore "temporaneo", e questo non soltanto nella normativa italiana, e analogamente il ricorso al lavoro tramite agenzia non è legato a ragioni temporanee. A ben vedere, nell'ambito della direttiva, la temporaneità è una caratteristica della "missione", definita come «il periodo durante il quale il lavoratore tramite agenzia interinale è messo a disposizione di un'impresa utilizzatrice affinché presti temporaneamente la propria opera sotto il controllo e la direzione della stessa; del lavoratore inviato dall'agenzia presso l'impresa utilizzatrice».

opportuno rilevare che le condizioni di base di lavoro e d'occupazione sono perciò stabilite da normativa di diversa natura, non soltanto legale ma anche contrattuale, e questo rispecchia le diverse tradizioni normative presenti in Europa, non necessariamente basate sulla produzione legislativa.

3.2. *Il campo di applicazione*

L'ambito di applicazione della direttiva (articolo 1) riguarda «i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia e che sono assegnati a imprese utilizzatrici per lavorare temporaneamente e sotto il controllo e la direzione delle stesse». Occorre precisare che il contratto o rapporto di lavoro si deve intendere come subordinato. Tale aspetto non è esplicitato nella versione italiana, mentre nella versione inglese della direttiva l'espressione utilizzata è “*contract of employment or employment relationship*”, appunto un contratto o un rapporto di lavoro subordinato, differente da un *contract for service* ovvero un contratto di lavoro autonomo (o un contratto d'opera). Questa precisazione non è irrilevante, poiché, per esempio nella legislazione del Regno Unito, il contratto tra lavoratore e agenzia non necessariamente consiste in un contratto di lavoro subordinato, al contrario può avere anche natura autonoma ⁽¹⁴⁾. In ogni caso, la definizione di contratto o rapporto di lavoro secondo le singole legislazioni nazionali non può essere pregiudicata dalla direttiva (articolo 3, comma2).

Dato lo scopo prioritario della tutela del lavoratore, il campo di applicazione non è limitato ai lavoratori legati all'agenzia da un contratto di lavoro, ma anche nel caso in cui sussista un rapporto di lavoro. Inoltre, la direttiva si applica unicamente alla somministrazione a tempo determinato, infatti è specificato «sono assegnati a imprese utilizzatrici per lavorare temporaneamente», non quindi ai casi in cui le missioni siano a tempo indeterminato. Tuttavia, non viene in alcun modo specificata la durata massima della missione.

La direttiva dimostra la volontà di avere un ampio campo di applicazione anche nella scelta di farvi rientrare non soltanto la cessione di manodopera

⁽¹⁴⁾ Cfr. *The Agency Workers Regulations 2010* (S.I. 2010/93), dove è specificato che il lavoratore tramite agenzia ha un contratto con l'agenzia che può essere «(i) a contract of employment with the agency, or(ii) any other contract with the agency to perform work or services personally».

attuata da agenzie che operano con scopo di lucro, bensì anche da organizzazioni che svolgono tale attività senza scopo di lucro.

L'unica deroga concessa, previa consultazione delle parti sociali, alla applicazione della direttiva riguarda i contratti o ai rapporti di lavoro conclusi nell'ambito di un programma specifico di formazione, d'inserimento e di riqualificazione professionali, pubblico o sostenuto da enti pubblici (sostanzialmente quanto previsto nella normativa italiana dall'articolo 13 del decreto legislativo n. 276 del 2003, recentemente modificato, proprio nella direzione opposta a quanto concesso dalla direttiva stessa).

3.3. Il principio di parità di trattamento

Il principio di parità di trattamento ha costituito uno dei nodi più critici nel processo di elaborazione della direttiva ed ha rappresentato uno dei principali ostacoli al raggiungimento di un accordo tra le parti e del consenso degli Stati membri con una legislazione liberale in materia. Le resistenze all'applicazione di questo principio possono essere spiegate, d'altra parte, proprio considerandone l'importanza al fine di un corretto utilizzo della somministrazione, poiché esso rappresenta il presupposto su cui costruire una concorrenzialità del lavoro tramite agenzia, rispetto ad altre forme di impiego, basata non sull'aggiramento di costi (e diritti) ma sulla qualità del servizio offerto ⁽¹⁵⁾.

La direttiva prevede all'articolo 5, comma 1, che per tutta la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia siano almeno identiche a quelle che si applicherebbero se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgerci il medesimo lavoro. In considerazione della definizione di "condizioni di base di lavoro e d'occupazione", di cui all'articolo 3, comma 1, lettera f), il principio della parità di trattamento riguarda in particolare l'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi e la retribuzione. Inoltre, è specificato che devono essere rispettate, a norma di quanto stabiliscono le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, i contratti collettivi e/o le altre

⁽¹⁵⁾ Cfr. S. Spattini, M. Tiraboschi, *La regolamentazione della somministrazione di lavoro: un confronto comparato*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi. Somministrazione, appalto, distacco e trasferimento di azienda*, Giuffrè, Milano, 2006.

disposizioni di portata generale, le norme riguardanti la tutela della maternità, dell'allattamento, della protezione dei bambini e dei giovani ed i divieti di discriminazione per sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Il principio di parità di trattamento è evidentemente alquanto ampio, riguardando non soltanto la questione retributiva dei lavoratori tramite agenzia, ma altresì tutti gli aspetti connessi ai tempi e pause di lavoro e a particolari tutele.

Con riferimento, in particolare, al profilo retributivo, la direttiva non fornisce una definizione di retribuzione, al contrario specifica che non intende intervenire sulla nozione sviluppata da ciascun ordinamento nazionale (articolo 3, comma 2). A fronte della mancanza di tale definizione fornita dalla direttiva per la sua applicazione, è prevedibile che gli Stati membri adottino discipline differenziate. In Irlanda, ad esempio, il *Protection of Employees (Temporary Agency Work) Act 2012* fa rientrare nella definizione di retribuzione (*pay*), al fine dell'applicazione della direttiva, la retribuzione base ed alcune componenti aggiuntive (straordinari, lavoro notturno, lavoro domenicale), ma non l'indennità di malattia, i programmi pensionistici contributivi, quelli di partecipazione finanziaria, i bonus ed i benefici in natura. La legge maltese, invece, fa rientrare nel concetto di retribuzione in riferimento al quale va determinata la parità di trattamento la retribuzione di base e gli straordinari.

L'effettività del principio di parità retributiva può essere pregiudicata, d'altra parte, non solo dalle scelte fatte in sede di trasposizione, ma anche dalle prassi vigenti presso gli Stati membri: è il caso della Lettonia, dove le organizzazioni sindacali hanno fatto rilevare come l'attuazione del principio della parità di trattamento in termini di retribuzione rischi di essere impedita dalla prassi diffusa presso le imprese private lettoni di considerare confidenziali le informazioni sui livelli di retribuzione riconosciuti ai dipendenti ⁽¹⁶⁾.

Sulla base del combinato disposto dell'articolo 5, comma 1, e articolo 3, comma 1, lettera f), le condizioni di base di lavoro e d'occupazione vengono determinate con riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, ai contratti collettivi e ad altre disposizioni di portata generale. Nel caso in cui presso l'impresa utilizzatrice non sia possibile individuare disposizioni vincolanti e la retribuzione o altre condizioni di lavoro e di

⁽¹⁶⁾ Cfr. EIRO, *Latvia: EC labour directives transposed into national legislation*, document by Raita Karnite-EPC Ltd, European Industrial Relation Observatory online, 11 agosto 2011.

occupazione di base siano lasciate alla contrattazione individuale, il principio di parità di trattamento non trova applicazione e le condizioni applicabili al lavoratore in somministrazione sono da contrattare individualmente, poiché questo è il trattamento cui egli sarebbe stato sottoposto anche se assunto direttamente dall'impresa utilizzatrice.

Si può ritenere, infine, che il principio di parità di trattamento trovi applicazione anche con riferimento all'accesso alle strutture e attrezzature collettive, cui fa riferimento l'articolo 6, comma 4, in particolare i servizi di ristorazione, le infrastrutture di accoglienza dell'infanzia e i servizi di trasporto, che devono essere garantiti alle stesse condizioni dei lavoratori dipendenti, salvo che esistano «ragioni oggettive che giustifichino un trattamento diverso».

3.4. Le deroghe al principio di parità di trattamento

L'articolo 5, comma 2, prevede che il principio di parità di trattamento possa non applicarsi – mediante l'introduzione di deroga previa consultazione delle parti sociali – ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie di somministrazione e retribuiti anche nel periodo che intercorre tra due missioni. Non è però specificato il livello della retribuzione in tale periodo, si deve quindi presumere che non debba essere piena, ma possa essere sufficiente una “indennità di disponibilità” come quella prevista in Italia, Austria e Germania.

La direttiva consente inoltre agli Stati membri, consultate le parti sociali, di concedere loro la possibilità di stipulare contratti collettivi che definiscono l'applicazione del principio di parità di trattamento relativo alle condizioni di lavoro e d'occupazione in modo differente da quanto stabilito dal comma 1 dell'articolo 5, ma sempre «nel rispetto della protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale». Con riferimento alla contrattazione collettiva a cui è concesso attuare le deroghe, non è specificato il livello al quale tali contratti debbano essere conclusi, si sottolinea soltanto che tale livello deve essere appropriato. Spetterà quindi agli Stati, eventualmente, stabilirlo (articolo 5, comma 3).

Questa previsione ha creato, in sede di trasposizione, forti contrapposizioni proprio nei paesi caratterizzati da una regolazione del lavoro tramite agenzia demandata quasi totalmente alla contrattazione collettiva. In Danimarca, per esempio, la contrapposizione della parte sindacale alla deroga

al principio di parità di trattamento ha impedito il raggiungimento di un accordo e spinto il governo ad annunciare un provvedimento legislativo per il recepimento della direttiva nella “sessione parlamentare” del periodo tra ottobre 2012 e giugno 2013.

Bisogna specificare che la possibilità di derogare al principio di parità di trattamento mediante contrattazione collettiva riguarda non solo la retribuzione, ma tutte le condizioni di lavoro e di occupazione di base, sebbene sia stato il primo aspetto ad attirare maggiore attenzione. La previsione introdotta nell’ordinamento tedesco in recepimento della direttiva, per esempio, consente deroghe ad opera della contrattazione collettiva, laddove essa non fissi il minimo salariale al di sotto di quanto previsto da un regolamento ministeriale, facendo appunto riferimento esclusivamente alla retribuzione.

Gli Stati membri che non possiedono né un sistema legislativo che dichiari i contratti collettivi applicabili *erga omnes*, né un sistema legislativo o di prassi che consenta di estendere le disposizioni di tali contratti a tutte le imprese simili in un determinato settore o area geografica possono, previo accordo tra le parti sociali a livello nazionale e in base a un accordo concluso dalle stesse, stabilire modalità alternative riguardanti le condizioni di base di lavoro e d’occupazione, in deroga al principio di parità di trattamento. Tale deroga può contemplare anche la possibilità di un termine di decorrenza posticipata per l’applicazione del principio (articolo 5, comma 4). Gli Stati membri che ricorrono a questa procedura devono, tuttavia, precisare sufficientemente le modalità alternative adottate e rendere le informazioni in proposito accessibili a tutte le imprese interessate. In particolare essi devono specificare se i regimi professionali di sicurezza sociale, inclusi i regimi pensionistici, i regimi relativi alle prestazioni per malattia o i regimi di partecipazione finanziaria dei lavoratori sono compresi nelle condizioni di base di lavoro e d’occupazione.

Una ulteriore possibilità di deroga al principio di parità di trattamento è prevista nel caso in cui i contratti o i rapporti di lavoro stipulati tra un lavoratore e un’agenzia di somministrazione di lavoro siano conclusi nell’ambito di un programma specifico di formazione, d’inserimento e di riqualificazione professionale, pubblico o sostenuto da enti pubblici (articolo 1, comma 3), sostanzialmente come quanto previsto nella normativa italiana dall’articolo 13 del decreto legislativo n. 276 del 2003, recentemente modificato, proprio nella direzione opposta a quanto concesso dalla direttiva

stessa. Tuttavia, tale eccezione non è definita come effettiva deroga alla parità di trattamento, ma come deroga al campo di applicazione, per cui tali contratti sono esclusi dalla applicazione dell'intera direttiva.

La deroga ha lo scopo di incoraggiare la partecipazione delle agenzie di somministrazione a programmi pubblici volti a promuovere l'inserimento o il reinserimento di soggetti svantaggiati o con difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro, a patto che il piano di inserimento preveda un programma specifico di formazione. Tuttavia, questa deroga dovrebbe essere considerata un'eccezione e gli Stati membri che intendessero avvalersene dovrebbero chiaramente specificarlo in sede di trasposizione della direttiva, previo accordo con le parti sociali. La disposizione sembra legittimare i programmi di cooperazione pubblico-privato che in diversi paesi europei combinano formazione ed inserimento lavorativo guidato dalle agenzie e che, in alcuni casi (per esempio in Francia, nella disciplina dei *Contrats de Professionnalisation Intérimaires* e dei *Contrats d'Insertion Professionnelle Intérimaires*) consentono alle agenzie di fissare la retribuzione dei lavoratori coinvolti, appartenenti a determinate categorie con difficoltà di inserimento, ad un livello più basso di quello dei lavoratori comparabili.

3.5. Il riesame delle restrizioni e dei divieti al lavoro tramite agenzia nell'ottica della tutela dei lavoratori

È stato evidente fin dall'inizio delle negoziazioni sulla bozza di direttiva che i temi della parità di trattamento e del riesame dei divieti e delle restrizioni al lavoro tramite agenzia costituivano i termini di un compromesso politico tra gli Stati membri che volevano rimuovere ogni ostacolo allo sviluppo del lavoro in somministrazione in Europa e quelli che miravano a garantire un maggiore livello di tutela ai lavoratori tramite agenzia, insistendo sulla necessità di applicare il principio di parità di trattamento fin dal primo giorno di missione. Infatti, mentre i paesi più liberisti spingevano per l'abolizione di restrizioni e divieti, Belgio, Francia, Lussemburgo e Finlandia in particolare, ritenevano che procedere in tale direzione avrebbe significato una eccessiva apertura della fattispecie, a discapito delle effettive tutele dei lavoratori.

L'articolo 4 della direttiva 2008/104/CE non esclude che possano esistere divieti e restrizioni al ricorso alla somministrazione, tuttavia prevede che gli

Stati membri ne compiano un riesame al fine di accertare la fondatezza delle «ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi». Il riesame delle restrizioni si configura come un processo separato dalla trasposizione della direttiva, illustrato all'articolo 11, che deve essere compiuto dagli Stati membri anche attraverso la consultazione delle parti sociali (articolo 4, comma 2) ovvero effettuato dalle parti sociali stesse, nel caso in cui i divieti o le restrizioni siano fissati da contratti collettivi (articolo 4, comma 3). Agli Stati compete, inoltre, informare la Commissione entro il 5 dicembre 2011 del risultato di tale riesame della propria normativa (articolo 4, comma 5).

Il livello delle restrizioni e dei divieti di ricorso al lavoro tramite agenzia nelle diverse legislazioni nazionali è alquanto eterogeneo. Essi possono riguardare attività lavorative e settori specifici, la percentuale ammessa di lavoratori tramite agenzia in una impresa utilizzatrice, la durata delle missioni, le ragioni o le condizioni che permettono il ricorso al lavoro tramite agenzia, nonché la sostituzione di lavoratori in sciopero ed i controlli sul rispetto della normativa a tutela della sicurezza.

Un primo aspetto, quindi, da approfondire riguarda la natura delle restrizioni e dei divieti da sottoporre a riesame. Pare che tutti i divieti e le limitazioni che non siano esplicitamente esclusi possano o debbano essere riesaminati e verificata la loro fondatezza. Per mettere al riparo il divieto, presente nella grande maggioranza dei paesi, di sostituire lavoratori in sciopero con lavoratori in somministrazione, il considerando 20 esplicita che le disposizioni della direttiva non pregiudicano tale divieto.

Dubbia è la nozione di “ragioni di interesse generale” che giustificerebbero il mantenimento delle restrizioni, in particolare in relazione a quelle ragioni di interesse generale che esulano dalla lista riportata all'articolo 4, comma 1 (la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi). Sebbene la direttiva non affermi esplicitamente un obbligo per gli Stati membri di rimuovere le restrizioni ed i divieti non conformi al comma 1 dell'articolo 4, ma imponga semplicemente di riesaminarli e darne comunicazione alla Commissione, la loro interferenza con i principi e gli obblighi del Trattato

sembra suggerire la necessità di un'interpretazione restrittiva delle ragioni che possono fondare restrizioni e divieti al ricorso al lavoro tramite agenzia. L'articolo 4, comma 4, d'altra parte, sembra limitare la portata dell'obbligo di revisione di limiti e restrizioni, laddove esclude dall'ambito di applicazione della revisione «i requisiti nazionali in materia di registrazione, autorizzazione, certificazione, garanzia finanziaria o controllo delle agenzie di lavoro interinale». Queste materie, dunque, non devono essere soggette a riesame. Coerentemente con questa previsione, le modifiche apportate alla regolamentazione della somministrazione hanno incluso misure volte a contrastare il fenomeno delle agenzie di lavoro temporaneo fraudolente, introducendo l'obbligo di registrazione per le agenzie ⁽¹⁷⁾. Ad ogni modo, sembra che gli Stati membri debbano considerare la conformità di queste procedure agli articoli 49 e 56 del Trattato di funzionamento dell'Unione europea e dunque verificare che esse siano necessarie e proporzionate allo scopo, alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia sulla libertà di stabilimento e la libera prestazione di servizi ⁽¹⁸⁾.

Alcuni studiosi hanno sottolineato i potenziali effetti deregolatori dell'articolo 4, legati al probabile manifestarsi di tentativi di *lobbying*, nei paesi che hanno legislazioni più restrittive, per ampliare i settori ed i casi di ricorso al lavoro tramite agenzia. Sembra, tuttavia, che i paesi con una regolazione più restrittiva del lavoro tramite agenzia non stiano intraprendendo iniziative in tal senso. In Belgio, per esempio, l'utilizzo del lavoro in somministrazione è previsto solo in tre casi: sostituzione di un lavoratore assente, picchi di attività e lavoro eccezionale; esso è inoltre proibito in una serie determinata di contesti (lavoro portuale, lavori pericolosi, presso unità in cui siano intervenuti licenziamenti economici). La generica presunzione, che ispira lo Stato belga, secondo la quale il lavoro in somministrazione sarebbe a forte rischio di attività illegali e abusive giustifica restrizioni e il generale divieto, ritenendoli, perciò, rispondenti all'interesse generale. Il governo non ha, tuttavia, informato la Commissione circa la sua posizione, giacché non ha effettuato il riesame richiesto dalla direttiva ⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁷⁾ Cfr. ELLN, *Netherlands: Measures to combat fraudulent temporary work agencies*, 12/07/2011, www.labourlawnetwork.eu.

⁽¹⁸⁾ Cfr. Corte giust., c. 279/80 *Webb*; c. 279/00 *Commission v. Italy*.

⁽¹⁹⁾ Cfr. ELLN, *No complete implementation of Working Time Directive (2008/104/EC) in due time*, 5 dicembre 2011, www.labourlawnetwork.eu.

3.6. *La direttiva sul lavoro tramite agenzia e la libera prestazione di servizi*

Il considerando 22 della direttiva sul lavoro tramite agenzia fa riferimento alla necessità di applicare la direttiva stessa nel rispetto delle disposizioni del trattato in materia di libera prestazione di servizi e fatta salva la direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi. A fronte di questo rapido richiamo, sembra importante considerare i possibili intrecci e gli effetti combinati delle disposizioni delle due direttive, considerata la coincidenza del campo di applicazione in caso di somministrazione transnazionale di lavoratori. Infatti, nel caso in cui un lavoratore sia assunto da un'agenzia nello Stato membro A ed inviato in somministrazione nello Stato membro B, si configura tanto un caso di somministrazione di manodopera, quanto un caso di distacco temporaneo di lavoratore nell'ambito di una prestazione di servizi.

In particolare, con riferimento al principio di parità di trattamento stabilito dalla direttiva 2008/104/CE, occorre valutarne la compatibilità con la disciplina concernente le condizioni di lavoro applicabili al lavoratore distaccato in virtù della direttiva 96/71/CE. Quest'ultima, all'articolo 3, comma 1, prevede che ai lavoratori distaccati siano garantite le condizioni di lavoro stabilite dalla legislazione o dalla contrattazione collettiva in relazione a: periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo; durata minima delle ferie annuali retribuite; tariffe minime salariali, comprese le maggiorazioni per lavoro straordinario ma esclusi gli schemi pensionistici contributivi; condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, in particolare da parte di imprese di lavoro temporaneo; sicurezza, salute e igiene sul luogo di lavoro; tutela di gestanti, puerpere, giovani e bambini; parità di trattamento tra uomo e donna ed in generale divieti di discriminazione.

Alcuni commentatori sottolineano come il principio della parità di trattamento tra lavoratori tramite agenzia distaccati in un'impresa utilizzatrice di uno Stato membro diverso da quello in cui ha sede l'agenzia e lavoratori direttamente assunti dalla stessa impresa sia comunque applicabile, poiché rientrerebbe nei livelli minimi di tutela contemplati dall'articolo 3, comma 1, della direttiva 96/71/CE ⁽²⁰⁾. A tal proposito, però, potrebbe rivelarsi

⁽²⁰⁾ Cfr. W. Warneck, *Temporary Agency Work- Guide for a transposition at national level*, ETUI, Report 117, 2011, pp. 11-12.

problematica la situazione negli Stati membri che operano per la procedura prevista all'articolo 5, comma 4, poiché la garanzia del rispetto delle condizioni minime di lavoro ed occupazione riconosciuta ai lavoratori temporanei cui fa riferimento la direttiva 96/71/CE non riguarda le condizioni stabilite da contratti che non hanno applicabilità generale.

Ad ogni modo, il comma 9 dell'articolo 3 della direttiva 96/71/CE prevede la *possibilità* per lo Stato di destinazione di obbligare il prestatore di servizi transnazionale ad applicare le condizioni di lavoro ivi previste per i lavoratori temporanei. È evidente, infatti, che i rischi di perturbazione del mercato del lavoro possono essere scongiurati solo mediante l'integrale applicazione delle condizioni di lavoro previste, nello Stato di destinazione, per i lavoratori somministrati, come in effetti consentito dalla direttiva 96/71/CE⁽²¹⁾. In questa direzione sono andate, infatti, le pronunce della Corte di giustizia, secondo cui l'attività di cessione temporanea di manodopera si distingue dalle altre ipotesi di distacco, proprio poiché «può avere un impatto sul mercato del lavoro dello Stato membro del destinatario della prestazione»⁽²²⁾.

D'altra parte, anche l'obbligo di riesame delle restrizioni e dei divieti al lavoro tramite agenzia, come già anticipato, deve essere interpretato alla luce del considerando 22, che chiama in causa la libertà di prestazione di servizi e di stabilimento e la direttiva sul distacco di lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi: poiché le restrizioni al ricorso al lavoro tramite agenzia possono rappresentare un ostacolo alla libera prestazione di servizi, esse devono essere non solo *giustificate* da ragioni di interesse generale, ma anche *necessarie e proporzionate* allo scopo perseguito.

3.7. La tutela dell'accesso all'occupazione e alla formazione

Il richiamo al principio secondo cui «i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro», al considerando 15 della direttiva 104/2008/CE, potrebbe apparire rituale nell'ambito di un provvedimento volto a rimuovere gli ostacoli ad una maggiore diffusione del lavoro in somministrazione, oltre che a garantire forme di tutela adeguate per lavoratori coinvolti. Tuttavia, il sistema di tutele

⁽²¹⁾ Cfr. S. Borelli, *Le mobilità dei lavoratori subordinati cittadini dell'unione europea*, www.europeanrights.eu/index.php?funzione=A&op=5&cat=2

⁽²²⁾ Cfr. Corte giust. 10 febbraio 2011, c. 307/09, 308/09 e 309/09, *Vicoplus*, punto 28.

disegnato dalla direttiva prevede, accanto a disposizioni con una funzione tradizionale di protezione del lavoratore somministrato, anche misure promozionali, con particolare riferimento all'accesso ad un'occupazione stabile, nonché alla formazione come strumento di incremento della occupabilità dei lavoratori tramite agenzie.

La direttiva prevede, dunque, all'articolo 6, comma 1, che i lavoratori tramite agenzia siano adeguatamente informati dei posti vacanti nell'impresa utilizzatrice «affinché possano aspirare, al pari degli altri dipendenti dell'impresa, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato». Si ritiene che in tal modo essi possano avere una effettiva *chance* di inserimento nel mercato attraverso un rapporto di lavoro “standard” e che, in questa prospettiva, il lavoro tramite agenzia funga da “trampolino di lancio”. Rispetto a tale obbligo, la direttiva dà indicazioni anche sulla modalità di assolvimento, specificando che le informazioni possono essere fornite anche attraverso un avviso generale «opportunamente affisso all'interno dell'impresa», quindi sostanzialmente in un luogo accessibile, che consenta una facile consultazione.

La direttiva prevede, inoltre, che siano dichiarate nulle «le clausole che vietano o che abbiano l'effetto d'impedire la stipulazione di un contratto di lavoro o l'avvio di un rapporto di lavoro tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore tramite agenzia interinale al termine della sua missione», confermando la volontà di promuovere la stabilizzazione del lavoro in somministrazione. La direttiva precisa, tuttavia, che quanto stabilito non riguarda e non compromette il pagamento all'agenzia da parte dell'impresa utilizzatrice dei servizi relativi all'attività di ricerca e reclutamento, di somministrazione e di formazione del lavoratore tramite agenzia. Al contrario, viene espressamente vietato alle agenzie, a tutela del lavoratore, di richiedere un compenso ai lavoratori nel caso di loro assunzione presso l'impresa utilizzatrice (anche non a seguito di un periodo di somministrazione presso la stessa) o per la stipula di un contratto di lavoro o l'avvio di un rapporto di lavoro al termine della missione presso la stessa impresa utilizzatrice.

Ciò che appare innovativo nelle disposizioni di questo articolo è che la direttiva non si limita ad intervenire sul piano delle regole formali che possono ostacolare la transizione dal lavoro tramite agenzia ad altre forme di impiego, ma considera altri aspetti che – pur non direttamente collegati alla forma contrattuale – possono determinare una riduzione della capacità individuale del lavoratore somministrato di migliorare la sua posizione lavorativa. Il

riferimento è all'articolo 6, comma 4, laddove si prevede che i lavoratori somministrati abbiano accesso «ai servizi di ristorazione, alle infrastrutture d'accoglienza dell'infanzia e ai servizi di trasporto alle stesse condizioni dei lavoratori impiegati direttamente dall'impresa stessa, a meno che ragioni oggettive giustificino un trattamento diverso». Al di là del collegamento con il principio di parità di trattamento, l'affiancamento di questa previsione alle disposizioni riguardanti l'accesso all'occupazione, potrebbe cioè essere interpretato come un segnale di una particolare sensibilità del legislatore europeo al tema dell'*agibilità* dei diritti ⁽²³⁾, che ha di certo influenzato la politica sociale europea. Il diritto alla parità di trattamento e la tutela dal rischio della “trappola” del lavoro in somministrazione potrebbero essere pregiudicati, infatti, se al lavoratore non fosse permesso di accedere alle stesse “facilitazioni” (servizi di ristorazione, di trasporto, infrastrutture per l'infanzia) riconosciute ai lavoratori dell'impresa utilizzatrice.

Questo aspetto emerge ancora più chiaramente nel comma 5 dell'articolo 6. Gli Stati membri sono tenuti «a migliorare l'accesso dei lavoratori tramite agenzia interinale alle opportunità di formazione e alle infrastrutture d'accoglienza dell'infanzia nelle agenzie di lavoro interinale, anche nei periodi che intercorrono tra una missione e l'altra, per favorirne l'avanzamento della carriera e l'occupabilità». In questo comma vengono in primo luogo individuati due strumenti di protezione da eventuali discriminazioni che potrebbero derivare: da un livello di formazione insufficiente e dalla necessità di assolvere agli obblighi di cura. Inoltre, il *luogo* della tutela comprende tanto l'impresa utilizzatrice quanto l'agenzia, ed essa non è definita solo in termini relativi, cioè in comparazione al trattamento spettante ai lavoratori dell'impresa utilizzatrice, ma anche in riferimento al rapporto che lega il lavoratore all'agenzia «anche nei periodi che intercorrono tra una missione e l'altra».

Questa precisazione sembra di particolare interesse con riferimento all'accesso alla formazione professionale, poiché rimanda ad una tipologia di interventi di formazione (di “sostegno”, in termini di riqualificazione o aggiornamento, nei periodi di *non lavoro*) non particolarmente diffusa, anche nei paesi che hanno adottato sistemi dedicati di formazione per i lavoratori in somministrazione. Rispetto a questo punto ci si potrebbe, dunque, interrogare sulla conformità alla direttiva delle normative nazionali che: a) non prevedono strumenti per l'accesso dei lavoratori in somministrazione alla formazione

(23) Cfr. A.K. Sen, *La disuguaglianza*, Il Mulino, Bologna, 1994.

professionale (Regno Unito, Irlanda e Germania, ad esempio, insieme a tutti i paesi dell'Europa orientale); b) non riconoscono ai lavoratori in somministrazione un diritto a partecipare ad interventi di riqualificazione nei periodi tra una missione e l'altra (è il caso di quasi tutti i paesi europei, ad eccezione della Francia e, in qualche misura, dell'Italia); c) funzionalizzano la formazione professionale per i lavoratori somministrati esclusivamente all'adattamento alla missione che dovranno svolgere o all'assolvimento dell'obbligo di informazione su salute e sicurezza, e non, come previsto dalla direttiva, all'*avanzamento della carriera* ed all'*occupabilità* (Spagna, Germania, Belgio).

La lettera b) del comma 5, infine, sottolineando la necessità di migliorare l'accesso dei lavoratori tramite agenzia «alle opportunità di formazione di cui godono i lavoratori delle imprese utilizzatrici», impone di interrogarsi sulla conformità alla direttiva di tutte le regolamentazioni nazionali che non prevedono l'accesso dei lavoratori in somministrazione ad opportunità di formazione riservate ai dipendenti delle imprese utilizzatrici poiché, ad esempio, quest'ultime sono finanziate attraverso il versamento di una certa percentuale del monte salari ad appositi fondi istituiti dalla contrattazione collettiva. Il principio della parità di trattamento rispetto ai lavoratori dell'impresa utilizzatrice presupporrebbe, probabilmente, la previsione di meccanismi di coordinamento tra diversi dispositivi di finanziamento, che consentano l'accesso dei somministrati alle stesse opportunità di formazione offerte ai dipendenti dell'utilizzatore. Considerato che la direttiva non impone il raggiungimento di un preciso risultato agli Stati membri, ma si limita a indicare loro di promuovere il dialogo sociale in materia, il suggerimento del Gruppo di esperti della Commissione sulla trasposizione della direttiva è di incoraggiare accordi tra le parti sociali, conformemente alle tradizioni regolative degli Stati membri. Tra i paesi privi di una regolamentazione specifica in materia, che hanno recepito la direttiva introducendo previsioni specifiche in riferimento all'accesso alla formazione professionale da parte dei lavoratori in somministrazione, c'è Malta, dove la *Temporary Agency Workers Regulation* del 2010 prevede che al lavoratore somministrato debba essere garantito l'accesso alle stesse opportunità formative riservate ai dipendenti dell'impresa utilizzatrice, senza che ciò precluda la possibilità che il lavoratore in somministrazione acceda alle opportunità di formazione rese disponibili dall'agenzia di somministrazione da cui dipende.

3.8. La rappresentanza dei lavoratori tramite agenzia e l'informazione delle rappresentanze sindacali aziendali

Gli articoli 7 ed 8 della direttiva 2008/104/CE sono dedicati alla tutela dei diritti collettivi, in due direzioni: la rappresentanza sindacale dei lavoratori tramite agenzia (articolo 7) e il diritto di informazione dei rappresentanti dei lavoratori nelle imprese utilizzatrici (articolo 8).

Sul primo fronte, la direttiva stabilisce che i lavoratori in somministrazione debbano essere computati ai fini del calcolo della soglia sopra la quale si devono costituire gli organi rappresentativi dei lavoratori previsti dalla normativa comunitaria e nazionale o dai contratti collettivi all'interno dell'agenzia (articolo 7, comma 1). Gli Stati membri hanno inoltre la facoltà di stabilire che i lavoratori tramite agenzia siano conteggiati anche ai fini del calcolo della soglia necessaria per la costituzione degli organi rappresentativi dei lavoratori nelle imprese utilizzatrici. Il conteggio dei lavoratori tramite agenzia a tal fine deve avvenire secondo le modalità valide per computare i lavoratori dipendenti della stessa impresa (articolo 7, comma 2). Nel caso in cui gli Stati membri scelgano di esercitare tale facoltà non sono tenuti ad applicare la disposizione di cui al comma 1 (ovvero prevedere il conteggio dei lavoratori in somministrazione per la costituzione delle rappresentanze sindacali nelle agenzie) (articolo 7, comma 3). La formulazione dell'articolo 7, quindi, consente agli Stati membri di computare i lavoratori tramite agenzie in alternativa per la costituzione delle rappresentanze sindacali nell'agenzia o nell'impresa utilizzatrice, ma anche in entrambe.

Pochi Stati membri hanno riconosciuto ai lavoratori in somministrazione diritti collettivi nelle imprese utilizzatrici (Austria, Danimarca, Regno Unito, Romania, Slovacchia, Slovenia), in alcuni casi dopo una permanenza di alcuni mesi presso la stessa impresa (Germania, Olanda), mentre nel resto dei paesi europei i lavoratori in somministrazione esercitano i propri diritti collettivi all'interno dell'agenzia. A prescindere dalla soluzione adottata, la duplicità della figura datoriale complica la questione della rappresentanza. Se l'esercizio dei diritti collettivi nell'agenzia è giustificato dal fatto che è l'agenzia stessa il datore di lavoro, questa soluzione entra in contrasto con il fatto che la prestazione viene di fatto svolta sotto il controllo e la direzione dell'impresa utilizzatrice ed

è all'interno dell'impresa utilizzatrice che possono emergere criticità legate a questioni cruciali quali, ad esempio, la sicurezza nei luoghi di lavoro. Una soluzione, caldeggiata in sede di confronto per l'approvazione della direttiva dai rappresentanti di ETUC e UNI-Europa, sarebbe il progressivo riconoscimento dei diritti collettivi tanto presso l'impresa utilizzatrice, quanto nell'agenzia. Anche questa soluzione, d'altra parte, non sembra scevra da criticità: in Austria, ad esempio, la Corte Suprema si è trovata a decidere sulla competenza dei rappresentanti dei lavoratori in somministrazione eletti presso l'agenzia ad intentare causa al datore di lavoro dell'impresa utilizzatrice, ed ha optato per una risposta negativa, poiché i rappresentanti eletti nell'agenzia sono competenti in merito a questioni che riguardano il rapporto di lavoro tra lavoratore ed agenzia, mentre i rappresentanti eletti dell'impresa utilizzatrice sono responsabili per questioni che attengono alla relazione con l'impresa utilizzatrice ⁽²⁴⁾.

Meno problematica appare l'attuazione dell'articolo 8, che prevede che l'impresa utilizzatrice sia tenuta a fornire informazioni adeguate sul ricorso a lavoratori tramite agenzia agli organi rappresentativi dei lavoratori, all'atto della presentazione dei dati sulla propria situazione occupazionale. In molti paesi, infatti, alle rappresentanze sindacali aziendali delle imprese utilizzatrici sono riconosciuti diritti di informazione e consultazione sull'utilizzo di personale in somministrazione e perciò esse sono informate della scelta dell'impresa di ricorrere alla somministrazione di lavoro.

Rispetto a tale obbligo, appare controversa l'interpretazione dell'espressione "informazioni adeguate": non è chiaro, infatti, se le informazioni debbano riguardare il numero dei lavoratori in somministrazione o anche la durata delle missioni, le mansioni assegnate ai lavoratori somministrati, le condizioni di lavoro, né è chiaro se gli Stati membri debbano individuare chiaramente i contenuti dell'informazione o prevedere un obbligo di informazione generico. I paesi europei che ad oggi hanno adottato misure in tal senso hanno optato per soluzioni differenti. In Germania viene specificato che l'informazione deve riguardare il rispetto delle procedure di sicurezza; in Finlandia l'obbligo riguarda in particolare le informazioni necessarie a risolvere un conflitto concernente l'applicazione di leggi o accordi che regolino aspetti quali retribuzione e rapporto di lavoro.

⁽²⁴⁾ Cfr. ELLN, *Austria: Competence of Employee Representatives With Regard to Temporary Agency Workers: Austrian Supreme Court 9 ObA 112/09z*, 15 aprile 2010, www.labourlawnetwork.eu.

3.9. La direttiva europea n. 104 del 2008 e il suo recepimento: tabelle di sintesi

Tabella 3. I contenuti della direttiva

Campo di applicazione	La Direttiva si applica ai lavoratori titolari di contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia e che sono assegnati a imprese utilizzatrici per lavorare temporaneamente (quindi non a tempo indeterminato) e sotto il controllo e la direzione delle stesse, nonché alle imprese pubbliche e private che siano agenzie di somministrazione o imprese utilizzatrici che esercitino un'attività economica, con o senza fini di lucro.
Definizioni	<ul style="list-style-type: none"> - “<i>Agenzia</i>”: qualsiasi persona fisica o giuridica che, conformemente alla legislazione nazionale, sottoscrive contratti di lavoro o inizia rapporti di lavoro con lavoratori tramite agenzia al fine di inviarli in missione presso imprese utilizzatrici affinché prestino la loro opera sotto il controllo e la direzione delle stesse; - “<i>Lavoratore tramite agenzia</i>”: il lavoratore che sottoscrive un contratto temporaneo di lavoro o inizia un rapporto di lavoro temporaneo con un'agenzia, al fine di essere inviato in missione presso un'impresa utilizzatrice per prestare temporaneamente la propria opera sotto il controllo e la direzione della stessa; - “<i>Impresa utilizzatrice</i>”: qualsiasi persona fisica o giuridica presso cui e sotto il cui controllo e direzione un lavoratore tramite agenzia presta temporaneamente la propria opera; - “<i>Missione</i>”: il periodo durante il quale il lavoratore tramite agenzia è messo a disposizione di un'impresa utilizzatrice affinché presti temporaneamente la propria opera sotto il controllo e la direzione della stessa. <p>La Direttiva lascia impregiudicate le definizioni di retribuzione, contratto di lavoro o lavoratore contenute nelle normative nazionali.</p>
Riesame delle restrizioni e dei divieti	La direttiva giustifica la possibilità di ricorrere a divieti o restrizioni soltanto per ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori interinali, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi.
Principio della parità di trattamento	Per tutta la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia sono almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgere il medesimo lavoro. In particolare il principio si riferisce alle regole in vigore nell'impresa utilizzatrice concernenti la protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento, la protezione dei bambini e dei giovani, nonché la parità di trattamento fra uomini e donne e ogni azione volta a combattere qualsiasi forma di discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o tendenze sessuali, devono essere rispettate a norma di quanto stabiliscono le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, i contratti collettivi e/o le altre disposizioni di portata generale presenti in ogni singolo Stato membro.
Deroghe al	Il principio di parità di trattamento può conoscere alcune deroghe per

principio della parità di trattamento	<p>quanto attiene alla retribuzione in particolari situazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nel caso in cui i lavoratori siano legati da un contratto a tempo indeterminato all'agenzia e continuino a essere retribuiti nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra; - nel caso in cui i lavoratori siano coinvolti in un programma specifico di formazione, d'inserimento e di riqualificazione professionale, pubblico o sostenuto da enti pubblici; - negli altri casi previsti dai contratti collettivi o dalla legge al sussistere di particolari condizioni.
Tutela del lavoratore tramite agenzia	<p>La Direttiva riconosce ai lavoratori tramite agenzia specifiche tutele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'informazione in relazione ai posti vacanti nell'impresa utilizzatrice, affinché possano aspirare, al pari degli altri dipendenti dell'impresa, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato; - la nullità delle clausole che vietino o impediscano la stipulazione di un contratto di lavoro o l'avvio di un rapporto di lavoro tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore tramite agenzia al termine della sua missione; - il divieto per le stesse agenzie di richiedere compensi ai lavoratori in cambio di un'assunzione presso un'impresa utilizzatrice o nel caso in cui essi stipulino un contratto di lavoro o avviino un rapporto di lavoro con l'impresa utilizzatrice dopo una missione nella medesima; - l'accesso, salvo specifiche eccezioni, dei lavoratori interinali alle strutture o alle attrezzature collettive e, in particolare, ai servizi di ristorazione, alle infrastrutture d'accoglienza dell'infanzia e ai servizi di trasporto dell'impresa utilizzatrice, alle stesse condizioni dei lavoratori impiegati direttamente dall'impresa stessa, a meno che ragioni oggettive giustificano un trattamento diverso; - l'adozione di misure, da parte degli Stati membri, volte a migliorare l'accesso dei lavoratori alle opportunità di formazione e alle infrastrutture d'accoglienza dell'infanzia nelle agenzie per il lavoro, anche nei periodi che intercorrono tra una missione e l'altra, per favorirne l'avanzamento della carriera e l'occupabilità.
Rappresentanza Sindacale e Informazione	<p>L'impresa utilizzatrice è tenuta a fornire informazioni adeguate sul ricorso a lavoratori tramite agenzia all'interno dell'impresa all'atto della presentazione dei dati sulla propria situazione occupazionale agli organi rappresentativi dei lavoratori, istituiti conformemente alla normativa comunitaria e nazionale.</p>
Sanzioni	<p>La Direttiva prevede che gli Stati membri dispongano misure idonee in caso di inosservanza e che si adoperano affinché sussistano procedure amministrative o giudiziarie appropriate intese a fare rispettare gli obblighi che derivano dalla presente direttiva. Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.</p>

Tabella 4. Trasposizione della direttiva comunitaria

Paese	Trasposizione	Atto di Trasposizione
Austria	SI	Temporary Work Act 2012 , L. 4 settembre 2012
Belgio	SI	L. 16 luglio 2012
Bulgaria	SI	L. 24 gennaio 2012
Danimarca	NO	Attuazione prevista per ottobre 2012
Finlandia	SI	Employment contracts Act 2011

Francia	SI	Legge 28 luglio 2011 e Decreto n. 472/2012
Germania	SI	Legge 29 aprile 2011
Grecia	SI	Legge n. 3846/2010 e Legge n. 4052/2012
Irlanda	SI	Agency Work Bill 2012
Italia	SI	D.lgs n. 24/2012
Lituania	SI	Legge 12 novembre 2011 n. XI-1379
Paesi Bassi	NO	In attesa di recepimento
Polonia	SI	Legge 23 ottobre 2009
Portogallo	SI	Legge 25 settembre 2009 n. 260 e Legge n. 23/2012
Regno Unito	SI	Temporary Agency Work Act 2011
Romania	SI	Legge n. 345/2011 e Legge n.1256/2011
Slovenia	SI	Legge n. 80/2010
Spagna	SI	Legge n. 35/2010 e n. 3/2012
Svezia	NO	In corso di attuazione
Ungheria	SI	Hungarian Labour Law Code 2011 e Act LXXXVI 2012

4. Le regolamentazioni nazionali della somministrazione e la più recente evoluzione

4.1. La “maturità” e la natura delle discipline nazionali della somministrazione

Nell’obiettivo di rappresentare il quadro normativo dei diversi paesi europei in materia di somministrazione di lavoro e la sua evoluzione, agevola classificare gli ordinamenti – sebbene si debba ricorrere necessariamente ad una semplificazione – seguendo determinati indicatori. Si può procedere facendo riferimento al periodo di entrata in vigore di una disciplina specifica per il lavoro tramite agenzia, che spesso è lo specchio della maturità del mercato della somministrazione. In questo caso, è possibile individuare paesi di più “antica” tradizione, la cui disciplina risale agli anni Sessanta e Settanta (Olanda, 1965; Danimarca, 1968; Irlanda, 1971; Francia e Germania, 1972; Regno Unito, 1973; Belgio, 1976); altri che hanno legalizzato la fattispecie negli anni Ottanta e Novanta (Austria, 1988; Portogallo, 1989; Svezia, 1993; Lussemburgo e Spagna, 1994; Italia, 1997; ma anche Cipro, 1997⁽²⁵⁾, e Malta, 1990), fino ai paesi che hanno introdotto la fattispecie più recentemente, tra i quali, in particolare, i paesi dell’Est europeo (Estonia, 2000 ⁽²⁶⁾; Finlandia, Grecia e Ungheria, 2001; Lettonia, 2002; Polonia, Romania e Slovenia, 2003; Repubblica Ceca e Slovacchia, 2004). Da ultimi, per recepire la direttiva europea, hanno approvato specifiche leggi Lituania, 2011; Bulgaria ed Estonia 2012.

Una diversa classificazione si basa sul livello di restrittività della normativa in materia. È allora possibile individuare paesi con una disciplina liberista o tendenzialmente liberista: i paesi anglosassoni e scandinavi (Regno Unito, Irlanda, Olanda, Danimarca, Finlandia, Svezia), da un lato; e paesi con legislazioni restrittive o tendenzialmente restrittive: paesi dell’Europa continentale, meridionale e orientale (Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Estonia, Francia, Germania, Grecia, Italia, Lituania, Lettonia, Lussemburgo, Malta, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Ungheria). La caratteristica comune ai paesi del primo gruppo è l’assenza di

⁽²⁵⁾ Sono state regolamentate le agenzie di somministrazione, in quanto agenzie private per l’impiego, ma non esiste una specifica regolamentazione della fattispecie della somministrazione.

⁽²⁶⁾ Sono state regolamentate le agenzie di somministrazione, in quanto agenzie private per l’impiego, ma non esiste una specifica regolamentazione della fattispecie della somministrazione.

particolari divieti e restrizioni all'attività di somministrazione; nei paesi scandinavi ed in Olanda, d'altra parte, il basso livello di vincolatività della legislazione è legato all'ampio spazio lasciato alle parti sociali nella regolamentazione del settore. I paesi rientranti nel secondo gruppo sono al contrario caratterizzati dalla presenza di un quadro legislativo più rigido, tanto sul versante della regolazione delle modalità e dei casi di ricorso alla somministrazione, quanto su quello della tutela dei lavoratori coinvolti in questa tipologia di impiego: gli elementi comuni riguardano, dunque, l'esistenza di divieti e restrizioni all'utilizzo della somministrazione, di procedure di autorizzazione per l'esercizio di questa attività e di particolari tutele nei confronti dei lavoratori.

4.2. L'evoluzione delle normative nazionali

Negli ultimi anni la disciplina del lavoro tramite agenzia ha subito trasformazioni nella maggior parte dei paesi europei, sia come conseguenza del recepimento della direttiva europea in materia, sia per modifiche alla legislazione vigente non direttamente collegate ad essa. In questo secondo caso, le novità normative vanno in alcuni casi nella direzione di una flessibilizzazione del quadro regolativo, in altri di una maggiore regolazione, soprattutto in relazione al profilo della parità di trattamento ed a quello del contrasto ai comportamenti abusivi delle agenzie.

Indubbiamente, tuttavia, in questa fase storica la direttiva europea è un riferimento imprescindibile per l'interpretazione della più recente evoluzione del quadro normativo in materia di somministrazione di lavoro negli Stati membri. La direttiva costituisce così, insieme alla Convenzione OIL n. 181, la bussola di un nuovo diritto transnazionale del lavoro tramite agenzia²⁷.

Nei paesi in cui più recentemente è stata disciplinata la fattispecie, il processo di regolamentazione del settore si è incrociato con le riflessioni riguardanti la necessità di una fonte di regolazione comunitaria in materia e con il processo di approvazione della direttiva. Senza dubbio questo dibattito e l'azione comunitaria hanno maggiormente influenzato le scelte nella giuridificazione della fattispecie del lavoro tramite agenzia. In alcuni di questi

(²⁷) AA.VV. *Transnational Labour Regulation. A case of study of temporary agency work*, SALTSA, Bruxelles, 2008.

paesi, infatti, la normativa sulla somministrazione consiste in una trasposizione pedissequa della direttiva europea (per esempio Lituania).

Nei paesi con legislazione liberista o tendenzialmente liberista, se si è confermata la sostanziale assenza di vincoli all'utilizzo del lavoro in somministrazione, allo stesso tempo sono stati introdotti livelli minimi di tutela, in virtù della necessità di adeguamento ai principi sanciti dalla direttiva europea. In Gran Bretagna ed in Irlanda, tuttavia, ciò è avvenuto, coerentemente con le tradizioni di regolazione del mercato del lavoro, approfittando dell'ampia flessibilità e sfruttando il più possibile le possibilità di deroga offerte dalla normativa europea: il cambiamento principale riguarda l'introduzione del principio di parità di trattamento, sebbene diversamente graduato, soprattutto in termini di parità retributiva. In Olanda, al contrario, a fronte di uno sviluppo del settore talvolta al margine dell'illegalità (anche a causa della rimozione dell'obbligo dell'autorizzazione nel 1998), sono aumentati i controlli e le sanzioni in caso di attività di somministrazione fraudolenta sono state inasprite; inoltre, è stato introdotto l'obbligo della registrazione delle agenzie di somministrazione. In Finlandia, sono stati introdotti gli obblighi di informare i lavoratori tramite agenzie delle *vacancies* dell'impresa utilizzatrice e di accesso alle *facilities*.

Nei paesi con legislazione restrittiva o tendenzialmente restrittiva l'evoluzione del quadro giuridico è stata più differenziata, poiché, in presenza di sistemi di regolazione consolidati in questo settore, le spinte alla convergenza verso il *mainstreaming* comunitario sono state attenuate. Molti di questi paesi avevano già da tempo inserito nella disciplina del lavoro in somministrazione principi fondamentali quali quelli legati alla parità di trattamento, alla sicurezza sul luogo di lavoro, ai diritti collettivi. I cambiamenti verificatisi negli ultimi anni sono andati, tuttavia, in direzioni non univoche: in alcuni casi verso un'attenuazione delle rigidità, in altri verso un rafforzamento delle tutele per i lavoratori e dei controlli delle organizzazioni operanti nel settore. In Austria, ad esempio, il quadro regolativo è stato influenzato, in particolare, dalla disciplina comunitaria sulla libera prestazione di servizi, spingendo ad allentare o rimuovere i vincoli all'esercizio dell'attività di somministrazione da parte di operatori stranieri. In Belgio, al contrario, la normativa è a tutt'oggi molto rigida.

Nei paesi "neo-comunitari" l'evoluzione ed in alcuni casi l'introduzione di un quadro normativo di riferimento in materia, come già anticipato, ha

sostanzialmente coinciso con il processo di trasposizione della direttiva.

Il fatto che i Paesi neo-comunitari per lo più non avessero una specifica normativa in materia non significa tuttavia che le agenzie per il lavoro non esistessero, né che la materia non fosse in alcun modo regolamentata. La tutela del lavoro tramite agenzia, laddove fosse assente una specifica regolamentazione della materia, veniva generalmente realizzata tramite un'interpretazione della disciplina del lavoro a termine. In particolare, una disciplina specifica della materia, seppure embrionale, esisteva nella Repubblica Ceca, in Ungheria, in Slovenia e Polonia, mentre in Lettonia, Estonia e in Lituania non esisteva alcuna regolamentazione legislativa o contrattuale. In Lituania, il processo di regolamentazione del settore si è intrecciato con il processo di attuazione della direttiva che ne ha influenzato fortemente i contenuti. Infatti, la legge di trasposizione lituana riproduce pedissequamente i contenuti e la struttura della normativa comunitaria. In Bulgaria l'iter di implementazione della direttiva è stato bloccato dalla forte contrapposizione dei sindacati, ma poi portato a termine nel 2012. A Cipro ⁽²⁸⁾ la direttiva non risulta ancora trasposta e sono ancora in corso i lavori preparatori alla sua recepimento. Il 21 giugno 2012, la Commissione europea ha chiesto a Cipro di recepire entro due mesi la direttiva in materia di lavoro tramite agenzia. La richiesta ha assunto la forma del parere motivato. Ad ottobre 2012 Cipro non ha ancora attuato le disposizioni comunitarie e continua di conseguenza a rimanere priva di una specifica regolamentazione della materia.

Alcuni paesi invece, come la Repubblica Ceca, hanno adottato una strategia protezionistica, legata al timore che l'attività transnazionale di somministrazione possa accentuare squilibri occupazionali già drammatici ed aggravati dalla crisi occupazionale degli ultimi anni. Inoltre, è stato fatto obbligo alle agenzie di attivare una assicurazione contro l'insolvenza a tutela dei lavoratori. L'Estonia, che aveva regolamentato soltanto le agenzie di somministrazione in quanto agenzie private per l'impiego, ha ora disciplinato il lavoro tramite agenzia, con la previsione, tra l'altro, dell'obbligo del contratto scritto, della parità di trattamento e dell'obbligo delle informazioni ai lavoratori tramite agenzia circa i posti disponibili presso l'impresa utilizzatrice.

Ad ottobre 2012 quasi tutti i Paesi europei hanno trasposto la direttiva o stanno completando tale *iter*. Fanno eccezione oltre a Cipro di cui si è detto,

⁽²⁸⁾ Le agenzie di somministrazione sono regolate in quanto agenzie private per l'impiego, ma non esiste una specifica regolamentazione della fattispecie della somministrazione.

Svezia, Finlandia e Danimarca. Come Cipro anche nei confronti di Svezia e Danimarca è stata aperta una procedura di infrazione da parte della Commissione europea per il mancato recepimento della direttiva.

Il fatto che in Svezia e Danimarca manchi ancora una normativa di attuazione della direttiva dipende anche dalla peculiarità del sistema di regolamentazione del mercato del lavoro proprio di questi Stati. Infatti, in questi paesi, la regolamentazione del lavoro tramite agenzia ha seguito un approccio molto restrittivo fino alla fine degli anni ottanta. Con gli anni novanta il precedente approccio è stato abbandonato in vista di uno decisamente più liberista. Il cambiamento è stato favorito dal superamento del monopolio pubblico del collocamento e dal venir meno del divieto per i privati di svolgere attività di intermediazione tra domanda e offerta. In questi Paesi, peraltro, il punto di riferimento per la regolamentazione è costituito principalmente dalla contrattazione collettiva. In Svezia e in Danimarca in particolare si è sviluppata una contrattazione collettiva *ad hoc* per il settore. Al momento, come anticipato, in questi Paesi non è stata recepita la direttiva, ma in ognuno sono al vaglio del governo proposte di attuazione il cui *iter*, la cui conclusione è attesa nei prossimi mesi (novembre-dicembre 2012). In Svezia, al momento sotto procedura d'infrazione aperta dalla Commissione Europea in data 21 giugno 2012, ci si propone di attuare la direttiva attraverso una "legge-quadro" contenente previsioni obbligatorie e semi-obbligatorie, lasciando al contratto collettivo il ruolo di integrare la regolamentazione e di derogare o modificare le disposizioni c.d. semi-obbligatorie.

Al di là del processo formale attuativo, un'analisi delle normative di riferimento dei diversi Paesi con riguardo ai principi introdotti dalla direttiva, induce anche a ritenere che la quasi totalità degli Stati Membri risulta essere pressoché in linea con gli standard europei. Esistono tuttavia alcune eccezioni: Bulgaria e Lituania non hanno regolato uno specifico e cogente apparato sanzionatorio. In materia di rappresentanza sindacale, la Polonia non ha introdotto nulla di specifico. Con riguardo alla parità di trattamento, risulta ancora inadempiente Cipro. Svezia e Danimarca, seppure non hanno ancora attuato la direttiva, riconoscono il diritto alla parità di trattamento a tutti i lavoratori tramite agenzia, su base contrattuale.

Le divergenze più rilevanti tra le diverse normative europee riguardano l'aspetto delle restrizioni e dei divieti. La maggior parte dei Paesi continua a prevedere vincoli di diversa natura all'accesso al mercato della fornitura di

lavoro, che possono sostanziarsi nell'obbligatorietà di un'autorizzazione amministrativa preventiva, di una procedura di registrazione o certificazione, nell'obbligo di prestare diverse garanzie di ordine patrimoniale e nell'imposizione di un oggetto sociale esclusivo. In materia di divieti di utilizzo dei lavoratori tramite agenzia, in tutti i Paesi, per disposizione normativa o contrattuale è previsto il divieto di inviare in missione lavoratori temporanei per la sostituzione di lavoratori in sciopero. Per il resto tra le legislazioni degli Stati membri esistono profonde differenze in materia di restrizioni e divieti: essi possono riguardare l'attività lavorativa o settori specifici, la percentuale ammessa di lavoratori somministrati all'interno di un'azienda utilizzatrice, la durata consentita e le ragioni o condizioni che permettono il ricorso al lavoro tramite agenzia.

Tabella 5. Regolamentazione specifica della somministrazione di lavoro

Austria	SI <ul style="list-style-type: none"> • 1. 23 marzo 1988 (<i>Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, AÜG</i>) • 1. 29 gennaio 2010 n. 3 (<i>Gesetz, mit dem das Wiener Personalvertretungsgesetz 15 Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz geändert wird</i>) • nel marzo 2011 la legge sul <i>dumping</i> salariale e sociale (<i>Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz</i>) ha permesso il lavoro tramite agenzia all'interno di imprese multi-aziendale (o gruppi) che hanno la sede principale sul territorio austriaco • trasposizione della direttiva in atto
Belgio	SI <ul style="list-style-type: none"> • 1. 24 giugno 1987 • 1. 9 luglio 2012 (<i>Wet, federale overheidsdienst werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg – Wet tot omzetting van de Richtlijn 2008/104/EG</i>)
Bulgaria	SI <ul style="list-style-type: none"> • Legge 24 gennaio 2012, n. 7 di modifica del codice del lavoro
Cipro	NO <ul style="list-style-type: none"> • Procedimento di infrazione del 21.06.2012 da parte della Commissione europea per il mancato recepimento della direttiva europea in materia di lavoratori tramite agenzia.
Danimarca	NO <ul style="list-style-type: none"> • (in passato regolata da una legge del 1968, abrogata nel 1990) • è demandata completamente alla contrattazione collettiva; le uniche norme si occupano degli aspetti amministrativi delle agenzie di somministrazione • Attesa per l'inizio della nuova sessione del Parlamento (ottobre 2012) la presentazione, da parte del Governo, di una proposta di legge di attuazione della Direttiva comunitaria CE n. 2004/108 in materia di somministrazione. • Procedimento di infrazione del 24.10.2012 da parte della Commissione europea per il mancato recepimento della direttiva europea in materia di lavoratori tramite agenzia

Estonia	SI <ul style="list-style-type: none"> • l. 10 febbraio 2012, rif. R T I (seaduse parandus, Numero: RT I, 10.02.2012, 4-8)
Finlandia	SI <ul style="list-style-type: none"> • <i>The Employment Contracts Act</i> n. 55/2001 • Personellinvolvement system • Il Governo ha presentato una proposta di legge che modifica la legge 55/2001 sui contratti di lavoro. Scopo di tale legge è dare attuazione alla Direttiva comunitaria n. 2008/104 modificando l'<i>Employment Contract Act</i> incidendo su quelle situazioni in cui non vi sia un contratto collettivo vincolante per l'agenzia o per l'impresa utilizzatrice. Tale proposta è stata accettata dal Parlamento in data 19/12/2011.
Francia	SI <ul style="list-style-type: none"> • l. 3 gennaio 1972, n. 72-1, • <i>ordonnance</i> 5 febbraio 1982 • l. 25 luglio 1985, che recepisce quanto contenuto nell'accordo collettivo di settore del 13 maggio 1985 • <i>ordonnance</i> 11 agosto 1986 • l. 12 luglio 1990, n. 613 • l. 17 gennaio 2002, n. 73, sulla modernizzazione sociale (<i>Loi de modernisation sociale</i>), che regola alcuni aspetti in materia di somministrazione di lavoro • l. 1° agosto 2003, n. 721 • l. 4 maggio 2004, n. 391 • <i>ordonnance</i> 24 giugno 2004, n. 602 • l. 18 gennaio 2005, n. 32 • <i>ordonnance</i> 12 marzo 2007, n. 329 • Legge 28 luglio 2011, n. 893 (<i>LOI n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels</i>) • Décret n. 2012/472 (<i>Décret n° 2012-472 relatif à l'apprentissage dans les entreprises de travail temporaire</i>)
Germania	SI <ul style="list-style-type: none"> • l. 7 agosto 1972, sulla cessione di manodopera (<i>Arbeitnehmerüberlassungsgesetz</i>) • l. 1° luglio 1975, di modifica della legge per la promozione dell'occupazione e della legge sulla cessione professionale di manodopera • l. 15 dicembre 1981, contenente disposizioni relative alla lotta contro l'occupazione illegale • l. 22 dicembre 1982, consolidamento della normativa in tema di occupazione • l. 26 aprile 1985, sulla promozione dell'occupazione • l. 10 dicembre 1985 (Settima legge), per la variazione della legge per la promozione dell'occupazione • l. 15 maggio 1986 (Seconda legge), per la lotta contro la criminalità economica • l. 22 dicembre 1989, per la promozione dell'occupazione • l. 21 dicembre 1993 (Prima legge), per la realizzazione del programma di risparmio, consolidamento e crescita

	<ul style="list-style-type: none"> • l. 3 febbraio 1995, che ha successivamente introdotto incisive e sostanziali modifiche all'impianto della l. 7 agosto 1972 sulla cessione di manodopera • l. 27 marzo 1997, di modifica della l. 7 agosto 1972 sulla cessione di manodopera • legge 10 dicembre 2001, entrata in vigore il 1° gennaio 2002, di riforma degli strumenti di politica del mercato del lavoro (<i>Job-Aktiv-Gesetz</i>) • l. 23 dicembre 2002 (Prima legge), sulla modernizzazione dei servizi nel mercato del lavoro • l. 1° ottobre 2003 (Terza legge), sulla modernizzazione dei servizi nel mercato del lavoro • l. 29 aprile 2011 ampliamento del campo di applicazione: le norme si applicheranno alle imprese pubbliche e private che esercitano un'attività economica con o senza fini di lucro (<i>Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes - Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung.</i>)
Grecia	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • l. n. 2956/ 2001 regola le condizioni per la costituzione di un'agenzia, le regole di funzionamento ed embrionalmente definisce i diritti dei lavoratori somministrati. La normativa è stata precisata da due decreti ministeriali successivi il n. 30342 e il 30343 del 2002, che mirano a colmare le lacune della legge precedente. • La Legge n. 3144 del 2003 si riferisce invece alla costituzione e al funzionamento del Comitato Speciale a cui viene attribuito il compito di fornire pareri al ministro del lavoro sulla concessione delle autorizzazioni alle Agenzie per il Lavoro. • l. n. 3846 del 2010 modifica in parte la normativa precedente in parte recependo già alcuni dei contenuti della Direttiva 2008/104/CE. • l. n. 4052/2012 completa l'attuazione della Direttiva iniziata con la legge del 2010. Le novità più importanti riguardano principalmente lo status giuridico del lavoro tramite agenzia, la procedura di autorizzazione e la rappresentanza dei lavoratori somministrati.
Irlanda	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Employment Agency Act 1971</i> • l. 16 maggio 2012, n. 13 (<i>Protection of Employees - Temporary Agency Work Bill 2012</i>): recepisce all'interno dell'Ordinamento irlandese la Direttiva 104/2008. La normativa di recezione è di particolare rilievo in quanto importa all'interno dell'ordinamento cambiamenti che potremo definire "epocali". Il Paese, collocabile all'interno dei sistemi "liberisti", non conosceva una regolamentazione precisa e ben delineata del lavoro tramite agenzia. Tra le novità di maggior rilievo contenute nel Bill 2011, senz'altro l'introduzione del principio di parità di trattamento.
Italia	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • l. 24 giugno 1997, n. 196, norme in materia di promozione dell'occupazione (pacchetto Treu) • l. finanziaria 23 dicembre 1999, n. 488 • l. finanziaria 23 dicembre 2000, n. 388

	<ul style="list-style-type: none"> • l. 14 febbraio 2003, n. 30 • d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 • d.m. 23 dicembre 2003, modalità di presentazione delle richieste di autorizzazione per l'iscrizione all'Albo delle agenzie per il lavoro • d.m. 5 maggio 2004, requisiti per l'iscrizione all'Albo delle agenzie per il lavoro • d.lgs. 6 ottobre 2004, n. 251, modificativo del d.lgs. n. 276/2003 • l. 14 maggio 2005, n. 30, di conversione del d.l. 14 marzo 2005, n. 35, che interviene sulle disposizioni relative alla promozione dell'inserimento lavorativo di lavoratori svantaggiati attraverso l'attività delle agenzie di somministrazione • l. 23 luglio 2007, n. 247, art. 1, comma 46 • l. 23 dicembre 2009, n. 191, art. 2, commi 142 e 143 • l. 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato Lavoro) • d.lgs. 14 settembre 2011 n. 167 (TU Apprendistato) • d.lgs. 2 marzo 2012, n. 24 (recepisce la Direttiva Comunitaria 2008/104/Ce) • l. 28 giugno 2012 n. 92 (c.d. Riforma Mercato del Lavoro) • l. 7 agosto 2012 n. 134 (c.d. Decreto Sviluppo)
Lettonia	SI <ul style="list-style-type: none"> • l. 29 maggio 2002, n. 80 • l. 16 giugno 2011 n. 260/LP10
Lituania	SI <ul style="list-style-type: none"> • l. 12 novembre 2011, n. XI-1379 • l. 7 giugno 2011, n. XI-1380
Lussemburgo	SI <ul style="list-style-type: none"> • <i>Livre premier du Code du Travail - Titre III-Travail intérimaire</i>
Malta	SI <ul style="list-style-type: none"> • l. 22 ottobre 2010, n. 461 (<i>L.N. 461 of 2010 Employment And Industrial Relations Act, Temporary Agency Workers Regulations, 2010</i>)
Olanda	SI <ul style="list-style-type: none"> • l. 13 luglio 1965, sulla somministrazione di lavoro da parte di terzi • l. 28 giugno 1990, sui servizi per l'impiego, che ha abrogato la precedente • l. 1° luglio 1998, sulla allocazione di forza-lavoro attraverso intermediari (WAADI) • <i>Flexibility and Security Act</i>, c.d. <i>Flexicurity Act</i>, entrato in vigore il 1° gennaio 1999 • Attuazione della Direttiva 2008/104 con il <i>Wetsvoorstel Wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en de Wet op de ondernemingsraden in verband met implementatie van een Richtlijn betreffende uitzendarbeid</i> No. 32895/2012

Polonia	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • l. 9 luglio 2003, sull'occupazione dei lavoratori temporanei (entrata in vigore il 1° gennaio 2004) • l. 20 aprile 2004, sulla promozione dell'occupazione e del mercato del lavoro (disposizioni concernenti la procedura di registrazione delle agenzie di lavoro temporaneo) • l. 13 ottobre 2005, su registrazione • l. 1° luglio 2007, su sicurezza • l. 23 ottobre 2009
Portogallo	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • l. 25 settembre 2009, n. 260 (<i>Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social Regula o regime jurídico do exercício e licenciamentodasagênciasprivadas de colocação e dasempresas de trabalhotemporário. Provvedimento di attuazione: Decreto-Lei, Numero: 260/2009</i>); • artt. 172-192 l. 12 febbraio 2009, n. 7 (<i>Lei n.º 7/2009. D.R. n.º 30, Série I de 2009-02-12 Assembleia da República Aprova a revisão do Código do Trabalho. Provvedimento di attuazione: Lei, Numero: 7/2009, come recentemente modificato dalla Lei n.º 23/2012</i>)
Regno Unito	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • il quadro generale di riferimento per la gestione di una agenzia di somministrazione è fornito dall'<i>Employment Agencies Act</i> del 1973, come modificato dal <i>Deregulation and Contracting Out Act</i> del 1994 e successivamente dal <i>Employment Relations Act</i> del 1999. L'ultima riforma è del 2007. Non esistono invece regole particolari per la stipulazione dei contratti di somministrazione di lavoro e di prestazioni di lavoro in somministrazione • le precedenti disposizioni attuative dell'<i>Employment Agencies Act</i>, le <i>Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations (Conduct Regulations)</i> del 1976, sono state oggetto di specifica riforma nel 2003. La riforma è entrata pienamente in vigore nel corso del 2004 • il 1 ottobre 2011 è entrato in vigore il <i>Temporary Agency Work Act</i>, che ha attuato la Direttiva comunitaria e ha introdotto il principio della parità di trattamento
Repubblica Ceca	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • l. n. 435/2004 • l. n. 64/2009
Romania	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • l. n. 53/2003 • decisione n. 938/2004 • decisione n. 226/2005 • decisione n. 557/2007 • l. n. 345/2011 legge di modifica del Codice del lavoro (<i>CodulMuncii -Legea nr. 53/2003, republicata</i>) • decisione n. 1256/2011 sulle condizioni di funzionamento e le procedure per l'autorizzazione di lavoro temporaneo
Slovacchia	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • l. nn. 431 e 257/2011
Slovenia	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • l. 80/2010, artt. 163-174

<p>Spagna</p>	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • r.d.l. n. 18 del 1993, che anticipa la legislazione delle agenzie di somministrazione • l. 1° giugno 1994, n. 14, contenente disposizioni dirette a disciplinare il lavoro intermittente tramite agenzia e il prestito temporaneo di manodopera • r.d. 13 gennaio 1995, n. 4, che completa e modifica la l. 1° giugno 1994, n. 14 • r.d. 5 febbraio 1999, n. 216, sulle condizioni minime di salute e sicurezza sul posto di lavoro • l. 16 giugno 1999 n. 29, che ha modificato la l. 1° giugno 1994 n. 14 • l. 29 dicembre 1999, n. 45, che ha modificato la l. 1° giugno 1994 n. 14, dando attuazione alla direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori • r.d. 16 giugno 2000, n. 2, sui contratti conclusi dalla pubblica amministrazione, che ammette la possibilità di ricorrere alle agenzie di somministrazione (<i>Empresas de trabajotemporal</i>) per la conclusione di contratti di servizio che abbiano ad oggetto la realizzazione di indagini, la ricezione dei dati e di altri servizi. Si segnala che ai sensi dell'art. 196.3 è esclusa l'applicazione dell'art. 7.2 della l. 1° giugno 1994, n. 14, il quale prevede l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore in somministrazione che, al termine del contratto, continui a prestare la propria attività in favore dell'utilizzatore • l. n. 43/2006 • l. n. 32/2006 • l. n. 30/2007 • l. n. 35/2010 • l. n. 3/2012
<p>Svezia</p>	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • l. del 1884 , che ha introdotto l'obbligo di autorizzazione pubblica per l'esercizio dell'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro • l. del 1935, che ha istituito il monopolio pubblico delle attività di collocamento e ha soppresso le agenzie private di intermediazione • l. n. 746/1991, che ha legalizzato la somministrazione di manodopera • l. n. 440/1993 (<i>Private Job Placement and Hiring-out of Labour Act</i>), che ha abolito il monopolio pubblico del collocamento e stabilito la liberalizzazione e deregolamentazione delle fasi di incontro tra domanda e offerta di lavoro • La Svezia non ha ancora recepito la Direttiva comunitaria. Nella relazione d'inchiesta governativa presentata nel gennaio 2011 (SOU 2011:5) si propone di attuare la direttiva attraverso un intervento normativo di livello legislativo, secondo tale relazione l'idea avanzata da più parti di demandare la recezione della direttiva ai contratti collettivi non è attuabile, ciò perché nonostante l'elevato tasso di sindacalizzazione, una regolamentazione di natura solo contrattuale rischierebbe di non tutelare i lavoratori non iscritti al sindacato. L'idea di cui si dà conto nella relazione è quella di procedere ad una "legge-quadro" contenente previsioni obbligatori e semiobbligatorie, lasciando al

	<p>contratto collettivo il ruolo di integrare la regolamentazione e di derogare o modificare le disposizioni c.d. semiobbligatorie. In data 21.06.2012, la Commissione europea, visti i ritardi, ha intimato alla Svezia di recepire tempestivamente la direttiva comunitaria. Con la richiesta, esposta nella forma di un parere motivato, la Commissione ha intimato la Svezia a recepire la direttiva entro due mesi. Sulla scorta di questo avvertimento, il Governo ha presentato al Consiglio di Legislazione (<i>Lagrådsremiss</i>) un progetto di legge.</p>
Ungheria	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Hungarian Labour Law Code</i> del 2011 • Act LXXXVI del 2012

4.3. Le restrizioni all'entrata nel mercato del lavoro tramite agenzia: sistemi autorizzatori ed esclusività dell'oggetto sociale.

L'autorizzazione per lo svolgimento dell'attività di somministrazione di lavoro è un provvedimento rilasciato a seguito di un procedimento amministrativo demandato, generalmente, ai Ministeri del lavoro nazionali o agli enti governativi locali, consistente in un controllo preventivo circa la sussistenza dei requisiti stabiliti da ciascuna normativa nazionale. In alternativa a questa procedura, alcuni Stati prevedono una registrazione da effettuarsi presso le competenti camere di commercio con natura autocertificativa o dichiarativa.

Tra i requisiti previsti dalle legislazioni per l'ottenimento dell'autorizzazione risultano maggiormente ricorrenti: la prestazione di una garanzia finanziaria volta ad assicurare la solvibilità dell'agenzia; la professionalità e l'esperienza nel settore degli operatori; locali e attrezzature adeguate e onorabilità della proprietà e/o dirigenza.

Il sistema autorizzatorio costituisce, quindi, da un lato una barriera all'entrata, un limite attraverso il quale si selezionano i soggetti ammessi ad operare nel settore, e dall'altro un presidio a tutela del lavoratore, un tentativo per garantire l'affidabilità delle agenzie, le competenze professionali degli operatori e la loro solvibilità. La presenza del sistema autorizzatorio e la sua articolazione possono essere intesi come indici di restrittività di un sistema.

La direttiva comunitaria, che aspira a creare un sistema di riferimento europeo per il lavoro tramite agenzia, non interviene sulla "regolamentazione di struttura", adottando, come è evidente, una posizione di compromesso rispetto alle diverse istanze avanzate in sede di definizione della direttiva. Infatti, l'articolo 4 della direttiva, nel prevedere che gli Stati Membri debbano

riesaminare i divieti e le restrizioni posti al ricorso al lavoro tramite agenzia, precisa che tale richiesta di riesame non riguarda le restrizioni poste all'accesso delle agenzie nel mercato della fornitura di lavoro e dispone espressamente che rimangano impregiudicati i requisiti nazionali relativi a registrazione, autorizzazione, certificazione e controllo delle agenzie per il lavoro. Ciò nonostante, il recepimento della direttiva, ha comunque costituito per alcuni Stati membri l'occasione per rivedere le proprie legislazioni in materia e per altri, che si accingevano per la prima volta a regolamentarla, l'opportunità di costituire un sistema di autorizzazione.

Benché ciascuno Stato membro regoli in modo differente la materia, è possibile individuare tratti comuni nelle diverse legislazioni. Dall'analisi delle normative nazionali, sembra potersi leggere, quale conseguenza dell'emanazione della direttiva, un tendenziale allentamento della restrittività, in termini di autorizzazione ed esclusività dell'oggetto sociale, ma anche atteggiamenti in controtendenza, come per esempio l'Olanda, dove l'attuazione della direttiva ha costituito, come si vedrà, l'occasione per riflettere sulla regolamentazione dell'accesso al mercato della fornitura di manodopera.

Nella direzione di un allentamento della severità delle norme con riferimento all'accesso al mercato, Italia, Spagna e Grecia, pur continuando a contraddistinguersi come sistemi tendenzialmente restrittivi, hanno lievemente abbassato le barriere all'ingresso ovvero semplificato le procedure. In Italia, alla luce delle nuove disposizioni in materia di semplificazione e di sviluppo di cui al decreto legge n. 5 del 9 febbraio 2012, la nota del Ministero del lavoro del 23 aprile 2012 ha individuato le modalità semplificate per la richiesta di autorizzazione e di iscrizione all'albo informatico delle agenzie per il lavoro, secondo le quali i soggetti istanti sono tenuti a provvedere alla presentazione delle richieste esclusivamente attraverso la piattaforma informatica messa a disposizione dal Ministero del lavoro.

In Grecia, la legge n. 4052 del 2012 e la legge n. 3846 del 2010 hanno apportato cambiamenti alla regolamentazione con riferimento allo status delle agenzie per il lavoro, alla procedura di autorizzazione e all'esclusività dell'oggetto sociale. In particolare, il sistema di autorizzazione previgente lascia il posto ad una più snella procedura che si basa su una sorta di "autocertificazione" resa al Ministero del Lavoro da parte dell'agenzia richiedente. Inoltre, la nuova legge pone fine al sistema basato sull'esclusività dell'oggetto sociale.

Anche in Spagna si registra una tendenziale maggiore apertura nei confronti del lavoro tramite agenzia. Come in Grecia, il principio dell'esclusività dell'oggetto sociale viene abbandonata in favore di un meno rigido principio della quasi-esclusività dell'oggetto sociale.

All'opposto, l'Olanda, dopo che nel 1998 aveva rimosso l'obbligo di autorizzazione, ha introdotto l'obbligo di registrazione. Dal 1 luglio 2012 le agenzie per il lavoro devono registrarsi presso le Camere di Commercio dichiarando di essere in possesso dei requisiti disciplinati dalla normativa in materia. In caso di mancata registrazione le agenzie sono soggette ad una sanzione da 1200 a 3600 euro. Allo stesso modo sono sanzionate le aziende che si rivolgono ad agenzie non registrate.

Tra gli Stati neo-comunitari, la Lituania, ove non esisteva una regolamentazione del lavoro tramite agenzia e ove la direttiva ha rappresentato il punto di riferimento per la definizione della normativa in materia, l'aspetto autorizzatorio non è stato affrontato e conseguentemente non sono state introdotte barriere all'ingresso nell'esercizio dell'attività di fornitura di manodopera. Ciò probabilmente è dipeso dal fatto che la direttiva esclude tale profilo dal proprio ambito d'intervento, insieme all'approccio tendenzialmente liberista adottato dello Stato lituano.

Al contrario, in Ungheria, Bulgaria e Slovenia, ove allo stesso modo non esisteva alcuna regolamentazione della materia, si è optato per l'introduzione di un sistema autorizzatorio. Anche in Romania, ove l'attività di fornitura di manodopera conosceva, prima dell'ingresso nell'Unione Europea, una regolamentazione esigua, successivamente all'emanazione della direttiva e con la legge di attuazione, nel 2011 si è introdotto un regime autorizzatorio, basato su una procedura amministrativa di registrazione. Diversamente in Polonia e Slovacchia, dove già esisteva una regolamentazione del settore, il precedente sistema di autorizzazione non è stato modificato e per l'esercizio dell'attività di somministrazione occorre un'autorizzazione rilasciata in seguito alla prestazione di garanzie patrimoniale e rinnovata periodicamente in seguito a controlli sull'operato delle agenzie.

Un'analisi comparata delle diverse regolamentazioni, evidenzia che in Europa la maggior parte dei Paesi (Austria, Belgio, Bulgaria, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia, Spagna, Ungheria e da luglio 2012 anche i Olanda) preveda un regime autorizzatorio o di registrazione per lo svolgimento dell'attività di fornitura di manodopera basato su un controllo

preventivo per il rilascio dell'autorizzazione. Tuttavia sono ravvisabili diversi gradi di severità dei requisiti che determinano livelli differenziati delle barriere all'entrata del mercato.

Italia, Spagna, Grecia e Portogallo si contraddistinguono per essere gli Stati con una normativa più restrittiva nella definizione dei requisiti d'ingresso nel mercato della fornitura di manodopera.

Peculiare, nel panorama fin qui descritto, è la posizione di Irlanda e Francia, che hanno compiuto in materia una scelta intermedia. In Francia non è prevista la richiesta di un'autorizzazione, ma piuttosto una dichiarazione di inizio attività all'autorità amministrativa che non svolge controlli preventivi. Insieme alla dichiarazione le agenzie devono altresì fornire una garanzia finanziaria calcolata in percentuale al fatturato annuale. In Irlanda, alla previsione di un regime autorizzatorio con finalità prevalentemente fiscali, si affiancano le disposizioni dello *Statutory Code*, che quale strumento di soft law, codifica alcune buone prassi comuni al settore volte a garantire la serietà del sistema.

All'estremo opposto si pone il Regno Unito, dove, nella sua tradizione liberista, da tempo l'utilizzo del lavoro tramite agenzia è radicato e diffuso e ove dal 1995 non esistono procedure autorizzatorie. Nei Paesi scandinavi l'esercizio dell'attività di controllo è rimessa alle parti sociali e agli organismi da loro costituiti che vigilano sull'attività delle agenzie per il lavoro, anche attraverso lo strumento dei codici di condotta.

Tabella 6. Necessità dell'autorizzazione per svolgere l'attività di somministrazione

Austria	SI <ul style="list-style-type: none"> • è richiesta un'autorizzazione per lo svolgimento di attività di somministrazione di lavoro • l'autorizzazione non può essere rilasciata se il somministratore ha violato la legge sulla somministrazione di lavoro o sulla previdenza sociale o sulla sicurezza sul luogo di lavoro • l'autorizzazione può essere revocata se non persistono più i requisiti per il suo rilascio
Belgio	SI <ul style="list-style-type: none"> • è previsto l'obbligo di ottenere una licenza per operare come agenzia per il lavoro: tre diversi regimi applicabili in base alle tre diverse regioni del Belgio (Bruxelles, Fiandre, Vallonia).
Bulgaria	NO <ul style="list-style-type: none"> • le 160 agenzie intermedie esistenti in Bulgaria sono registrate presso l'Agenzia nazionale per il lavoro
Danimarca	NO <ul style="list-style-type: none"> • eccetto che per il settore del trasporto (quello per la sanità

	abrogato nel 2007)
Finlandia	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obbligo di dare comunicazione all'autorità preposta alla salute e alla sicurezza del lavoro; sono richiesti inoltre i medesimi adempimenti necessari per la costituzione di una qualsiasi altra società. • Infine l'Associazione private delle Agenzie per il lavoro rilascia i certificati di autorizzazione.
Francia	<p>NO</p> <ul style="list-style-type: none"> • è richiesto solo l'invio all'ispettorato del lavoro territorialmente competente di una "dichiarazione di inizio attività", redatta secondo le indicazioni prescritte dalla legge. Le agenzie devono inoltre fornire delle garanzie finanziarie, per assicurare la remunerazione ai lavoratori in caso di insolvenza. Identica comunicazione deve essere fornita nei casi di apertura, spostamento o chiusura di filiale • la dichiarazione dovrà contenere: nome, sede e forma legale dell'impresa; data di inizio dell'attività di somministrazione; nome, indirizzo e nazionalità del direttore d'impresa; l'organismo competente a percepire i contributi previdenziali; il numero dei lavoratori diretti assunti • l'agenzia dovrà attendere la ricevuta di ritorno o comunque il decorrere di 15 giorni dall'invio della dichiarazione di inizio attività • le agenzie devono inviare mensilmente un rapporto con informazioni relative a tutti i contratti di somministrazione conclusi ripartiti in relazione alle imprese utilizzatrici e, ogni 4 mesi, l'attestazione del regolare pagamento dei contributi previdenziali
Germania	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'autorizzazione è concessa provvisoriamente per 1 anno e in seguito rinnovata. Può essere concessa a tempo indeterminato dopo 3 anni di attività continuata da parte dell'agenzia • l'autorizzazione può essere negata o revocata in caso di violazione delle leggi in materia di sicurezza sociale e diritto del lavoro e in particolare delle norme relative alla somministrazione di lavoro • l'ente competente per il rilascio delle autorizzazioni e per i controlli sulle agenzie è l'Agenzia federale del lavoro (<i>Bundesagentur für Arbeit</i>) • le agenzie sono obbligate a comunicare all'Agenzia federale del lavoro le informazioni riguardanti le missioni, in particolare: il nome, indirizzo, luogo e data di nascita del lavoratore inviato in missione; la mansione svolta; l'inizio e la durata della fornitura. • le agenzie sono obbligate ogni 2 anni a redigere un rapporto contenente informazioni su lavoratori, missioni e imprese utilizzatrici
Grecia	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • La legge subordina l'esercizio dell'attività di somministrazione al rilascio di una licenza da parte del Ministero del Lavoro. Ai

	<p>fini dell'ottenimento della licenza, la normativa greca prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un capitale sociale minimo (176.083 euro) • requisiti strutturali e professionali degli addetti alle agenzie per il lavoro • fideiussione bancaria • I requisiti devono essere verificati ogni due anni ai fini del mantenimento della licenza
Irlanda	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'autorizzazione viene concessa dopo la verifica di alcuni requisiti. In particolare si richiede che i responsabili di suddette agenzie godano di buona reputazione e che siano a disposizione uffici adeguati ad accogliere i lavoratori. L'autorizzazione viene rinnovata annualmente. • La concessione dell'autorizzazione è subordinata al rispetto dello <i>statutory code</i>. Si tratta della codificazione di buone prassi che riguardano la gestione dei curriculum e della privacy dei lavoratori iscritti all'agenzia, il reclutamento e le pratiche di collocamento, la trasparenza contrattuale (il contratto di lavoro per esempio dovrà essere redatto in una lingua comprensibile e conosciuta dal lavoratore)
Italia	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • la legge subordina l'abilitazione alla somministrazione di lavoro all'iscrizione in un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e al rilascio di una apposita autorizzazione amministrativa • l'autorizzazione è concessa ad agenzie "generaliste" abilitate alla somministrazione a tempo determinato e indeterminato e ad agenzie "specialiste" abilitate solo alla somministrazione a tempo indeterminato e solo con riferimento alle singole attività, previste dalla legge o individuate dalla contrattazione collettiva, per le quali è possibile ricorrere alla somministrazione a tempo indeterminato • l'autorizzazione amministrativa è concessa previa verifica della sussistenza di requisiti previsti dalla legge relativi a garanzie di carattere finanziario, affidabilità degli amministratori, organizzazione strutturata e diffusa sul territorio • l'autorizzazione viene rilasciata in via provvisoria e dopo 2 anni, se nulla osta, viene rilasciata in modo definitivo
Lituania	<p>NO</p> <ul style="list-style-type: none"> • non è previsto un regime autorizzatorio per le agenzie per il lavoro ma soltanto un obbligo di informare l'Ispettorato del lavoro circa l'inizio dell'attività e il numero dei lavoratori temporanei.
Olanda	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • nel 1998 è stato eliminato l'obbligo di autorizzazione • la legge che ha attuato la direttiva, ha reintrodotto l'obbligo di registrazione presso le camere di commercio per le agenzie per il lavoro, prendendo specifiche sanzioni in caso di violazione dell'obbligo oltre che per l'agenzia anche per le imprese utilizzatrici.
Polonia	<p>SI</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • la registrazione viene effettuata presso il voivodato • è necessario il pagamento di 100 PLN (prima del 1° novembre 2005 era gratuita) • viene rilasciata dapprima una provvisoria, valida un anno. Entro 7 giorni dalla scadenza deve essere rinnovata
Portogallo	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necessaria autorizzazione da parte del Ministero del lavoro, la quale viene concessa al ricorrere delle seguenti condizioni: idoneità del richiedente; regolarità della contribuzione in materia di sicurezza sociale; non essere mai stati dichiarati falliti o insolventi; prova di stabilità finanziaria; non aver subito sanzioni; obbligo di costituire un fondo di sicurezza al fine di tutelare i lavoratori in caso di insolvenza; obbligo di invio all'IEFP la lista dei lavoratori impiegati nei 6 mesi precedenti;
Regno Unito	<p>NO</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'originario obbligo di autorizzazione previsto dalla legge del 1973 è venuto meno nel 1995 • è necessaria una semplice dichiarazione resa alle autorità fiscali e l'iscrizione al registro commerciale • esiste l'Employment Agency Standards Inspectorate, istituito presso il Department of Trade and Industry, competente a vigilare sull'attività delle agenzie di somministrazione • in caso di gravi violazioni l'attività di somministrazione può essere interdetta ai singoli operatori
Romania	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le agenzie di somministrazione presentano alle agenzie territoriali per i servizi sociali competenti la richiesta di autorizzazione, che sarà approvata dal Ministero del Lavoro, della famiglia e della protezione sociale. • Le agenzie devono soddisfare i seguenti requisiti: essere costituite nel rispetto della legge; indicare, nell'oggetto, l'attività di somministrazione; essere in regola con il pagamento dei tributi e con gli obblighi retributivi e contributivi; non essere state sanzionate nei 24 mesi precedenti la richiesta di autorizzazione per violazioni in ambito fiscale, commerciale o di diritto del lavoro; presentare una garanzia finanziaria • L'autorizzazione ha validità biennale
Slovenia	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • ai fini del rilascio di tale licenza è necessario essere in possesso di determinati requisiti relativi al personale e all'organizzazione della stessa agenzia, nonché rispettare le seguenti condizioni: negli ultimi 2 anni non aver violato la normativa in materia di lavoro; aver adempiuto, negli ultimi 2 anni, alla normativa in materia fiscale; • Tali condizioni devono permanere per tutta la durata delle missioni presso i soggetti utilizzatori.
Spagna	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • si tratta di un'autorizzazione amministrativa che viene rilasciata al sussistere di alcune condizioni: requisiti minimi in ordine alla struttura organizzativa (adeguatezza e sufficienza

	<p>della struttura sia in termini <u>materiali</u> che sostanziali con riguardo agli spazi e alla loro organizzazione e al personale dipendente), le garanzie finanziarie, l'oggetto sociale quasi-esclusivo (in seguito alle modifiche apportate alla legge n. 14 del 1994 dalla l. n. 3 del 2012 alle agenzie per il lavoro è riconosciuta anche di agire nell'ambito delle politiche attive per l'occupazione), l'adempimento degli obblighi relativi al pagamento delle retribuzioni e al versamento dei contributi l'indicazione della dicitura "empresa de trabajotemporal"</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'autorizzazione perde la sua efficacia quando l'agenzia cessa per un anno di svolgere qualunque attività. • Le agenzie devono mensilmente fornire all'autorità competente le informazioni relativamente al numero di contratti conclusi e alle motivazioni di ricorso alla somministrazione
Svezia	<p>NO</p> <ul style="list-style-type: none"> • è necessaria una semplice dichiarazione resa alle autorità fiscali e l'iscrizione al registro commerciale. Per ottenere l'iscrizione al registro l'Agenzia deve soddisfare le seguenti condizioni: rispetto del codice di condotta e con lo statuto del sistema nazionale delle Agenzie per il Lavoro (SSA); rispetto del contratto collettivo; copertura assicurativa; adozione di un piano per la paternità tra uomini e donne; indicazione del logo SSA in tutti gli annunci pubblicitari e negli annunci di lavoro; presentazione di una relazione annuale; documentazione attestante la regolarità fiscale • le agenzie sono sottoposte a controlli amministrativi sia nella fase di avvio dell'attività sia successivamente
Ungheria	<p>SI</p> <ul style="list-style-type: none"> • al fine del rilascio dell'autorizzazione (da parte del servizio pubblico per l'impiego) le Agenzie di lavoro temporaneo devono dimostrare di avere "capacità professionale".

Si segnala infine che tutti gli Stati Europei hanno abbandonato il requisito della c.d. esclusività dell'oggetto sociale. Solo Francia e Spagna, mantengono in vita un sistema ispirato alla quasi-esclusività. In Francia alle agenzie è consentito oltre all'attività di somministrazione solo l'esercizio di quella di intermediazione, mentre in Spagna alle agenzie è riconosciuto un ruolo nell'ambito delle politiche attive. In Italia e in Grecia, ove tale requisito in origine veniva previsto, è negli anni venuto meno.

Tabella 7. Oggetto sociale esclusivo

Austria	NO
Belgio	NO
Bulgaria	NO
Danimarca	NO

Finlandia	NO
Francia	SI in deroga al divieto, è possibile per le agenzie svolgere soltanto attività di intermediazione oltre a quella di somministrazione
Germania	NO secondo un orientamento giurisprudenziale consolidato che si è creato nel silenzio della legge
Grecia	NO La normativa precedente prevedeva l'obbligo di "oggetto sociale esclusivo"; in deroga al divieto, si consentiva alle agenzie di svolgere, oltre all'attività di somministrazione quella di selezione e formazione. Con la nuova legge n. 4052/2012 il principio dell'esclusività è venuto meno.
Irlanda	NO Le agenzie per il lavoro sono agenti polifunzionali che svolgono svariati servizi a favore di lavoratori e imprese: ricollocazione professionale, formazione, somministrazione, servizi per l'impiego.
Italia	NO (con l'entrata in vigore del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, è venuta meno la previsione della precedente disciplina, art. 2, comma 2, lett. a, della l. 14 giugno 1997, n. 196, in base alla quale le società di fornitura di lavoro temporaneo potevano svolgere esclusivamente l'attività di fornitura temporanea di manodopera. Tale limitazione doveva peraltro risultare anche dalla denominazione sociale dell'agenzia)
Lituania	NO
Olanda	NO
Polonia	NO
Portogallo	NO Alle Agenzie è consentito svolgere attività di somministrazione e di ricerca e selezione.
Regno Unito	NO
Romania	NO
Slovenia	NO
Spagna	SI almeno tendenzialmente (le agenzie per il lavoro hanno un ruolo anche nell'ambito delle politiche attive)
Svezia	NO
Ungheria	SI Le agenzie di lavoro temporaneo sono autorizzate a svolgere servizi di fornitura di lavoro temporaneo, di reclutamento e di altri servizi connessi, a condizione che abbiano ottenuto le due relative licenze (una per il reclutamento e una per la fornitura di personale)

In conclusione, pare utile rilevare, che sebbene la direttiva comunitaria sia incentrata sulla disciplina delle condizioni e di occupazione del lavoratore e non intervenga espressamente sulla struttura del mercato, ha indirettamente comunque condizionato gli Stati anche su tale questione, inducendolo a

ripensare nel complesso ai propri sistemi di regolamentazione della somministrazione di lavoro sulla base dei principi in essa sanciti.

4.4. Le restrizioni del mercato della somministrazione: condizioni di ricorso al lavoro tramite agenzie

Nei diversi Paesi dell'Unione Europea, differenti sono le condizioni generali di ammissibilità del lavoro tramite agenzia, così come i divieti.

La previsione di limiti specifici all'utilizzo di tale fattispecie si inserisce nell'ottica generale di prevenire eventuali abusi e garantire un utilizzo genuino di questa particolare forma di flessibilità.

La legalizzazione della fornitura di lavoro tramite agenzia, tuttavia, non corrisponde ad una sua totale liberalizzazione. In molti ordinamenti, infatti, sono definite le ipotesi consentite di ricorso della fattispecie e quelle vietate, spesso individuate con riferimento a settori merceologici o di attività, ad aree geografiche, a tipologie di prestazioni o mansioni, a motivazioni o causali di ricorso e a particolari condizioni dell'impresa utilizzatrice.

Per quanto concerne le restrizioni del mercato della somministrazione di lavoro, è possibile fare una prima distinzione tra gli Stati che prevedono il ricorso a questo strumento soltanto in presenza di talune condizioni, e gli Stati che, al contrario, non prevedono limitazioni di alcun tipo, salvo individuare degli specifici divieti.

Dall'analisi comparata, emerge che, nel caso in cui il Legislatore nazionale decida di imporre dei limiti all'utilizzo di tale strumento, ciò è attuato prevalentemente attraverso l'individuazione di casi specifici di ricorso, con una elencazione tassativa delle ipotesi consentite.

Come è lecito attendersi, gli ordinamenti liberisti o tendenzialmente liberisti (Danimarca, Irlanda, Lituania, Olanda, Regno Unito e Svezia) non prescrivono particolari condizioni di ricorso, salvo prevedere in taluni casi divieti o limitazioni. Unica eccezione in questo senso è data dal Regno Unito che, pur non imponendo particolari limitazioni, prevede che eventuali restrizioni possano essere definite da accordi sindacali, per lo più conclusi a livello locale.

I Paesi con una legislazione restrittiva, o tendenzialmente restrittiva, prevedono invece alcune limitazioni, che possono presentarsi, come nel caso di Belgio, Bulgaria, Francia, Polonia, Portogallo e Spagna, sotto forma di rigida elencazioni delle ipotesi in cui è previsto il ricorso allo strumento, di cui, quelle maggiormente ricorrenti sono:

- picchi di produttività,
- occupazioni stagionali,
- sostituzione di un dipendente il cui contratto sia stato sospeso o interrotto,

- svolgimento di attività temporanee,
- attività di natura straordinaria.

L'Italia in questo senso rappresenta un caso a sé stante in quanto, per le somministrazioni a tempo indeterminato prevede una tipizzazione degli ambiti di ricorso, ampliabili dalla contrattazione collettiva, mentre, per le somministrazioni a tempo determinato, è richiesta la sussistenza di una esigenza oggettiva di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Altri Paesi con una legislazione restrittiva, come la Grecia, hanno escluso la tipizzazione delle ipotesi di ricorso e optato per consentite l'utilizzo della fattispecie per esigenze temporanee ed eccezionali.

Germania ed Ungheria, pur rientrando tra i Paesi con legislazione tendenzialmente restrittiva, non prevedono particolari limitazione al ricorso al lavoro tramite agenzia. Lo stesso dicasi per l'Austria, che non prevede alcun tipo di restrizione, anche se la stipula di contratti a tempo determinato è necessario esplicitare i motivi del ricorso.

Rispetto alle normative precedenti, alcuni Paesi hanno introdotto modifiche ed evoluzioni che hanno, come nel caso di Austria e Grecia, previsto alcune restrizioni precedentemente non contemplate, mentre in altri casi, come quello italiano.

Una riflessione particolare la meritano i Paesi neo-comunitari, in particolare Bulgaria e Romania. Quanto alla prima, la normativa è stata introdotta solo recentemente con la legge n. 7/2012 e prevede casi di ricorso alquanto limitati.

Per quanto riguarda la Romania invece, il Legislatore ha agito in senso contrario, eliminando, attraverso la l. n. 345/2011, legge di modifica del Codice del lavoro, la rigida elencazione delle ipotesi per cui era possibile il ricorso alla somministrazione, scegliendo una formulazione più generica che individua la liceità di tale strumento per esecuzione di compiti specifici e temporanei.

Tabella 8. Condizioni di ricorso

Austria	Non esistono particolari restrizioni. Per stipulare contratti a tempo determinato occorrono però specifiche motivazioni di ricorso.
Belgio	L'utilizzatore può ricorrere ai lavoratori in somministrazione per: <ul style="list-style-type: none"> • la sostituzione di lavoratori assunti a tempo indeterminato il cui contratto di lavoro è stato sospeso o interrotto • i picchi di produttività • attività di lavoro di natura straordinaria
Bulgaria	È possibile ricorrere ai lavoratori in somministrazione per: <ul style="list-style-type: none"> • sostituire il dipendente assente dal lavoro • per portare a compimento un lavoro.
Danimarca	Non esistono particolari restrizioni
Finlandia	Non esistono particolari restrizioni
Francia	Il soggetto utilizzatore può ricorrere ai lavoratori in somministrazione soltanto per l'esecuzione di un compito preciso e temporaneo definito

	<p>“missione”. In particolare tra le ipotesi espressamente individuate ricorrono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la sostituzione temporanea di un lavoratore in caso di assenza o sospensione del rapporto di lavoro nonché di abbandono preventivo del posto di lavoro soggetto a soppressione • i picchi di produttività • le occupazioni stagionali • l’inserimento nel mercato del lavoro di soggetti disoccupati con particolari problemi di natura sociale • l’inserimento del lavoratore presso l’impresa utilizzatrice per consentire il completamento del percorso formativo del lavoratore tramite un periodo di formazione sul lavoro • attività per le quali è normalmente escluso il ricorso al contratto di lavoro a tempo indeterminato
Germania	Non esistono particolari restrizioni
Grecia	La legge n. 3846/2010 ha modificato il sistema precedente che non prevedeva particolari restrizioni, prevedendo che l’utilizzo del lavoro tramite agenzia sia consentito solo al sussistere di esigenze temporanee ed eccezionali.
Irlanda	Non esistono particolari restrizioni.
Italia	<ul style="list-style-type: none"> • Somministrazione a tempo indeterminato: tipizzazione <i>ex lege</i> e rinvio alla contrattazione collettiva (di livello nazionale, aziendale o territoriale). • Somministrazione a tempo determinato: sussistenza di un’esigenza oggettiva espressa attraverso la clausola generale che fa riferimento ad esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Sono previste ipotesi particolari di deroga al principio della causalità necessaria, di carattere oggettivo e soggettivo. In particolare il requisito della causalità non è richiesto: nell’ipotesi del primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi; nelle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva; nel caso in cui il rapporto sia instaurato con un lavoratore svantaggiato o molto svantaggiato ai sensi del reg. 2008/800/CE; nel caso in cui il rapporto di lavoro sia instaurato con soggetti disoccupati percettori di indennità di disoccupazione da almeno sei mesi, di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi o lavoratori in mobilità
Lituania	Non esistono particolari restrizioni
Olanda	Non esistono particolari restrizioni
Polonia	<p>È possibile ricorrere alla somministrazione per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lavori stagionali, periodici e di natura temporanea • lavori per i quali il lavoratore dell’impresa utilizzatrice è temporaneamente indisponibile • sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti
Portogallo	<p>È consentito il ricorso alla somministrazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • per la sostituzione di un lavoratore assente; • per occupare temporaneamente posti di lavoro vacanti per i quali è stata indetta una procedura di selezione (durata massima 6 mesi); • per aumento temporaneo o eccezionale di lavoro (durata massima 12 mesi, con speciale estensione per altri 12 mesi); • in casi particolari e attività temporanee (durata massima 6 mesi,

	<p>con speciale estensione per altri 6 mesi);</p> <ul style="list-style-type: none"> • attività stagionali o attività irregolari (durata massima 6 mesi all'anno); • necessità occasionale di manodopera a causa di fluttuazioni di lavoro durante il giorno o parte della giornata fino a quando la durata di tali situazioni non supera la metà della durata normale di lavoro entro una settimana; • per lo sviluppo di progetti di durata limitata principalmente relativi a riparazioni industriali e ristrutturazione di imprese o negozi (durata massima 6 mesi; ulteriori rinnovi possono essere permessi dall'ispettorato del lavoro) • per lavori occasionali giustificati dalla necessità di fornire un supporto diretto alla famiglia di natura sociale durante certi giorni o parti della giornata;
Regno Unito	Non esistono restrizioni (possono essere eventualmente stabiliti da accordi sindacali, per lo più conclusi a livello locale)
Romania	È possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per eseguire compiti specifici e temporanei, fatte salve alcune eccezioni
Slovenia	Non esistono particolari restrizioni
Spagna	<p>È possibile ricorrere alla somministrazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per la realizzazione di un'opera o di un servizio specifici • per fronteggiare necessità produttive contingenti (accumulo di lavoro, eccesso di ordinativi) • per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto • per coprire temporaneamente un posto di lavoro durante un processo di selezione o avanzamento di carriera per una durata massima di 3 mesi • se l'utilizzatore è una pubblica amministrazione o un soggetto che svolge attività senza scopo di lucro, per favorire l'accesso di categorie a rischio di esclusione sociale. In particolare si tratta di soggetti disoccupati iscritti presso l'ufficio del lavoro, impiegati mediante contratti temporanei di inserimento con lo scopo di realizzare una opera o un servizio di interesse generale o sociale, come mezzo di acquisizione di una esperienza lavorativa e per migliorarne l'occupabilità nell'ambito di determinati programmi • nei casi previsti dalla contrattazione collettiva
Svezia	<ul style="list-style-type: none"> • Non sono previste particolari condizioni di ricorso alla somministrazione • La somministrazione di lavoro può essere conclusa anche nel settore pubblico
Ungheria	Non esistono particolari condizioni di ricorso

4.5. Le restrizioni del mercato della somministrazione: divieti di ricorso al lavoro tramite agenzie

Le restrizioni e i divieti che le diverse legislazioni europee hanno previsto all'interno dei loro ordinamenti dipendono prevalentemente dal persistere di una certa diffidenza verso questa forma di lavoro, anche se le evoluzioni delle normative, il progressivo affermarsi della fattispecie, nonché la direttiva europea che esorta a rivedere le restrizioni e i divieti al ricorso alla somministrazione hanno contribuito ad una loro progressiva riduzione delle limitazioni della fattispecie.

Anche con riferimento ai divieti al ricorso al lavoro tramite agenzia è possibile innanzitutto fare una prima distinzione tra gli Stati che prevedono una rigida elencazione dei casi in cui il ricorso a tale fattispecie è vietato e gli Stati che rimandano invece il compito alla contrattazione collettiva.

È innanzitutto da evidenziare come la quasi totalità degli Stati, eccezion fatta per Germania – dove tuttavia ma i lavoratori somministrati hanno il diritto di rifiutare una missione presso un utilizzatore con lavoratori in sciopero – abbia imposto il divieto di utilizzo del lavoro tramite agenzia per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero. Rispetto a tale profilo e alla prescrizione della direttiva europea n. 104 del 2008 di rivedere le restrizioni e i divieti imposti al ricorso al lavoro tramite agenzia, al considerando 20, la direttiva puntualizza che le disposizioni relative alle restrizioni o ai divieti di ricorso al lavoro tramite agenzia non pregiudicano legislazioni o prassi nazionali che vietano di sostituire lavoratori in sciopero con lavoratori tramite agenzia.

Tabella 9. Divieto di sostituzione di lavoratori in sciopero

Austria	SI
Belgio	SI
Bulgaria	SI
Danimarca	SI
Finlandia	SI (stabilito dal codice di condotta dell'associazione agenzie)
Francia	SI
Germania	NO, ma i lavoratori somministrati hanno il diritto di rifiutare una missione presso un utilizzatore con lavoratori in sciopero
Grecia	SI
Irlanda	SI
Italia	SI
Lituania	SI
Olanda	SI
Polonia	SI
Portogallo	SI
Regno Unito	SI (stabilito dal codice di condotta dell'associazione agenzie)
Romania	SI
Slovenia	SI
Spagna	SI
Svezia	SI
Ungheria	SI

Un'altra tipologia di divieto è volta a tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore, escludendo, in alcuni ordinamenti, la possibilità di ricorso alla somministrazione per lavori particolarmente pericolosi o che richiedono una sorveglianza medica speciale (Belgio, Francia, Lituania, Polonia, Portogallo, Slovenia, Spagna) oppure, come nel caso italiano, l'utilizzo della fattispecie presso imprese che non dimostrino di avere rispettato le disposizioni stabilite dalla disciplina di tutela della salute e sicurezza.

Ulteriori limiti possono essere dettati da esigenze di ordine pubblico o di tutela dei lavoratori: questo è il caso del divieto di invio di lavoratori in somministrazione presso aziende che abbiano proceduto, in un periodo di tempo fra i sei ed i dodici mesi precedenti, a licenziamenti collettivi o economici (Bulgaria, Francia, Grecia, Italia, Spagna), oppure non abbiano effettuato la valutazione dei rischi (Italia, Spagna), oppure nel caso in cui il lavoratore somministrato sia stato dipendente dell'impresa utilizzatrice nei sei mesi precedenti (Germania, Lituania, Polonia, Regno Unito, Svezia, Ungheria). In Polonia, una recente modifica normativa ha eliminato il divieto di utilizzare lavoratori in somministrazione nelle imprese dove si è proceduto a licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti.

I divieti a livello settoriale sono stati nel tempo progressivamente eliminati, tuttavia permangono in Belgio, con riferimento al settore della navigazione interna, al settore portuale e al settore pubblico; in Francia, dove sono presenti restrizioni nel settore pubblico; in Grecia, dove è vietato il ricorso alla somministrazione nel settore edile e negli altri settori che presentino un elevato grado di pericolosità per la salute e la sicurezza del lavoratore; questo è anche il caso della Lituania.

Unico Paese che non prevede alcun tipo di restrizione è la Germania: difatti, nonostante la legislazione tedesca in materia di lavoro tramite agenzia sia considerata tendenzialmente restrittiva, non lo è particolarmente con riferimento ai casi di ricorso, così come ai divieti. Le sole limitazioni poste al ricorso della fornitura di manodopera sono nell'ambito del settore edile.

Sostanziali modifiche rispetto alle normative precedenti sono state introdotte da Austria e Polonia. L'Austria ha introdotto un limite al numero massimo di lavoratori somministrati all'interno dell'impresa, pari al 10% del numero totale dei dipendenti dell'agenzia utilizzatrice. La Polonia invece, attraverso la legge del 23 ottobre del 2009, ha eliminato il divieto di stipulare contratti di somministrazione per le imprese in cui si sia proceduto a licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti.

Circa i Paesi neo-comunitari, particolare attenzione va posta alla Bulgaria che, oltre a prevedere l'ormai assunto divieto circa la sostituzione del lavoratore in sciopero, ed un limite al numero massimo di lavoratori somministrati all'interno dell'impresa (pari al 30% del numero totale dei dipendenti dell'

utilizzatore) prevede una serie di restrizioni che hanno a che fare con lo svolgimento di mansioni ritenute o particolarmente delicate (attività connesse alla sicurezza e alla difesa nazionale), o di bassa qualifica (attività lavorative inquadrata nella prima e seconda categoria di lavoro).

Dato che in Bulgaria la normativa che disciplina il rapporto di lavoro in somministrazione è stata introdotta nel 2012, quindi successivamente alla promulgazione della Direttiva Europea 104/2008, sembra che abbia recepito appieno una delle sue anime principali, ovvero quella relativa alla tutela della salute e sicurezza del lavoratore somministrato.

Tabella 10. Divieti di ricorso

Austria	<ul style="list-style-type: none"> • In caso di sciopero nell'impresa utilizzatrice • Nel settore sanitario pubblico è previsto un numero massimo di lavoratori somministrati • Viene discussa la legittimità di un accordo aziendale che limita il numero massimo di lavoratori somministrati in un'impresa in misura pari al 10% del numero totale dei dipendenti dell'agenzia • Nessun lavoratore deve essere somministrato contro la sua volontà • Il ricorso alla somministrazione non deve mettere in pericolo le condizioni di lavoro di lavoratori dell'impresa utilizzatrice
Belgio	<p>Nei settori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • navigazione interna • portuale (ad Anversa, i lavoratori somministrati possono essere utilizzati nel campo della logistica per sostituire lavoratori a tempo indeterminato il cui contratto di lavoro è stato sospeso) • settore pubblico (non è vietato, ma fortemente limitato a ragioni sostitutive)
Bulgaria	<ul style="list-style-type: none"> • Nelle imprese in cui nei sei mesi precedenti si sia proceduto a licenziamenti collettivi • Per svolgere attività connesse alla sicurezza e alla difesa nazionale • Per la sostituzione di lavoratori in sciopero • Per svolgere attività lavorative inquadrata nella prima e seconda categoria di lavoro (bassa qualifica) • Il numero di lavoratori somministrati non può essere superiore al 30% del numero totale di lavoratori occupati presso l'impresa utilizzatrice
Danimarca	<ul style="list-style-type: none"> • Per la sostituzione di lavoratori in sciopero
Finlandia	<ul style="list-style-type: none"> • Sono stabiliti dalla contrattazione collettiva • Per la sostituzione di lavoratori in sciopero, stabilito dal codice di condotta dell'Associazione delle agenzie private per l'impiego
Francia	<ul style="list-style-type: none"> • Per la sostituzione di lavoratori in sciopero • Per l'esecuzione di lavori particolarmente pericolosi o soggetti a particolari controlli medici. Sono previste due deroghe: • quando il lavoro comporti il contatto con sostanze o agenti tossici ma l'attività è svolta con protezioni sicure;

	<ul style="list-style-type: none"> • quando sia stata richiesta una specifica autorizzazione allo svolgimento di attività classificate come pericolose • Per la sostituzione del medico competente relativamente al servizio di sorveglianza sanitaria • Nei 6 mesi successivi a licenziamento per motivi economici, è vietato il ricorso alla somministrazione di lavoro per punte di produzione comprese le commesse temporanee e a durata definita che non rientrano nella ordinaria attività dell'impresa • l'utilizzo del lavoro tramite agenzia resta tuttavia possibile se il contratto di missione non supera i tre mesi e non è prorogabile, oppure nel caso di una commessa eccezionale destinata all'esportazione che richiede mezzi qualitativi e quantitativi straordinari per l'impresa. In questa ultima circostanza, il ricorso è tuttavia subordinato alla informazione e consultazione del comitato l'impresa • Nel settore pubblico, secondo la tesi dominante, salvo che per circostanze di carattere eccezionale. Il reclutamento di personale ausiliario in somministrazione resta rigorosamente disciplinato, in questa prospettiva, dalle regole generali del diritto amministrativo. Una parte minoritaria della dottrina ritiene invece che, salvo casi particolari, anche la pubblica amministrazione possa ricorrere alla somministrazione di lavoro
Germania	<ul style="list-style-type: none"> • Nessun particolare divieto (fino al 1° gennaio 2003 era vietato l'utilizzo nel settore edile, ma tale divieto è stato superato, anche se permangono alcune limitazioni) • Le agenzie di <i>Personal Service</i> non possono inviare lavoratori presso le aziende delle quali erano precedentemente dipendenti
Grecia	<ul style="list-style-type: none"> • Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero • Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto nei 12 mesi precedenti a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione • Nel settore edile e negli altri settori che presentano un elevato grado di pericolosità per la salute e la sicurezza dei lavoratori
Irlanda	<ul style="list-style-type: none"> • Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero • Negli altri casi previsti dagli accordi collettivi
Italia	<ul style="list-style-type: none"> • Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero • Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della l. 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, il divieto opera altresì presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione • Con imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive

	modifiche
Lituania	<ul style="list-style-type: none"> • Nei settori pericolosi • Per la sostituzione di lavoratori che sono stati licenziati a seguito della riduzione di posti di lavoro
Olanda	<ul style="list-style-type: none"> • Per la sostituzione di lavoratori in sciopero
Polonia	<ul style="list-style-type: none"> • Per la sostituzione di lavoratori in sciopero • Nei lavori particolarmente pericolosi (come regolamentato nell'art. 23715 del codice del lavoro) • Per posizioni precedentemente occupate da un lavoratore dell'impresa utilizzatrice licenziato nei 3 mesi precedenti
Portogallo	<ul style="list-style-type: none"> • Per la sostituzione di lavoratori in sciopero • Per lavori particolarmente pericolosi
Regno Unito	<ul style="list-style-type: none"> • Per la sostituzione di lavoratori in sciopero • Nel caso in cui un lavoratore sia stato dipendente, nei 6 mesi precedenti, dell'impresa utilizzatrice, a meno di un consenso scritto del lavoratore
Romania	<ul style="list-style-type: none"> • Per la sostituzione di lavoratori in sciopero
Slovenia	<ul style="list-style-type: none"> • divieto di utilizzare i lavoratori in somministrazione nel caso in cui nei 12 mesi precedenti la società utilizzatrice abbia cessato i contratti di un numero di lavoratori maggiore di quelli che si intendono inserire • divieto di utilizzare i lavoratori temporanei nei luoghi di lavoro che comportano maggiori pericoli o rischi • restrizioni sull'uso della somministrazione possono essere imposte da contratti collettivi di lavoro • divieto di inviare in missione presso lo stesso utilizzatore in maniera continuativa o con interruzioni fino a un mese per più di un anno in caso di adibizione del lavoratore a mansioni equivalenti
Spagna	<ul style="list-style-type: none"> • Per la sostituzione di lavoratori in sciopero • Per lavori particolarmente pericolosi per la salute e la sicurezza dei lavoratori • Quando, nei 12 mesi immediatamente precedenti alla stipulazione del contratto, l'impresa beneficiaria della prestazione lavorativa abbia soppresso i posti di lavoro che intende affidare ai lavoratori in somministrazione mediante licenziamenti illegittimi o per le cause previste dagli artt. 50, 51 e 52, lett. c, dello Statuto dei lavoratori • Nei confronti di altre agenzie di somministrazione • Per lavori da svolgere presso imprese che non hanno effettuato un'appropriata valutazione dei rischi lavorativi
Svezia	<ul style="list-style-type: none"> • L'agenzia non può inviare in missione presso una impresa utilizzatrice un lavoratore che sia stato alle dipendenze dell'impresa nei 6 mesi precedenti • Non sono previste limitazioni in ordine al settore di attività dell'utilizzatore
Ungheria	<ul style="list-style-type: none"> • Per la sostituzione di lavoratori in sciopero • Nel caso in cui l'impresa utilizzatrice abbia risolto il rapporto di lavoro del lavoratore in questione nei sei mesi precedenti

4.6. La disciplina dei contratti nell'ambito della somministrazione di lavoro

4.6.1. Il contratto di somministrazione di lavoro

Un profilo rilevante nell'ambito della regolamentazione della somministrazione di lavoro è rappresentato dalla forma del contratto di somministrazione che costituisce un importante strumento a disposizione degli organi ispettivi per la verifica del rispetto delle disposizioni normative.

Per quel che concerne il contratto di somministrazione di lavoro, esso può essere analizzato in relazione alla forma e alla durata che assume.

Belgio, Bulgaria, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Italia, Polonia, Portogallo, Romania, Spagna e Ungheria ovvero i Paesi con legislazione tendenzialmente restrittiva, richiedono la forma scritta. Al contrario, come ci si attenderebbe, gli altri paesi, caratterizzati prevalentemente da una legislazione liberista, non sussiste tale obbligo.

Tabella 11. Forma e contenuto del contratto di somministrazione

Austria	Non è previsto l'obbligo di forma scritta
Belgio	Forma scritta. Il contratto di somministrazione deve indicare il nome dell'azienda utilizzatrice, la retribuzione, la mansione e la qualifica del lavoratore somministrato.
Bulgaria	Forma scritta. Il contratto di somministrazione deve indicare: l'inquadramento e le mansioni dell'attività lavorativa per cui si ricorre al lavoratore somministrato; la durata della somministrazione; gli obblighi dei lavoratori somministrati nei confronti dell'agenzia di somministrazione e dell'impresa utilizzatrice; le procedure da adottare in caso di congedo; le modalità di scambio di informazioni tra l'agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice; la modalità di definizione del salario; le modalità con cui l'impresa utilizzatrice comunica all'agenzia di somministrazione le ore di lavoro effettuate ed il corrispettivo salario di base e supplementare (straordinari e lavoro notturno); la formazione iniziale necessaria per svolgere il lavoro; il titolare della responsabilità in caso di fallimento; altre condizioni relative allo svolgimento del lavoro temporaneo
Danimarca	Non è previsto l'obbligo di forma scritta
Finlandia	Forma scritta.
Francia	Forma scritta. Il contratto di somministrazione deve indicare: le ragioni che

	giustificano il ricorso alla somministrazione di lavoro; il nome e la qualifica del lavoratore sostituito nel caso di somministrazione per ragioni sostitutive e la durata della somministrazione; la previsione espressa dell'eventualità di una deroga della durata iniziale della somministrazione; le condizioni contrattuali (orario di lavoro, luogo di lavoro, periodo di prova, ecc.); la retribuzione dovuta tenendo in considerazione quella cui avrebbe diritto un lavoratore assunto con la medesima qualifica presso l'utilizzatore; le specifiche misure protettive
Germania	Forma scritta. Il contratto di somministrazione deve indicare: il possesso, da parte dell'agenzia di somministrazione, dell'autorizzazione necessaria per lo svolgimento dell'attività di fornitura di manodopera; la mansione che il lavoratore tramite agenzia dovrà svolgere per l'utilizzatore; la qualifica professionale richiesta; le condizioni di lavoro applicabili, compresa la retribuzione, se il lavoratore fosse assunto direttamente dall'utilizzatore.
Grecia	Forma scritta. Il contratto di somministrazione deve indicare il trattamento economico e gli estremi assicurativi. Deve altresì indicare le ragioni che giustificano il ricorso alla somministrazione di lavoro.
Irlanda	Nessuna previsione
Italia	Forma scritta. Il contratto di somministrazione deve indicare: gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; il numero dei lavoratori da somministrare; i casi e le ragioni che giustificano la somministrazione; l'indicazione della presenza di eventuali rischi per la salute dei lavoratori e le misure preventive adottate; la data di inizio e la durata prevista del contratto; le mansioni e gli inquadramenti dei lavoratori; il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo dei lavoratori; l'assunzione da parte del somministratore dell'obbligo di corrispondere al lavoratore i trattamenti retributivi e previdenziali; l'assunzione da parte dell'utilizzatore dell'obbligo di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali effettivamente sostenuti; l'assunzione da parte dell'utilizzatore dell'obbligo di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili; l'assunzione da parte dell'utilizzatore dell'obbligo di pagamento diretto al lavoratore e in caso di inadempimento del somministratore, del trattamento economico e del versamento dei contributi previdenziali
Lituania	Non è previsto l'obbligo di forma scritta
Olanda	Non è previsto l'obbligo di forma scritta
Polonia	Forma scritta.
Portogallo	Forma scritta.
Regno Unito	Non è previsto l'obbligo di forma scritta

Romania	Non specificato
Slovenia	Non specificato
Spagna	Forma scritta.
Svezia	Non è previsto l'obbligo di forma scritta
Ungheria	Forma scritta.

Anche con riferimento alla durata del contratto di somministrazione si ripropone la dicotomia tra legislazione restrittiva e liberale. Infatti, sono per la maggior parte i Paesi a legislazione restrittiva o tendenzialmente restrittiva, come Belgio, Francia, Grecia, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia, e Spagna, ad aver posto un vincolo alla durata al contratto di somministrazione.

In generale, i Paesi che prevedono una durata massima alla somministrazione di lavoro individuano un limite unico, al contrario la Spagna, con la legge n. 14/1994, che rinvia all'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori Spagnolo, disciplina la durata della missione in funzione della causale di ricorso al lavoro tramite agenzia, tenendo quindi in considerazione le specifiche esigenze differenziate secondo le ragioni del ricorso.

In tutti gli altri Paesi, il Legislatore non ha posto alcun limite temporale, salvo qualche caso, come quello del Regno Unito, in cui alcune restrizioni possono essere stabilite da accordi sindacali conclusi per lo più a livello locale.

Nuovamente l'Italia si configura come un caso particolare, in quanto è ammessa sia la somministrazione a tempo indeterminato sulla base di una serie di ipotesi normativamente individuate, sia a tempo determinato al sussistere di ragione di ordine tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

In un'ottica di deregolamentazione, la Grecia ha innalzato il limite massimo della durata delle missioni a 36 mesi. Oltre tale limite, il lavoratore viene considerato assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione.

Alcune importanti modifiche sono state inoltre introdotte in alcuni ordinamenti a seguito della possibilità di poter svolgere formazione in apprendistato: un esempio è il caso della Francia, la cui precedente normativa stabiliva che la durata massima del contratto fosse di 24 mesi, ora aumentata a 36 mesi proprio a tale scopo.

Con riguardo ai Paesi neo-comunitari, la Bulgaria non ha regolamentato la temporaneità del contratto di somministrazione, mentre la Romania, che precedentemente prevedeva che la durata di una missione dovesse essere inferiore a 12 mesi, con una eventuale possibilità di proroga di 6 mesi, ora, con la nuova normativa, ha stabilito un limite minimo (24 mesi) ed un limite massimo (36 mesi) di durata del contratto.

Tabella 12. Temporaneità della missione

Austria	NO
Belgio	SI: - Sostituzione di lavoratori assunti a tempo indeterminato il cui contratto di lavoro è stato sospeso: durata della missione pari alla durata della sospensione del dipendente o 6 mesi rinnovabili una sola volta - Temporaneo aumento del carico di lavoro: durata della missione 6 mesi rinnovabili due volte - Lavoro straordinario: durata della missione 3 mesi
Bulgaria	NO
Danimarca	NO
Finlandia	NO
Francia	SI: - la durata massima del contratto di somministrazione è di 18 mesi (comprensivi di rinnovi), salvo due eccezioni: la durata del contratto è di 9 mesi in caso di attesa dell'entrata in servizio di un dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato o quando l'oggetto del contratto consiste nella realizzazione di lavori urgenti; la durata massima del contratto è di 24 mesi in caso di missione all'estero o di sopravvenienza di picchi nelle esportazioni - la durata del contratto può essere aumentata a 36 mesi in caso di formazione in apprendistato, in modo tale che la durata del contratto sia uguale alla durata della formazioni
Germania	NO: - nel corso degli anni la limitazione temporale della somministrazione è stata progressivamente aumentata dagli originari 3 mesi ai 24 mesi (dal 1° gennaio 2002) fino all'eliminazione di tale limite (dal 1° gennaio 2003)
Grecia	SI: -la legge n. 3846/2010 ha modificato la disciplina del lavoro in somministrazione innalzando il limite della durata massima delle missioni che ora è fissato in 36 mesi, oltre i quali la prosecuzione della missione determina la trasformazione del contratto di somministrazione in contratto a tempo indeterminato con l'agenzia di lavoro temporaneo.
Irlanda	NO - Non esistono limiti di legge per la durata della missione, tuttavia particolari limiti possono essere stabiliti da accordo sindacali che per lo più sono conclusi a livello locale.
Italia	NO E' ammessa la somministrazione a tempo indeterminato in una serie di ipotesi normativamente individuate e la somministrazione a tempo determinato al sussistere di ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo (salve le ipotesi di deroga normativamente previste).

Lituania	NO
Paesi Bassi	NO
Polonia	SI: - la durata della missione non può superare 18 mesi nell'arco di 36 mesi ad eccezione di quando il lavoratore somministrato sostituisce un lavoratore temporaneamente assente
Portogallo	SI: - la durata della missione, inclusi i rinnovi, non può superare i 2 anni - il contratto di lavoro temporaneo si protrae per un tempo indefinito necessario per soddisfare il bisogno temporaneo dell'utente e non può superare i limiti di tempo specificati
Regno Unito	NO: - non esistono limiti di legge (ma limiti di durata possono essere stabiliti da accordi sindacali che per lo più sono conclusi a livello locale)
Romania	SI: - la durata della missione non può essere inferiore a 24 mesi - è prevista la possibilità di proroga, purché la missione, nel suo periodo complessivo, non superi i 36 mesi
Slovenia	Non specificato
Spagna	SI: - non è fissata una durata massima, essa dipende dalla ragione della somministrazione. La legge n. 14/1994, rinvia all'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori Spagnolo, trattando così simmetricamente lavoro a termine standard e somministrazione. La durata della missione viene determinata dall'art. 15 in funzione della causale: nel caso di sostituzione di un lavoratore con diritto alla conservazione del posto, la durata dipenderà dal momento in cui il lavoratore riprenderà il suo posto di lavoro (e comunque al massimo corrisponderà al periodo entro cui sussiste il diritto alla conservazione del posto). Nel caso della realizzazione di un'opera o di un servizio specifici, il contratto terminerà con la fine dell'opera o del servizio. Nel caso di somministrazione per la copertura temporanea di un posto di lavoro durante il processo di selezione o promozione, la durata massima è di 3 mesi
Svezia	NO
Ungheria	NO

4.6.2. Il contratto di lavoro nell'ambito della somministrazione

Nella quasi totalità degli ordinamenti, il contratto di lavoro tra agenzia e lavoratore è qualificato come contratto di lavoro subordinato. L'unica eccezione è costituita dal Regno Unito, dove la natura del contratto può essere in alternativa subordinata o autonoma, anche se la giurisprudenza anglosassone tende a configurare il rapporto di lavoro in somministrazione come un rapporto di lavoro atipico.

Per la maggior parte degli ordinamenti, poi, il contratto di lavoro in somministrazione può essere a tempo determinato o indeterminato ed è regolamentato dalla disciplina generale dei contratti. Solamente Belgio, Bulgaria, Francia, e Polonia considerano lecito stipulare solamente contratti di lavoro in somministrazione a termine.

Con riferimento, invece, alla forma del contratto di lavoro, paesi come Bulgaria, Francia, Germania (ove previsto dal contratto collettivo di settore) Danimarca (per autoregolazione), Romania e Spagna richiedono l'obbligo della forma scritta anche per il contratto di lavoro nell'ambito della somministrazione che, nella maggior parte dei casi, deve contenere la disciplina del rapporto di lavoro (durata, diritti del lavoratore, ferie, ecc.). In Grecia, invece, pur prevedendo l'obbligo di forma scritta, la legge non contempla particolari prescrizioni circa il contenuto.

In altri paesi, così come in Italia, la forma scritta è prevista soltanto se è richiesta dalla disciplina della tipologia contrattuale che si sta stipulando, per esempio in Italia, la forma scritta è obbligatoria qualora il contratto sia stipulato a tempo determinato, in quanto l'apposizione del termine deve risultare direttamente o indirettamente da atto scritto.

Gli ordinamenti, che non prevedono l'obbligo della forma scritta, possono tuttavia stabilire, come nel caso di Austria, Germania e Regno Unito, che il somministratore rilasci al lavoratore uno specifico documento scritto nel quale siano riportate alcune informazioni quali: nome, indirizzo dell'agenzia, estremi dell'autorizzazione; importo dell'indennità di disponibilità, nome, indirizzo e data di nascita del lavoratore; natura dell'attività che deve essere svolta dal lavoratore; inizio e durata del rapporto di lavoro; il periodo di preavviso per la risoluzione del contratto; il livello retributivo e l'importo della retribuzione; obblighi del datore (agenzia) in caso di malattia, ferie e non occupazione del lavoratore; data e luogo della costituzione del rapporto; durata delle ferie spettanti nell'anno.

Il confronto comparato consente perciò di verificare come l'obbligatorietà della forma scritta per il contratto di lavoro nell'ambito della somministrazione sia meno frequente rispetto al contratto di somministrazione. Tendenzialmente, questo dipende dalla circostanza per cui, nella maggior parte degli ordinamenti in esame, tale contratto è considerato un "normale" contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, e come

tale, la necessità o meno della forma scritta è subordinata alla specifica disciplina contrattuale che assume.

Tabella 13. Forma e tipologia del contratto di lavoro in somministrazione

Austria	<ul style="list-style-type: none"> • È un normale contratto di lavoro subordinato tra il lavoratore e il somministratore • Deve però essere rilasciato dal somministratore al lavoratore uno specifico documento contenente alcune informazioni, quali: nome, indirizzo dell'agenzia, estremi dell'autorizzazione; importo dell'indennità di disponibilità, nome, indirizzo e data di nascita del lavoratore; natura dell'attività che deve essere svolta dal lavoratore; inizio e durata del rapporto di lavoro; il periodo di preavviso per la risoluzione del contratto; il livello retributivo e l'importo della retribuzione; obblighi del datore (agenzia) in caso di malattia, ferie e non occupazione del lavoratore; data e luogo della costituzione del rapporto; durata delle ferie spettanti nell'anno • La legge sulla somministrazione di lavoro si applica anche a lavoratori autonomi, economicamente dipendenti
Belgio	<ul style="list-style-type: none"> • È un contratto di lavoro subordinato disciplinato dalla normativa relativa al contratto a tempo determinato.
Bulgaria	<ul style="list-style-type: none"> • È un normale contratto di lavoro subordinato tra il lavoratore e il somministratore • Viene stipulato in forma scritta e deve indicare: luogo di lavoro, qualifica di assunzione, durata del contratto, periodo di preavviso per ambo le parti, retribuzione e orario di lavoro giornaliero o settimanale
Danimarca	<ul style="list-style-type: none"> • È un normale contratto di lavoro subordinato tra il lavoratore e il somministratore. Secondo un'autoregolamentazione che le agenzie si sono date esso deve essere redatto per iscritto e deve contenere la disciplina del rapporto di lavoro (durata, diritti, ferie, ecc.)
Finlandia	<ul style="list-style-type: none"> • È un normale contratto di lavoro subordinato tra il lavoratore e il somministratore • Deve però essere rilasciato dal somministratore al lavoratore uno specifico documento contenente le principali condizioni contrattuali, quali: il domicilio del lavoratore e la sede del datore di lavoro; la data di inizio del lavoro; la durata e la motivazione del termine del contratto; il periodo di prova; il luogo di lavoro; i principali doveri del lavoratore; il contratto collettivo applicabile; la remunerazione e il periodo di paga; l'orario di lavoro; le modalità di definizione delle ferie annuali; il periodo di preavviso e le ragioni di determinazione dello stesso
Francia	<ul style="list-style-type: none"> • È un normale contratto di lavoro subordinato tra il lavoratore e il somministratore, il cui contenuto deve essere comunicato al lavoratore entro due giorni dall'inizio dell'attività • Il contratto deve contenere alcune informazioni essenziali: la riproduzione delle clausole contenute nel contratto di somministrazione; la qualifica di assunzione; la retribuzione dovuta e l'indennità "di compensazione" (solitamente il 10% della retribuzione); ove esiste, la durata del periodo di prova; la clausola di indennizzo per il lavoratore che svolgerà la prestazione al di

	fuori dell'area metropolitana; la tipologia del fondo di pensione complementare a cui far riferimento. Inoltre nel contratto di lavoro deve essere necessariamente contemplata la facoltà per l'utilizzatore di assumere il lavoratore in somministrazione, al termine della missione
Germania	<ul style="list-style-type: none"> • La legge non prevede obblighi di forma per la stipulazione del contratto. In alcuni settori, il contratto collettivo (<i>Manteltarifvertrag</i>) prevede la forma scritta • Deve però essere rilasciato dal somministratore al lavoratore uno specifico documento contenente alcune informazioni, quali: nome, indirizzo dell'agenzia, estremi dell'autorizzazione; importo dell'indennità di disponibilità, nome, indirizzo e data di nascita del lavoratore; natura dell'attività che deve essere svolta dal lavoratore; inizio e durata del rapporto di lavoro; il periodo di preavviso per la risoluzione del contratto; il livello retributivo e l'importo della retribuzione; obblighi del datore (agenzia) in caso di malattia, ferie e non occupazione del lavoratore; data e luogo della costituzione del rapporto; durata delle ferie spettanti nell'anno • Originariamente il rapporto doveva essere normalmente a tempo indeterminato, anche se il primo contratto concluso fra il somministratore e il lavoratore poteva essere a tempo determinato e rinnovabile. Dal 1° gennaio 2003 sono stati eliminati tali limiti e i lavoratori possono essere assunti a tempo determinato per il periodo di missione presso l'impresa utilizzatrice. • Ai contratti di lavoro a tempo determinato si applica la normativa generale sui contratti di lavoro a termine (<i>Teilzeitarbeits- und Befristungsgesetz</i>). Secondo questa legge, solo la stipulazione del primo contratto a termine non richiede un giustificato motivo
Grecia	<ul style="list-style-type: none"> • L'agenzia è legata al lavoratore somministrato da un contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato. E' ammessa la possibilità di assumere il lavoratore anche con contratto part-time. L'invio in missione presso un utilizzatore può non essere contestuale all'assunzione, in questo caso al lavoratore saranno comunicate in un momento successivo e prima dell'invio in missione i termini specifici della prestazione che andrà a svolgere presso l'utilizzatore. Non ci sono particolari prescrizioni quanto al contenuto.
Irlanda	<ul style="list-style-type: none"> • Devono essere rispettati gli obblighi di forma e di contenuto previsti per la tipologia di contratto di lavoro stipulato con il lavoratore
Italia	<ul style="list-style-type: none"> • Devono essere rispettati gli obblighi di forma e di contenuto previsti per la tipologia di contratto di lavoro stipulato fra agenzia e lavoratore. Es.: non sono previsti obblighi di forma se il contratto è stipulato a tempo indeterminato; se, invece, il contratto di lavoro è stipulato a termine, l'apposizione del termine deve risultare direttamente o indirettamente da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni oggettive che legittimano l'apposizione del termine • È esplicitamente prevista la possibilità per le Agenzie per il Lavoro di assumere in apprendistato lavoratori da inviare in missione nell'ambito di una somministrazione a tempo indeterminato.
Lituania	<ul style="list-style-type: none"> • È un contratto di lavoro subordinato la cui disciplina è rimessa al

	<p>Codice del lavoro e deve contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ la procedura di chiamata e di assegnazione del lavoratore somministrato e il recesso da parte dell'impresa utilizzatrice; ○ la procedura di comunicazione circa l'inizio e la fine dei lavori per l'impresa utilizzatrice; ○ l'importo della retribuzione e le modalità di pagamento per i periodi di tempo tra una missione e l'altra; la retribuzione deve essere quella che il lavoratore avrebbe ricevuto se fosse stato assunto direttamente dall'impresa utilizzatrice, salve le ipotesi in cui i lavoratori in somministrazione abbiano sottoscritto contratti di lavoro a tempo indeterminato e ricevano la stessa retribuzione tra i periodi di interruzione tra una missione e l'altra e durante la missione ○ l'orario di lavoro cui è soggetto il lavoratore temporaneo <ul style="list-style-type: none"> • Durante il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di assegnazione, lo stesso ha diritto di recedere dal contratto di lavoro mediante notifica all'agenzia di lavoro entro e non oltre 7 giorni, salva la previsione, all'interno del contratto collettivo dei lavoratori in somministrazione, di un periodo diverso che, in ogni caso, non può essere superiore a un mese.
Olanda	<ul style="list-style-type: none"> • Al contratto di lavoro in somministrazione è attribuito lo stesso <i>status</i> del contratto di lavoro subordinato, il somministratore è il datore di lavoro • Il contratto è a tempo determinato, ma dopo un certo periodo di tempo e a determinate condizioni il contratto di lavoro è trasformato a tempo indeterminato • Nel caso in cui l'impresa utilizzatrice non voglia più avvalersi della prestazione del lavoratore, il contratto di lavoro si ritiene concluso. Il lavoratore invece può dimettersi in ogni momento • Il rapporto di lavoro fra il lavoratore e il somministratore attraversa diverse fasi successive. I lavoratori sono suddivisi in base alla loro storia occupazionale presso il somministratore (<i>fase 1</i>: da 1 a 6 mesi, il rapporto di lavoro termina con la fine della missione o per malattia del lavoratore; <i>fase 2</i>: da 7 a 12 mesi, vengono verificate le necessità di formazione del lavoratore; <i>fase 3</i>: da 12 a 18 (36) mesi, sono introdotti alcuni diritti ulteriori, ad es. la retribuzione al 100% in caso di malattia; <i>fase 4</i>: oltre i 18 o 36 mesi (presso la stessa impresa utilizzatrice), il contratto del lavoratore si trasforma a tempo indeterminato)
Polonia	<ul style="list-style-type: none"> • Il lavoratore in somministrazione è dipendente della agenzia per il lavoro, che lo assume attraverso un contratto a tempo determinato, secondo le regole comuni del codice del lavoro
Portogallo	<ul style="list-style-type: none"> • È un normale contratto di lavoro subordinato tra il lavoratore e il somministratore a termine o a tempo indeterminato
Regno Unito	<ul style="list-style-type: none"> • Il lavoratore può essere legato al somministratore da un contratto di lavoro subordinato oppure avere un contratto di lavoro autonomo. In ogni caso la giurisprudenza inglese tende a configurare il rapporto di lavoro in somministrazione come un rapporto di lavoro atipico • Non è richiesta la forma scritta, però il somministratore deve informare per iscritto il lavoratore dei termini e delle condizioni

	contrattuali, del salario minimo, della qualifica e del tipo di lavoro che deve essere svolto e inoltre deve informare il lavoratore dell'attività svolta dall'impresa utilizzatrice e dell'orario di lavoro
Romania	<ul style="list-style-type: none"> • È un contratto di lavoro subordinato stipulato in forma scritta • Deve regolare il luogo e la durata della missione, orario di lavoro, periodo di prova, condizioni di lavoro e possibili rischi, periodi di preavviso, retribuzione, qualificazioni del lavoratore
Slovenia	<ul style="list-style-type: none"> • È un normale contratto di lavoro subordinato tra il lavoratore e il somministratore a termine o a tempo indeterminato
Spagna	<ul style="list-style-type: none"> • Si tratta di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato. Non è ammessa la possibilità di utilizzare il contratto di apprendistato. • Deve essere stipulato per iscritto e registrato presso l'Ufficio del lavoro entro 10 giorni dalla conclusione
Svezia	<ul style="list-style-type: none"> • Il contratto di lavoro è un normale contratto di lavoro subordinato stipulato tra il prestatore di lavoro e il somministratore • Sono vietate clausole che impediscano l'assunzione del lavoratore alle dirette dipendenze dell'impresa utilizzatrice
Ungheria	<ul style="list-style-type: none"> • Si tratta di un contratto di lavoro subordinato A tempo determinato o a tempo indeterminato. Se il contratto è a tempo determinato la sua durata non può essere superiore a 5 anni.

Anche il profilo della durata è sostanzialmente collegato alla tipologia del contratto stipulato tra agenzia e lavoratore. Come già indicato, nella maggior parte dei paesi, il contratto di lavoro nell'ambito della somministrazione può essere stipulato sia a termine sia a tempo indeterminato. Tuttavia, nel caso in cui il contratto di lavoro sia a tempo determinato, può essere stabilita una durata massima. È il caso di Italia, Lituania, Svezia, Ungheria.

Le modifiche apportate alla disciplina della durata dei contratti di lavoro in somministrazione sono spesso speculari a quelle introdotte circa i contratti di fornitura di manodopera. La Francia ha previsto un aumento della durata del contratto fra lavoratore e somministratore, portandola a 36 mesi in caso apprendistato, così come previsto per il contratto di somministrazione. Analogamente, la Romania ha adeguato i limiti della durata del contratto di lavoro in somministrazione a quelli del contratto di fornitura di manodopera introdotti dalla recente normativa. Ha poi previsto la possibilità di stipulare contratti di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato, consentendo inoltre al lavoratore, nel periodo tra due missioni, di accedere ai servizi messi a disposizione dall'agenzia riguardanti la formazione, l'assistenza legale e i servizi per l'infanzia. Al contrario la Bulgaria, pur non avendo regolamentato la temporaneità della somministrazione di lavoro, prevede una durata massima del contratto tra lavoratore e somministratore di tre anni.

Tabella 14. Durata del contratto tra lavoratore e somministratore

Austria	Il contratto di lavoro può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato e non deve coincidere con la durata della missione. In caso di contratto a tempo determinato è richiesta l'esistenza di una giustificazione oggettiva
Belgio	La sua durata dipende dalla motivazione al ricorso
Bulgaria	Per contratti di lavoro a tempo determinato è previsto una durata massima di 3 anni
Danimarca	Non è previsto alcun limite di durata e può essere sempre rinnovato alla scadenza
Finlandia	Nella maggior parte dei casi è stabilita dalla contrattazione collettiva.
Francia	<ul style="list-style-type: none"> - A tempo determinato per la durata della missione - La durata massima dei contratti è normalmente di 18 mesi, salvo per i contratti stipulati in attesa dell'assunzione di un lavoratore tramite un contratto a tempo indeterminato o in caso di un lavoro urgente (9 mesi), ovvero nelle ipotesi di un ordine eccezionale d'esportazione o di un'attività che deve essere eseguita all'estero (24 mesi) - la durata del contratto viene estesa a 36 mesi in caso di apprendistato - Il contratto può essere rinnovato una sola volta, per un periodo determinato che sommato al termine iniziale non deve comunque eccedere il periodo massimo suddetto
Germania	A tempo determinato o indeterminato (dal 1° gennaio 2003 è possibile che il contratto fra lavoratore e somministratore sia a tempo determinato, coincidente con la durata della missione presso l'impresa utilizzatrice, ipotesi prima vietata)
Grecia	Il contratto di lavoro può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato.
Irlanda	Non esistono particolari indicazioni sulla tipologia contrattuale che lega l'agenzia al lavoratore, generalmente si tratta di contratti a termine di durata coincidente a quella della missione presso l'utilizzatore.
Italia	<p>Il contratto di lavoro può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato. Nel caso in cui il lavoratore sia assunto a tempo determinato trovano applicazione i limiti temporali previsti dal contratto collettivo per la categoria delle Agenzie per il Lavoro: il lavoratore assunto con contratto di somministrazione a tempo determinato ha diritto ad essere assunto con un nuovo contratto a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro qualora abbia prestato attività lavorativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - anche presso diverse imprese utilizzatrici in esecuzione di due o più contratti di lavoro in somministrazione stipulati con la medesima agenzia per un periodo complessivo pari a 42 mesi anche non consecutivi - in esecuzione di un unico contratto eventualmente prorogato con la stessa impresa utilizzatrice per un periodo di 36 mesi.
Lituania	A tempo indeterminato e determinato. Il contratto di lavoro in regime di somministrazione a tempo determinato può avere una durata massima di 180 giorni.
Olanda	Non esiste una durata massima del contratto, ma il lavoratore diventa dipendente a tempo indeterminato dell'agenzia, se conclude 3 contratti consecutivi a tempo determinato per 3 mesi ciascuno oppure tanti contratti a tempo determinato per un totale di 36 mesi

Polonia	A tempo determinato, per massimo di 12 mesi in un periodo di 36 mesi
Portogallo	Può essere stipulato a termine o a tempo indeterminato; non può essere superiore ai 2 anni, ai 6 mesi o ai 12 mesi nel caso in cui venga stipulato rispettivamente per <i>“vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou acréscimo excepcional da actividade da empresa”</i> . (vd. art. 178)
Regno Unito	Non è predeterminata
Romania	- È possibile stipulare tra un’agenzia di somministrazione e un lavoratore più contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato per diverse missioni per un periodo minimo di 24 mesi e massimo di 36 (comprensivo di rinnovi) - È possibile stipulare un contratto di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato: nel periodo tra due missioni il lavoratore ha diritto ad avere accesso ai servizi messi a disposizione dall’agenzia riguardanti la formazione, l’assistenza legale e i servizi per l’infanzia per migliorare l’occupabilità
Slovenia	A tempo determinato o a tempo indeterminato
Spagna	A tempo determinato o a tempo indeterminato
Svezia	- A tempo determinato o a tempo indeterminato - Se il contratto è a tempo determinato, la durata massima è di 12 mesi (estensibile in alcuni casi fino a 18 mesi)
Ungheria	A tempo determinato o a tempo indeterminato. Se il contratto è a tempo determinato la sua durata non può essere superiore a 5 anni.

4.7. Lo «statuto giuridico» del lavoratore in somministrazione

4.7.1. La ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore

Il rapporto in somministrazione, quale rapporto trilaterale tra agenzia per il lavoro, azienda utilizzatrice e lavoratore, crea non poche difficoltà in relazione alla tutela effettiva dei lavoratori somministrati soprattutto per quanto riguarda la ripartizione tra somministratore e utilizzatore di diritti, obblighi, poteri e responsabilità in capo al datore di lavoro. Sono le disposizioni normative e in alcuni casi le pronunce giurisprudenziali ad attribuire al somministratore o all’utilizzatore gli obblighi nei confronti del lavoratore. Spesso, la responsabilità nei confronti del lavoratore somministrato è solidale e condivisa dai due soggetti.

Il somministratore è il formale datore di lavoro e ad esso è affidata la responsabilità dell’erogazione delle spettanze retributive e del versamento dei contributi sociali, generalmente in solido con l’impresa utilizzatrice.

L’agenzia di somministrazione è inoltre responsabile verso terzi dei danni arrecati dal prestatore di lavoro nell’esercizio delle sue mansioni, in Danimarca, Finlandia, Francia Lituania, Svezia, mentre per esempio in Italia responsabile è l’utilizzatore, che esercita il potere direttivo e organizza il lavoro.

All’agenzia sono, poi, attribuiti obblighi attinenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche se ad essi si aggiungono specifici obblighi dell’impresa

utilizzatrice (Austria, Francia, Olanda, Italia), con riferimento a profili della salute e sicurezza tipici delle lavorazioni eseguite nell'azienda.

Situazione particolarmente problematica per quanto concerne la ripartizione degli obblighi tra somministratore e utilizzatore la troviamo nel Regno Unito poiché il contratto che lega il lavoratore all'agenzia per il lavoro può essere di natura tanto subordinata quanto autonoma. In tal ultimo caso troverà applicazione la normativa sul lavoro dipendente.

Tabella 15. Ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore

Austria	<p><i>Il somministratore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • è da ritenersi datore di lavoro: eroga le retribuzioni e versa le contribuzioni sociali • è responsabile per la sicurezza personale del lavoratore <p><i>L'utilizzatore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • è da ritenersi datore di lavoro in quanto alla legge sulla sicurezza e la salute sul luogo di lavoro • è responsabile per il pagamento nel caso di mancato versamento delle retribuzioni e dei contributi dovuti da parte del somministratore
Belgio	-
Bulgaria	<p><i>Il somministratore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • deve comunicare alla Direzione territoriale dell'Agenzia delle Entrate l'inizio dell'attività lavorativa e consegnare copia del contratto di somministrazione al lavoratore • eroga le retribuzioni ed è responsabile della sicurezza del lavoratore • al termine del rapporto di lavoro emette un ordine di licenziamento o altro documento attestante la fine del rapporto <p><i>L'utilizzatore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • istruisce il lavoratore sulla salute e la sicurezza sul luogo di lavoro • informa l'agenzia di somministrazione circa le modalità e le condizioni in cui il l'attività lavorativa per cui è stato assunto il lavoratore temporaneo viene svolta dagli altri dipendenti, e le eventuali modifiche • comunica al lavoratore eventuali offerte di lavoro, al fine di facilitare l'accesso per il dipendente ad un lavoro stabile • fornisce al lavoratore una formazione iniziale in conformità con la posizione e la natura del lavoro che svolgerà presso l'impresa
Danimarca	<p><i>Il somministratore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • eroga le retribuzioni • risponde dei danni causati durante la missione <p><i>L'utilizzatore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ha il potere direttivo e organizzativo
Finlandia	<p><i>Il somministratore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • è titolare del potere disciplinare • risponde dei danni causati durante la missione <p><i>L'utilizzatore</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • è responsabile della salute e della sicurezza dei lavoratori somministrati

	<ul style="list-style-type: none"> • esercita il potere direttivo
Francia	<p><i>Il somministratore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • è da ritenersi datore di lavoro: eroga le retribuzioni e le contribuzioni sociali • risponde dei danni provocati dal lavoratore a terzi • è responsabile della salute e sicurezza sul luogo di lavoro • in caso di recesso anticipato da parte del somministratore prima del termine di scadenza questi dovrà proporre al lavoratore, salvo che il recesso sia dovuto a giusta causa o a forza maggiore, un nuovo contratto entro un termine massimo di tre giorni. Il nuovo contratto non può comportare delle modificazioni sostanziali per quanto riguarda la qualifica, la remunerazione e l'orario di lavoro. Se la durata del nuovo contratto di lavoro non è tale da coprire l'intero periodo del contratto precedente, il somministratore dovrà assicurare al lavoratore in somministrazione una retribuzione equivalente a quella a cui avrebbe avuto diritto in ragione del contratto di lavoro iniziale comprensiva dell'indennità di fine rapporto destinata a integrare la situazione di precarietà del lavoratore somministrato • nel caso di attività di somministrazione di personale medico/paramedico, deve verificare che il lavoratore sia autorizzato e abilitato all'esercizio della professione <p><i>L'utilizzatore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • è responsabile delle condizioni di lavoro come previsto da leggi, regolamenti e contratti collettivi (in particolare salute e sicurezza, orario di lavoro, ferie, lavoro notturno, ecc.) • è solidalmente responsabile nel caso di mancato versamento delle retribuzioni e dei contributi dovuti da parte del somministratore
Germania	<p><i>Il somministratore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ha l'obbligo di comunicare all'utilizzatore la data di scadenza dell'autorizzazione • ha l'obbligo di comunicare al lavoratore: le condizioni contrattuali principali; i contenuti principali della legge sulla cessione della manodopera; la scadenza dell'autorizzazione; il suo diritto di rifiutare la prestazione lavorativa, nel caso in cui l'utilizzatore sia oggetto di qualche forma di protesta sindacale <p><i>L'utilizzatore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • esercita il potere direttivo nei confronti del lavoratore somministrato • deve comunicare al somministratore: le eventuali particolarità della mansione che deve essere svolta dal lavoratore somministrato; la qualifica eventualmente necessaria; le principali condizioni di lavoro, comprese quelle retributive • deve informare il lavoratore dei pericoli per la sua salute e sicurezza relativi alla mansione svolta e delle misure da adottare, nonché delle attrezzature da utilizzare per prevenire tali pericoli <p><i>Somministratore e utilizzatore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • hanno responsabilità solidale nei confronti del prestatore di lavoro per la retribuzione. Nel caso in cui il somministratore non risponda al suo obbligo di versare i contributi, l'utilizzatore risponde come fideiussore per i contributi previdenziali
Grecia	<p><i>Il somministratore:</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> • comunica al lavoratore prima dell'inizio della missione quali saranno le sue mansioni, inquadramento contrattuale, la copertura assicurativa <p><i>L'utilizzatore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • indica al somministratore le caratteristiche del profilo professionale (competenze, inquadramento, qualifica, mansioni). • si occupa della formazione e dell'informazione del lavoratore in materia di salute e sicurezza. Su di lui incombono gli stessi obblighi in materia di salute e sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato previsti dalla legge per i suoi dipendenti diretti. <p><i>Somministratore e utilizzatore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sono solidamente responsabili nei confronti del prestatore di lavoro per la retribuzione e per il pagamento dei contributi previdenziali e assicurativi.
Irlanda	<p><i>Il somministratore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • è il datore di lavoro
Italia	<p><i>Il somministratore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ha l'obbligo di comunicare per iscritto al lavoratore, all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore, il contenuto delle clausole obbligatorie del contratto di somministrazione, la data di inizio della missione e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore • ha l'obbligo di informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi in generale alle attività produttive • ha l'obbligo di formare e addestrare i lavoratori all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale sono assunti (il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore, in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore) • esercita il potere disciplinare • ha l'obbligo di corrispondere al lavoratore il trattamento retributivo e previdenziale dovuto <p><i>L'utilizzatore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • esercita il potere direttivo • deve comunicare al somministratore le principali condizioni di lavoro, comprese quelle retributive • deve informare il lavoratore nel caso in cui le mansioni alle quali è adibito richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici • deve osservare tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi • deve informare per iscritto il somministratore dell'assegnazione a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto • ha l'obbligo di informare il somministratore degli elementi oggetto della contestazione disciplinare

	<ul style="list-style-type: none"> • risponde solidalmente con il somministratore del trattamento retributivo e previdenziale dovuto • ha l'obbligo di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali effettivamente sostenuti dall'agenzia di somministrazione • ha l'obbligo di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili • ha l'obbligo di pagare direttamente al lavoratore il trattamento economico nonché di versare i contributi previdenziali dovuti (fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore) in caso di inadempimento del somministratore • ha l'obbligo di rispondere nei confronti di terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni • informa i lavoratori in somministrazione dei posti vacanti presso di lui affinché possano aspirare al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Tali informazioni possono essere rese mediante avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.
Lituania	<p><i>Il somministratore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • si impegna ad adempiere agli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza • si obbliga a pagare il salario pattuito, compensi, indennità giornaliera, spese di viaggio al lavoratore temporaneo, nonché ad adempiere agli altri obblighi previsti dal Codice del Lavoro, dal Diritto sul lavoro in somministrazione e dal contratto di lavoro temporaneo • è responsabile dei danni cagionati dal lavoratore all'impresa utilizzatrice secondo quanto previsto dal codice civile <p><i>L'utilizzatore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • deve assicurare condizioni di lavoro sicure e salubri per i lavoratori temporanei • permette al lavoratore temporaneo di iniziare la propria attività lavorativa solo dopo averlo informato in merito ai fattori di rischio esistenti e potenziali e sull'uso di misure di protezione • è tenuto a informare i lavoratori temporanei dell'esistenza di posti vacanti
Olanda	<p><i>Il somministratore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • è considerato il datore di lavoro del lavoratore in somministrazione • è obbligato a corrispondere la retribuzione (anche feriale e in malattia) • gestisce le ferie, la malattia, i congedi parentali, l'organizzazione delle ore di lavoro • è l'obbligato principale per quanto riguarda il versamento delle imposte e dei contributi previdenziali <p><i>L'utilizzatore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • assume pieni poteri di supervisione e direzione dell'attività prestata e la responsabilità in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro • l'utilizzatore risponde in solido con il somministratore per il pagamento dei contributi previdenziali e il versamento delle imposte • per limitare la responsabilità solidale dell'utilizzatore questi versa parte del corrispettivo dovuto al somministratore in un fondo appositamente costituito a fronte di una convenzione fra le autorità tributarie e previdenziali. È previsto, in alternativa, un sistema di origine collettiva per verificare il regolare adempimento degli oneri fiscali e previdenziali

	<p>da parte delle agenzie</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha l'obbligo di informare il lavoratore delle regole di sicurezza presso l'impresa utilizzatrice e delle qualifiche professionali necessarie per lo svolgimento di una data mansione
Polonia	<p><i>L'utilizzatore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • è responsabile per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro • ha l'obbligo di registrare le ore lavorative del lavoratore somministrato • non ha diritto di chiedere al lavoratore somministrato di prestare servizi nei confronti di terzi • altri obblighi tra l'impresa utilizzatrice e l'agenzia sono regolamentati dall'accordo tra le parti
Portogallo	<p><i>Il somministratore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • esercita il potere disciplinare • ha l'obbligo di informazione nei confronti dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, in base a quanto comunicato dell'utilizzatore <p><i>L'utilizzatore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ha l'obbligo di informazione sui posti vacanti • ha l'obbligo di comunicazione all'agenzia in materia di salute e sicurezza
Regno Unito	<ul style="list-style-type: none"> • Nella legislazione del Regno Unito non è chiaro di chi siano le responsabilità. Sicuramente l'agenzia è responsabile per il pagamento della retribuzione del lavoratore e dei contributi (a meno che il lavoratore non presti la sua opera mediante un contratto di lavoro autonomo), per il resto (potere direttivo e disciplinare, informazioni relative alla sicurezza) dovrebbe essere responsabile l'impresa utilizzatrice • Qualora l'agenzia acquisisca informazioni dalle quali risulti che il candidato non è adatto alla esecuzione della prestazione, deve informare senza ritardo l'utilizzatore e cessare la somministrazione • L'utilizzatore è responsabile di garantire la parità di trattamento ed è responsabile in caso di violazione di tale obbligo in quanto l'agenzia per il lavoro non ha alcun controllo sull'accesso alle strutture durante l'assegnazione.
Romania	<p><i>Il somministratore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • è responsabile degli obblighi contributivi e retributivi • è il sostituto d'imposta • è responsabile della salute e sicurezza sul luogo di lavoro • deve garantire l'adempimento degli obblighi formativi nei confronti del lavoratore <p><i>L'utilizzatore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • deve garantire l'accesso alla formazione che prevede per i propri dipendenti • deve garantire condizioni di lavoro conformi a quanto previsto dalla legge • deve dare immediata comunicazione in caso di sopraggiunta malattia del lavoratore o di incidenti avvenuti sul luogo di lavoro • è responsabile della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, tranne

	quando tale responsabilità è espressamente affidata al somministratore nel contratto di somministrazione
Slovenia	-
Spagna	<p><i>Il somministratore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • è considerato a tutti gli effetti il solo datore di lavoro. Ai sensi dell'art. 1.2 dello Statuto dei lavoratori «un datore di lavoro può anche assumere lavoratori per somministrarli a un'impresa utilizzatrice» • è direttamente responsabile dei doveri imposti dalle disposizioni generali e speciali della legislazione giuslavoristica, laddove – invece – la responsabilità dell'impresa utilizzatrice sorge solo quando la legge esplicitamente lo preveda • è tenuto a far fronte agli oneri contributivi e previdenziali derivanti dal rapporto di lavoro con il lavoratore somministrato • è chiamato a versare ad uno specifico fondo volto a finanziare la formazione dei lavoratori somministrati un contributo pari all'1% della retribuzione del lavoratore somministrato • deve assicurarsi del fatto che prima dell'inizio della missione presso l'utilizzatore il lavoratore sia in possesso della necessaria formazione in materia di sicurezza sul lavoro <p><i>L'utilizzatore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • è chiamato a rispondere, in via sussidiaria, del pagamento dei salari ove l'agenzia sia stata inadempiente • in caso di violazione dei doveri contrattuali da parte del lavoratore, potrà avvertire il somministratore che è il solo a poter irrogare le sanzioni disciplinari • esercita il potere direttivo per il periodo in cui il lavoratore presta la sua attività in somministrazione. Risponde direttamente degli obblighi in materia di salute e sicurezza: il sistema normativo spagnolo, infatti, tende a riconoscere doveri e responsabilità in capo a chi ha il controllo dell'ambiente di lavoro • è responsabile della salute e della sicurezza del lavoratore somministrato: prima dell'inizio della missione deve informare e formare il lavoratore somministrato in materia di salute e sicurezza e sull'utilizzo delle attrezzature necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa oltre che sulle misure di prevenzione e protezione. <p><i>Somministratore e utilizzatore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • sono solidalmente responsabili delle obbligazioni retributive in caso di uso irregolare del lavoro in somministrazione • provvedono a un mutuo scambio di informazioni per cooperare alla ricerca del lavoratore adatto a ricoprire la posizione lavorativa, per assicurare che egli abbia le qualifiche necessarie, che riceva un'adeguata formazione e per controllare la sua prestazione durante la missione • sono solidamente responsabili delle obbligazioni retributive e contributive così come del risarcimento del lavoratore in caso di illegittima estinzione del rapporto di lavoro ed in caso di irregolare utilizzo della somministrazione (somministrazione al di fuori dei casi previsti dalla legge e somministrazione vietata)
Svezia	<p><i>Il somministratore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • è responsabile del pagamento del trattamento retributivo e contributivo nonché delle misure idonee ad assicurare la necessaria competenza professionale al lavoratore in somministrazione

	<ul style="list-style-type: none"> • risponde dei danni causati dal lavoratore <p><i>L'utilizzatore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • è responsabile delle misure idonee a prevenire rischi sul luogo di lavoro in relazione alla mansione da svolgere, oltre ad essere titolare del potere direttivo e di controllo
Ungheria	<p><i>Il somministratore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • è considerato il datore di lavoro del lavoratore in somministrazione. <p><i>L' utilizzatore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • è obbligato ad informare il suo consiglio di fabbrica e i sindacati, regolarmente almeno due volte in un anno, circa il numero di lavoratori somministrati impiegati.

4.7.2. La retribuzione e la parità di trattamento

La determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in somministrazione è sempre stato un aspetto alquanto problematico e discusso nell'ambito della somministrazione di lavoro. In tal senso, risolutivo è stato l'intervento della Direttiva 2008/104/CE che all'art. 5 dispone: *“Per tutta la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale sono almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgervi il medesimo lavoro”*.

La direttiva tuttavia stabilisce il principio della parità di trattamento non soltanto con riferimento alla retribuzione, bensì in generale alle condizioni di lavoro. Tale principio svolge l'importante funzione di prevenire una concorrenza basata sulla differenza retributiva e delle condizioni di lavoro applicata dagli operatori o tra le diverse tipologie contrattuali, con l'obiettivo sia di tutelare il lavoratore in somministrazione sia di evitare possibili sfruttamenti.

Diversi paesi applicavano il principio di parità di trattamento anche prima della implementazione della direttiva, tuttavia essa ne ha determinato una adozione diffusa. Gli Stati membri lo hanno stabilito, a livello legislativo (Austria, Belgio, Bulgaria, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Italia, Irlanda, Lituania, Olanda, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Romania, Spagna, Ungheria) o contrattuale (Danimarca, Slovenia, Svezia).

Nell'ordinamento britannico non era previsto il principio della parità di trattamento ed era proprio per questo profilo che il Regno Unito osteggiava la direttiva. Ora è stato introdotto, anche nel Regno Unito, dalla norma *The Agency Workers Regulations 2010* (S.I. 2010/93) in attuazione della direttiva europea in materia di lavoro tramite agenzia. In tal caso la parità di trattamento presenta però una deroga riguardante il momento di operatività del principio. Infatti, la parità è effettiva soltanto dopo dodici settimane consecutive di svolgimento della stessa mansione presso lo stesso utilizzatore, nell'ambito di una o più missioni.

Altre deroghe alla parità di trattamento si osservano in Ungheria. Salvo le ipotesi previste dalla contrattazione collettiva, il principio non viene rispettato nei primi 183 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro (periodo di carenza), se il lavoratore somministrato ha un contratto a tempo indeterminato con un'agenzia di somministrazione ed è retribuito tra due missioni, se ha un salario superiore al dipendente impiegato direttamente presso la medesima azienda utilizzatrice oppure è un giovane, un disoccupato di età superiore ai 50 anni che ha definitivamente abbandonato il mercato del lavoro (es. maternità, necessità di prendersi cura di un membro della famiglia, etc.).

Poiché, come detto, la parità tra il lavoratore tramite agenzia e i lavoratori dipendenti diretti dell'utilizzatore non riguarda soltanto il trattamento economico, ma anche gli altri diritti dei lavoratori, i lavoratori assunti tramite agenzia hanno pertanto diritto a beneficiare delle stesse misure collettive, come per esempio il trasporto collettivo, la mensa o il *ticket restaurant*, l'abbigliamento da lavoro (Francia) oltre alla sicurezza sul posto di lavoro e all'adesione alle iniziative socio-culturali sul luogo di lavoro previste per i dipendenti (Bulgaria).

Tabella 16. *Trattamento retributivo e parità di trattamento*

Austria	<ul style="list-style-type: none"> • I lavoratori in somministrazione hanno diritto ad un'adeguata retribuzione, che è definita come la remunerazione che i lavoratori dell'impresa utilizzatrice hanno il diritto di percepire sulla base dei contratti collettivi applicabili, della legge o di altre normative vincolanti nell'impresa utilizzatrice • I lavoratori assunti a tempo indeterminato hanno diritto all'indennità di disponibilità per i periodi in cui non sono in missione • Durante la missione si applicano le stesse regole sull'orario di lavoro previsto nel contratto collettivo per i lavoratori nell'impresa utilizzatrice • È assicurata l'accesso alle strutture collettive • Potenziata la parità di trattamento tra uomini e donne (e le azioni contro altre forme di discriminazione) con l'inserimento di un nuovo paragrafo che prevede l'applicazione della legge sulla parità di trattamento (<i>Gleichbehandlungsgesetz/GlBG</i>) ai lavoratori temporanei come se fossero direttamente impiegati nell'impresa utilizzatrice.
Belgio	<ul style="list-style-type: none"> • I lavoratori in somministrazione beneficiano della stessa retribuzione e lo stesso trattamento previsto per i lavoratori dell'impresa utilizzatrice. Il principio della parità di retribuzione si applica dal 1° giorno di missione, sulla base del "salario di riferimento"; • i lavoratori temporanei hanno diritto a fine anno ad un bonus se hanno lavorato nel settore più di 65 giorni durante l'anno. Questo bonus viene pagato da un fondo settoriale bipartito. L'ammontare è pari all' 8,22% dello stipendio lordo totale versato durante tutto l'anno; • ai lavoratori somministrati si applicano le norme aziendali in materia di salute e sicurezza, orario di lavoro e servizi ai dipendenti; • le disposizioni riguardanti il trattamento di fine rapporto o i benefici pensionistici sono definiti nel contratto collettivo nazionale del 6 luglio 2007 in materia di benefici previdenziali per i lavoratori temporanei.
Bulgaria	<ul style="list-style-type: none"> • Il lavoratore somministrato ha diritto alla di parità di trattamento, compreso il diritto alla sicurezza sul posto di lavoro e all'adesione alle

	<p>iniziative socio-culturali sul luogo di lavoro previste per i dipendenti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il lavoratore somministrato non può essere trattato in maniera meno favorevole degli altri dipendenti dell'impresa che svolgano la sua stessa mansione, a meno che la legge non stabilisca diritti diversi a seconda del titolo di studio e delle competenze acquisite • Qualora l'attività lavorativa svolta non riguardi anche i dipendenti dell'impresa, il lavoratore somministrato può essere collocato in una posizione meno favorevole
Danimarca	<ul style="list-style-type: none"> • Il principio di parità di trattamento non è sancito dalla legge, tuttavia viene spesso previsto dalla contrattazione collettiva. I lavoratori che, non aderendo al sindacato, sono sprovvisti di tale copertura hanno comunque diritto al trattamento retributivo normalmente attribuito ai lavoratori della categoria, in virtù di un'autoregolamentazione che le agenzie si sono date • Il contratto collettivo applicabile è quello del settore in cui si presta la propria opera
Finlandia	<ul style="list-style-type: none"> • È applicata la parità di trattamento (non vi sono deroghe) • L'impresa utilizzatrice garantisce l'accesso alle strutture e servizi collettivi, come la mensa •
Francia	<ul style="list-style-type: none"> • Il trattamento economico di riferimento è costituito dalla retribuzione percepita dai lavoratori dell'impresa utilizzatrice che ricoprono le medesime mansioni • I lavoratori in somministrazione beneficiano di una parità di trattamento rispetto ai lavoratori dell'impresa utilizzatrice • Il lavoratore in somministrazione ha diritto a una indennità di fine missione destinata a compensare la precarietà della sua situazione, per un importo corrispondente al 10% del totale lordo della sua retribuzione • Il lavoratore in somministrazione ha diritto alla fine di ciascuna missione ad una indennità "di compensazione" per le ferie maturate in relazione alla durata della missione e non inferiore al 10% della retribuzione dovuta <ul style="list-style-type: none"> • I lavoratori in somministrazione beneficiano delle stesse misure collettive previste per i lavoratori dell'impresa utilizzatrice, come per esempio il trasporto collettivo, la mensa o il ticket restaurant, l'abbigliamento da lavoro
Germania	<ul style="list-style-type: none"> • Il principio di parità di trattamento, anche retributivo, è stato esteso in modo uniforme a tutti i lavoratori dal 1° gennaio 2003 (in precedenza si applicava soltanto ai lavoratori assunti da più di 12 mesi). Il principio non si applica nei confronti di lavoratori precedentemente disoccupati, limitatamente alle prime 6 settimane del rapporto di lavoro. La contrattazione collettiva può derogare ulteriormente alla parità di trattamento. Ora la parità di trattamento retributivo decorre dal momento dell'assunzione. • Essendo assunti in via di principio a tempo indeterminato, i lavoratori in somministrazione hanno diritto a una indennità di disponibilità nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra • A partire dal 1 gennaio 2012 è garantito ai lavoratori in somministrazione un salario minimo nazionale di settore • Le imprese utilizzatrici devono garantire ai lavoratori somministrati l'accesso alle strutture o alle attrezzature collettive e, in particolare, ai servizi di ristorazione, alle infrastrutture di accoglienza dell'infanzia e ai servizi di trasporto, alle stesse condizioni dei lavoratori impiegati direttamente

	dall'impresa
Grecia	<ul style="list-style-type: none"> • La retribuzione dei lavoratori somministrati non può essere inferiore a quella fissata dai contratti collettivi applicabili ai dipendenti diretti dell'utilizzatore, e in nessun caso può essere inferiore a quella fissata a livello generale dal contratto collettivo nazionale greco (EGSSE). • Ai lavoratori somministrati è riconosciuto lo stesso livello di protezione in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsto per gli altri dipendenti assunti direttamente dall'utilizzatore. • Ai lavoratori somministrati è riconosciuto lo stesso trattamento normativo riconosciuto ai lavoratori assunti direttamente dall'utilizzatore. Hanno altresì diritto ad accedere a tutti i servizi messi a disposizione dei propri dipendenti dall'utilizzatore, quali ad esempio mense, asili e servizi di trasporto, salvo che oggettive ragioni ne giustifichino l'esclusione. • I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore circa le posizioni aperte presso di lui in modo che possano aspirare a ricoprire una posizione lavorativa a tempo indeterminato presso di lui. • Il somministratore non può richiedere al lavoratore somministrato un compenso per l'assunzione presso un'impresa utilizzatrice • L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.
Irlanda	<ul style="list-style-type: none"> • Tra le novità di maggior rilievo contenute nel Bill 2012, l'introduzione del principio di parità di trattamento prima assente nel quadro normativo di riferimento. Il Bill di recente approvazione individua la nozione di "lavoratore comparabile", ossia il parametro alla luce del quale effettuare la verifica di equivalenza richiesta dalla Direttiva. Nel caso in cui, presso l'utilizzatore non sia impiegato un "lavoratore comparabile" si applicano, "le condizioni di base a cui avrebbe diritto un lavoratore comparabile". Al fine di rendere effettivo il principio della parità di trattamento il Bill prevede che l'utilizzatore debba comunicare all'Agenzia tutte le informazioni necessarie relative al trattamento economico e normativo applicato ai dipendenti diretti. • Sono ammesse deroghe al principio della parità di trattamento solo con riferimento alla retribuzione e con il seguente limite "il lavoratore somministrato è pagato dall'agenzia con un ammontare uguale a non meno della metà della retribuzione percepita nella missione più recente". E' possibile derogare al principio della parità di trattamento: <ol style="list-style-type: none"> 1) qualora il lavoratore sia assunto dall'agenzia a tempo indeterminato. 2) Nei casi previsti dalla contrattazione collettiva 3) Qualora i lavoratori somministrati siano inseriti in uno specifico piano di formazione/riqualificazione professionale o di ricollocazione nel mercato del lavoro <p>Ai fini dell'applicazione della "deroga" è prevista un'apposita procedura e alcuni requisiti formali.</p>
Italia	<ul style="list-style-type: none"> • I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello in forza presso l'utilizzatore, a parità di mansioni svolte • I lavoratori assunti a tempo indeterminato hanno diritto all'indennità di disponibilità per i periodi in cui non sono in missione • L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a

	<p>corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti</p> <ul style="list-style-type: none"> • I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa • I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva
Lituania	<ul style="list-style-type: none"> • Il trattamento economico di riferimento è costituito dalla retribuzione percepita dai lavoratori dell'impresa utilizzatrice a parità di mansioni • Se il periodo di tempo tra le assegnazioni per il lavoro è più lungo di 5 giorni lavorativi consecutivi, i lavoratori hanno diritto ad un'indennità pari almeno al salario minimo mensile approvato dal Governo della Repubblica di Lituania • diritto di utilizzare le strutture e le infrastrutture collettive dell'impresa utilizzatrice, in particolare la mensa, l'assistenza all'infanzia, i servizi di trasporto e i servizi utilizzati dai dipendenti assunti direttamente dall'impresa utilizzatrice, ad eccezione dei casi in cui l'applicazione di condizioni diverse sia giustificata da ragioni oggettive
Olanda	<ul style="list-style-type: none"> • Il codice civile ha al suo interno articoli che proibiscono la discriminazione tra uomini e donne al lavoro ed anche tra dipendenti a tempo determinato e indeterminato • Se l'impresa utilizzatrice applica un contratto collettivo registrato presso l'ente preposto, i lavoratori in somministrazione ricevono pari trattamento retributivo rispetto ai lavoratori dell'impresa utilizzatrice che svolgono le stesse mansioni con la stessa qualifica; altrimenti ai lavoratori somministrati viene corrisposta la retribuzione stabilita nei contratti collettivi per il settore delle agenzie di somministrazione (una media della retribuzione di altri 50 contratti collettivi). Nella maggior parte dei casi i contratti sono registrati e esiste parità di trattamento • Non è prevista alcuna indennità a fronte della precarietà della occupazione
Polonia	<ul style="list-style-type: none"> • È prevista la parità di trattamento tra il lavoratore somministrato e il lavoratore comparabile dell'impresa utilizzatrice; tale principio però non si applica all'accesso del lavoratore somministrato ai corsi di formazione previsti per i lavoratori dell'impresa utilizzatrice nelle prime 6 settimane della missione • Il lavoratore temporaneo ha diritto ai due giorni feriali per ogni mese lavorativo
Portogallo	<ul style="list-style-type: none"> • Durante l'assegnazione, il lavoratore è soggetto al regime applicabile ai dipendenti dell'utilizzatore per quanto riguarda le modalità, il luogo, la durata del lavoro e la sospensione del contratto di lavoro, nonché la salute e la sicurezza e l'accesso alle prestazioni sociali • Il lavoratore ha diritto alla retribuzione base prevista dal contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice per i lavoratori addetti alle medesime mansioni; • In proporzione alla durata del proprio contratto il lavoratore ha diritto alle ferie, all'indennità prevista per le ferie e per il Natale e alle altre prestazioni periodiche cui hanno diritto i dipendenti dell'utilizzatore adibiti alle medesime mansioni;
Regno Unito	<ul style="list-style-type: none"> • Dal 1° ottobre 2011 i diritti relativi alla parità di trattamento in

	<p>relazione alla retribuzione e alle altre condizioni di base di lavoro (retribuzione, durata dell'orario di lavoro, lavoro notturno, riposi, pause e ferie) vengono applicati solo dopo 12 settimane presso il medesimo utilizzatore nell'ambito di una o più missioni</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nella definizione di retribuzione vengono ricompresi: <ul style="list-style-type: none"> ○ retribuzione di base in relazione allo stipendio annuo di un lavoratore assunto direttamente dall'impresa utilizzatrice ○ ore di lavoro straordinario, fatte salve le disposizioni relative al numero delle ore di qualificazione ○ indennità di ore, pagamenti di rischio per mansioni pericolose ○ ferie annuali ○ premi ○ voucher o buoni che hanno valore monetario • L'indennità di disponibilità tra le missioni viene riconosciuta se sussistono almeno 4 settimane di retribuzione prima della risoluzione del contratto.
Romania	<ul style="list-style-type: none"> • Salvo specifiche disposizioni contrarie, le leggi, le disposizioni previste dal regolamento interno aziendale, nonché quelle previste dai contratti collettivi che si applicano ai lavoratori assunti con contratto subordinato a tempo indeterminato dall'utilizzatore, sono applicate anche ai lavoratori somministrati • La retribuzione del lavoratore somministrato è concordata direttamente dall'utilizzatore e dal lavoratore somministrato, ma non può essere in ogni caso inferiore ai livelli minimi salariali definiti a livello nazionale
Slovenia	<ul style="list-style-type: none"> • La contrattazione collettiva garantisce al lavoratore somministrato le stesse condizioni di lavoro e retribuzione dei lavoratori dell'utilizzatore
Spagna	<ul style="list-style-type: none"> • Il livello minimo di retribuzione per i lavoratori in somministrazione corrisponde a quello previsto dal contratto collettivo a parità di mansioni • È prevista una indennità di disponibilità nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra • I lavoratori in somministrazione godono di un trattamento pari a quello dei lavoratori dell'impresa utilizzatrice. • I lavoratori somministrati hanno diritto per tutta la durata della missione a godere delle stesse condizioni di lavoro e occupazione riconosciute ai lavoratori assunti direttamente dall'impresa utilizzatrice. Per condizioni di lavoro e occupazione s'intendono quelle riferite alla retribuzione, all'orario di lavoro, agli straordinari, al periodo di riposo, alle ferie, alle festività e al lavoro notturno. La retribuzione del lavoratore somministrato comprende la retribuzione fissa e variabile prevista dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore con riferimento alle stesse mansioni. Allo stesso modo ai lavoratori somministrati sono riconosciuti gli stessi diritti connessi alla tutela della maternità e della paternità e al diritto anti discriminatorio previsti per i lavoratori direttamente assunti dall'utilizzatore. • Ai lavoratori somministrati assunti con un contratto a tempo determinato è riconosciuta un'indennità di fine rapporto commisurata alla lunghezza del contratto • I lavoratori in somministrazione godono di diritti di informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sia nei confronti dell'utilizzatore che del somministratore
Svezia	<ul style="list-style-type: none"> • Non è previsto dal legislatore un parametro di riferimento circa la parità

	<p>di trattamento rispetto ai lavoratori dell'impresa utilizzatrice, ma è la contrattazione collettiva a prevedere nel contratto collettivo di riferimento il principio di parità di trattamento con i lavoratori impiegati direttamente dall'utilizzatore</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il principio di parità di trattamento può riguardare gli stipendi, le ferie, i premi • Il lavoratore ha diritto di percepire la retribuzione per il solo periodo della missione, non sono previste indennità di fine missione, di precarietà o di disponibilità • Il lavoratore in somministrazione beneficia di un diritto di non discriminazione rispetto agli altri lavoratori dell'impresa utilizzatrice a parità di mansioni; un trattamento peggiore deve essere giustificato da una ragione oggettiva specificatamente individuata • Il lavoratore in somministrazione ha diritto al trattamento retributivo e all'assicurazione contro infortuni e malattia • Il lavoratore in somministrazione deve essere informato dei rischi sul luogo di lavoro e deve essergli garantita una formazione adeguata alla mansione da svolgere. La più importante novità introdotta dal progetto di legge al momento in discussione introduce formalmente all'interno dell'ordinamento legale svedese il principio della parità di trattamento. Accanto a questa affermazione al contempo si introduce un sistema di ipotesi di deroga: <ul style="list-style-type: none"> • Nel caso in cui il lavoratore venga assunto dall'agenzia con un contratto di lavoro a tempo indeterminato. • Negli altri casi individuati dalle Parti Sociali e dai contratti collettivi
Ungheria	<p>Il principio di parità di trattamento può essere derogato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Per i primi 183 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro (periodo di carenza) • Se il lavoratore somministrato ha un contratto a tempo indeterminato con un'agenzia di lavoro temporaneo ed è retribuito tra le assegnazioni • Se il lavoratore somministrato ha un salario superiore al dipendente impiegato direttamente presso la medesima azienda utilizzatrice • Se il lavoratore temporaneo è un giovane, un disoccupato di età superiore ai 50 anni o ha definitivamente abbandonato il mercato del lavoro (es. maternità, necessità di prendersi cura di un membro della famiglia, etc.) • Ulteriori ipotesi previste dalla contrattazione collettiva.

4.7.3. I diritti collettivi e l'informazione delle rappresentanze sindacali aziendali

Poiché nell'ambito del rapporto trilaterale caratterizzante la somministrazione i diritti e gli obblighi del datore di lavoro sono suddivise su due figure, quella del somministratore e quella dell'utilizzatore, oltre alla durata tendenzialmente limitata dell'inserzione del lavoratore in somministrazione nell'organizzazione dell'impresa utilizzatrice, risulta difficoltosa la tutela dei diritti collettivi dei lavoratori.

Nella maggior parte degli ordinamenti nazionali, i diritti e le libertà sindacali dei lavoratori tramite agenzia possono essere esercitati soltanto nei confronti del

fornitore, in quanto datore di lavoro, mentre l'unico canale nell'impresa utilizzatrice è l'eventuale adesione ai sindacati presenti in azienda.

Ma, proprio in considerazione dell'inserimento dei lavoratori in somministrazione nell'organizzazione dell'impresa utilizzatrice, diversi Paesi membri hanno riconosciuto alcuni diritti collettivi a questi lavoratori anche nell'ambito dell'impresa utilizzatrice.

In Austria, Belgio, Finlandia, Grecia e Portogallo, i lavoratori somministrati godono del diritto di voto per il comitato d'impresa nell'impresa utilizzatrice, che in alcuni casi decorre soltanto dopo una "anzianità" minima, in Germania il diritto è esercitabile dopo le 3 mesi di missione presso l'utilizzatore e in Olanda dopo 26 settimane. Solo in Olanda, dopo 1 anno di missione presso lo stesso utilizzatore, i lavoratori in somministrazione fanno parte dell'elettorato passivo per il consiglio d'impresa.

In alcuni Paesi (Bulgaria, Germania, Italia e Portogallo), i lavoratori tramite agenzia possono inoltre partecipare alle assemblee sindacali che ci svolgono presso l'impresa utilizzatrice.

Una tutela particolare dei diritti collettivi riconosciuti ai lavoratori in somministrazione la troviamo nell'ordinamento greco che prevede la nullità di qualsiasi clausola diretta ad impedire direttamente o indirettamente l'esercizio dei diritti sindacali da parte dei lavoratori somministrati all'interno dell'impresa utilizzatrice.

Una particolare limitazione ai diritti sindacali è presente nel Regno Unito, che pone un divieto in capo ai lavoratori somministrati di scioperare contro l'impresa utilizzatrice.

Tabella 17. Diritti collettivi

Austria	<p><i>All'interno dell'agenzia di somministrazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • i lavoratori in somministrazione godono del diritto di voto attivo e passivo per il comitato d'impresa <p><i>All'interno dell'impresa utilizzatrice:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • i lavoratori in somministrazione godono del diritto di voto per il comitato d'impresa anche nell'impresa utilizzatrice
Belgio	<p><i>All'interno dell'agenzia di somministrazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • i lavoratori in somministrazione godono dei normali diritti sindacali <p><i>All'interno dell'impresa utilizzatrice:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • i lavoratori in somministrazione godono del diritto di voto per il comitato d'impresa nell'impresa utilizzatrice
Bulgaria	<p><i>All'interno dell'impresa utilizzatrice:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • i lavoratori in somministrazione hanno diritto ad aderire ad un sindacato, partecipare all'assemblea generale dei dipendenti dell'impresa e prendere parte alla risoluzione delle controversie collettive di lavoro
Danimarca	<p><i>All'interno dell'agenzia di somministrazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • i lavoratori che aderiscono ad un sindacato hanno, nei confronti dell'agenzia, tutti i diritti che da esso derivano

	<p><i>All'interno dell'impresa utilizzatrice:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • nell'impresa utilizzatrice non sono computati nell'organico e non possono far parte né di elettorato attivo né passivo
Finlandia	<p><i>All'interno dell'impresa utilizzatrice:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • I lavoratori somministrati non costituiscono elettorato attivo e passivo dell'impresa utilizzatrice
Francia	<p><i>All'interno dell'agenzia di somministrazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • il lavoratore in somministrazione può partecipare alla elezione dei rappresentanti o delegati sindacali dopo un periodo di 3 mesi di servizio presso il somministratore e può essere eletto decorsi 6 mesi di servizio (in particolare 1.014 ore nei 18 mesi precedenti all'elezione) <p><i>All'interno dell'impresa utilizzatrice:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • i lavoratori in somministrazione godono dei normali diritti di espressione relativamente alle loro condizioni di lavoro, ma non costituiscono elettorato attivo o passivo
Germania	<p><i>All'interno dell'agenzia di somministrazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • i lavoratori somministrati possono essere eletti presso i comitati d'impresa costituiti all'interno dell'agenzia <p><i>All'interno dell'impresa utilizzatrice:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • i lavoratori in somministrazione godono del diritto di voto per il comitato d'impresa se hanno lavorato presso l'utilizzatore per un periodo superiore ai 3 mesi e del diritto di partecipare alle assemblee sindacali
Grecia	<p><i>All'interno dell'agenzia di somministrazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • I lavoratori somministrati possono istituire o partecipare ad un'organizzazione sindacale aziendale <p><i>All'interno dell'impresa utilizzatrice:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • l'articolo 22, comma 7, della legge 2956/2001 dispone la nullità di qualsiasi clausola diretta ad impedire direttamente o indirettamente l'esercizio dei diritti sindacali da parte dei lavoratori somministrati all'interno dell'impresa utilizzatrice. La corretta interpretazione del quadro esistente legale induce a ritenere che questi debbano essere computati nel numero totale dei dipendenti dell'impresa utilizzatrice ai fini della normativa sindacale.
Irlanda	Diritti collettivi limitati
Italia	<p>Ai lavoratori in somministrazione si applica lo Statuto dei lavoratori</p> <p><i>All'interno dell'agenzia di somministrazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • i lavoratori in somministrazione hanno il diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva per i lavoratori che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori <p><i>All'interno dell'impresa utilizzatrice:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • i lavoratori in somministrazione hanno diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del

	personale dipendente delle imprese utilizzatrici
Lituania	Nessuna disposizione specifica per il settore
Olanda	<p><i>All'interno dell'agenzia di somministrazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> sono titolari degli stessi diritti riconosciuti al personale dipendente che opera all'interno dell'agenzia <p><i>All'interno dell'impresa utilizzatrice:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> i lavoratori beneficiano delle disposizioni del contratto collettivo applicabile al personale dell'impresa utilizzatrice dopo 2 anni di missione essi vengono considerati come dipendenti dell'impresa utilizzatrice sotto ogni previsione della legge sui consigli di fabbrica (<i>Wet op de ondernemingsraden</i>) i lavoratori in somministrazione acquistano il diritto alla partecipazione attiva e passiva alle elezioni del consiglio di impresa rispettivamente dopo 26 settimane e 1 anno di missione presso l'impresa utilizzatrice è riconosciuto un diritto all'informazione uguale a quello spettante agli altri lavoratori dell'impresa utilizzatrice viene esclusa la possibilità di sciopero per il lavoro in somministrazione
Polonia	È previsto solo il diritto all'associazione sindacale
Portogallo	<p><i>All'interno dell'agenzia di somministrazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> diritto di voto per il comitato aziendale e diritto di assemblea <p><i>All'interno dell'impresa utilizzatrice:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> diritto di voto per il comitato aziendale e diritto di assemblea
Regno Unito	<p><i>All'interno dell'agenzia di somministrazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> non essendo presente un sistema generale di disciplina della rappresentanza dei lavoratori, non ci sono problemi relativi alla rappresentanza dei lavoratori incaricati da un somministratore <p><i>All'interno dell'impresa utilizzatrice:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> il lavoratore in somministrazione gode degli stessi diritti sindacali che spettano agli altri lavoratori, compresa la possibilità di appartenere ad un sindacato viene esclusa la possibilità di sciopero per il lavoratore in somministrazione
Romania	<ul style="list-style-type: none"> I lavoratori possono aderire alle associazioni sindacali e instaurare comitati d'impresa nell'agenzia di somministrazione
Slovenia	È previsto solo il diritto all'associazione sindacale
Spagna	<p><i>All'interno dell'agenzia di somministrazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> la legge prevede la manifestazione del diritto di sciopero nei confronti dell'agenzia e contemporaneamente nei confronti dell'impresa utilizzatrice i lavoratori hanno diritto di essere rappresentati da un consiglio d'azienda <p><i>All'interno dell'impresa utilizzatrice:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> la legge prevede la manifestazione concreta del diritto di sciopero nei confronti dell'impresa utilizzatrice

	<ul style="list-style-type: none"> • la legge del 1994 esclude l'elettorato attivo e passivo nel processo di costituzione della rappresentanza aziendale. I lavoratori in somministrazione possono farsi rappresentare, quanto ad eventuali reclami relativi alla loro condizione di impiego, dalle rappresentanze dei lavoratori in azienda
Svezia	<ul style="list-style-type: none"> • Non sono previste disposizioni specifiche
Ungheria	<ul style="list-style-type: none"> • La legge non esclude un diritto di informazione, di consultazione e di rappresentanza dei lavoratori somministrati ma non sono mai stati creati sindacati o comitati aziendali.

Già prima dell'entrata in vigore della direttiva comunitario n. 104 del 2008 molti ordinamenti disponevano il diritto di informazione da parte delle rappresentanze sindacali nelle imprese utilizzatrici sul ricorso alla somministrazione.

La direttiva ha definito questo diritto prevedendo che l'impresa utilizzatrice sia tenuta a informare adeguatamente le rappresentanze dei lavoratori sul ricorso a lavoratori tramite agenzia all'atto della presentazione dei dati sulla propria situazione occupazionale.

In molti paesi, in cui la materia è stata disciplinata prima dell'entrata in vigore della direttiva, la normativa prevede un obbligo più stringente, rispetto a quello della direttiva, prevedendo l'obbligo per l'utilizzatore di informare preventivamente le rappresentanze dei lavoratori del ricorso al lavoro tramite agenzia.

Le rappresentanze dei lavoratori devono fornire informazioni sul ricorso alla somministrazione prima dell'inizio della stessa in Belgio, Danimarca, Francia, Germania, Italia, Polonia, Portogallo. Mentre esiste comunque un obbligo di informazioni anche in Finlandia, Olanda, Romania, Spagna, Svezia e Ungheria.

In Germania, il comitato d'impresa dell'impresa utilizzatrice svolge, inoltre, un ruolo di vigilanza su eventuali ipotesi di discriminazione operate nei confronti dei lavoratori in somministrazione e può opporre un veto all'assunzione di lavoratori somministrati nel caso in cui l'utilizzatore non abbia rispettato la normativa vigente applicabile al lavoratore in somministrazione. In Danimarca, invece, è previsto che le rappresentanze dei lavoratori siano coinvolte nella decisione del ricorso alla somministrazione.

Tabella 18. Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

Austria	<ul style="list-style-type: none"> • Il comitato d'azienda può richiedere la stipulazione di un accordo collettivo sull'utilizzo di lavoratori somministrati nell'impresa utilizzatrice
Belgio	<ul style="list-style-type: none"> • Un contratto collettivo nazionale (n ° 36, 27 novembre 1981) permette la creazione di una delegazione sindacale nelle agenzie di lavoro, al fine di rappresentare i diritti dei lavoratori temporanei. • Tuttavia, in pratica, l'accordo collettivo non è mai stato applicato e i lavoratori temporanei sono rappresentati nell'azienda utilizzatrice dalla delegazione sindacale presente in essa. • La rappresentanza sindacale deve dare il suo previo accordo prima che

	l'azienda ricorra al lavoro temporaneo nei casi di sostituzione di lavoratori e di aumento temporaneo del carico di lavoro.
Bulgaria	Non sono previste disposizioni specifiche
Danimarca	<ul style="list-style-type: none"> • L'utilizzo della somministrazione è stabilita con il coinvolgimento del comitato d'azienda
Finlandia	<ul style="list-style-type: none"> • L'utilizzatore deve informare i rappresentanti dei lavoratori e il responsabile della sicurezza sul luogo di lavoro in tutti i casi di utilizzo della forza lavoro somministrata
Francia	<ul style="list-style-type: none"> • Le rappresentanze sindacali dell'impresa utilizzatrice devono ricevere regolarmente informazioni relative al ricorso alla somministrazione • Le rappresentanze sindacali dell'impresa utilizzatrice devono essere informate e consultate prima del ricorso alla somministrazione in caso di: <ul style="list-style-type: none"> • sostituzione di un lavoratore assente in fase di sospensione del contratto • nelle ipotesi di picchi di attività (nei casi di un'ampia domanda dei consumatori) • per incrementi temporanei di attività in relazione a quelle posizioni per le quali nei 6 mesi precedenti si era provveduto a licenziare per ragioni economiche • Le rappresentanze sindacali devono essere informate degli incrementi della forza-lavoro, in particolare quando il numero dei contratti di somministrazione è aumentato nel periodo compreso tra i 3 e i 6 mesi precedenti • In ogni caso l'utilizzatore dovrà informare le rappresentanze sindacali del numero dei lavoratori somministrati assunti e delle ragioni che giustificano l'assunzione • Gli organismi sindacali possono agire in giudizio a difesa degli interessi del lavoratore somministrato anche senza uno specifico mandato rappresentativo. Il lavoratore dovrà comunque essere informato mediante raccomandata dell'avvio del procedimento e l'azione proseguirà in assenza di opposizione entro 15 giorni dal ricevimento della comunicazione. È comunque fatta salva la possibilità, per il lavoratore, di interrompere in qualsiasi momento il giudizio • Il consiglio d'impresa viene consultato sul programma e sulle attività formative in materia di salute e sicurezza dirette ai lavoratori in somministrazione assegnati a lavori pericolosi
Germania	<ul style="list-style-type: none"> • Il comitato d'impresa (dell'utilizzatore) vigila su eventuali ipotesi di discriminazione operate in capo ai lavoratori in somministrazione • Il comitato ha il diritto di essere informato ogniqualvolta si intenda procedere all'assunzione di un lavoratore in somministrazione • L'utilizzatore dovrà consegnare al comitato d'impresa uno specifico documento attestante l'esistenza della autorizzazione in capo all'agenzia di somministrazione • Il comitato d'impresa può opporre un veto all'assunzione di lavoratori somministrati nel caso in cui l'utilizzatore non abbia rispettato la normativa vigente applicabile al lavoratore in somministrazione o quando possa risultare un rischio di licenziamento dei lavoratori dello stabilimento
Grecia	Non sono previste disposizioni specifiche

Irlanda	Non sono previste disposizioni specifiche
Italia	<ul style="list-style-type: none"> • L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza di esse, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale: <ul style="list-style-type: none"> • il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi • ogni 12 mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati
Lituania	Non sono previste disposizioni specifiche
Olanda	<ul style="list-style-type: none"> • La contrattazione collettiva dei lavoratori in somministrazione prevede specifici obblighi di informazione dei rappresentanti dei lavoratori
Polonia	<ul style="list-style-type: none"> • L'impresa utilizzatrice deve informare il proprio sindacato dell'intenzione di ricorrere alla somministrazione di lavoro. Nel caso l'utilizzo superi i 6 mesi, l'impresa utilizzatrice deve concordarlo con il sindacato
Portogallo	<ul style="list-style-type: none"> • Entro 5 giorni lavorativi l'utilizzatore è tenuto a segnalare l'inizio dell'attività lavorativa ai rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, ai lavoratori con funzioni specifiche in questo ambito e al comitato aziendale
Regno Unito	Non sono previste disposizioni specifiche
Romania	<ul style="list-style-type: none"> • L'impresa utilizzatrice deve comunicare alle rappresentanze sindacali presenti in azienda la scelta di ricorrere alla somministrazione
Slovenia	<ul style="list-style-type: none"> • Le rappresentanze non hanno diritti di codecisione
Spagna	<ul style="list-style-type: none"> • L'utilizzatore è obbligato a fornire alle rappresentanze dei lavoratori l'informazione completa di tutti i contratti conclusi con i somministratori, compresi i motivi, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto • I rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di ricevere una copia del contratto di impiego del lavoratore in somministrazione
Svezia	<ul style="list-style-type: none"> • La legge prevede un obbligo di informazione nei confronti dei sindacati circa l'intenzione di inserire lavoratori in somministrazione, quale presupposto dell'esercizio del diritto di veto attribuito ai medesimi soggetti
Ungheria	<ul style="list-style-type: none"> • L'impresa utilizzatrice ha l'obbligo di informare almeno due volte all'anno la rappresentanza sindacale in azienda e i sindacati circa il numero di lavoratori tramite agenzia

4.7.4. L'accesso all'occupazione permanente

Al fine di garantire ai lavoratori somministrati la possibilità di trovare una stabilità lavorativa e un contratto presso un datore di lavoro diverso dall'agenzia, la maggior parte dei Paesi membri (Austria, Bulgaria, Danimarca, Francia, Germania, Irlanda, Italia, Lituania, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Romania, Spagna, Svezia) ha previsto l'espressa nullità di ogni clausola che impedisca al lavoratore in somministrazione di poter essere assunto presso l'utilizzatore alla scadenza della missione.

È intervenuta in tal senso anche la Direttiva europea n. 104 del 2008 prevedendo, all'articolo 6, che siano dichiarate nulle o possano essere dichiarate nulle le clausole che vietano o che abbiano l'effetto d'impedire la stipulazione di un contratto di lavoro o l'avvio di un rapporto di lavoro tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore tramite agenzia al termine della sua missione.

Tabella 19. Sintesi delle disposizioni su informazioni su posti vacanti e divieto di clausole che ostacolano la stipula di un contratto tra il lavoratore in somministrazione e l'utilizzatore

	Informazione dei posti vacanti	Divieto di clausole contro assunzione del lavoratore da parte dell'impresa utilizzatrice
Austria	-	Si
Belgio	Si	Non ci sono disposizioni specifiche
Bulgaria	Si	Si
Danimarca	-	Si
Finlandia	Si	Si
Francia	Si	Si
Germania	Si	Si
Grecia	Si	-
Irlanda	Si	Si
Italia	Si	Si
Lituania	Si	Si
Olanda	Si	-
Polonia	Si	Si
Portogallo	Si	Si
Regno Unito	Si	Si
Romania	Si	Si
Slovenia	Non ci sono disposizioni specifiche	Non ci sono disposizioni specifiche
Spagna	Si	Si
Svezia	-	Si
Ungheria	Non ci sono disposizioni specifiche	Non ci sono disposizioni specifiche

Analogamente e per lo stesso fine di promuovere l'accesso dei lavoratori somministrati ad un lavoro stabile, la citata direttiva ha stabilito che gli Stati membri debbano prevedere che i lavoratori tramite agenzia siano informati dei posti vacanti nell'impresa utilizzatrice, affinché possano aspirare, al pari degli altri dipendenti dell'impresa, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. I paesi che hanno disciplinato espressamente tale aspetto sono Belgio, Bulgaria, Finlandia, Francia, Germania, Irlanda, Italia, Lituania, Olanda, Portogallo, Regno Unito, Romania, Spagna.

In simmetria all'obiettivo dell'occupazione permanente per i lavoratori somministrati si può leggere la previsione normativa tedesca che definisce la cd. "clausola della porta girevole" (Drehtürklausel) che vieta alle imprese di licenziare i propri lavoratori allo scopo di reinserirli poco dopo nella stessa azienda o in un'azienda del medesimo gruppo come lavoratori temporanei per svolgere attività equivalenti, ma a condizioni peggiori.

Meccanismi altrettanto interessanti sono quelli previsti da Francia e Svezia. Nel primo caso la legge prevede la possibilità di un recesso anticipato per il lavoratore, nel caso in cui abbia avuto un'offerta di lavoro a tempo indeterminato, nel secondo caso, invece, la contrattazione collettiva ha previsto delle formule che promuovano la stabilità dell'occupazione del lavoratore in somministrazione.

Tabella 20. Accesso all'occupazione permanente e di qualità

Austria	<ul style="list-style-type: none"> È nulla ogni clausola che limita il lavoratore nelle sue attività lavorative alla scadenza della missione
Belgio	<ul style="list-style-type: none"> L'impresa utilizzatrice informa i lavoratori i somministrazione dei posti vacanti nell'impresa
Bulgaria	<ul style="list-style-type: none"> L'impresa utilizzatrice deve rendere noto al lavoratore in somministrazione la possibilità di offerte di lavoro al fine di facilitare l'accesso per il dipendente ad un lavoro stabile È nulla ogni clausola che impedisca al lavoratore in somministrazione di poter essere assunto presso l'utilizzatore alla scadenza della missione
Danimarca	<ul style="list-style-type: none"> È nulla ogni clausola che limita il lavoratore nelle sue attività lavorative alla scadenza della missione
Finlandia	<ul style="list-style-type: none"> L'impresa utilizzatrice deve comunicare ai lavoratori in somministrazioni i posti vacanti nell'impresa
Francia	<ul style="list-style-type: none"> È nulla ogni clausola che impedisca al lavoratore in somministrazione di poter essere assunto presso l'utilizzatore alla scadenza della missione In deroga alla disciplina generale, per cui il lavoratore che receda anticipatamente rispetto allo scadere del termine risponde dei danni per l'inadempimento, è prevista la possibilità di un recesso anticipato – con un sistema di preavviso – nel caso in cui il lavoratore riceva una offerta per un lavoro a tempo indeterminato L'impresa utilizzatrice deve rendere noto al lavoratore in somministrazione la possibilità di offerte di lavoro al fine di facilitare l'accesso per il dipendente ad un lavoro stabile

Germania	<ul style="list-style-type: none"> • Sono inefficaci gli accordi fra somministratore e utilizzatore diretti a impedire, a quest'ultimo, l'assunzione del lavoratore nel momento in cui cessa il suo rapporto di lavoro con il somministratore • I lavoratori in somministrazione hanno diritto di essere informati sui posti di lavoro vacanti nell'ambito dell'impresa utilizzatrice • È stata introdotta la “clausola della porta girevole” (<i>Drehtürklausel</i>), che vieta alle imprese di licenziare i propri lavoratori allo scopo di reinserirli poco dopo nella stessa azienda o in un'azienda del medesimo gruppo come lavoratori temporanei per svolgere attività equivalenti, ma a condizioni peggiori • Le agenzie di <i>Personal Service</i> si occupano della formazione dei lavoratori che sono in attesa di essere collocati nell'intento di accrescere la loro professionalità e abilità
Grecia	<ul style="list-style-type: none"> • I lavoratori somministrati hanno il diritto di accedere alle strutture o alle attrezzature collettive dell'impresa utilizzatrice. La normativa in particolare si riferisce a i servizi di ogni mensa e ristorazione, alle strutture per l'infanzia, e ai servizi di trasporto messi a disposizione dall'utilizzatore, alle stesse condizioni dei lavoratori impiegati direttamente dall'impresa, a meno che la disparità di trattamento sia giustificata da ragioni oggettive. • I lavoratori somministrati sono informati dei posti vacanti presso l'utilizzatore in modo che possano aspirare ad essere assunti a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice. • I lavoratori somministrati partecipano alle iniziative di formazione e aggiornamento previste dall'utilizzatore in costanza di missione.
Irlanda	<ul style="list-style-type: none"> • I lavoratori somministrati sono informati dei posti vacanti presso l'utilizzatore in modo che possano aspirare ad essere assunti a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice • È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione • È fatto divieto all'agenzia di richiedere o pretendere alcun compenso dal lavoratore somministrato
Italia	<ul style="list-style-type: none"> • Nella somministrazione di lavoro a tempo determinato è nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione • Ai fini della fidelizzazione dei lavoratori a tempo determinato opera una deroga alla sanzione della nullità di cui al punto precedente nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore • I lavoratori hanno diritto di fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva • I lavoratori hanno diritto ad essere informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo affinché possano aspirare al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato.

Lituania	<ul style="list-style-type: none"> • È fatto divieto per le agenzie di lavoro limitare le possibilità di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori temporanei presso l'impresa utilizzatrice • L'impresa utilizzatrice deve informare il lavoratore somministrato dei posti vacanti nell'impresa
Olanda	<ul style="list-style-type: none"> • Il contratto collettivo per i lavoratori in somministrazione prevede particolari casi in cui il rapporto di lavoro diventa a tempo indeterminato nei confronti dell'impresa utilizzatrice o dell'agenzia
Polonia	<ul style="list-style-type: none"> • È nulla ogni clausola che impedisca al lavoratore in somministrazione di poter essere assunto presso l'utilizzatore alla scadenza della missione • L'impresa utilizzatrice deve informare il lavoratore temporaneo dei posti vacanti cui potrebbe essere interessato
Portogallo	<ul style="list-style-type: none"> • L'impresa utilizzatrice deve informare il lavoratore somministrato dei posti vacanti nell'impresa
Regno Unito	<ul style="list-style-type: none"> • Il contratto con il lavoratore non può prevedere un indennizzo da corrispondere al somministratore in caso di recesso da parte del lavoratore, né può essere imposto al lavoratore di informare il somministratore circa l'identità del futuro datore di lavoro • Le c.d. clausole di fidelizzazione sono espressamente vietate allorché il lavoratore sia stato assunto dall'agenzia con un contratto di lavoro subordinato ovvero un <i>apprenticeshipcontract</i> • La <i>Regulation</i> n. 10 prevede un complesso meccanismo che vincola il contenuto di quelle clausole con le quali il somministratore può prevedere una penale (c.d. <i>transfer fee</i>) nei casi in cui: <ul style="list-style-type: none"> • l'utilizzatore assuma direttamente il lavoratore • lo prenda in somministrazione da un altro somministratore • il lavoratore sia assunto da un altro soggetto cui l'utilizzatore lo ha segnalato • Tali limitazioni sono diversamente articolate a seconda che la somministrazione sia in corso di esecuzione ovvero non sia ancora iniziata • Il somministratore ha l'obbligo di compiere ogni sforzo utile e ragionevole nel provvedere, sulla scorta delle indicazioni che l'utilizzatore è tenuto a dare prima di conferire l'incarico, a individuare un lavoratore adeguato rispetto alla occupazione offerta • Deve raccogliere specifiche informazioni dall'utilizzatore con riferimento alla sua identità, alla natura della attività esercitata, alla data di inizio e alla durata dell'incarico, alla posizione lavorativa cercata, al tipo di lavoro da svolgere, al luogo, all'orario, ai rischi per la salute e la sicurezza e alle misure adottate per evitarli, all'esperienza, alla formazione, alle qualifiche professionali richieste con anche la indicazione di eventuali specifiche abilitazioni professionali, agli eventuali rimborsi ai quali il lavoratore potrebbe avere diritto, al corrispettivo minimo, a eventuali altri <i>benefits</i>, ai termini di preavviso che il lavoratore è tenuto a dare e ha diritto di ricevere • Deve accertare l'identità del lavoratore da somministrare, valutare che egli abbia la necessaria esperienza, formazione, qualifica professionale, se sia in possesso di eventuali abilitazioni che il datore di lavoro ritiene necessarie, nonché che il lavoratore voglia effettivamente rivestire la posizione per la quale la ricerca è stata effettuata

	<ul style="list-style-type: none"> • Dal primo giorno di missione, tutti i lavoratori delle agenzie hanno il diritto di essere informati su eventuali offerte di lavoro presso l'utilizzatore
Romania	<ul style="list-style-type: none"> • I lavoratori devono essere informati su posti di lavoro presso l'impresa utilizzatrice • È nulla ogni clausola che impedisca al lavoratore in somministrazione di poter essere assunto presso l'utilizzatore alla scadenza della missione
Slovenia	Non ci sono disposizioni specifiche
Spagna	<ul style="list-style-type: none"> • Sono previste espresse disposizioni di legge dirette a favorire l'assunzione a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice: è considerata illegittima qualsiasi clausola che vieti all'utilizzatore di assumere il lavoratore alla fine della missione; il lavoratore che continui a prestare la propria attività presso l'utilizzatore alla scadenza del contratto sarà considerato lavoratore a tempo indeterminato • È vietato per l'agenzia esigere compensi dal lavoratore • Il somministratore informa i lavoratori somministrati dei posti vacanti presso di lui di modo che questi possano aspirare a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Tali informazioni possono essere rese mediante un avviso affisso all'interno del luogo di lavoro o mediante altre modalità previste dai contratti collettivi. • I lavoratori somministrati hanno il diritto di utilizzare di tutti i servizi messi a disposizione dall'utilizzatore ai dipendenti direttamente assunti da quest'ultimo per tutta la durata della missione. • La contrattazione collettiva prevede le modalità di accesso alla formazione impartita dall'utilizzatore
Svezia	<ul style="list-style-type: none"> • È prevista la nullità di clausole contrattuali che impediscano al lavoratore in somministrazione di accettare un lavoro stabile presso l'impresa utilizzatrice al termine della missione • Sono frequenti accordi tra i sindacati e lo <i>Swedish Staffing Agencies</i> per promuovere la stabilità delle condizioni lavorative dei lavoratori in somministrazione e della retribuzione
Ungheria	Non ci sono disposizioni specifiche

4.7.5. Le tutele nel mercato dei lavoratori in somministrazione

La formazione è una forma di tutela dei lavoratori somministrati, poiché consente loro di incrementare conoscenze e competenze professionali che rappresentano il presupposto per nuove occasioni occupazionali e per favorirne l'accesso a un lavoro stabile.

In questa ottica, molti Paesi hanno creato questo tipo di tutela per i lavoratori in somministrazione.

La maggior parte dei Paesi europei prevede, per questo, che le agenzie abbiano specifici obblighi relativi alla formazione professionale da erogare ai lavoratori. Si distinguono Paesi come la Francia che è particolarmente attenta al profilo della parità di trattamento nella formazione tra lavoratori somministrati e lavoratori dell'impresa utilizzatrice. Nel Regno Unito, invece, non esistono particolari diritti rispetto alla formazione dei lavoratori tramite agenzia.

In questo campo, peraltro, in diversi contesti nazionali (Austria, Belgio, Danimarca, Francia, Italia, Olanda e Spagna), gli enti bilaterali di settore hanno creato fondi proprio per finanziare in particolare l'attività formativa destinata ai lavoratori in somministrazione.

La tutela del lavoratore in somministrazione nel mercato non si ferma alla formazione professionale.

In Austria, infatti, i lavoratori somministrati in caso di licenziamento hanno diritto all'indennità di disoccupazione se soddisfano determinati requisiti, oppure in Francia il lavoratore che, al termine della somministrazione, non goda immediatamente di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore ha diritto ad una "indennità di sostegno al reddito" nella misura del 10% della retribuzione totale dovuta (misura derogabile in senso più favorevole da accordi individuali o collettivi).

Particolare attenzione al diritto alla riservatezza la troviamo nel Regno Unito in cui i dati personali del lavoratore non possono essere comunicati senza il suo consenso, eccetto nei casi di servizi diretti a trovargli un lavoro, di procedure legali (quali l'arbitrato) e di comunicazione a un ordine professionale di cui egli faccia parte.

La tutela dei lavoratori in regime di somministrazione la troviamo anche nel divieto in capo all'agenzia di lavoro di richiedere somme di denaro al lavoratore in cambio di assunzione presso un'impresa utilizzatrice (Bulgaria, Germania, Irlanda, Italia, Romania) oltre che nel diritto del lavoratore di utilizzare le strutture e le infrastrutture dell'impresa utilizzatrice, come la mensa, asili nido e servizi di trasporto, utilizzati dai dipendenti assunti direttamente dall'impresa utilizzatrice (Lituania).

Tabella 21. Accesso al mercato del lavoro, tutela della riservatezza, trasparenza e formazione

Austria	<p><i>Sostegno al reddito:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • i lavoratori somministrati in attesa di missione hanno diritto alla retribuzione (prevista nel contratto collettivo del settore) • in caso di licenziamento hanno diritto all'indennità di disoccupazione se soddisfano i requisiti <p><i>Formazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • è obbligatorio un programma di formazione finanziato principalmente dall'Agenzia, dai servizi pubblici per l'impiego e da un piccolo contributo da parte del lavoratore temporaneo.
Belgio	<p><i>Formazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • sono previsti appositi programmi di formazione: oltre alla legge generale (1,9% del salario in materia di formazione) si applica anche un regime specifico per la formazione che si basa sul contratto collettivo di lavoro del settore del lavoro temporaneo. Le Agenzie di lavoro devolvono lo 0,4% del salario a un fondo settoriale di formazione bipartito (che sviluppa e sostiene progetti specifici)
Bulgaria	<p><i>Formazione dei lavoratori:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • la Costituzione prevede il diritto individuale alla formazione e l'obbligo dello Stato di promuovere la formazione professionale • la legge sulla formazione del 1999 (2006) regola l'organizzazione e il

	<p>finanziamento della formazione continua per garantire la qualità della formazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • la legge sulla promozione del lavoro del 2001 (2008) regola la formazione per i disoccupati e prevede incentivi per datori di lavoro, che svolgono programmi di formazione; inoltre regola i programmi di formazione svolti dalle agenzie per il lavoro • l'articolo 228 del Codice del lavoro (come modificato in data 05.01.2009) prevede che il datore di lavoro fornisca al lavoratore gli strumenti per accrescere le proprie competenze per migliorare i propri standard di performance lavorativa <p><i>Divieto di oneri in capo ai lavoratori:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • è fatto divieto all'agenzia di somministrazione di richiedere somme di denaro al lavoratore in cambio di assunzione presso un'impresa utilizzatrice
Danimarca	<p><i>Formazione dei lavoratori:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • la contrattazione collettiva ha previsto la creazione di un fondo, cui le agenzie partecipano in funzione del numero di ore di lavoro dei lavoratori, per sovvenzionare le iniziative di formazione <p><i>Benefici Sociali:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • solo se nel contratto tra agenzia e utilizzatore è previsto che il lavoratore abbia accesso ai benefici sociali dei dipendenti dell'utilizzatore
Finlandia	<ul style="list-style-type: none"> • Non ci sono disposizioni specifiche
Francia	<p><i>Accesso al mercato del lavoro:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • con uno specifico intervento si è cercato di facilitare l'inserimento di lavoratori svantaggiati mediante contratti di solidarietà e sussidi statali, contratti di avviamento e misure speciali per i giovani e per agevolare l'inserimento nel mercato del lavoro di soggetti disoccupati con particolari problemi di natura sociale e per i lavoratori che debbano completare un periodo di formazione sul lavoro • è stata prevista l'introduzione di "case-lavoro" o "centri-lavoro" con lo scopo di aiutare i disoccupati con gravi difficoltà a trovare una occupazione attraverso interventi di accoglienza, orientamento, formazione professionale e sostegno all'attività autonoma dei lavoratori <p><i>Tutela della riservatezza:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • la Commissione nazionale francese per la protezione dei dati e delle libertà, fondata con Atto del 6 gennaio 1978, si occupa di vigilare sul corretto trattamento dei dati personali dei lavoratori. Non è viceversa prevista una specifica disciplina per quanto riguarda gli annunci su stampa, internet e televisione <p><i>Formazione dei lavoratori:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • con riferimento alla formazione la Francia ha subito profondi cambiamenti per effetto di due distinti interventi: la legge sulla formazione professionale a vita, che ha modificato il preesistente sistema di formazione regolato dall'Atto del luglio 1971, e la legge di modernizzazione del gennaio 2002, che istituisce il diritto individuale di convalidare l'acquisizione di conoscenze tramite esperienza (VAE)

	<ul style="list-style-type: none"> • con il decreto n° 472-2012 le agenzie di somministrazione possono stipulare contratti di apprendistato che prevedano percorsi di apprendimento sia in aula sia in azienda tramite lo svolgimento di una missione • la legge n° 2011-893 ha maggiormente sviluppato ed incentivato l'alternanza scuola-lavoro e ha determinato migliori condizioni per gli stage in azienda <p><i>Sostegno al reddito:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • il lavoratore che, al termine della somministrazione, non goda immediatamente di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore ha diritto ad una "indennità di sostegno al reddito" nella misura del 10% della retribuzione totale dovuta, derogabile in senso più favorevole da accordi individuali o collettivi • la legge n° 2009-1673 prevede che le persone tra i 18 ed i 25 anni, che nel biennio precedente abbiano maturato almeno 3.214 ore di lavoro, abbiano il diritto ad un reddito minimo
Germania	<p><i>Accesso al mercato del lavoro:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • particolari agenzie per il lavoro, denominate agenzie di <i>Personal Service</i> e istituite presso gli uffici di collocamento (o attraverso accordi con le esistenti agenzie di somministrazione), si occupavano dell'assunzione di lavoratori disoccupati e li inviavano in missione presso imprese utilizzatrici con lo scopo di collocarli; nel 2009 le agenzie di <i>Personal Service</i> sono state abrogate • è stata creata la <i>Borsa virtuale del lavoro</i> con l'intento di facilitare un più rapido incontro domanda-offerta di lavoro <p><i>Formazione dei lavoratori:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • la legittimazione a svolgere attività formativa è stata riconosciuta tanto a soggetti pubblici che privati. Un'apposita unità di esperti è competente a rilasciare il permesso all'istituto formatore qualora rispetti tutti i requisiti richiesti. Identico permesso è previsto anche per l'approvazione dei percorsi formativi. A conclusione del percorso è obbligatorio, da parte delle istituzioni competenti, il rilascio di un apposito certificato di partecipazione <p><i>Divieto di oneri in capo ai lavoratori</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • è fatto divieto all'agenzia di somministrazione di richiedere somme di denaro al lavoratore in cambio di assunzione presso un'impresa utilizzatrice
Grecia	<p><i>Accesso al mercato del lavoro:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Al fine di favorire la ricollocazione dei lavoratori vicini all'età pensionabile (55-64 anni) che si trovino in stato di disoccupazione la legge 3845/2010 stabilisce che il Ministero del Lavoro (OAED) possano finanziare le iniziative delle agenzie per il lavoro volte a favorire la rioccupazione di questi soggetti. Sono anche previste iniziative di partnership tra agenzie per il lavoro e Ministero del lavoro per inserire nel pubblico attraverso specifici piani di lavoro questi soggetti.
Irlanda	<p><i>Accesso al mercato del lavoro</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • È fatto divieto all'agenzia di pretendere o richiedere compensi per l'attività di intermediazione o per la partecipazione a corsi di formazione
Italia	<p><i>Tutela della riservatezza:</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> • le agenzie di somministrazione hanno in generale il divieto di trattare dati personali dei lavoratori non strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo <p><i>Formazione dei lavoratori/integrazione del reddito:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • le agenzie di somministrazione hanno l'obbligo di versare ai fondi costituiti dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione un contributo sulla retribuzione dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato destinato a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale. Le agenzie di somministrazione hanno l'obbligo di versare ai fondi costituiti dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione un contributo sulla retribuzione dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato destinato a garantire l'integrazione del reddito, a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche rispetto all'emersione del lavoro sommerso, all'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati, alla promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale <p><i>Divieto di oneri in capo ai lavoratori:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • le agenzie di somministrazione hanno il divieto di percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore <p><i>Parità:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • le agenzie di somministrazione hanno il divieto di effettuare indagini, trattare i dati o preselezionare i lavoratori con riferimento all'affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, all'età, all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, all'ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute, nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro <p><i>Trasparenza nella circolazione delle informazioni relative al mercato del lavoro:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • è previsto il divieto di comunicazioni, a mezzo stampa, internet, televisione o altri mezzi di informazione, relative ad attività di somministrazione da parte di soggetti non autorizzati e comunque in forma anonima • le agenzie di somministrazione hanno l'obbligo di indicare in tutte le comunicazioni a terzi gli estremi del provvedimento di autorizzazione • le agenzie di somministrazione hanno l'obbligo di inserire negli annunci pubblicati su quotidiani e periodici o diffusi mediante reti di comunicazione elettronica l'informativa relativa al trattamento dei dati ovvero di indicare il sito della rete di comunicazioni dove l'informativa sia conoscibile in modo agevole
Lituania	<p><i>Sicurezza sociale dei lavoratori temporanei:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le agenzie per il lavoro assicurano ai lavoratori somministrati i trattamenti sociali (previdenziali e assistenziali) garantiti dalla legge sulla previdenza sociale statale prevista a livello nazionale. <p><i>Diritti sociali:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • I lavoratori in somministrazione hanno il diritto di utilizzare le strutture e le infrastrutture dell'impresa utilizzatrice, ed in particolare la

	<p>mensa, asili nido e servizi di trasporto, ed i servizi utilizzati dai dipendenti assunti direttamente dall'impresa utilizzatrice, ad eccezione dei casi in cui l'applicazione di condizioni diverse sia sorretta da ragioni oggettive.</p>
Olanda	<p><i>Accesso al mercato del lavoro e indennità di disoccupazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • i soggetti in cerca di occupazione, anche al fine di richiedere l'indennità di disoccupazione, si rivolgono al c.d. CWI, centro per l'impiego e il reddito (<i>CentrumvoorWerk en Inkomen</i>). Il CWI fornisce le informazioni sul mercato del lavoro ma anche su assicurazioni e servizi sociali • è costituita una Banca nazionale del lavoro (<i>Nationale Bancaire en Sollicitantenbank</i>) liberamente accessibile sia dalle postazioni site presso il CWI sia attraverso il sito web <i>werk.nl</i> • il CWI offre anche servizi specifici ai datori di lavoro (consulenza, database accessibile e aggiornato, ricerca del personale, ecc.) • il monitoraggio delle informazioni relative al mercato del lavoro è attuato attraverso una catena di informazione sul lavoro e sul reddito c.d. BKWI (<i>Bureau KeteninformatiseringWerk en Inkomen</i>) di collegamento tra organizzazioni (CWI, UWV, SUB e i servizi sociali) cooperanti nel campo del lavoro e del reddito <p><i>Tutela della riservatezza:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • non sono previste disposizioni specifiche a tutela della privacy dei lavoratori sul mercato del lavoro. La materia è però specificamente affrontata attraverso la definizione di linee guida da parte della commissione olandese sulla protezione dei dati personali <p><i>Formazione dei lavoratori:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • il contratto collettivo per i lavoratori in somministrazione prevede incentivi per la formazione del lavoratore intesa come attività diretta ad accrescere, mantenere e acquisire una maggiore e più approfondita conoscenza e/o capacità • il contratto collettivo prevede inoltre che nella fase 2 il lavoratore è titolare del <i>Personal Education Budget (PBE)</i>. Il fondo inizia ad essere accantonato nelle prime 26 settimane di lavoro presso un'agenzia, al termine delle quali deve essere investita in formazione una certa percentuale del complessivo costo delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori, secondo la misura dell'1% <p><i>Parità:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • l'<i>Act on Equal Treatment of Men and Women at Work (WGB)</i> contiene regolamenti che sanzionano (direttamente o indirettamente) le discriminazioni di genere • il divieto di discriminare i lavoratori quanto all'accesso al lavoro per motivi riguardanti la religione, principi morali, convinzioni politiche, razza, sesso, nazionalità, orientamenti sessuali o riguardanti lo stato matrimoniale è espressamente previsto dal <i>Algemene Wet Gelijke Behandeling – General Equal Treatment Act</i> del 1994 <p><i>Integrazione del reddito/ reinserimento nel mercato:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • il contratto collettivo dispone che in caso di recesso anticipato dal rapporto di lavoro l'agenzia deve darne comunicazione al CWI con un mese di anticipo per ottenere il permesso di licenziamento • i lavoratori in somministrazione hanno tutti i benefici previsti dalla

	legge sulla malattia, pensione e licenziamento
Polonia	<p><i>Divieto di oneri in capo ai lavoratori:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • le agenzie di somministrazione hanno il divieto di percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore • è prevista parità di trattamento rispetto ai lavoratori dell'impresa utilizzatrice che svolgono la stessa mansione
Portogallo	<p><i>Formazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le Agenzie per il lavoro, al raggiungimento di una certa durata del contratto di lavoro, sono tenute a svolgere attività di formazione a favore dei lavoratori.
Regno Unito	<p><i>Tutela della riservatezza:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • i dati personali del lavoratore non possono essere comunicati senza il suo consenso, eccetto nei casi di servizi diretti a trovargli un lavoro, di procedure legali (quali l'arbitrato) e di comunicazione a un ordine professionale di cui egli faccia parte <p><i>Divieto di oneri in capo ai lavoratori:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • è previsto un divieto generale, con alcune deroghe puntualmente individuate, di chiedere ai lavoratori un corrispettivo per l'attività di intermediazione <p><i>Trasparenza nella circolazione delle informazioni relative al mercato del lavoro:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • sono vietati annunci scritti ed orali in forma anonima; deve essere espressamente indicato se l'autore dell'annuncio è una <i>employment agency</i> o un <i>employment business</i> • è richiesto il consenso dell'utilizzatore all'annuncio della disponibilità di posizioni lavorative, di cui dovranno essere resi noti la paga, la natura e il luogo del lavoro, i requisiti che il candidato deve possedere in termini di esperienza minima, formazione e qualifiche <p><i>Informazione</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • I lavoratori temporanei hanno il diritto a richiedere informazioni circa la loro parità di trattamento qualora ritengano che i loro diritti siano stati violati (es. l'accesso alle informazioni sulle offerte di lavoro o l'accesso a impianti collettivi o servizi). L'azienda utilizzatrice ha 28 giorni di tempo dal ricevimento della richiesta per rispondere per iscritto.
Romania	<p><i>Formazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • i datori di lavoro sono obbligati a costruire ogni anno piani di formazione e di far partecipare i loro dipendenti regolarmente ai programmi di formazione • la formazione professionale è a carico dell'utilizzatore • esiste un diritto generale alla formazione senza discriminazione per età, sesso, razza ecc. <p><i>Divieto di oneri in capo ai lavoratori:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • è fatto divieto all'agenzia di somministrazione di richiedere somme di denaro al lavoratore in cambio di assunzione presso un'impresa utilizzatrice
Slovenia	Non ci sono disposizioni specifiche

<p>Spagna</p>	<p><i>Accesso al mercato del lavoro:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • la l. 16 dicembre 2003, n. 56 (legge sull'occupazione), ha creato il sistema nazionale per l'occupazione (<i>Sistema Nacional de Empleo</i>), nel quale si collocano il servizio pubblico statale per l'impiego (<i>Servicio Público de Empleo Estatal</i>) e i servizi pubblici per l'impiego delle comunità autonome (<i>Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas</i>). I servizi di collocamento sono enti caratterizzati dalla specifica funzione di svolgere l'intermediazione nel mercato del lavoro ovvero l'incontro tra domanda e offerta • accanto ai servizi pubblici per l'impiego si pongono le agenzie di collocamento senza scopo di lucro (regolamentate dall'art. 16.2 dello Statuto dei lavoratori e dal r.d. n. 735/1995 • gli operatori pubblici non possono percepire corrispettivi per l'attività di collocamento neppure a titolo di rimborso spese; gli operatori privati operano anch'essi senza fini di lucro ma possono percepire dai lavoratori o dalle imprese un corrispettivo a titolo di rimborso per le spese sostenute • in alcuni settori della pubblica amministrazione (sanità ed educazione), si sono diffuse le borse lavoro. Tale pratica si è estesa anche ad altri settori: ad alcuni centri educativi (università, scuole della formazione professionale, accademie speciali, ecc.), a diversi albi professionali (economisti, avvocati, ingegneri, medici, ecc.), a movimenti associativi (associazioni imprenditoriali, sindacati, associazioni dei disabili, associazioni degli studenti, ecc.) e a fondazioni (fondazione impresa-università, ecc.). Le borse lavoro consistono nelle liste di quanti sono alla ricerca di lavoro, gestiti dalla propria impresa o ente pubblico. Di solito l'iscrizione alla lista è gratuita. In alcune occasioni, specialmente nella pubblica amministrazione, la incorporazione nella borsa lavoro richiede il superamento di una prova con iscrizione a pagamento. In altri casi l'inserzione nella borsa dipende dalla realizzazione di un corso di formazione, anch'esso spesso a pagamento <p><i>Tutela della riservatezza:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • trova applicazione il TU sulla privacy, 13 dicembre 1999, n. 15, in base al quale i soggetti che conferiscono i dati devono essere informati circa: il trattamento dei dati personali, la esistenza di un archivio cartaceo, i fini per i quali sono raccolti i dati e i destinatari; le conseguenze che produce il possesso dei dati o il rifiuto di fornirli; il diritto di accesso, correzione, cancellazione o opposizione ai dati; l'identità del responsabile del trattamento o del suo rappresentante <p><i>Formazione dei lavoratori:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • le agenzie di somministrazione sono obbligate a investire una somma annuale nella formazione che deve essere pari almeno all'1% del costo totale dei salari. La contrattazione collettiva ha aumentato tale quota a 1,5% <p><i>Divieto di oneri in capo ai lavoratori:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • con riferimento specificamente alle agenzie di somministrazione è fatto loro divieto di percepire compensi dal lavoratore per la selezione, la formazione o la somministrazione
<p>Svezia</p>	<p><i>Divieto di oneri in capo ai lavoratori:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • le agenzie non possono esigere, accordare, ricevere un compenso dal lavoratore in cambio di una proposta o di una missione di lavoro in somministrazione

Ungheria	Non sono previste disposizioni particolari
----------	--

4.8. La contrattazione collettiva del settore della somministrazione

4.8.1. La rappresentanza sindacale delle parti

Considerando il profilo della rappresentanza sindacale, si osserva come la parte datoriale risulta meglio rappresentata rispetto ai lavoratori. Infatti, nella quasi totalità dei Paesi europei (con poche eccezioni, quali Cipro, Lettonia, Malta Romania) le agenzie sono riunite in associazioni, a loro volta collegate alle principali confederazioni datoriali dei Paesi di appartenenza. Viceversa in quasi tutti i Paesi tendono a mancare sindacati che tutelino gli interessi specifici dei lavoratori in somministrazione (emblematico è il caso del Regno Unito). Il sindacato francese *Union Syndicale des Interimaires* è l'unico che organizza i lavoratori tramite agenzia, mentre negli altri paesi essi sono rappresentati, dai "normali" sindacati di categoria (Austria, Danimarca, Svezia, Irlanda) o attraverso una specifica confederazione, in cui confluiscono però varie categorie di lavoratori (Italia, Germania, Olanda, Spagna).

Tabella 22. Rappresentanze delle parti

Austria	<ul style="list-style-type: none"> • I contratti collettivi del settore vengono conclusi fra la Camera federale per l'economia (<i>Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband Allgemeines Gewerbe, Berufsgruppe "Arbeitskräfteüberlasser"</i>) e la Confederazione federale dei sindacati (<i>Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil</i>) • I lavoratori somministrati non hanno associazioni specifiche ma sono principalmente rappresentati dai sindacati dei settori in cui il lavoro temporaneo tramite agenzia è più presente (ad esempio, l'industria dei metalli).
Belgio	<ul style="list-style-type: none"> • Le agenzie per il lavoro vengono rappresentate dalla Federazione delle risorse umane prestatori di servizi e lavoro interinale (<i>Fédération des partenaires de l'emploi / Federatie van partner voorwerk, Federgon</i>). • I contratti collettivi, grazie ad un accordo collettivo stipulato dal Consiglio nazionale del lavoro (<i>Conseil National du Travail / Nationale Arbeidsraad, CNT / NAR</i>) si applicano ai lavoratori temporanei. I contratti collettivi settoriali e nazionali rimandano alle disposizioni di legge in materia di condizioni di lavoro, pensione, indennità di formazione, etc...
Bulgaria	<ul style="list-style-type: none"> • L'organizzazione BG Staffing ha tre membri, ma non ha nessun mandato per la contrattazione collettiva • I rappresentanti delle agenzie di somministrazione sono formalmente inclusi in processi tripartiti per lo svolgimento di una regolamentazione della somministrazione di lavoro • Nel settore della somministrazione non esiste ancora la contrattazione collettiva
Danimarca	<ul style="list-style-type: none"> • Le agenzie sono organizzate in sindacati quali VICE (<i>Vikarbureau Certificerede i Danmark</i>), FVD (<i>Foreningen af Vikarureauer i Danmark</i>) e FASID (<i>Foreningen af Sygeplejevikarbureauer i Danmark</i>). Tali associazioni sono tutte membri della Camera di commercio

	<p>(<i>DanskErbværy</i>, DE). Tuttavia ne sono nate di nuove, quali <i>Dansk Industri</i>, DI e <i>DanskByggeri</i>, DB, divise per settore</p> <ul style="list-style-type: none"> • I lavoratori non hanno associazioni specifiche ma possono iscriversi a quelle del settore in cui lavorano • Tutta la disciplina viene stipulata a livello di contrattazione collettiva, non essendoci regole stabilite dal Parlamento
Finlandia	<ul style="list-style-type: none"> • Le agenzie sono organizzate nella Associazione delle imprese private per l'impiego (<i>Henkilöstöpalveluyritysten Liitto</i>) • I principali sindacati che rappresentano i lavoratori somministrati sono: <i>Federation of Special Service and Clerical Employees (Erityisalojen Toimihenkilöliitto, ERTO)</i> e <i>Service Union United (Palvelualojen ammattiliitto, PAM)</i> • Ai lavoratori in somministrazione si applica il contratto collettivo dell'impresa utilizzatrice, se non esiste un contratto collettivo specifico per i lavoratori in somministrazione
Francia	<ul style="list-style-type: none"> • Sono stati conclusi molti contratti collettivi in questo settore, relativamente alla protezione sociale, alla formazione professionale, alla medicina del lavoro, ai diritti sindacali. Inoltre nel passato il Governo si è avvalso dell'opzione di estensione, consistente nella possibilità di attribuire effetto legale ai contratti collettivi • Sono stati istituiti congiuntamente dai sindacati e dalle associazioni imprenditoriali un fondo sociale (che si occupa di garanzie per mutui, contributi per l'educazione dei figli dei lavoratori, ecc.) e un fondo per la formazione, entrambi finanziati mediante contributi versati dalle agenzie
Germania	<ul style="list-style-type: none"> • Sono stati conclusi alcuni contratti collettivi di settore (a seguito delle modifiche alla legge), di cui l'ultimo siglato il 22 maggio 2012 tra <i>VerhandlungsgemeinschaftZeitarbeit</i> (in rappresentanza delle agenzie di somministrazione) e il sindacato dei metalmeccanici <i>IG Metall</i>, in cui sono stati concordati benefici salariali per i lavoratori temporanei nel settore elettrico e della lavorazione dei metalli • Non esistono sindacati specifici per i lavoratori in somministrazione, essi sono iscritti ai sindacati del settore in cui operano, infatti sono stati i sindacati di categoria associati alla DGB a siglare i contratti. In ogni caso il loro livello di sindacalizzazione è basso • Le agenzie di fornitura di manodopera sono oggi rappresentate da un'unica associazione imprenditoriale la <i>BundesarbeitgeberverbandderPersonaldienstleister</i> (BPA), nata dalla fusione delle due associazioni precedentemente esistenti (BZA – <i>BundesverbandZeitarbeit</i> AMP-<i>ArbeitgeberverbandMittelständischerPersonaldienstleister</i>) • Sono tutt'ora in vigore due contratti collettivi siglati dalle due organizzazioni, uno siglato da BZA e DGB (<i>DeutscheGewerkschaftsbund</i>), e l'altro da AMP e CGB (<i>ChristlicheGewerkschaftsbund</i>). • Esiste inoltre l'organizzazione imprenditoriale iGZ (<i>InteressenverbandDeutscherZeitarbeitsunternehmen</i>) che ha sottoscritto un altro contratto collettivo del settore insieme alla DGB
Grecia	<ul style="list-style-type: none"> • ENEPASE è l'associazione di categoria a cui aderiscono le principali agenzie per il lavoro presenti in Grecia. Seppure priva del c.d. "<i>collectivebargaining mandate</i>" e quindi di un ruolo diretto nella contrattazione collettiva ha avuto un ruolo di primo piano nella processo di legalizzazione del lavoro tramite agenzia in Grecia. • PASYPET rappresenta attualmente i lavoratori temporanei. Nasce da

	<p>un'iniziativa dei lavoratori somministrati assegnati nel settore dei servizi finanziari. Ha svolto un ruolo fondamentale nell'affermazione del principio della parità di trattamento all'interno dell'ordinamento giuridico greco.</p>
Irlanda	<ul style="list-style-type: none"> • Il <i>National Recruitment Federation</i> (NRF), fondato nel 1971 è il principale organo di rappresentanza del settore. Rappresenta circa 100 agenzie. La NRF si è fatto promotore di un codice di condotta che tutte le agenzie che vi aderiscono sono chiamate a rispettare. Inoltre vi è l'IBEC, l'associazione di categoria di emanazione datoriale che rappresenta gli interessi delle agenzie. • Seppure non esiste un'organizzazione sindacale settoriale dei lavoratori somministrati, a partire dal 2007, il principale sindacato irlandese (SIPTU) si è fatto promotore di un rinnovamento della legislazione in materia di lavoro in somministrazione all'insegna del principio della parità di trattamento. • Principalmente la posizione dei lavoratori somministrati è regolata e disciplinata da accordi centralizzati. Si segnalano tuttavia alcuni esempi di contrattazione decentrata: Tesco e Keelings. gli accordi in questione hanno introdotto all'interno di quelle aziende il principio della parità di trattamento, previsto particolari vincoli di assunzioni per le imprese utilizzatrici e limiti di contingentamento numerico al ricorso al lavoro somministrato.
Italia	<ul style="list-style-type: none"> • Il contratto collettivo applicabile al somministratore disciplina: le indicazioni relative agli elementi obbligatori del contratto di somministrazione; l'indennità di disponibilità; l'indennità per la ipotesi di deroga al divieto di inserire nel contratto di lavoro clausole limitative della facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione • Il contratto collettivo applicabile all'utilizzatore disciplina: le causali di legittimo ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato; i limiti quantitativi di ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato; le modalità e i criteri per la determinazione e la corresponsione della retribuzione c.d. incentivante • I contratti collettivi di livello nazionale e territoriale hanno facoltà di derogare al divieto di percepire compensi dai lavoratori con riferimento a specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dall'agenzia di somministrazione • La contrattazione collettiva individua le modalità specifiche affinché i lavoratori che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori godano di uno specifico diritto di riunione • In Italia i lavoratori in somministrazione sono rappresentati da proprie organizzazioni sindacali • La contrattazione collettiva di settore regola per le materie di sua competenza l'utilizzo del contratto di apprendistato in somministrazione
Lituania	<ul style="list-style-type: none"> • La contrattazione collettiva non svolge ancora alcun ruolo rilevante nell'ambito della somministrazione di lavoro
Olanda	<ul style="list-style-type: none"> • Esiste una contrattazione collettiva molto sviluppata in questo settore • Il contratto collettivo sul lavoro in somministrazione regola: il sistema a fasi del rapporto di lavoro con l'agenzia; la remunerazione (parità di trattamento se il contratto dell'impresa utilizzatrice è registrato); il fondo per la formazione (al quale devono contribuire le agenzie attraverso il

	<p>versamento di una percentuale sull'importo lordo delle retribuzioni); un fondo pensione (che può essere costituito per i lavoratori dopo 6 mesi di lavoro per l'agenzia)</p>
Polonia	<ul style="list-style-type: none"> • Non esiste contrattazione collettiva nel settore • Esistono due organizzazioni che riuniscono le agenzie di somministrazione ZAPT e SAZ • Per quanto riguarda i lavoratori, non esistono ancora organizzazioni che rappresentino esclusivamente i lavoratori in somministrazione
Portogallo	<ul style="list-style-type: none"> • Il ruolo della contrattazione collettiva è praticamente nullo, è stato siglato un solo contratto collettivo nel 1989 dall'<i>Associação das Empresas de Trabalho Temporário</i>, oggi <i>Associação Portuguesa das Empresas do sector Privado de Emprego</i>, e dalla <i>Federação dos Trabalhadores dos Escritórios e Serviços</i>, ancora in vigore. • L'associazione delle agenzie ha emesso un codice di condotta e istituito l'Ombudsman per i lavoratori in somministrazione
Regno Unito	<ul style="list-style-type: none"> • Non esistono sindacati di settore per i lavoratori in somministrazione e i sindacati non tengono distinto il computo di questi rispetto agli altri lavoratori, così come non esiste un'associazione dei somministratori • Non esistono accordi o contratti collettivi nazionali di settore, ma eventualmente accordi fra ogni singolo somministratore e uno o più sindacati dei settori dove è più diffusa la somministrazione
Romania	<ul style="list-style-type: none"> • Non esiste contrattazione collettiva specifica per i lavoratori in somministrazione • Non esiste una rappresentanza dei datori di lavoro del settore
Slovenia	<ul style="list-style-type: none"> • Non esiste contrattazione collettiva di settore
Spagna	<ul style="list-style-type: none"> • Esistono tre diverse associazioni che rappresentano le agenzie di lavoro in somministrazione: AETT, FEDETT, AGETT, tutte confederate della CEOE • Sono stati conclusi cinque contratti collettivi nazionali di settore (l'ultimo è del 2008), che disciplinano molti aspetti del rapporto di lavoro in somministrazione • Esistono inoltre accordi collettivi nei vari settori, che disciplinano l'utilizzo del lavoro in somministrazione e la parità di trattamento • Nell'ambito del lavoro in somministrazione alla contrattazione collettiva è inoltre riservata l'elaborazione di regole di condotta
Svezia	<ul style="list-style-type: none"> • Dal 1997 sono stati siglati importanti contratti collettivi come quello nel settore del trasporto e dei <i>call center</i> • I contratti collettivi mirano ad assicurare ai lavoratori in somministrazione condizioni uguali ai lavoratori tipici, regolamentando aspetti come il salario, l'orario di lavoro e le ferie • Non essendo prevista in generale dalla legislazione svedese una retribuzione minima garantita, il contratto collettivo si fa garante della retribuzione minima sufficiente
Ungheria	<ul style="list-style-type: none"> • La contrattazione collettiva non svolge alcun ruolo rilevante nell'ambito della somministrazione di lavoro

4.8.2. Il ruolo della contrattazione collettiva

I Paesi europei sono caratterizzati da un'estesa contrattazione collettiva.

Rispetto a tale tendenza occorre tuttavia segnalare quanto accade nei c.d. Paesi neo-comunitari (come nel caso della Bulgaria, Lituania, Polonia, Ungheria, Romania), dove invece non si riscontra una significativa diffusione della contrattazione nel settore (spesso del tutto assente, come in Polonia). Tale divario nell'ambito degli stessi Paesi membri è riconducibile in parte alle diverse scelte in materia di politica economica, ma in parte anche alle differenti tradizioni giuridiche e storico-culturali.

Fra i Paesi in cui è presente la contrattazione collettiva, occorre distinguere tra Paesi in cui la stessa avviene a livello di settore (Austria, Belgio, Germania, Danimarca, Spagna, Finlandia, Francia, Italia, Lussemburgo; Paesi Bassi e Svezia), ed i Paesi in cui la contrattazione collettiva avviene mediante il ricorso alla contrattazione collettiva nazionale intersettoriale e il dialogo sociale (Belgio, Spagna, Irlanda, Polonia, Gran Bretagna).

Inoltre, in alcuni dei paesi dove la contrattazione è di settore (Belgio, Germania, Danimarca, Finlandia, Francia, Svezia, oltre al Regno Unito), si registrano anche contratti collettivi aziendali, stipulati nelle agenzie di maggiori dimensioni. In particolare, in Danimarca, tali contratti collettivi sono molto diffusi, infatti, unitamente ai contratti collettivi di settore, disciplinano la materia per la quale, come già ricordato, non esiste una normativa legale.

In Olanda alla contrattazione collettiva è riconosciuta la possibilità di derogare in determinati ambiti a quanto previsto dalla normativa nazionale.

In Germania è prevista la possibilità di derogare al principio di parità di trattamento sancito dalla legge anche attraverso la contrattazione collettiva. In Francia, dove il primo accordo di settore tra le parti sociali in tema di agenzie di somministrazione risale al 1972, la contrattazione collettiva svolge un ruolo di fondamentale importanza nella regolamentazione delle agenzie di somministrazione. Esistono Paesi come il Lussemburgo, in cui sono regolati per legge orario di lavoro e retribuzione, mentre è demandata alla contrattazione collettiva di settore la predisposizione di misure contro la concorrenza sleale nel mercato del lavoro. Anche in Spagna la legge rappresenta la principale fonte normativa nella regolamentazione delle agenzie di somministrazione, ma attraverso la contrattazione collettiva di settore si disciplinano le condizioni che legittimano il ricorso alle agenzie di somministrazione. Secondo la normativa spagnola, infatti, tutte le agenzie di somministrazione sono tenute per legge a rispettare accordi di settore.

4.9. Il regime sanzionatorio

La legislazione in materia di somministrazione è completata da norme di natura sanzionatoria.

Tabella 23. Presenza specifico apparato sanzionatorio

Austria	SI
Belgio	SI
Bulgaria	NO
Danimarca	SI
Finlandia	-
Francia	SI
Germania	SI
Grecia	SI
Irlanda	SI
Italia	SI
Lituania	NO
Olanda	SI
Polonia	SI
Portogallo	SI
Regno Unito	SI
Romania	SI
Slovenia	-
Spagna	SI
Svezia	SI
Ungheria	SI

Esse sono in primo luogo dirette a sanzionare la violazione delle norme di struttura che disciplinano e regolamentano il settore della somministrazione di lavoro, come nel caso delle norme sanzionatorie dei soggetti che esercitano l'attività di somministrazione senza essere in possesso dei requisiti prescritti dal legislatore o che attivano una somministrazione di lavoro al di fuori dei settori di attività o dei casi espressamente consentiti. La somministrazione di lavoro da parte di soggetti privi della necessaria abilitazione dà luogo, in genere, alla applicazione di sanzioni di particolare gravità, di natura penale e amministrativa (come la revoca dell'autorizzazione). Inoltre, a seguito di questa condotta, si producono effetti sul contratto di fornitura di lavoro e sul rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore in somministrazione. In particolare, con riferimento al lavoratore, occorre definire la qualificazione giuridica del rapporto tra somministratore e lavoratore e della relazione tra utilizzatore e lavoratore.

Nel caso, perciò, di somministrazione abusiva e illecita, il contratto di somministrazione di lavoro è normalmente considerato nullo per contrasto con norme imperative di legge, mentre in generale il contratto di lavoro tra lavoratore e agenzia si converte in un contratto di lavoro tra lavoratore e utilizzatore.

Inoltre in caso di mancato rispetto delle formalità richieste a livello amministrativo e in caso di violazione delle norme sulle garanzie finanziarie necessarie ai fini dell'esercizio dell'attività di somministrazione, sono previste anche la chiusura dell'agenzia e il divieto, per un dato periodo, di svolgere

l'attività; medesime sanzioni, anche se per una durata diversa e variabile a seconda del caso concreto, sono stabilite anche in altre ipotesi (es. dichiarazioni mendaci in Francia; violazione delle norme sull'età minima o sulla scuola dell'obbligo o altre fattispecie simili a tutela del lavoratore in Portogallo).

Un apparato sanzionatorio molto simile vige anche in Italia, dove in particolare la mancanza di autorizzazione e la somministrazione posta in essere con lo scopo di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo (cd somministrazione fraudolenta) integra un reato e determina la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore.

Rispetto a tale panorama un'eccezione è costituita dalla Svezia, dove non è prevista alcuna attività/intervento di carattere sanzionatorio da parte dello Stato.

Quanto alla somministrazione al di fuori dei settori di attività o dei casi espressamente consentiti, anche in tali casi è spesso prevista l'applicazione di sanzioni di carattere pecuniario (Austria, Germania), nonché, talvolta, la facoltà per il lavoratore di chiedere la costituzione rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore sin dal primo giorno di missione (Italia, Francia).

Particolare attenzione emerge anche nei confronti delle violazioni attinenti la redazione dei contratti: in caso di informazioni inesatte o incomplete o di mancata sottoscrizione degli stessi, opera un apparato punitivo piuttosto articolato e variegato fra i vari Paesi (sanzioni di tipo pecuniario in Francia; in Italia la mancata sottoscrizione determina, ancora una volta, la costituzione del rapporto di lavoro alle dirette dipendenze del soggetto che ha fruito della prestazione).

Altre fattispecie contemplate a fini sanzionatori sono la violazione della parità di trattamento, spesso colpita con pene di carattere pecuniario (Romania, Francia), l'utilizzo del lavoratore oltre la scadenza fissata nel contratto (es. Grecia e Francia), il mancato rispetto delle misure in materia di salute e sicurezza (es. Polonia e Spagna) e l'inosservanza o l'errata applicazione delle norme sugli adempimenti retributivi e previdenziali a favore dei lavoratori somministrati (es. Olanda e Spagna).

Tabella 24. Regime sanzionatorio

Austria	<p><i>Il somministratore e l'utilizzatore</i></p> <ul style="list-style-type: none"> in caso di inadempimento agli obblighi previsti nella legge sulla somministrazione viene punito con sanzione pecuniaria (ad es. somministrazione di lavoratori in impresa utilizzatrice soggetta di sciopero, stipulazione di un contratto che non rispetta le regole della legge sulla somministrazione di lavoro) <p><i>Il somministratore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> l'autorizzazione può essere revocata se non adempia i suoi obblighi di datore di lavoro
Belgio	<ul style="list-style-type: none"> In caso di violazione delle disposizioni sulla somministrazione di lavoro la legge prevede sanzioni di natura penale.
Bulgaria	Non regolamentato
Danimarca	<i>Il somministratore.</i>

	<ul style="list-style-type: none"> • in caso di violazione del contratto collettivo
Finlandia	-
Francia	<p><i>Il somministratore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • se non rispetta le previsioni di legge circa le formalità amministrative e le garanzie finanziarie richieste è sanzionato con la chiusura dell'agenzia e l'impossibilità, per i titolari, di svolgere la medesima attività per un periodo di 10 anni • Se commette gravi violazioni della normativa vigente in materia di somministrazione di lavoro (si pensi alle dichiarazioni mendaci) l'agenzia potrà ricevere un ordine di chiusura per un periodo dai 2 ai 10 anni • Lo svolgimento dell'attività di somministrazione senza lo specifico provvedimento amministrativo autorizzatorio si configura come reato • La nuova legge sulla modernizzazione sociale ha previsto, infine, un aggravamento della pena (pari a 3.750 euro) per i somministratori che: non rispettano il principio della parità di trattamento tra lavoratori in somministrazione e lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice; svolgono la propria attività senza avere ottenuto la garanzia finanziaria; ignorano le disposizioni di sicurezza per la salute dei lavoratori esposti alle radiazioni ionizzanti; stipulano contratti con informazioni inesatte o incomplete; inviano il lavoratore in missione presso l'utilizzatore senza aver sottoscritto il contratto • Sempre la nuova legge ha poi previsto una ipotesi di intervento del Consiglio d'impresa nel caso in cui vengano individuate ipotesi di abuso nel ricorso al lavoro temporaneo <p><i>L'utilizzatore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nel caso in cui continui ad adoperare il lavoratore somministrato nonostante la cessazione della missione, il lavoratore sarà da ritenere assunto a tempo indeterminato presso l'utilizzatore • Nel caso del ricorso alla somministrazione di lavoro al di fuori delle ipotesi consentite dalla legge, il lavoratore avrà diritto di richiedere, giudizialmente, l'assunzione presso l'utilizzatore sin dal primo giorno di missione • In caso di ricorso alla somministrazione di lavoro fuori dalle condizioni previste dalla legge ovvero senza il rispetto della disciplina della proroga del contratto di lavoro, il lavoratore può rivendicare nei confronti dell'utilizzatore i diritti afferenti ad un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a partire dall'inizio della somministrazione • La l. 12 luglio 1990 ha previsto una procedura accelerata nelle ipotesi di abuso nel ricorso alla somministrazione con l'intento di ottenere la conversione dei contratti di lavoro in somministrazione in contratti a tempo indeterminato • Legittimazione attiva è stata riconosciuta alle organizzazioni sindacali le quali possono ricorrere al giudice personalmente a difesa di interessi dei lavoratori in somministrazione • Sanzioni pecuniarie di 3.750€ sono previste per gli utilizzatori che: non abbiano stipulato il contratto di somministrazione entro i termini stabiliti dalla legge; non abbiano individuato nel contratto tutti gli elementi circa la retribuzione; abbiano assunto

	<p>un lavoratore somministrato con lo scopo di fargli svolgere un'attività permanente; non rispettino la disciplina circa i periodi di intervallo fra i contratti; ricorrono alla somministrazione di lavoro fuori dalle condizioni stabilite dalla legge</p>
Germania	<ul style="list-style-type: none"> • Il ricorso alla somministrazione presso un'agenzia non espressamente autorizzata comporta la costituzione in capo all'utilizzatore del rapporto contrattuale con il lavoratore in somministrazione • Sono inoltre previste sanzioni pecuniarie sia per il somministratore, che per l'utilizzatore
Grecia	<ul style="list-style-type: none"> • Qualora si utilizzi il lavoro somministrato per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; in unità produttive nelle quali si sia proceduto nei 12 mesi precedenti a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione; nel settore edile e negli altri settori che presentano un elevato grado di pericolosità per la salute e la sicurezza dei lavoratori, la legge prevede l'applicazione di una sanzione pecuniaria compresa tra i 3.000 e i 30.000 euro commisurata in base alla gravità del reato. • Qualora l'utilizzatore continui ad avvalersi della prestazione del somministrato oltre la durata fissata dal contratto di somministrazione o ancora oltre il limite massimo di 36 mesi, il rapporto di lavoro si converte in rapporto a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore
Irlanda	<ul style="list-style-type: none"> • È previsto un sistema di vigilanza sull'attività delle agenzie di somministrazione gestito dal ministero del lavoro chiamato a vigilare sul rispetto della regolamentazione legale. Il mancato rispetto della regolamentazione può comportare l'applicazione di sanzioni pecuniarie e il ritiro dell'autorizzazione.
Italia	<ul style="list-style-type: none"> • È previsto un articolato regime sanzionatorio di carattere penale, amministrativo e civile • È punita come reato la mancanza di autorizzazione e la somministrazione posta in essere con lo scopo di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo (somministrazione fraudolenta) • Dal punto di vista civile è prevista la costituzione del rapporto in capo all'utilizzatore <i>opelegis</i> per la mancanza di forma scritta e per la somministrazione fraudolenta • Nelle altre ipotesi di somministrazione al di fuori delle condizioni e dei limiti il lavoratore può agire in giudizio e chiedere la costituzione del rapporto di lavoro alle dirette dipendenze dell'utilizzatore dal momento di inizio della somministrazione
Lituania	<ul style="list-style-type: none"> • Non è previsto un regime sanzionatorio specifico
Olanda	<p><i>A carico dei somministratori e degli utilizzatori:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • in materia di tasse e contributi, il somministratore e l'utilizzatore sono entrambi responsabili • in caso di inadempimento del somministratore, l'utilizzatore è tenuto a corrispondere per intero il trattamento dovuto al lavoratore. Gli obblighi contributivi dell'agenzia sono disciplinati dal <i>Temporary Agency Work Act</i> del 1965, mentre la responsabilità dell'utilizzatore dal <i>Social Security Co-ordination Act (Coördinatiewet</i>

	<p><i>Sociale Verzekering</i>) del 1953 e dal <i>Collection of State Taxes Act (Invorderingswet)</i> del 1990</p> <ul style="list-style-type: none"> il contratto collettivo per i lavoratori somministrati prevede una specifica ipotesi sanzionatoria nel caso in cui il lavoratore abbia attivato una procedura di contestazione dell'inquadramento dato dal somministratore e comunicato entro sei settimane dall'inizio della missione. Dopo una prima fase innanzi alla direzione dell'agenzia di somministrazione, il lavoratore può impugnare la decisione di quest'ultima rivolgendosi al Comitato di classificazione (<i>Classification Committee</i>) e, in caso di accoglimento, il somministratore deve pagare la retribuzione secondo l'inquadramento corretto e con effetto retroattivo <p><i>A carico del lavoratore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> quando il contratto di lavoro con il somministratore ha una durata maggiore della missione presso l'utilizzatore, il somministratore deve impegnarsi a proporre al lavoratore un impiego che non comporti l'attribuzione di più di due livelli inferiori rispetto all'inquadramento dovuto per la precedente missione laddove il lavoratore non accetti l'offerta, trova applicazione la sanzione stabilita dalle parti sociali per la quale egli perderà il diritto di continuare a percepire la retribuzione
Polonia	<p><i>L'utilizzatore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> se non rispetta i provvedimenti per quanto riguarda la salute e la sicurezza dei lavoratori sarà sanzionato con una multa; se non rispetta obblighi contrattuali con l'agenzia per quanto riguarda le condizioni d'impiego del lavoratore somministrato sarà sanzionato con la multa
Portogallo	<p><i>A carico del somministratore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Oltre che con la multa, può essere punita con la pena accessoria dell'attività di interdizione fino a 2 anni l'Agenzia per il lavoro che assuma lavoratori in violazione delle norme sull'età minima o sulla scuola dell'obbligo. L'Agenzia per il lavoro può essere punita inoltre sanzionata con l'interdizione dell'attività fino a 2 anni in caso di recidiva con riferimento alle seguenti violazioni: mancata costituzione dell'assicurazione per gli infortuni sul lavoro; lavoratore temporaneo; ritardo per più di 30 giorni nel pagamento della retribuzione dovuta ai lavoratori temporanei; lo svolgimento dell'attività senza l'autorizzazione, è punibile con la chiusura dell'Agenzia sino alla regolarizzazione della situazione. <p><i>A carico del somministratore e dell'utilizzatore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> L'esecuzione di un contratto di somministrazione comporta, in caso di esercizio dell'attività di somministrazione in assenza di apposita licenza, una responsabilità di carattere solidale in capo all'Agenzia per il lavoro e all'utilizzatore per i crediti retributivi maturati dal lavoratore
Regno Unito	<ul style="list-style-type: none"> L'obbligo di ottenere un'autorizzazione preventiva, venuto meno ad opera del <i>Deregulation and Contracting Out Act</i> del 1994, ha lasciato il posto a un sistema di vigilanza sull'attività delle agenzie

	<p>di somministrazione affidato all'<i>Employment Agency Standards Inspectorate</i>, istituito presso il <i>Department of Trade and Industry</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • In caso di condotta disdicevole (o in presenza di altre ragioni ritenute sufficienti), viene emanato, in sede giurisdizionale, un ordine di interdizione dalla attività di intermediazione e di somministrazione per un periodo che può arrivare fino a 10 anni. La violazione di tale ordine può comportare l'irrogazione di una multa fino a 5.000 sterline • Le violazioni degli obblighi previsti in capo alle agenzie di somministrazione, in quanto previste dalle <i>Conduct Regulations</i>, non hanno rilevanza esclusivamente fra le parti (rispetto alle quali la violazione determina il sorgere di una responsabilità di carattere risarcitorio) ma sono comunque oggetto di controllo da parte del servizio ispettivo e sono quindi autonomamente sanzionate • La vigilanza sull'attività delle agenzie di fornitura di manodopera è affidato all'<i>Employment Agency Standards Inspectorate</i>, istituito presso il <i>Department of Trade and Industry</i>. Nel caso di una condotta in violazione alle norme, viene emanato, in sede giurisdizionale, un ordine di interdizione dalla attività di intermediazione e/o di somministrazione per un periodo che può arrivare fino a 10 anni. • Le agenzie che aderiscono alla <i>Recruitment and Employment Confederation</i> devono inoltre rispettare il <i>Code of Practice</i>.
Romania	<p>Sono previste sanzioni nel caso in cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • si eserciti l'attività senza le necessarie autorizzazioni • non si paghino le retribuzioni • non si informino le autorità pubbliche sulle attività svolte come previsto dalla legge • non si rispetti la parità di trattamento con i lavoratori dipendenti • l'agenzia di somministrazione fornisca all'utilizzatore fino a 5 lavoratori assunti senza contratto di lavoro in somministrazione
Slovenia	Non ci sono disposizioni specifiche
Spagna	<ul style="list-style-type: none"> • Il sistema sanzionatorio spagnolo prevede tre macro gruppi di "infracciones". Il Real Decreto 5/2000 di recente modificato dalla ley n. 3/2012 distingue agli articoli 18 e 19 tra "infracciones" poste in essere dal somministratore e "infracciones" poste in essere dall'utilizzatore suddividendole secondo una valutazione circa la loro intrinseca gravità: in particolare: • Infracciones del somministratore: <ul style="list-style-type: none"> ○ lievi: mancata indicazione di alcuni elementi previsti dalla legge nel contratto di lavoro somministrato; mancata indicazione nelle informazioni pubblicitarie e nella pubblicazione delle offerte di lavoro della dicitura "empresa de trabajotemporal" e del numero di autorizzazione; mancato inoltre all'utilizzatore di copia del contratto di lavoro, della lettera di missione e di ogni altra documentazione la cui comunicazione è prevista per legge ○ gravi: mancato rispetto del requisito della forma scritta del contratto di lavoro; mancato rispetto degli obblighi di comunicazione al ministero del lavoro circa il numero dei contratti conclusi e della specifica relazione prevista dall'articolo 5 della Ley n. 14/1994; mancato finanziamento del fondo di formazione per i lavoratori somministrati;

	<p>richiesta di compenso al lavoratore somministrato per i servizi resi; svolgimento dell'attività della somministrazione in territori in cui non il somministratore non sia autorizzato</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ gravissime: violazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; svolgimento di attività diverse da quelle consentite dalla legge, falsificazione di documenti ovvero occultamento di informazioni prescritte dalla legge <ul style="list-style-type: none"> • “Infracciones” dell'utilizzatore: <ul style="list-style-type: none"> ○ lievi: mancata comunicazione al somministratore degli elementi contrattuali e dei dati retributivi ○ gravi: mancata formalizzazione per iscritto della causale per la quale si ricorre al lavoro somministrato; mancata valutazione dei rischi; violazioni relative al rispetto del principio della parità di trattamento; ricorso al lavoro somministrato quando nei 12 mesi precedenti abbia proceduto a licenziamenti ○ gravissime: violazioni relative alla materia della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro • L'importo delle sanzioni è commisurato secondo la gravità delle infrazioni commesse. • Una specifica sanzione è la sospensione dell'autorizzazione in caso di ripetute violazioni dei doveri per i quali sono previste sanzioni gravissime. Si tratta di una sanzione temporanea che può diventare permanente. La legge prevede, infatti, dopo due sospensioni dell'attività, la terza sospensione comporta il ritiro dell'autorizzazione • La revoca dell'autorizzazione è prevista anche nel caso in cui l'agenzia non mantenga una struttura organizzativa tale da permettere l'adempimento dei propri obblighi di datore di lavoro connessi alla fornitura di lavoro temporaneo • In caso di uso irregolare del lavoro in somministrazione la responsabilità dell'utilizzatore per il pagamento delle retribuzioni e dei contributi, originariamente sussidiaria, diviene solidale
Svezia	<ul style="list-style-type: none"> • Non è prevista una generale attività ispettiva da parte dello Stato • È prevista una multa per l'agenzia che viola il divieto di somministrare il lavoratore già alle dipendenze dell'utilizzatore prima che siano trascorsi 6 mesi dalla cessazione del rapporto • La <i>Swedish Staffing Agencies</i> non conclude accordi collettivi, ma si adopera per la costituzione di un sistema basato sulle buone pratiche e per un'attività di controllo sull'operato dei propri associati, anche attraverso la verifica della conformità al codice etico promosso dall'associazione
Ungheria	<ul style="list-style-type: none"> • In caso di mancato rispetto della normativa sulla somministrazione di lavoro vengono applicate le sanzioni generali previste dall'ispettorato del lavoro ungherese Országos Munkabiztonsági és Munkügyi Felügyelet, OMMF)

ALLEGATI

Schede Paesi

AUSTRIA

Modello di regolamentazione

- (Tendenzialmente) restrittivo

Esistenza di una specifica regolamentazione della somministrazione di lavoro

- SI:
 - l. 23 marzo 1988 (*Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, AÜG*)
 - l. 29 gennaio 2010 n. 3 (*Gesetz, mit dem das Wiener Personalvertretungsgesetz 15 Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz geändert wird*)
 - nel marzo 2011 la legge sul dumping salariale e sociale (*Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz*) ha permesso il lavoro interinale all'interno di imprese multi-aziendale (o gruppi) che hanno la sede principale sul territorio austriaco

Necessità di una autorizzazione per svolgere la attività di somministrazione

- SI:
 - è richiesta un'autorizzazione per lo svolgimento di attività di somministrazione di lavoro
 - l'autorizzazione non può essere rilasciata se il somministratore ha violato la legge sulla somministrazione di lavoro o sulla previdenza sociale o sulla sicurezza sul luogo di lavoro
 - l'autorizzazione può essere revocata se non persistono più i requisiti per il suo rilascio

Oggetto sociale esclusivo

- NO

Temporaneità della somministrazione di lavoro

- NO

Condizioni di ricorso alla somministrazione di lavoro

- Non esistono particolari restrizioni
- Per stipulare contratti a tempo determinato occorrono specifiche motivazioni di ricorso

Divieto di concludere contratti di somministrazione

- In caso di sciopero nell'impresa utilizzatrice

- Nel settore sanitario pubblico è previsto un numero massimo di lavoratori somministrati
- Viene discussa la legittimità di un accordo aziendale che limita il numero massimo di lavoratori somministrati in un'impresa in misura pari al 10% del numero totale dei dipendenti dell'agenzia
- Nessun lavoratore deve essere somministrato contro la sua volontà
- Il ricorso alla somministrazione non deve mettere in pericolo le condizioni di lavoro di lavoratori dell'impresa utilizzatrice

Forma del contratto di somministrazione

- Non è previsto l'obbligo di forma scritta

Forma e tipologia del contratto di lavoro in somministrazione

- È un normale contratto di lavoro subordinato tra il lavoratore e il somministratore
- Deve però essere rilasciato dal somministratore al lavoratore uno specifico documento contenente alcune informazioni, quali: nome, indirizzo dell'agenzia, estremi dell'autorizzazione; importo dell'indennità di disponibilità, nome, indirizzo e data di nascita del lavoratore; natura dell'attività che deve essere svolta dal lavoratore; inizio e durata del rapporto di lavoro; il periodo di preavviso per la risoluzione del contratto; il livello retributivo e l'importo della retribuzione; obblighi del datore (agenzia) in caso di malattia, ferie e non occupazione del lavoratore; data e luogo della costituzione del rapporto; durata delle ferie spettanti nell'anno
- La legge sulla somministrazione di lavoro si applica anche a lavoratori autonomi, economicamente dipendenti

Durata del contratto tra lavoratore e somministratore

- Il contratto di lavoro può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato e non deve coincidere con la durata della missione. In caso di contratto a tempo determinato è richiesta l'esistenza di una giustificazione oggettiva

Ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore

- *Il somministratore:*
 - è da ritenersi datore di lavoro: eroga le retribuzioni e versa le contribuzioni sociali
 - è responsabile per la sicurezza personale del lavoratore
- *L'utilizzatore:*
 - è da ritenersi datore di lavoro in quanto alla legge sulla sicurezza e la salute sul luogo di lavoro
 - è responsabile per il pagamento nel caso di mancato versamento delle retribuzioni e dei contributi dovuti da parte del somministratore

Trattamento retributivo di riferimento e parità di trattamento

- I lavoratori in somministrazione hanno diritto ad un'adeguata retribuzione, che è definita come la remunerazione che i lavoratori dell'impresa utilizzatrice hanno il diritto di percepire sulla base dei contratti collettivi applicabili, della legge o di altre normative vincolanti nell'impresa utilizzatrice
- I lavoratori assunti a tempo indeterminato hanno diritto all'indennità di disponibilità per i periodi in cui non sono in missione
 - durante la missione si applicano le stesse regole sull'orario di lavoro previsto nel contratto collettivo per i lavoratori nell'impresa utilizzatrice
 - è assicurata l'accesso alle strutture collettive
- Potenziata la parità di trattamento tra uomini e donne (e le azioni contro altre forme di discriminazione) con l'inserimento di un nuovo paragrafo che prevede l'applicazione della legge sulla parità di trattamento (Gleichbehandlungsgesetz/GlBG) ai lavoratori temporanei come se fossero direttamente impiegati nell'impresa utilizzatrice.

Diritti sindacali

- *All'interno dell'agenzia di somministrazione:*
 - i lavoratori in somministrazione godono del diritto di voto attivo e passivo per il comitato d'impresa
- *All'interno dell'impresa utilizzatrice:*
 - i lavoratori in somministrazione godono del diritto di voto per il comitato d'impresa anche nell'impresa utilizzatrice

Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

- Il comitato d'azienda può richiedere la stipulazione di un accordo collettivo sull'utilizzo di lavoratori somministrati nell'impresa utilizzatrice

Accesso all'occupazione permanente e di qualità

- È nulla ogni clausola che limita il lavoratore nelle sue attività lavorative alla scadenza della missione

Accesso al mercato del lavoro, tutela della riservatezza, trasparenza e formazione

- *Sostegno al reddito:*
 - i lavoratori somministrati in attesa di missione hanno diritto alla retribuzione (prevista nel contratto collettivo del settore)
 - in caso di licenziamento hanno diritto all'indennità di disoccupazione se soddisfano i requisiti
- *Formazione:*
 - è obbligatorio un programma di formazione finanziato principalmente dall'Agenzia, dai servizi pubblici per l'impiego e da un piccolo contributo da parte del lavoratore temporaneo

Contrattazione collettiva

- I contratti collettivi del settore vengono conclusi fra la Camera federale per l'economia (*Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband Allgemeines Gewerbe, Berufsgruppe "Arbeitskräfteüberlasser"*) e la Confederazione federale dei sindacati (*Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil*)
- I lavoratori somministrati non hanno associazioni specifiche ma sono principalmente rappresentati dai sindacati dei settori in cui il lavoro temporaneo tramite agenzia è più presente (ad esempio, l'industria dei metalli)

Regime sanzionatorio

- *Il somministratore e l'utilizzatore*
 - in caso di inadempimento agli obblighi previsti nella legge sulla somministrazione viene punito con sanzione pecuniaria (ad es. somministrazione di lavoratori in impresa utilizzatrice soggetta di sciopero, stipulazione di un contratto che non rispetta le regole della legge sulla somministrazione di lavoro)
- *Il somministratore:*
 - l'autorizzazione può essere revocata se non adempie i suoi obblighi di datore di lavoro

BELGIO

Modello di regolamentazione

- Restrittivo

Esistenza di una specifica regolamentazione della somministrazione di lavoro

- SI
 - l. 24 giugno 1987
 - l. 9 luglio 2012 (Wet, FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG– Wet tot omzetting van de Richtlijn 2008/104/EG)

Necessità di una autorizzazione per svolgere la attività di somministrazione

- SI:
 - è previsto l'obbligo di ottenere una licenza per operare come agenzia per il lavoro: tre diversi regimi applicabili in base alle tre diverse regioni del Belgio (Bruxelles, Fiandre, Vallonia).

Oggetto sociale esclusivo

- NO (non regolamentato)

Temporaneità della somministrazione di lavoro

- SI:
 - sostituzione di lavoratori assunti a tempo indeterminato il cui contratto di lavoro è stato sospeso: durata della somministrazione pari alla durata della sospensione del dipendente o 6 mesi rinnovabili una sola volta
 - temporaneo aumento del carico di lavoro: durata della somministrazione 6 mesi rinnovabili due volte
 - lavoro straordinario: durata della somministrazione 3 mesi

Condizioni di ricorso alla somministrazione di lavoro

- L'utilizzatore può ricorrere ai lavoratori in somministrazione per:
 - la sostituzione di lavoratori assunti tempo indeterminato il cui contratto di lavoro è stato sospeso o interrotto
 - i picchi di produttività
 - attività di lavoro di natura straordinaria

Divieto di concludere contratti di somministrazione

Nei settori:

- navigazione interna
- portuale (ad Anversa, i lavoratori somministrati possono essere utilizzati nel campo della logistica per sostituire lavoratori a tempo indeterminato il cui contratto di lavoro è stato sospeso)

- settore pubblico (non è vietato, ma fortemente limitato a ragioni sostitutive)

Forma del contratto di somministrazione

- Scritta
- Il contratto di somministrazione deve indicare il nome dell'azienda utilizzatrice, la retribuzione, la mansione e la qualifica del lavoratore somministrato

Forma e tipologia del contratto di lavoro in somministrazione

- È un contratto di lavoro subordinato disciplinato dalla normativa relativa al contratto a tempo determinato

Durata del contratto tra lavoratore e somministratore

- La sua durata dipende dalla motivazione al ricorso

Ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore

- Non regolamentato

Trattamento retributivo di riferimento e parità di trattamento

- I lavoratori in somministrazione beneficiano della stessa retribuzione e lo stesso trattamento previsto per i lavoratori dell'impresa utilizzatrice. Il principio della parità di retribuzione si applica dal 1° giorno di missione, sulla base del "salario di riferimento"
- I lavoratori temporanei hanno diritto a fine anno ad un bonus se hanno lavorato nel settore più di 65 giorni durante l'anno. Questo bonus viene pagato da un fondo settoriale bipartito. L'ammontare è pari all' 8,22% dello stipendio lordo totale versato durante tutto l'anno
- Ai lavoratori somministrati si applicano le norme aziendali in materia di salute e sicurezza, orario di lavoro e servizi ai dipendenti;
- Le disposizioni riguardanti il trattamento di fine rapporto o i benefici pensionistici sono definiti nel contratto collettivo nazionale del 6 luglio 2007 in materia di benefici previdenziali per i lavoratori temporanei

Diritti sindacali

- *All'interno dell'agenzia di somministrazione:*
 - i lavoratori in somministrazione godono dei normali diritti sindacali
- *All'interno dell'impresa utilizzatrice:*
 - i lavoratori in somministrazione godono del diritto di voto per il comitato d'impresa nell'impresa utilizzatrice

Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

- Un contratto collettivo nazionale (n° 36, 27 novembre 1981) permette la creazione di una delegazione sindacale nelle agenzie di lavoro, al fine di rappresentare i diritti dei lavoratori temporanei

- Tuttavia, in pratica, l'accordo collettivo non è mai stato applicato e i lavoratori temporanei sono rappresentati nell'azienda utilizzatrice dalla delegazione sindacale presente in essa
- La rappresentanza sindacale deve dare il suo previo accordo prima che l'azienda ricorra al lavoro temporaneo nei casi di sostituzione di lavoratori e di aumento temporaneo del carico di lavoro

Accesso all'occupazione permanente e di qualità

- L'impresa utilizzatrice informa i lavoratori i somministrazione dei posti vacanti nell'impresa

Accesso al mercato del lavoro, tutela della riservatezza, trasparenza e formazione

- *Formazione dei lavoratori:*
 - prevista una formazione specifica dalla contrattazione collettiva dei lavoratori temporanei
 - sono previsti appositi programmi di formazione: oltre alla legge generale (1,9% del salario in materia di formazione) si applica anche un regime specifico per la formazione che si basa sul contratto collettivo di lavoro del settore del lavoro temporaneo. Le Agenzie di lavoro devolvono lo 0,4% del salario a un fondo settoriale di formazione bipartito (che sviluppa e sostiene progetti specifici)
- *Diritto alle ferie retribuite e all'indennità di vacanza*

Contrattazione collettiva

- Le agenzie per il lavoro vengono rappresentate dalla Federazione delle risorse umane prestatori di servizi e lavoro interinale (*Fédération des partenaires de l'emploi / Federatie van partner voor werk, Federgon*)
- I contratti collettivi, grazie ad un accordo collettivo stipulato dal Consiglio nazionale del lavoro (*Conseil National du travail / Nationale Arbeidsraad, CNT / NAR*) si applicano ai lavoratori temporanei. I contratti collettivi settoriali e nazionali rimandano alle disposizioni di legge in materia di condizioni di lavoro, pensione, indennità di formazione, *etc...*

Regime sanzionatorio

- In caso di violazione delle disposizioni sulla somministrazione di lavoro la legge prevede sanzioni di natura penale

BULGARIA

Modello di regolamentazione

- (Tendenzialmente) Restrittivo

Esistenza di una specifica regolamentazione della somministrazione di lavoro

- Legge 24 gennaio 2012, n. 7 di modifica del codice del lavoro

Necessità di una autorizzazione per svolgere la attività di somministrazione

- NO:
 - le 160 agenzie intermediarie esistenti in Bulgaria sono registrate presso l'Agenzia nazionale per il lavoro

Oggetto sociale esclusivo

- NO (non regolamentato)

Temporaneità della somministrazione di lavoro

- NO (non regolamentato)

Condizioni di ricorso alla somministrazione di lavoro

- Il numero di lavoratori somministrati non può essere superiore al 30% del numero totale di lavoratori occupati presso l'impresa utilizzatrice
- È possibile ricorrere ai lavoratori in somministrazione per:
 - sostituire il dipendente assente dal lavoro
 - portare a compimento un lavoro

Divieto di concludere contratti di somministrazione

- Nelle imprese in cui nei sei mesi precedenti si sia proceduto a licenziamenti collettivi
- Per svolgere attività connesse alla sicurezza e alla difesa nazionale
- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero
- Per svolgere attività lavorative inquadrare nella prima e seconda categoria di lavoro (bassa qualifica)

Forma del contratto di somministrazione

- Forma scritta
- Il contratto di somministrazione deve indicare:
l'inquadramento e le mansioni dell'attività lavorativa per cui si ricorre al lavoratore somministrato; la durata della somministrazione; gli obblighi dei lavoratori somministrati nei confronti dell'agenzia di somministrazione e dell'impresa utilizzatrice; le procedure da adottare in caso di congedo; le modalità di scambio di informazioni tra l'agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice; la modalità di definizione del salario; le modalità con

cui l'impresa utilizzatrice comunica all'agenzia di somministrazione le ore di lavoro effettuate ed il corrispettivo salario di base e supplementare (straordinari e lavoro notturno); la formazione iniziale necessaria per svolgere il lavoro; il titolare della responsabilità in caso di fallimento; altre condizioni relative allo svolgimento del lavoro temporaneo

Forma e tipologia del contratto di lavoro in somministrazione

- È un normale contratto di lavoro subordinato tra il lavoratore e il somministratore
- Viene stipulato in forma scritta e deve indicare: luogo di lavoro, qualifica di assunzione, durata del contratto, periodo di preavviso per ambo le parti, retribuzione e orario di lavoro giornaliero o settimanale

Durata del contratto tra lavoratore e somministratore

- Per contratti di lavoro a tempo determinato è previsto una durata massima di 3 anni

Ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore

- *Il somministratore:*
 - deve comunicare alla Direzione territoriale dell'Agenzia delle Entrate l'inizio dell'attività lavorativa e consegnare copia del contratto di somministrazione al lavoratore
 - eroga le retribuzioni ed è responsabile della sicurezza del lavoratore
 - al termine del rapporto di lavoro emette un ordine di licenziamento o altro documento attestante la fine del rapporto
- *L'utilizzatore:*
 - istruisce il lavoratore sulla salute e la sicurezza sul luogo di lavoro
 - informa l'agenzia di somministrazione circa le modalità e le condizioni in cui il l'attività lavorativa per cui è stato assunto il lavoratore temporaneo viene svolta dagli altri dipendenti, e le eventuali modifiche
 - comunica al lavoratore eventuali offerte di lavoro, al fine di facilitare l'accesso per il dipendente ad un lavoro stabile
 - fornisce al lavoratore una formazione iniziale in conformità con la posizione e la natura del lavoro che svolgerà presso l'impresa

Trattamento retributivo di riferimento e parità di trattamento

Il lavoratore somministrato ha diritto alla di parità di trattamento, compreso il diritto alla sicurezza sul posto di lavoro e all'adesione alle iniziative socio-culturali sul luogo di lavoro previste per i dipendenti

- Il lavoratore somministrato non può essere trattato in maniera meno favorevole degli altri dipendenti dell'impresa che svolgano la sua stessa mansione, a meno che la legge non stabilisca diritti diversi a seconda del titolo di studio e delle competenze acquisite
- Qualora l'attività lavorativa svolta non riguardi anche i dipendenti dell'impresa, il lavoratore somministrato può essere collocato in una

posizione meno favorevole

Diritti sindacali

- *All'interno dell'impresa utilizzatrice:*
 - i lavoratori in somministrazione hanno diritto ad aderire ad un sindacato, partecipare all'assemblea generale dei dipendenti dell'impresa e prendere parte alla risoluzione delle controversie collettive di lavoro

Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

- Non sono previste disposizioni specifiche

Accesso all'occupazione permanente e di qualità

- L'impresa utilizzatrice deve rendere noto al lavoratore in somministrazione la possibilità di offerte di lavoro al fine di facilitare l'accesso per il dipendente ad un lavoro stabile
- È nulla ogni clausola che impedisca al lavoratore in somministrazione di poter essere assunto presso l'utilizzatore alla scadenza della missione

Accesso al mercato del lavoro, tutela della riservatezza, parità, trasparenza e formazione)

- *Formazione dei lavoratori:*
 - la Costituzione prevede il diritto individuale alla formazione e l'obbligo dello Stato di promuovere la formazione professionale
 - la legge sulla formazione del 1999 (2006) regola l'organizzazione e il finanziamento della formazione continua per garantire la qualità della formazione
 - la legge sulla promozione del lavoro del 2001 (2008) regola la formazione per i disoccupati e prevede incentivi per datori di lavoro, che svolgono programmi di formazione; inoltre regola i programmi di formazione svolti dalle agenzie per il lavoro
 - l'articolo 228 del Codice del lavoro (come modificato in data 05.01.2009) prevede che il datore di lavoro fornisca al lavoratore gli strumenti per accrescere le proprie competenze per migliorare i propri standard di performance lavorativa
- *Divieto di oneri in capo ai lavoratori:*
 - è fatto divieto all'agenzia di somministrazione di richiedere somme di denaro al lavoratore in cambio di assunzione presso un'impresa utilizzatrice

Contrattazione collettiva

- L'organizzazione BG Staffing ha tre membri, ma non ha nessun mandato per la contrattazione collettiva
- Rappresentanti delle agenzie di somministrazione sono formalmente inclusi in processi tripartiti per lo svolgimento di una regolamentazione della somministrazione di lavoro

- Nel settore della somministrazione non esiste ancora la contrattazione collettiva

Regime sanzionatorio

- Non regolamentato

DANIMARCA

Modello di regolamentazione

- Liberale

Esistenza di una specifica regolamentazione della somministrazione di lavoro

- NO:
 - (in passato regolata da una legge del 1968, abrogata nel 1990)
 - è demandata completamente alla contrattazione collettiva; le uniche norme si occupano degli aspetti amministrativi delle agenzie di somministrazione
 - attesa per l'inizio della nuova sessione del Parlamento (ottobre 2012) la presentazione, da parte del Governo, di una proposta di legge di attuazione della Direttiva comunitaria CE n. 2004/108 in materia di somministrazione

Necessità di una autorizzazione per svolgere la attività di somministrazione

- NO:
 - eccetto che per il settore del trasporto (quello per la sanità abrogato nel 2007)

Oggetto sociale esclusivo

- NO

Temporaneità della somministrazione di lavoro

- NO

Condizioni di ricorso alla somministrazione di lavoro

- Non esistono particolari restrizioni

Divieto di concludere contratti di somministrazione

- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero

Forma del contratto di somministrazione

- Non è previsto l'obbligo di forma scritta

Forma e tipologia del contratto di lavoro in somministrazione

- È un normale contratto di lavoro subordinato tra il lavoratore e il somministratore. Secondo un'autoregolamentazione che le agenzie si sono date esso deve essere redatto per iscritto e deve contenere la disciplina del rapporto di lavoro (durata, diritti, ferie, ecc.)

Durata del contratto tra lavoratore e somministratore

- Non è previsto alcun limite di durata e può essere sempre rinnovato alla scadenza

Ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore

- *Il somministratore:*
 - eroga le retribuzioni
 - risponde dei danni causati durante la missione
- *L'utilizzatore:*
 - ha il potere direttivo e organizzativo

Trattamento retributivo di riferimento e parità di trattamento

- Il principio di parità di trattamento non è sancito dalla legge, tuttavia viene spesso previsto dalla contrattazione collettiva. I lavoratori che, non aderendo al sindacato, sono sprovvisti di tale copertura hanno comunque diritto al trattamento retributivo normalmente attribuito ai lavoratori della categoria, in virtù di un'autoregolamentazione che le agenzie si sono date
- Il contratto collettivo applicabile è quello del settore in cui si presta la propria opera

Diritti sindacali

- *All'interno dell'agenzia di somministrazione:*
 - i lavoratori che aderiscono ad un sindacato hanno, nei confronti dell'agenzia, tutti i diritti che da esso derivano
- *All'interno dell'impresa utilizzatrice:*
 - nell'impresa utilizzatrice non sono computati nell'organico e non possono far parte né di elettorato attivo né passivo

Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

- L'utilizzo della somministrazione è stabilita con il coinvolgimento del comitato d'azienda

Accesso all'occupazione permanente e di qualità

- È nulla ogni clausola che limita il lavoratore nelle sue attività lavorative alla scadenza della missione

Accesso al mercato del lavoro, tutela della riservatezza, parità, trasparenza e formazione

- *Formazione dei lavoratori:*
 - la contrattazione collettiva ha previsto la creazione di un fondo, cui le agenzie partecipano in funzione del numero di ore di lavoro dei lavoratori, per sovvenzionare le iniziative di formazione
- *Benefici Sociali:*

- solo se nel contratto tra agenzia e utilizzatore è previsto che il lavoratore abbia accesso ai benefici sociali dei dipendenti dell'utilizzatore

Contrattazione collettiva

- Le agenzie sono organizzate in sindacati quali VICE (*Vikarbureauer Certificerede i Danmark*), FVD (*Foreningen af Vikarureauer i Danmark*) e FASID (*Foreningen af Sygeplejevikarbureauer i Danmark*). Tali associazioni sono tutte membri della Camera di commercio (*Dansk Erhverv*, DE). Tuttavia ne sono nate di nuove, quali *Dansk Industri*, DI e *Dansk Byggeri*, DB, divise per settore
- I lavoratori non hanno associazioni specifiche ma possono iscriversi a quelle del settore in cui lavorano
- Tutta la disciplina viene stipulata a livello di contrattazione collettiva, non essendoci regole stabilite dal Parlamento

Regime sanzionatorio

- *Il somministratore:*
 - in caso di violazione del contratto collettivo

FINLANDIA

Modello di regolamentazione

- Liberale

Esistenza di una specifica regolamentazione della somministrazione di lavoro

- SI:
 - the Employment contracts act
 - personell involvement system
 - il Governo ha presentato una proposta di legge che modifichi la legge 55/2001 sui contratti di lavoro (il cd Employmente contracts act). Scopo di tale legge è dare attuazione alla Direttiva comunitaria n. 2008/104 modificando l'Employment contract Act incidendo su quelle situazioni in cui non via sia un contratto collettivo vincolante per l'agenzia o per l'impresa utilizzatrice. Tale proposta è stata accettata dal Parlamento in data 19/12/2011

Necessità di una autorizzazione per svolgere la attività di somministrazione

- Obbligo di dare comunicazione all'autorità preposta alla salute e alla sicurezza del lavoro; sono richiesti inoltre i medesimi adempimenti necessari per la costituzione di una qualsiasi altra società.
- Infine l'Associazione delle Agenzie per il lavoro rilascia i certificati di autorizzazione

Oggetto sociale esclusivo

- NO

Temporaneità della somministrazione di lavoro

- NO

Condizioni di ricorso alla somministrazione di lavoro

- Non esistono particolari restrizioni

Divieto di concludere contratti di somministrazione

- Sono stabiliti dalla contrattazione collettiva
- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero, stabilito dal codice di condotta dell'Associazione delle agenzie private per l'impiego

Forma del contratto di somministrazione

- Forma scritta

Forma e tipologia del contratto di lavoro in somministrazione

- È un normale contratto di lavoro subordinato tra il lavoratore e il somministratore

- Deve però essere rilasciato dal somministratore al lavoratore uno specifico documento contenente le principali condizioni contrattuali, quali: il domicilio del lavoratore e la sede del datore di lavoro; la data di inizio del lavoro; la durata e la motivazione del termine del contratto; il periodo di prova; il luogo di lavoro; i principali doveri del lavoratore; il contratto collettivo applicabile; la remunerazione e il periodo di paga; l'orario di lavoro; le modalità di definizione delle ferie annuali; il periodo di preavviso e le ragioni di determinazione dello stesso.

Durata del contratto tra lavoratore e somministratore

- Nella maggior parte dei casi è stabilita dalla contrattazione collettiva

Ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore

- *Il somministratore:*
 - è titolare del potere disciplinare
 - risponde dei danni causati durante la missione
- *L'utilizzatore:*
 - è responsabile della salute e della sicurezza dei lavoratori somministrati
 - esercita il potere direttivo

Trattamento retributivo di riferimento e parità di trattamento

- È applicata la parità di trattamento (non vi sono deroghe)
- L'impresa utilizzatrice garantisce l'accesso alle strutture e servizi collettivi, come la mensa

Diritti sindacali

- I lavoratori somministrati non costituiscono elettorato attivo e passivo dell'impresa utilizzatrice

Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

- L'utilizzatore deve informare i rappresentanti dei lavoratori e il responsabile della sicurezza sul luogo di lavoro in tutti i casi di utilizzo della forza lavoro somministrata

Accesso all'occupazione permanente e di qualità

- Non ci sono disposizioni specifiche

Accesso al mercato del lavoro, tutela della riservatezza, parità, trasparenza e formazione

- Non ci sono disposizioni particolari

Contrattazione collettiva

- Ai lavoratori in somministrazione si applica il contratto collettivo dell'impresa utilizzatrice, se non esiste un contratto collettivo specifico per i

lavoratori in somministrazione

Regime sanzionatorio

- -

FRANCIA

Modello di regolamentazione

- (Tendenzialmente) restrittivo

Esistenza di una specifica regolamentazione della somministrazione di lavoro

- SI:
 - l. 3 gennaio 1972, n. 72-1
 - *ordonnance* 5 febbraio 1982
 - l. 25 luglio 1985, che recepisce quanto contenuto nell'accordo collettivo di settore del 13 maggio 1985
 - *ordonnance* 11 agosto 1986
 - l. 12 luglio 1990, n. 613
 - l. 17 gennaio 2002, n. 73, sulla modernizzazione sociale (*Loi de modernisation sociale*), che regola alcuni aspetti in materia di somministrazione di lavoro
 - l. 1° agosto 2003, n. 721
 - l. 4 maggio 2004, n. 391
 - *ordonnance* 24 giugno 2004, n. 602
 - l. 18 gennaio 2005, n. 32
 - *ordonnance* 12 marzo 2007, n. 329
 - Legge 28 luglio 2011, n. 893 (*LOI n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels*)
 - Décret n. 2012/472 (*Décret n° 2012-472 relatif à l'apprentissage dans les entreprises de travail temporaire*)

Necessità di una autorizzazione per svolgere la attività di somministrazione

- NO:
 - è richiesto solo l'invio all'ispettorato del lavoro territorialmente competente di una "dichiarazione di inizio attività", redatta secondo le indicazioni prescritte dalla legge. Le agenzie devono inoltre fornire delle garanzie finanziarie, per assicurare la remunerazione ai lavoratori in caso di insolvenza. Identica comunicazione deve essere fornita nei casi di apertura, spostamento o chiusura di filiale
 - la dichiarazione dovrà contenere: nome, sede e forma legale dell'impresa; data di inizio dell'attività di somministrazione; nome, indirizzo e nazionalità del direttore d'impresa; l'organismo competente a percepire i contributi previdenziali; il numero dei lavoratori diretti assunti
 - l'agenzia dovrà attendere la ricevuta di ritorno o comunque il decorrere di 15 giorni dall'invio della dichiarazione di inizio attività
 - le agenzie devono inviare mensilmente un rapporto con informazioni relative a tutti i contratti di somministrazione conclusi ripartiti in relazione alle imprese utilizzatrici e, ogni 4 mesi, l'attestazione del regolare pagamento dei contributi previdenziali

Oggetto sociale esclusivo

- SI:
 - in deroga al divieto, è possibile per le agenzie svolgere soltanto attività di intermediazione oltre a quella di somministrazione

Temporaneità della somministrazione di lavoro

- SI:
 - la durata massima del contratto di somministrazione è di 18 mesi (comprensivi di rinnovi), salvo due eccezioni: la durata del contratto è di 9 mesi in caso di attesa dell'entrata in servizio di un dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato o quando l'oggetto del contratto consiste nella realizzazione di lavori urgenti; la durata massima del contratto è di 24 mesi in caso di missione all'estero o di sopravvenienza di picchi nelle esportazioni
 - la durata del contratto può essere aumentata a 36 mesi in caso di formazione in apprendistato, in modo tale che la durata del contratto sia uguale alla durata della formazioni

Condizioni di ricorso alla somministrazione di lavoro

- Il soggetto utilizzatore può ricorrere ai lavoratori in somministrazione soltanto per l'esecuzione di un compito preciso e temporaneo definito "missione". In particolare tra le ipotesi espressamente individuate ricorrono:
 - la sostituzione temporanea di un lavoratore in caso di assenza o sospensione del rapporto di lavoro nonché di abbandono preventivo del posto di lavoro soggetto a soppressione
 - i picchi di produttività
 - le occupazioni stagionali
 - l'inserimento nel mercato del lavoro di soggetti disoccupati con particolari problemi di natura sociale
 - l'inserimento del lavoratore presso l'impresa utilizzatrice per consentire il completamento del percorso formativo del lavoratore tramite un periodo di formazione sul lavoro
 - attività per le quali è normalmente escluso il ricorso al contratto di lavoro a tempo indeterminato

Divieto di concludere contratti di somministrazione

- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero
- Per l'esecuzione di lavori particolarmente pericolosi o soggetti a particolari controlli medici. Sono previste due deroghe:
 - quando il lavoro comporti il contatto con sostanze o agenti tossici ma l'attività è svolta con protezioni sicure;
 - quando sia stata richiesta una specifica autorizzazione allo svolgimento di attività classificate come pericolose
- Per la sostituzione del medico competente relativamente al servizio di

sorveglianza sanitaria

- Nei 6 mesi successivi a licenziamento per motivi economici, è vietato il ricorso alla somministrazione di lavoro per punte di produzione comprese le commesse temporanee e a durata definita che non rientrano nella ordinaria attività dell'impresa
- L'utilizzo del lavoro tramite agenzia resta tuttavia possibile se il contratto di missione non supera i tre mesi e non è prorogabile, oppure nel caso di una commessa eccezionale destinata all'esportazione che richiede mezzi qualitativi e quantitativi straordinari per l'impresa. In questa ultima circostanza, il ricorso è tuttavia subordinato alla informazione e consultazione del comitato l'impresa
- Nel settore pubblico, secondo la tesi dominante, salvo che per circostanze di carattere eccezionale. Il reclutamento di personale ausiliario in somministrazione resta rigorosamente disciplinato, in questa prospettiva, dalle regole generali del diritto amministrativo. Una parte minoritaria della dottrina ritiene invece che, salvo casi particolari, anche la pubblica amministrazione possa ricorrere alla somministrazione di lavoro

Forma del contratto di somministrazione

- Forma scritta
- Il contratto di somministrazione deve indicare: le ragioni che giustificano il ricorso alla somministrazione di lavoro; il nome e la qualifica del lavoratore sostituito nel caso di somministrazione per ragioni sostitutive e la durata della somministrazione; la previsione espressa dell'eventualità di una deroga della durata iniziale della somministrazione; le condizioni contrattuali (orario di lavoro, luogo di lavoro, periodo di prova, ecc.); la retribuzione dovuta tenendo in considerazione quella cui avrebbe diritto un lavoratore assunto con la medesima qualifica presso l'utilizzatore; le specifiche misure protettive

Forma e tipologia del contratto di lavoro in somministrazione

- È un normale contratto di lavoro subordinato tra il lavoratore e il somministratore, il cui contenuto deve essere comunicato al lavoratore entro due giorni dall'inizio dell'attività
- Il contratto deve contenere alcune informazioni essenziali: la riproduzione delle clausole contenute nel contratto di somministrazione; la qualifica di assunzione; la retribuzione dovuta e l'indennità "di compensazione" (solitamente il 10% della retribuzione); ove esiste, la durata del periodo di prova; la clausola di indennizzo per il lavoratore che svolgerà la prestazione al di fuori dell'area metropolitana; la tipologia del fondo di pensione complementare a cui far riferimento. Inoltre nel contratto di lavoro deve essere necessariamente contemplata la facoltà per l'utilizzatore di assumere il lavoratore in somministrazione, al termine della missione

Durata del contratto tra lavoratore e somministratore

- A tempo determinato per la durata della missione
- La durata massima dei contratti è normalmente di 18 mesi, salvo per i contratti stipulati in attesa dell'assunzione di un lavoratore tramite un

contratto a tempo indeterminato o in caso di un lavoro urgente (9 mesi), ovvero nelle ipotesi di un ordine eccezionale d'esportazione o di un'attività che deve essere eseguita all'estero (24 mesi)

- La durata del contratto viene estesa a 36 mesi in caso di apprendistato
- Il contratto può essere rinnovato una sola volta, per un periodo determinato che sommato al termine iniziale non deve comunque eccedere il periodo massimo suddetto

Ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore

- *Il somministratore:*
 - è da ritenersi datore di lavoro: eroga le retribuzioni e le contribuzioni sociali
 - risponde dei danni provocati dal lavoratore a terzi
 - è responsabile della salute e sicurezza sul luogo di lavoro
 - in caso di recesso anticipato da parte del somministratore prima del termine di scadenza questi dovrà proporre al lavoratore, salvo che il recesso sia dovuto a giusta causa o a forza maggiore, un nuovo contratto entro un termine massimo di tre giorni. Il nuovo contratto non può comportare delle modificazioni sostanziali per quanto riguarda la qualifica, la remunerazione e l'orario di lavoro. Se la durata del nuovo contratto di lavoro non è tale da coprire l'intero periodo del contratto precedente, il somministratore dovrà assicurare al lavoratore in somministrazione una retribuzione equivalente a quella a cui avrebbe avuto diritto in ragione del contratto di lavoro iniziale comprensiva dell'indennità di fine rapporto destinata a integrare la situazione di precarietà del lavoratore somministrato
 - nel caso di attività di somministrazione di personale medico/paramedico, deve verificare che il lavoratore sia autorizzato e abilitato all'esercizio della professione
- *L'utilizzatore:*
 - è responsabile delle condizioni di lavoro come previsto da leggi, regolamenti e contratti collettivi (in particolare salute e sicurezza, orario di lavoro, ferie, lavoro notturno, ecc.)
 - è solidalmente responsabile nel caso di mancato versamento delle retribuzioni e dei contributi dovuti da parte del somministratore

Trattamento retributivo di riferimento e parità di trattamento

- Il trattamento economico di riferimento è costituito dalla retribuzione percepita dai lavoratori dell'impresa utilizzatrice che ricoprono le medesime mansioni
- I lavoratori in somministrazione beneficiano di una parità di trattamento rispetto ai lavoratori dell'impresa utilizzatrice
- Il lavoratore in somministrazione ha diritto a una indennità di fine missione destinata a compensare la precarietà della sua situazione, per un importo corrispondente al 10% del totale lordo della sua retribuzione

- Il lavoratore in somministrazione ha diritto alla fine di ciascuna missione ad una indennità “di compensazione” per le ferie maturate in relazione alla durata della missione e non inferiore al 10% della retribuzione dovuta
- I lavoratori in somministrazione beneficiano delle stesse misure collettive previste per i lavoratori dell’impresa utilizzatrice, come per esempio il trasporto collettivo, la mensa o il ticket restaurant, l’abbigliamento da lavoro

Diritti sindacali

- *All’interno dell’agenzia di somministrazione:*
 - il lavoratore in somministrazione può partecipare alla elezione dei rappresentanti o delegati sindacali dopo un periodo di 3 mesi di servizio presso il somministratore e può essere eletto decorsi 6 mesi di servizio (in particolare 1.014 ore nei 18 mesi precedenti all’elezione)
- *All’interno dell’impresa utilizzatrice:*
 - i lavoratori in somministrazione godono dei normali diritti di espressione relativamente alle loro condizioni di lavoro, ma non costituiscono elettorato attivo o passivo

Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

- Le rappresentanze sindacali dell’impresa utilizzatrice devono ricevere regolarmente informazioni relative al ricorso alla somministrazione
- Le rappresentanze sindacali dell’impresa utilizzatrice devono essere informate e consultate prima del ricorso alla somministrazione in caso di:
 - sostituzione di un lavoratore assente in fase di sospensione del contratto
 - nelle ipotesi di picchi di attività (nei casi di un’ampia domanda dei consumatori)
 - per incrementi temporanei di attività in relazione a quelle posizioni per le quali nei 6 mesi precedenti si era provveduto a licenziare per ragioni economiche
- Le rappresentanze sindacali devono essere informate degli incrementi della forza-lavoro, in particolare quando il numero dei contratti di somministrazione è aumentato nel periodo compreso tra i 3 e i 6 mesi precedenti
- In ogni caso l’utilizzatore dovrà informare le rappresentanze sindacali del numero dei lavoratori somministrati assunti e delle ragioni che giustificano l’assunzione
- Gli organismi sindacali possono agire in giudizio a difesa degli interessi del lavoratore somministrato anche senza uno specifico mandato rappresentativo. Il lavoratore dovrà comunque essere informato mediante raccomandata dell’avvio del procedimento e l’azione proseguirà in assenza di opposizione entro 15 giorni dal ricevimento della comunicazione. È comunque fatta salva la possibilità, per il lavoratore, di interrompere in qualsiasi momento il giudizio
- Il consiglio d’impresa viene consultato sul programma e sulle attività formative in materia di salute e sicurezza dirette ai lavoratori in

somministrazione assegnati a lavori pericolosi

Accesso all'occupazione permanente e di qualità

- È nulla ogni clausola che impedisca al lavoratore in somministrazione di poter essere assunto presso l'utilizzatore alla scadenza della missione
- In deroga alla disciplina generale, per cui il lavoratore che receda anticipatamente rispetto allo scadere del termine risponde dei danni per l'inadempimento, è prevista la possibilità di un recesso anticipato – con un sistema di preavviso – nel caso in cui il lavoratore riceva una offerta per un lavoro a tempo indeterminato
- L'impresa utilizzatrice deve rendere noto al lavoratore in somministrazione la possibilità di offerte di lavoro al fine di facilitare l'accesso per il dipendente ad un lavoro stabile

Accesso al mercato del lavoro, tutela della riservatezza, parità, trasparenza e formazione

- *Accesso al mercato del lavoro:*
 - con uno specifico intervento si è cercato di facilitare l'inserimento di lavoratori svantaggiati mediante contratti di solidarietà e sussidi statali, contratti di avviamento e misure speciali per i giovani e per agevolare l'inserimento nel mercato del lavoro di soggetti disoccupati con particolari problemi di natura sociale e per i lavoratori che debbano completare un periodo di formazione sul lavoro
 - è stata prevista l'introduzione di "case-lavoro" o "centri-lavoro" con lo scopo di aiutare i disoccupati con gravi difficoltà a trovare una occupazione attraverso interventi di accoglienza, orientamento, formazione professionale e sostegno all'attività autonoma dei lavoratori
- *Tutela della riservatezza:*
 - la Commissione nazionale francese per la protezione dei dati e delle libertà, fondata con Atto del 6 gennaio 1978, si occupa di vigilare sul corretto trattamento dei dati personali dei lavoratori. Non è viceversa prevista una specifica disciplina per quanto riguarda gli annunci su stampa, internet e televisione
- *Formazione dei lavoratori:*
 - con riferimento alla formazione la Francia ha subito profondi cambiamenti per effetto di due distinti interventi: la legge sulla formazione professionale a vita, che ha modificato il preesistente sistema di formazione regolato dall'Atto del luglio 1971, e la legge di modernizzazione del gennaio 2002, che istituisce il diritto individuale di convalidare l'acquisizione di conoscenze tramite esperienza (VAE)
 - è prevista infine la costituzione dell'AFPA, Associazione per la formazione professionale degli adulti (*Association nationale pour la formation professionnelle des adultes*) che guida e forma persone adulte e principalmente persone disoccupate
 - con il decreto n° 472-2012 le agenzie di somministrazione possono

stipulare contratti di apprendistato che prevedano percorsi di apprendimento sia in aula sia in azienda tramite lo svolgimento di una missione

- la legge n° 2011-893 ha maggiormente sviluppato ed incentivato l'alternanza scuola-lavoro e ha determinato migliori condizioni per gli stage in azienda

- *Sostegno al reddito:*

- il lavoratore che, al termine della somministrazione, non goda immediatamente di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore ha diritto ad una "indennità di sostegno al reddito" nella misura del 10% della retribuzione totale dovuta, derogabile in senso più favorevole da accordi individuali o collettivi
- la legge n° 2009-1673 prevede che le persone tra i 18 ed i 25 anni, che nel biennio precedente abbiano maturato almeno 3.214 ore di lavoro, abbiano il diritto ad un reddito minimo

Contrattazione collettiva

- Sono stati conclusi molti contratti collettivi in questo settore, relativamente alla protezione sociale, alla formazione professionale, alla medicina del lavoro, ai diritti sindacali. Inoltre nel passato il Governo si è avvalso dell'opzione di estensione, consistente nella possibilità di attribuire effetto legale ai contratti collettivi
- Sono stati istituiti congiuntamente dai sindacati e dalle associazioni imprenditoriali un fondo sociale (che si occupa di garanzie per mutui, contributi per l'educazione dei figli dei lavoratori, ecc.) e un fondo per la formazione, entrambi finanziati mediante contributi versati dalle agenzie

Regime sanzionatorio

- *Il somministratore:*

- se non rispetta le previsioni di legge circa le formalità amministrative e le garanzie finanziarie richieste è sanzionato con la chiusura dell'agenzia e l'impossibilità, per i titolari, di svolgere la medesima attività per un periodo di 10 anni
- se commette gravi violazioni della normativa vigente in materia di somministrazione di lavoro (si pensi alle dichiarazioni mendaci) l'agenzia potrà ricevere un ordine di chiusura per un periodo dai 2 ai 10 anni
- lo svolgimento dell'attività di somministrazione senza lo specifico provvedimento amministrativo autorizzatorio si configura come reato
- la nuova legge sulla modernizzazione sociale ha previsto, infine, un aggravamento della pena (pari a 3.750 euro) per i somministratori che: non rispettano il principio della parità di trattamento tra lavoratori in somministrazione e lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice; svolgono la propria attività senza avere ottenuto la garanzia finanziaria; ignorano le disposizioni di sicurezza per la salute dei lavoratori esposti alle radiazioni ionizzanti; stipulano contratti con informazioni inesatte o incomplete; inviano il lavoratore in missione presso l'utilizzatore senza

aver sottoscritto il contratto

- sempre la nuova legge ha poi previsto una ipotesi di intervento del Consiglio d'impresa nel caso in cui vengano individuate ipotesi di abuso nel ricorso al lavoro temporaneo

- *L'utilizzatore:*

- nel caso in cui continui ad adoperare il lavoratore somministrato nonostante la cessazione della missione, il lavoratore sarà da ritenere assunto a tempo indeterminato presso l'utilizzatore
- nel caso del ricorso alla somministrazione di lavoro al di fuori delle ipotesi consentite dalla legge, il lavoratore avrà diritto di richiedere, giudizialmente, l'assunzione presso l'utilizzatore sin dal primo giorno di missione
- in caso di ricorso alla somministrazione di lavoro fuori dalle condizioni previste dalla legge ovvero senza il rispetto della disciplina della proroga del contratto di lavoro, il lavoratore può rivendicare nei confronti dell'utilizzatore i diritti afferenti ad un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a partire dall'inizio della somministrazione
- la l. 12 luglio 1990 ha previsto una procedura accelerata nelle ipotesi di abuso nel ricorso alla somministrazione con l'intento di ottenere la conversione dei contratti di lavoro in somministrazione in contratti a tempo indeterminato
- legittimazione attiva è stata riconosciuta alle organizzazioni sindacali le quali possono ricorrere al giudice personalmente a difesa di interessi dei lavoratori in somministrazione
- sanzioni pecuniarie di 3.750€ sono previste per gli utilizzatori che: non abbiano stipulato il contratto di somministrazione entro i termini stabiliti dalla legge; non abbiano individuato nel contratto tutti gli elementi circa la retribuzione; abbiano assunto un lavoratore somministrato con lo scopo di fargli svolgere un'attività permanente; non rispettino la disciplina circa i periodi di intervallo fra i contratti; ricorrano alla somministrazione di lavoro fuori dalle condizioni stabilite dalla legge

GERMANIA

Modello di regolamentazione

- (Tendenzialmente) restrittivo

Esistenza di una specifica regolamentazione della somministrazione di lavoro

- SI:
 - l. 7 agosto 1972, sulla cessione di manodopera (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*)
 - l. 1° luglio 1975, di modifica della legge per la promozione dell'occupazione e della legge sulla cessione professionale di manodopera
 - l. 15 dicembre 1981, contenente disposizioni relative alla lotta contro l'occupazione illegale
 - l. 22 dicembre 1982, consolidamento della normativa in tema di occupazione
 - l. 26 aprile 1985, sulla promozione dell'occupazione
 - l. 10 dicembre 1985 (Settima legge), per la variazione della legge per la promozione dell'occupazione
 - l. 15 maggio 1986 (Seconda legge), per la lotta contro la criminalità economica
 - l. 22 dicembre 1989, per la promozione dell'occupazione
 - l. 21 dicembre 1993 (Prima legge), per la realizzazione del programma di risparmio, consolidamento e crescita
 - l. 3 febbraio 1995, che ha successivamente introdotto incisive e sostanziali modifiche all'impianto della l. 7 agosto 1972 sulla cessione di manodopera
 - l. 27 marzo 1997, di modifica della l. 7 agosto 1972 sulla cessione di manodopera
 - legge 10 dicembre 2001, entrata in vigore il 1° gennaio 2002, di riforma degli strumenti di politica del mercato del lavoro (*Job-Aktiv-Gesetz*)
 - l. 23 dicembre 2002 (Prima legge), sulla modernizzazione dei servizi nel mercato del lavoro
 - l. 1° ottobre 2003 (Terza legge), sulla modernizzazione dei servizi nel mercato del lavoro
 - l. 29 aprile 2011 ampliamento del campo di applicazione: le norme si applicheranno alle imprese pubbliche e private che esercitano un'attività economica con o senza fini di lucro (*Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes - Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung.*)

Necessità di una autorizzazione per svolgere la attività di somministrazione

- SI:
 - l'autorizzazione è concessa provvisoriamente per 1 anno e in seguito

rinnovata. Può essere concessa a tempo indeterminato dopo 3 anni di attività continuata da parte dell'agenzia

- l'autorizzazione può essere negata o revocata in caso di violazione delle leggi in materia di sicurezza sociale e diritto del lavoro e in particolare delle norme relative alla somministrazione di lavoro
- l'ente competente per il rilascio delle autorizzazioni e per i controlli sulle agenzie è l'Agenzia federale del lavoro (*Bundesagentur für Arbeit*)
- le agenzie sono obbligate a comunicare all'Agenzia federale del lavoro le informazioni riguardanti le missioni, in particolare: il nome, indirizzo, luogo e data di nascita del lavoratore inviato in missione; la mansione svolta; l'inizio e la durata della fornitura.
- le agenzie sono obbligate ogni 2 anni a redigere un rapporto contenente informazioni su lavoratori, missioni e imprese utilizzatrici

Oggetto sociale esclusivo

- NO (secondo un orientamento giurisprudenziale consolidato che si è creato nel silenzio della legge)

Temporaneità della somministrazione di lavoro

- NO:
 - nel corso degli anni la limitazione temporale della somministrazione è stata progressivamente aumentata dagli originari 3 mesi ai 24 mesi (dal 1° gennaio 2002) fino all'eliminazione di tale limite (dal 1° gennaio 2003)

Condizioni di ricorso alla somministrazione di lavoro

- Non esistono particolari restrizioni

Divieto di concludere contratti di somministrazione

- Nessun particolare divieto (fino al 1° gennaio 2003 era vietato l'utilizzo nel settore edile, ma tale divieto è stato superato, anche se permangono alcune limitazioni)
- Le agenzie di *Personal Service* non possono inviare lavoratori presso le aziende delle quali erano precedentemente dipendenti

Forma del contratto di somministrazione

- Forma scritta
- Il contratto di somministrazione deve indicare: il possesso, da parte dell'agenzia di somministrazione, dell'autorizzazione necessaria per lo svolgimento dell'attività di fornitura di manodopera; la mansione che il lavoratore tramite agenzia dovrà svolgere per l'utilizzatore; la qualifica professionale richiesta; le condizioni di lavoro applicabili, compresa la retribuzione, se il lavoratore fosse assunto direttamente dall'utilizzatore

Forma e tipologia del contratto di lavoro in somministrazione

- La legge non prevede obblighi di forma per la stipulazione del contratto. In alcuni settori, il contratto collettivo (*Manteltarifvertrag*) prevede la forma scritta

- Deve però essere rilasciato dal somministratore al lavoratore uno specifico documento contenente alcune informazioni, quali: nome, indirizzo dell'agenzia, estremi dell'autorizzazione; importo dell'indennità di disponibilità, nome, indirizzo e data di nascita del lavoratore; natura dell'attività che deve essere svolta dal lavoratore; inizio e durata del rapporto di lavoro; il periodo di preavviso per la risoluzione del contratto; il livello retributivo e l'importo della retribuzione; obblighi del datore (agenzia) in caso di malattia, ferie e non occupazione del lavoratore; data e luogo della costituzione del rapporto; durata delle ferie spettanti nell'anno
- Originariamente il rapporto doveva essere normalmente a tempo indeterminato, anche se il primo contratto concluso fra il somministratore e il lavoratore poteva essere a tempo determinato e rinnovabile. Dal 1° gennaio 2003 sono stati eliminati tali limiti e i lavoratori possono essere assunti a tempo determinato per il periodo di missione presso l'impresa utilizzatrice.
- Ai contratti di lavoro a tempo determinato si applica la normativa generale sui contratti di lavoro a termine (*Teilzeitarbeits- und Befristungsgesetz*). Secondo questa legge, solo la stipulazione del primo contratto a termine non richiede un giustificato motivo

Durata del contratto tra lavoratore e somministratore

- A tempo determinato o indeterminato (dal 1° gennaio 2003 è possibile che il contratto fra lavoratore e somministratore sia a tempo determinato, coincidente con la durata della missione presso l'impresa utilizzatrice, ipotesi prima vietata)

Ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore

- *Il somministratore:*
 - ha l'obbligo di comunicare all'utilizzatore la data di scadenza dell'autorizzazione
 - ha l'obbligo di comunicare al lavoratore: le condizioni contrattuali principali; i contenuti principali della legge sulla cessione della manodopera; la scadenza dell'autorizzazione; il suo diritto di rifiutare la prestazione lavorativa, nel caso in cui l'utilizzatore sia oggetto di qualche forma di protesta sindacale
- *L'utilizzatore:*
 - esercita il potere direttivo nei confronti del lavoratore somministrato
 - deve comunicare al somministratore: le eventuali particolarità della mansione che deve essere svolta dal lavoratore somministrato; la qualifica eventualmente necessaria; le principali condizioni di lavoro, comprese quelle retributive
 - deve informare il lavoratore dei pericoli per la sua salute e sicurezza relativi alla mansione svolta e delle misure da adottare, nonché delle attrezzature da utilizzare per prevenire tali pericoli
- *Somministratore e utilizzatore:*

- hanno responsabilità solidale nei confronti del prestatore di lavoro per la retribuzione. Nel caso in cui il somministratore non risponda al suo obbligo di versare i contributi, l'utilizzatore risponde come fideiussore per i contributi previdenziali

Trattamento retributivo di riferimento e parità di trattamento

- Il principio di parità di trattamento, anche retributivo, è stato esteso in modo uniforme a tutti i lavoratori dal 1° gennaio 2003 (in precedenza si applicava soltanto ai lavoratori assunti da più di 12 mesi). Il principio non si applica nei confronti di lavoratori precedentemente disoccupati, limitatamente alle prime 6 settimane del rapporto di lavoro. La contrattazione collettiva può derogare ulteriormente alla parità di trattamento. Ora la parità di trattamento retributivo decorre dal momento dell'assunzione.
- Essendo assunti in via di principio a tempo indeterminato, i lavoratori in somministrazione hanno diritto a una indennità di disponibilità nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra
- A partire dal 1 gennaio 2012 è garantito ai lavoratori in somministrazione un salario minimo nazionale di settore
- Le imprese utilizzatrici devono garantire ai lavoratori somministrati l'accesso alle strutture o alle attrezzature collettive e, in particolare, ai servizi di ristorazione, alle infrastrutture di accoglienza dell'infanzia e ai servizi di trasporto, alle stesse condizioni dei lavoratori impiegati direttamente dall'impresa

Diritti sindacali

- *All'interno dell'agenzia di somministrazione:*
 - i lavoratori somministrati possono essere eletti presso i comitati d'impresa costituiti all'interno dell'agenzia
- *All'interno dell'impresa utilizzatrice:*
 - i lavoratori in somministrazione godono del diritto di voto per il comitato d'impresa se hanno lavorato presso l'utilizzatore per un periodo superiore ai 3 mesi e del diritto di partecipare alle assemblee sindacali

Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

- Il comitato d'impresa (dell'utilizzatore) vigila su eventuali ipotesi di discriminazione operate in capo ai lavoratori in somministrazione
- Il comitato ha il diritto di essere informato ogniqualvolta si intenda procedere all'assunzione di un lavoratore in somministrazione
- L'utilizzatore dovrà consegnare al comitato d'impresa uno specifico documento attestante l'esistenza della autorizzazione in capo all'agenzia di somministrazione
- Il comitato d'impresa può opporre un veto all'assunzione di lavoratori somministrati nel caso in cui l'utilizzatore non abbia rispettato la normativa vigente applicabile al lavoratore in somministrazione o quando possa

risultare un rischio di licenziamento dei lavoratori dello stabilimento

Accesso all'occupazione permanente e di qualità

- Sono inefficaci gli accordi fra somministratore e utilizzatore diretti a impedire, a quest'ultimo, l'assunzione del lavoratore nel momento in cui cessa il suo rapporto di lavoro con il somministratore
- I lavoratori in somministrazione hanno diritto di essere informati sui posti di lavoro vacanti nell'ambito dell'impresa utilizzatrice
- È stata introdotta la “clausola della porta girevole” (*Drehtürklausel*), che vieta alle imprese di licenziare i propri lavoratori allo scopo di reinserirli poco dopo nella stessa azienda o in un'azienda del medesimo gruppo come lavoratori temporanei per svolgere attività equivalenti, ma a condizioni peggiori
- Le agenzie di *Personal Service* si occupano della formazione dei lavoratori che sono in attesa di essere collocati nell'intento di accrescere la loro professionalità e abilità

Accesso al mercato del lavoro, tutela della riservatezza, parità, trasparenza e formazione

- *Accesso al mercato del lavoro:*
 - particolari agenzie per il lavoro, denominate agenzie di *Personal Service* e istituite presso gli uffici di collocamento (o attraverso accordi con le esistenti agenzie di somministrazione), si occupavano dell'assunzione di lavoratori disoccupati e li inviavano in missione presso imprese utilizzatrici con lo scopo di collocarli; nel 2009 le agenzie di *Personal Service* sono state abrogate
 - è stata creata la *Borsa virtuale del lavoro* con l'intento di facilitare un più rapido incontro domanda-offerta di lavoro
- *Formazione dei lavoratori:*
 - la legittimazione a svolgere attività formativa è stata riconosciuta tanto a soggetti pubblici che privati. Un'apposita unità di esperti è competente a rilasciare il permesso all'istituto formatore qualora rispetti tutti i requisiti richiesti. Identico permesso è previsto anche per l'approvazione dei percorsi formativi. A conclusione del percorso è obbligatorio, da parte delle istituzioni competenti, il rilascio di un apposito certificato di partecipazione
- *Divieto di oneri in capo ai lavoratori*
 - è fatto divieto all'agenzia di somministrazione di richiedere somme di denaro al lavoratore in cambio di assunzione presso un'impresa utilizzatrice

Contrattazione collettiva

- Sono stati conclusi alcuni contratti collettivi di settore (a seguito delle modifiche alla legge), di cui l'ultimo siglato il 22 maggio 2012 tra *Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit* (in rappresentanza delle agenzie di somministrazione) e il sindacato dei metalmeccanici *IG Metall*, in cui sono

stati concordati benefici salariali per i lavoratori temporanei nel settore elettrico e della lavorazione dei metalli

- Non esistono sindacati specifici per i lavoratori in somministrazione, essi sono iscritti ai sindacati del settore in cui operano, infatti sono stati i sindacati di categoria associati alla DGB a siglare i contratti. In ogni caso il loro livello di sindacalizzazione è basso
- Le agenzie di fornitura di manodopera sono oggi rappresentate da un'unica associazione imprenditoriale la *Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister* (BPA), nata dalla fusione delle due associazioni precedentemente esistenti (BZA – *Bundesverband Zeitarbeit* e AMP- *Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister*)
- Sono tutt'ora in vigore due contratti collettivi siglati dalle due organizzazioni, uno siglato da BZA e DGB (*Deutsche Gewerkschaftsbund*), e l'altro da AMP e CGB (*Christliche Gewerkschaftsbund*).
- Esiste inoltre l'organizzazione imprenditoriale iGZ (*Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen*) che ha sottoscritto un altro contratto collettivo del settore insieme alla DGB

Regime sanzionatorio

- Il ricorso alla somministrazione presso un'agenzia non espressamente autorizzata comporta la costituzione in capo all'utilizzatore del rapporto contrattuale con il lavoratore in somministrazione
- Sono inoltre previste sanzioni pecuniarie sia per il somministratore, che per l'utilizzatore

GRECIA

Modello di regolamentazione

- (Tendenzialmente) restrittivo (in seguito all'implementazione della direttiva)

Esistenza di una specifica regolamentazione della somministrazione di lavoro

- SI:
 - l. n. 2956/ 2001 regola le condizioni per la costituzione di un'agenzia, le regole di funzionamento ed embrionalmente definisce i diritti dei lavoratori somministrati. La normativa è stata precisata da due decreti ministeriali successivi il n. 30342 e il 30343 del 2002, che mirano a colmare le lacune della legge precedente.
 - la Legge n. 3144 del 2003 si riferisce invece alla costituzione e al funzionamento del Comitato Speciale a cui viene attribuito il compito di fornire pareri al ministro del lavoro sulla concessione delle autorizzazioni alle Agenzie per il Lavoro.
 - l. n. 3846 del 2010 modifica in parte la normativa precedente in parte recependo già alcuni dei contenuti della Direttiva 2008/104/CE.
 - l. n. 4052/2012 completa l'attuazione della Direttiva iniziata con la legge del 2010. Le novità più importanti riguardano principalmente lo status giuridico del lavoro tramite agenzia, la procedura di autorizzazione e la rappresentanza dei lavoratori somministrati.

Necessità di una autorizzazione per svolgere la attività di somministrazione

- SI:
 - La legge subordina l'esercizio dell'attività di somministrazione al rilascio di una licenza da parte del Ministero del Lavoro. Ai fini dell'ottenimento della licenza, la normativa greca prevede:
 - a) un capitale sociale minimo (176.083 euro)
 - b) requisiti strutturali e professionali degli addetti alle agenzie per il lavoro
 - c) fideiussione bancaria
 - I requisiti devono essere verificati ogni due anni ai fini del mantenimento della licenza

Oggetto sociale esclusivo

- NO
- La normativa precedente prevedeva l'obbligo di "oggetto sociale esclusivo", in deroga al divieto, si consentiva alle agenzie di svolgere, oltre all'attività di somministrazione quella di selezione e formazione. Con la nuova legge n. 4052/2012 il principio dell'esclusività è venuto meno

Temporaneità della somministrazione di lavoro

- SI:

- la legge n. 3846/2010 ha modificato la disciplina del lavoro in somministrazione innalzando il limite della durata massima delle missioni che ora è fissato in 36 mesi, oltre i quali la prosecuzione della missione determina la trasformazione del contratto di somministrazione in contratto a tempo indeterminato con l'agenzia di lavoro temporaneo.

Condizioni di ricorso alla somministrazione di lavoro

- La legge n. 3846/2010 ha modificato il sistema precedente che non prevedeva particolari restrizioni, prevedendo che l'utilizzo del lavoro tramite agenzia è consentito solo al sussistere di esigenze temporanee ed eccezionali.

Divieto di concludere contratti di somministrazione

- Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero
- Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto nei 12 mesi precedenti a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione
- Nel settore edile e negli altri settori che presentano un elevato grado di pericolosità per la salute e la sicurezza dei lavoratori

Forma del contratto di somministrazione

- Forma scritta
- Il contratto di somministrazione deve indicare il trattamento economico e gli estremi assicurativi. Deve altresì indicare le ragioni che giustificano il ricorso alla somministrazione di lavoro

Forma e tipologia del contratto di lavoro in somministrazione

- L'agenzia è legata al lavoratore somministrato da un contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato. E' ammessa la possibilità di assumere il lavoratore anche con contratto part-time. L'invio in missione presso un utilizzatore può non essere contestuale all'assunzione, in questo caso al lavoratore saranno comunicate in un momento successivo e prima dell'invio in missione i termini specifici della prestazione che andrà a svolgere presso l'utilizzatore. Non ci sono particolari prescrizioni quanto al contenuto

Durata del contratto tra lavoratore e somministratore

- Il contratto di lavoro può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato

Ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore

- *Il somministratore:*
 - comunica al lavoratore prima dell'inizio della missione quali saranno le sue mansioni, inquadramento contrattuale, la copertura assicurativa
- *L'utilizzatore:*
 - indica al somministratore le caratteristiche del profilo professionale richiesto (competenze, inquadramento, qualifica, mansioni)

- si occupa della formazione e dell'informazione del lavoratore in materia di salute e sicurezza. Su di lui incombono gli stessi obblighi in materia di salute e sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato previsti dalla legge per i suoi dipendenti diretti
- *Somministratore e utilizzatore:*
 - sono solidamente responsabili nei confronti del prestatore di lavoro per la retribuzione e per il pagamento dei contributi previdenziali e assicurativi

Trattamento retributivo di riferimento e parità di trattamento

- La retribuzione dei lavoratori somministrati non può essere inferiore a quella fissata dai contratti collettivi applicabili ai dipendenti diretti dell'utilizzatore, e in nessun caso può essere inferiore a quella fissata a livello generale dal contratto collettivo nazionale greco (EGSSE).
- Ai lavoratori somministrati è riconosciuto lo stesso livello di protezione in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsto per gli altri dipendenti assunti direttamente dall'utilizzatore.
- Ai lavoratori somministrati è riconosciuto lo stesso trattamento normativo riconosciuto ai lavoratori assunti direttamente dall'utilizzatore. Hanno altresì diritto ad accedere a tutti i servizi messi a disposizione dei propri dipendenti dall'utilizzatore, quali ad esempio mense, asili e servizi di trasporto, salvo che oggettive ragioni ne giustifichino l'esclusione.
- I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore circa le posizioni aperte presso di lui in modo che possano aspirare a ricoprire una posizione lavorativa a tempo indeterminato presso di lui.
- Il somministratore non può richiedere al lavoratore somministrato un compenso per l'assunzione presso un'impresa utilizzatrice
- L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti

Diritti sindacali

- *All'interno dell'agenzia di somministrazione:*
 - i lavoratori somministrati possono istituire o partecipare ad un'organizzazione sindacale aziendale.
- *All'interno dell'impresa utilizzatrice:*
 - in Grecia, l'articolo 22, comma 7, della legge 2956/2001 dispone la nullità di qualsiasi clausola diretta ad impedire direttamente o indirettamente l'esercizio dei diritti sindacali da parte dei lavoratori somministrati all'interno dell'impresa utilizzatrice. La corretta interpretazione del quadro esistente legale induce a ritenere che questi debbano essere computati nel numero totale dei dipendenti dell'impresa utilizzatrice ai fini della normativa sindacale.

Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

- Non sono previste disposizioni specifiche

Accesso all'occupazione permanente e di qualità

- I lavoratori somministrati sono informati dei posti vacanti presso l'utilizzatore in modo che possano aspirare ad essere assunti a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice

Accesso al mercato del lavoro, tutela della riservatezza, parità, trasparenza e formazione

- *Accesso al mercato del lavoro:*
 - al fine di favorire la ricollocazione dei lavoratori vicini all'età pensionabile (55-64 anni) che si trovino in stato di disoccupazione la legge 3845/2010 stabilisce che il Ministero del Lavoro (OAED) possano finanziare le iniziative delle agenzie per il lavoro volte a favorire la rioccupazione di questi soggetti. Sono anche previste iniziative di partnership tra agenzie per il lavoro e Ministero del lavoro per inserire nel pubblico attraverso specifici piani di lavoro questi soggetti
 - i lavoratori somministrati hanno il diritto di accedere alle strutture o alle attrezzature collettive dell'impresa utilizzatrice. La normativa in particolare si riferisce a i servizi di ogni mensa e ristorazione, alle strutture per l'infanzia, e ai servizi di trasporto messi a disposizione dall'utilizzatore, alle stesse condizioni dei lavoratori impiegati direttamente dall'impresa, a meno che la disparità di trattamento sia giustificata da ragioni oggettive
 - i lavoratori somministrati partecipano alle iniziative di formazione e aggiornamento previste dall'utilizzatore in costanza di missione

Contrattazione collettiva

- ENEPASE è l'associazione di categoriaa cui aderiscono le principali agenzie per il lavoro presenti in Grecia. Seppure priva del c.d. "*collective bargaining mandate*" e quindi di un ruolo diretto nella contrattazione collettiva ha avuto un ruolo di primo piano nella processo di legalizzazione del lavoro interinale in Grecia.
- PASYPET rappresenta attualmente i lavoratori temporanei. Nasce da un'iniziativa dei lavoratori somministrati assegnati nel settore dei servizi finanziari. Ha svolto un ruolo fondamentale nell'affermazione del principio della parità di trattamento all'interno dell'ordinamento giuridico greco.

Regime sanzionatorio

- Qualora si utilizzi il lavoro somministrato per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; in unità produttive nelle quali si sia proceduto nei 12 mesi precedenti a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione; nel settore edile e negli altri settori che presentano un elevato grado di pericolosità per la salute e la sicurezza dei lavoratori, la legge prevede l'applicazione di una sanzione pecuniaria compresa tra i 3.000 e i 30.000 euro commisurata in base alla gravità del reato.

- Qualora l'utilizzatore continui ad avvalersi della prestazione del somministrato oltre la durata fissata dal contratto di somministrazione o ancora oltre il limite massimo di 36 mesi, il rapporto di lavoro si converte in rapporto a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore

IRLANDA

Modello di regolamentazione

- (Tendenzialmente) liberale

Esistenza di una specifica regolamentazione della somministrazione di lavoro

- SI:
 - Employment Agency Act 1971
 - l. 16 maggio 2012, n. 13 (*Protection of Employees - TEMPORARY AGENCY WORK BILL 2012*): recepisce all'interno dell'Ordinamento irlandese la Direttiva 104/2008. La normativa di recezione è di particolare rilievo in quanto importa all'interno dell'ordinamento cambiamenti che potremo definire "epocali". Il Paese, collocabile all'interno dei sistemi "liberisti", non conosceva una regolamentazione precisa e ben delineata del lavoro tramite agenzia. Tra le novità di maggior rilievo contenute nel Bill 2011, senz'altro l'introduzione del principio di parità di trattamento

Necessità di una autorizzazione per svolgere la attività di somministrazione

- SI:
 - l'autorizzazione viene concessa dopo la verifica di alcuni requisiti. In particolare si richiede che i responsabili di suddette agenzie godano di buona reputazione e che siano a disposizione uffici adeguati ad accogliere i lavoratori. L'autorizzazione viene rinnovata annualmente.
 - la concessione dell'autorizzazione è subordinata al rispetto dello *statutory code*. Si tratta della codificazione di buone prassi che riguardano la gestione dei curriculum e della privacy dei lavoratori iscritti all'agenzia, il reclutamento e le pratiche di collocamento, la trasparenza contrattuale (il contratto di lavoro per esempio dovrà essere redatto in una lingua comprensibile e conosciuta dal lavoratore)

Oggetto sociale esclusivo

- NO:
 - le agenzie per il lavoro sono agenti polifunzionali che svolgono svariati servizi a favore di lavoratori e imprese: ricollocazione professionale, formazione, somministrazione, servizi per l'impiego

Temporaneità della somministrazione di lavoro

- NO:
 - non esistono limiti di legge per la durata della fornitura di lavoro, tuttavia particolari limiti possono essere stabiliti da accordo sindacali che per lo più sono conclusi a livello locale.

Condizioni di ricorso alla somministrazione di lavoro

- Non esistono particolari restrizioni

Divieto di concludere contratti di somministrazione

- Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero
- Negli altri casi previsti dagli accordi collettivi.

Forma del contratto di somministrazione

- Nessuna previsione

Forma e tipologia del contratto di lavoro in somministrazione

- Devono essere rispettati gli obblighi di forma e di contenuto previsti per la tipologia di contratto di lavoro stipulato con il lavoratore

Durata del contratto tra lavoratore e somministratore

- Non esistono particolari indicazioni sulla tipologia contrattuale che lega l'agenzia al lavoratore, generalmente si tratta di contratti a termine di durata coincidente a quella della missione presso l'utilizzatore

Ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore

- *Il somministratore:*
 - è il datore di lavoro

Trattamento retributivo di riferimento e parità di trattamento

- Tra le novità di maggior rilievo contenute nel Bill 2012, l'introduzione del principio di parità di trattamento prima assente nel quadro normativo di riferimento. Il Bill di recente approvazione individua la nozione di "lavoratore comparabile", ossia il parametro alla luce del quale effettuare la verifica di equivalenza richiesta dalla Direttiva. Nel caso in cui, presso l'utilizzatore non sia impiegato un "lavoratore comparabile" si applicano, "le condizioni di base a cui avrebbe diritto un lavoratore comparabile". Al fine di rendere effettivo il principio della parità di trattamento il Bill prevede che l'utilizzatore debba comunicare all'Agenzia tutte le informazioni necessarie relative al trattamento economico e normativo applicato ai dipendenti diretti.
- Sono ammesse deroghe al principio della parità di trattamento solo con riferimento alla retribuzione e con il seguente limite "il lavoratore somministrato è pagato dall'agenzia con un ammontare uguale a non meno della metà della retribuzione percepita nella missione più recente". E' possibile derogare al principio della parità di trattamento:
 - 1) qualora il lavoratore sia assunto dall'agenzia a tempo indeterminato.
 - 2) nei casi previsti dalla contrattazione collettiva
 - 3) qualora i lavoratori somministrati siano inseriti in uno specifico piano di formazione/riqualificazione professionale o di ricollocazione nel mercato del lavoro
- Ai fini dell'applicazione della "deroga" è prevista un'apposita procedura e alcuni requisiti formali

Diritti sindacali

- Diritti collettivi limitati

Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

- Non sono previste disposizioni specifiche

Accesso all'occupazione permanente e di qualità

- I lavoratori somministrati sono informati dei posti vacanti presso l'utilizzatore in modo che possano aspirare ad essere assunti a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice
- È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione
- È fatto divieto all'agenzia di richiedere o pretendere alcun compenso dal lavoratore somministrato

Accesso al mercato del lavoro, tutela della riservatezza, parità, trasparenza e formazione

- *Accesso al mercato del lavoro*
 - è fatto divieto all'agenzia di pretendere o richiedere compensi per l'attività di intermediazione o per la partecipazione a corsi di formazione
 - i lavoratori somministrati hanno il diritto di accedere alle strutture o alle attrezzature collettive dell'impresa utilizzatrice. La normativa in particolare si riferisce ai servizi di ogni mensa e ristorazione, alle strutture per l'infanzia, e ai servizi di trasporto messi a disposizione dall'utilizzatore, alle stesse condizioni dei lavoratori impiegati direttamente dall'impresa, a meno che la disparità di trattamento sia giustificata da ragioni oggettive

Contrattazione collettiva

- Il National Recruitment Federation (NRF), fondato nel 1971 è il principale organo di rappresentanza del settore. Rappresenta circa 100 agenzie. L NRF si è fatto promotore di un codice di condotta che tutte le agenzie che vi aderiscono sono chiamate a rispettare. Inoltre vi è l'IBEC, l'associazione di categoria di emanazione datoriale che rappresenta gli interessi delle agenzie
- Seppure non esiste un'organizzazione sindacale settoriale dei lavoratori somministrati, a partire dal 2007, il principale sindacato irlandese (SIPTU) si è fatto promotore di un rinnovamento della legislazione in materia di lavoro in somministrazione all'insegna del principio della parità di trattamento
- Principalmente la posizione dei lavoratori somministrati è regolata e disciplinata da accordi centralizzati. Si segnalano tuttavia alcuni esempi di contrattazione decentrata: Tesco e Keelings. gli accordi in questione hanno introdotto all'interno di quelle aziende il principio della parità di trattamento, previsto particolari vincoli di assunzioni per le imprese utilizzatrici e limiti di contingentamento numerico al ricorso al lavoro somministrato

Regime sanzionatorio

- É previsto un sistema di vigilanza sull'attività delle agenzie di somministrazione gestito dal ministero del lavoro chiamato a vigilare sul rispetto della regolamentazione legale. Il mancato rispetto della regolamentazione può comportare l'applicazione di sanzioni pecuniarie e il ritiro dell'autorizzazione

ITALIA

Modello di regolamentazione

- (Tendenzialmente) restrittivo

Esistenza di una specifica regolamentazione della somministrazione di lavoro

- SI:
 - l. 24 giugno 1997, n. 196, norme in materia di promozione dell'occupazione (pacchetto Treu)
 - l. finanziaria 23 dicembre 1999, n. 488
 - l. finanziaria 23 dicembre 2000, n. 388
 - l. 14 febbraio 2003, n. 30
 - d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276
 - d.m. 23 dicembre 2003, modalità di presentazione delle richieste di autorizzazione per l'iscrizione all'Albo delle agenzie per il lavoro
 - d.m. 5 maggio 2004, requisiti per l'iscrizione all'Albo delle agenzie per il lavoro
 - d.lgs. 6 ottobre 2004, n. 251, modificativo del d.lgs. n. 276/2003
 - l. 14 maggio 2005, n. 30, di conversione del d.l. 14 marzo 2005, n. 35, che interviene sulle disposizioni relative alla promozione dell'inserimento lavorativo di lavoratori svantaggiati attraverso l'attività delle agenzie di somministrazione
 - l. 23 luglio 2007, n. 247, art. 1, comma 46
 - l. 23 dicembre 2009, n. 191, art. 2, commi 142 e 143
 - l. 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato Lavoro)
 - d.lgs. 14 settembre 2011 n. 167 (TU Apprendistato)
 - d.lgs. 2 marzo 2012, n. 24 (recepisce la Direttiva Comunitaria 2008/104/Ce)
 - l. 28 giugno 2012 n. 92 (c.d. Riforma Mercato del Lavoro)
 - l. 7 agosto 2012 n. 134 (c.d. Decreto Sviluppo)

Necessità di una autorizzazione per svolgere la attività di somministrazione

- SI:
 - la legge subordina l'abilitazione alla somministrazione di lavoro all'iscrizione in un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e al rilascio di una apposita autorizzazione amministrativa
 - l'autorizzazione è concessa ad agenzie "generaliste" abilitate alla somministrazione a tempo determinato e indeterminato e ad agenzie "specialiste" abilitate solo alla somministrazione a tempo indeterminato e solo con riferimento alle singole attività, previste dalla legge o individuate dalla contrattazione collettiva, per le quali è possibile ricorrere alla somministrazione a tempo indeterminato
 - l'autorizzazione amministrativa è concessa previa verifica della

sussistenza di requisiti previsti dalla legge relativi a garanzie di carattere finanziario, affidabilità degli amministratori, organizzazione strutturata e diffusa sul territorio

- l'autorizzazione viene rilasciata in via provvisoria e dopo 2 anni, se nulla osta, viene rilasciata in modo definitivo

Oggetto sociale esclusivo

- NO:
 - con l'entrata in vigore del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, è venuta meno la previsione della precedente disciplina, art. 2, comma 2, lett. a, della l. 14 giugno 1997, n. 196, in base alla quale le società di fornitura di lavoro temporaneo potevano svolgere esclusivamente l'attività di fornitura temporanea di manodopera. Tale limitazione doveva peraltro risultare anche dalla denominazione sociale dell'agenzia

Temporaneità della somministrazione di lavoro

- NO:
 - è ammessa la somministrazione a tempo indeterminato in una serie di ipotesi normativamente individuate e la somministrazione a tempo determinato al sussistere di ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo (salve le ipotesi di deroga normativamente previste).
 - l. n. 92/2012 prevede che ai fini del computo massimo di trentasei mesi per l'utilizzo del contratto a tempo determinato si tiene altresì conto degli eventuali periodi di missione svolti tra i medesimi soggetti e aventi ad oggetto mansioni equivalenti. Il CCNL per la categoria delle agenzie per il lavoro prevede che il lavoratore assunto con contratto di somministrazione a tempo determinato ha diritto ad essere assunto con un nuovo contratto a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro qualora abbia prestato attività lavorativa:
 - anche presso diverse imprese utilizzatrici in esecuzione di due o più contratti di lavoro in somministrazione stipulati con la medesima agenzia per un periodo complessivo pari a 42 mesi anche non consecutivi
 - in esecuzione di un unico contratto eventualmente prorogato con la stessa impresa utilizzatrice per un periodo di 36 mesi.

Condizioni di ricorso alla somministrazione di lavoro

- Somministrazione a tempo indeterminato: tipizzazione *ex lege* e rinvio alla contrattazione collettiva (di livello nazionale, aziendale o territoriale). E' ammesso il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato in tutti i settori produttivi privati purché questa abbia ad oggetto la fornitura di apprendisti assunti con contratto di apprendistato dall'Agenzia per il Lavoro.
- Somministrazione a tempo determinato: sussistenza di un'esigenza oggettiva espressa attraverso la clausola generale che fa riferimento ad esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Sono previste ipotesi particolari di deroga al principio della causalità necessaria, di carattere oggettivo e soggettivo. In particolare il requisito della causalità non è richiesto:

- nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi
- nelle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva
- nel caso in cui il rapporto sia instaurato con un lavoratore svantaggiato o molto svantaggiato ai sensi del reg. 2008/800/CE
- nel caso in cui il rapporto di lavoro sia instaurato con un lavoratore in mobilità

Divieto di concludere contratti di somministrazione

- Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero
- Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della l. 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, il divieto opera altresì presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione
- Con imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche

Forma del contratto di somministrazione

- Forma scritta
- Il contratto di somministrazione deve indicare: gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; il numero dei lavoratori da somministrare; i casi e le ragioni che giustificano la somministrazione; l'indicazione della presenza di eventuali rischi per la salute dei lavoratori e le misure preventive adottate; la data di inizio e la durata prevista del contratto; le mansioni e gli inquadramenti dei lavoratori; il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo dei lavoratori; l'assunzione da parte del somministratore dell'obbligo di corrispondere al lavoratore i trattamenti retributivi e previdenziali; l'assunzione da parte dell'utilizzatore dell'obbligo di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali effettivamente sostenuti; l'assunzione da parte dell'utilizzatore dell'obbligo di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili; l'assunzione da parte dell'utilizzatore dell'obbligo di pagamento diretto al lavoratore e in caso di inadempimento del somministratore, del trattamento economico e del versamento dei contributi previdenziali

Forma e tipologia del contratto di lavoro in somministrazione

- Devono essere rispettati gli obblighi di forma e di contenuto previsti per la tipologia di contratto di lavoro stipulato fra agenzia e lavoratore. Es.: non sono previsti obblighi di forma se il contratto è stipulato a tempo indeterminato; se, invece, il contratto di lavoro è stipulato a termine,

l'apposizione del termine deve risultare direttamente o indirettamente da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni oggettive che legittimano l'apposizione del termine

- È esplicitamente prevista la possibilità per le Agenzie per il Lavoro di assumere in apprendistato lavoratori da inviare in missione nell'ambito di una somministrazione a tempo indeterminato

Durata del contratto tra lavoratore e somministratore

- Il contratto di lavoro può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato. Nel caso in cui il lavoratore sia assunto a tempo determinato trovano applicazione i limiti temporali previsti dal contratto collettivo per la categoria delle Agenzie per il Lavoro: il lavoratore assunto con contratto di somministrazione a tempo determinato ha diritto ad essere assunto con un nuovo contratto a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro qualora abbia prestato attività lavorativa:
 - anche presso diverse imprese utilizzatrici in esecuzione di due o più contratti di lavoro in somministrazione stipulati con la medesima agenzia per un periodo complessivo pari a 42 mesi anche non consecutivi
 - in esecuzione di un unico contratto eventualmente prorogato con la stessa impresa utilizzatrice per un periodo di 36 mesi

Ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore

- *Il somministratore:*
 - ha l'obbligo di comunicare per iscritto al lavoratore, all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore, il contenuto delle clausole obbligatorie del contratto di somministrazione, la data di inizio della missione e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore
 - ha l'obbligo di informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi in generale alle attività produttive
 - ha l'obbligo di formare e addestrare i lavoratori all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale sono assunti (il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore, in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore)
 - esercita il potere disciplinare
 - ha l'obbligo di corrispondere al lavoratore il trattamento retributivo e previdenziale dovuto
- *L'utilizzatore:*
 - esercita il potere direttivo
 - deve comunicare al somministratore le principali condizioni di lavoro, comprese quelle retributive
 - deve informare il lavoratore nel caso in cui le mansioni alle quali è adibito richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici

- deve osservare tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi
- deve informare per iscritto il somministratore dell'assegnazione a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto
- ha l'obbligo di informare il somministratore degli elementi oggetto della contestazione disciplinare
- risponde solidalmente con il somministratore del trattamento retributivo e previdenziale dovuto
- ha l'obbligo di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali effettivamente sostenuti dall'agenzia di somministrazione
- ha l'obbligo di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili
- ha l'obbligo di pagare direttamente al lavoratore il trattamento economico nonché di versare i contributi previdenziali dovuti (fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore) in caso di inadempimento del somministratore
- ha l'obbligo di rispondere nei confronti di terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni
- informa i lavoratori in somministrazione dei posti vacanti presso di lui affinché possano aspirare al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Tali informazioni possono essere rese mediante avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore

Trattamento retributivo di riferimento e parità di trattamento

- I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello in forza presso l'utilizzatore, a parità di mansioni svolte
- I lavoratori assunti a tempo indeterminato hanno diritto all'indennità di disponibilità per i periodi in cui non sono in missione
- L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti
- I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa
- I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva

Diritti sindacali

- Ai lavoratori in somministrazione si applica lo Statuto dei lavoratori

- *All'interno dell'agenzia di somministrazione:*
 - i lavoratori in somministrazione hanno il diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva per i lavoratori che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori
- *All'interno dell'impresa utilizzatrice:*
 - i lavoratori in somministrazione hanno diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici

Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

- L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza di esse, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:
 - il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi
 - ogni 12 mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati

Accesso all'occupazione permanente e di qualità

- Nella somministrazione di lavoro a tempo determinato è nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione
- Ai fini della fidelizzazione dei lavoratori a tempo determinato opera una deroga alla sanzione della nullità di cui al punto precedente nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore
- I lavoratori hanno diritto di fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva
- I lavoratori hanno diritto ad essere informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo affinché possano aspirare al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato

Accesso al mercato del lavoro, tutela della riservatezza, parità, trasparenza e formazione

- *Tutela della riservatezza:*
 - le agenzie di somministrazione hanno in generale il divieto di trattare dati personali dei lavoratori non strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo

- *Formazione dei lavoratori/integrazione del reddito:*
 - le agenzie di somministrazione hanno l'obbligo di versare ai fondi costituiti dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione un contributo sulla retribuzione dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato destinato a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale. Le agenzie di somministrazione hanno l'obbligo di versare ai fondi costituiti dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione un contributo sulla retribuzione dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato destinato a garantire l'integrazione del reddito, a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche rispetto all'emersione del lavoro sommerso, all'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati, alla promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale

- *Divieto di oneri in capo ai lavoratori:*
 - le agenzie di somministrazione hanno il divieto di percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore

- *Parità:*
 - le agenzie di somministrazione hanno il divieto di effettuare indagini, trattare i dati o preselezionare i lavoratori con riferimento all'affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, all'età, all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, all'ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute, nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro

- *Trasparenza nella circolazione delle informazioni relative al mercato del lavoro:*
 - è previsto il divieto di comunicazioni, a mezzo stampa, internet, televisione o altri mezzi di informazione, relative ad attività di somministrazione da parte di soggetti non autorizzati e comunque in forma anonima
 - le agenzie di somministrazione hanno l'obbligo di indicare in tutte le comunicazioni a terzi gli estremi del provvedimento di autorizzazione
 - le agenzie di somministrazione hanno l'obbligo di inserire negli annunci pubblicati su quotidiani e periodici o diffusi mediante reti di comunicazione elettronica l'informativa relativa al trattamento dei dati ovvero di indicare il sito della rete di comunicazioni dove l'informativa sia conoscibile in modo agevole

Contrattazione collettiva

- Il contratto collettivo applicabile al somministratore disciplina: le indicazioni

relative agli elementi obbligatori del contratto di somministrazione; l'indennità di disponibilità; l'indennità per la ipotesi di deroga al divieto di inserire nel contratto di lavoro clausole limitative della facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione

- Il contratto collettivo applicabile all'utilizzatore disciplina: le causali di legittimo ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato; i limiti quantitativi di ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato; le modalità e i criteri per la determinazione e la corresponsione della retribuzione c.d. incentivante
- I contratti collettivi di livello nazionale e territoriale hanno facoltà di derogare al divieto di percepire compensi dai lavoratori con riferimento a specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dall'agenzia di somministrazione
- La contrattazione collettiva individua le modalità specifiche affinché i lavoratori che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori godano di uno specifico diritto di riunione
- In Italia i lavoratori in somministrazione sono rappresentati da proprie organizzazioni sindacali
- La contrattazione collettiva di settore regola per le materie di sua competenza l'utilizzo del contratto di apprendistato in somministrazione

Regime sanzionatorio

- È previsto un articolato regime sanzionatorio di carattere penale, amministrativo e civile
- È punita come reato la mancanza di autorizzazione e la somministrazione posta in essere con lo scopo di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo (somministrazione fraudolenta)
- Dal punto di vista civile è prevista la costituzione del rapporto in capo all'utilizzatore *ope legis* per la mancanza di forma scritta e per la somministrazione fraudolenta
- Nelle altre ipotesi di somministrazione al di fuori delle condizioni e dei limiti il lavoratore può agire in giudizio e chiedere la costituzione del rapporto di lavoro alle dirette dipendenze dell'utilizzatore dal momento di inizio della somministrazione

LITUANIA

Modello di regolamentazione

- (Tendenzialmente) liberale

Esistenza di una specifica regolamentazione della somministrazione di lavoro

- SI:
 - l. 12 novembre 2011, n. XI-1379
 - l. 7 giugno 2011, n. XI-1380

Necessità di una autorizzazione per svolgere la attività di somministrazione

- NO:
 - non è previsto un regime autorizzatorio per le agenzie per il lavoro ma soltanto un obbligo di informare l' Ispettorato del lavoro circa l'inizio dell'attività e il numero dei lavoratori temporanei

Oggetto sociale esclusivo

- NO

Temporaneità della somministrazione di lavoro

- NO

Condizioni di ricorso alla somministrazione di lavoro

- Non esistono particolari restrizioni

Divieto di concludere contratti di somministrazione

- Nei settori pericolosi
- Per la sostituzione di lavoratori che sono stati licenziati a seguito della riduzione di posti di lavoro

Forma del contratto di somministrazione

- Non è previsto l'obbligo di forma scritta

Forma e tipologia del contratto di lavoro in somministrazione

- È un contratto di lavoro subordinato la cui disciplina è rimessa al Codice del lavoro e deve contenere:
 - la procedura di chiamata e di assegnazione del lavoratore somministrato e il recesso dell'impresa utilizzatrice
 - la procedura di comunicazione circa l'inizio e la fine dei lavori per l'impresa utilizzatrice
 - l'importo della retribuzione e le modalità di pagamento per i periodi di tempo tra una missione e l'altra; la retribuzione deve essere quella che il lavoratore avrebbe ricevuto se fosse stato assunto direttamente

dall'impresa utilizzatrice, salve le ipotesi in cui i lavoratori in somministrazione abbiano sottoscritto contratti di lavoro a tempo indeterminato e ricevano la stessa retribuzione tra i periodi di interruzione tra una missione e l'altra e durante la missione

- l'orario di lavoro cui è soggetto il lavoratore temporaneo
- Durante il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di assegnazione, lo stesso ha diritto di recedere dal contratto di lavoro mediante notifica all'agenzia di lavoro entro e non oltre 7 giorni, salva la previsione, all'interno del contratto collettivo dei lavoratori in somministrazione, di un periodo diverso che, in ogni caso, non può essere superiore a un mese

Durata del contratto tra lavoratore e somministratore

- A tempo indeterminato e determinato. Il contratto di lavoro in regime di somministrazione a tempo determinato può avere una durata massima di 180 giorni

Ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore

- *Il somministratore:*
 - si impegna ad adempiere agli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza
 - si obbliga a pagare il salario pattuito, compensi, indennità giornaliera, spese di viaggio al lavoratore temporaneo, nonché ad adempiere agli altri obblighi previsti dal Codice del Lavoro, dal Diritto sul lavoro interinale e dal contratto di lavoro temporaneo.
 - è responsabile dei danni cagionati dal lavoratore all'impresa utilizzatrice secondo quanto previsto dal codice civile
- *L'utilizzatore:*
 - deve assicurare condizioni di lavoro sicure e salubri per i lavoratori temporanei
 - permette al lavoratore temporaneo di iniziare la propria attività lavorativa solo dopo averlo informato in merito ai fattori di rischio esistenti e potenziali e sull'uso di misure di protezione
 - è tenuto a informare i lavoratori temporanei dell'esistenza di posti vacanti

Trattamento retributivo di riferimento e parità di trattamento

- Il trattamento economico di riferimento è costituito dalla retribuzione percepita dai lavoratori dell'impresa utilizzatrice a parità di mansioni
- Se il periodo di tempo tra le assegnazioni per il lavoro è più lungo di 5 giorni lavorativi consecutivi, i lavoratori hanno diritto ad un'indennità pari almeno al salario minimo mensile approvato dal Governo della Repubblica di Lituania
- Diritto di utilizzare le strutture e le infrastrutture collettive dell'impresa utilizzatrice, in particolare la mensa, l'assistenza all'infanzia, i servizi di trasporto e i servizi utilizzati dai dipendenti assunti direttamente dall'impresa

utilizzatrice, ad eccezione dei casi in cui l'applicazione di condizioni diverse sia giustificata da ragioni oggettive

Diritti sindacali

- Nessuna disposizione specifica per il settore

Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

- Nessuna disposizione specifica per il settore

Accesso all'occupazione permanente e di qualità

- È fatto divieto per le agenzie di lavoro limitare le possibilità di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori temporanei presso l'impresa utilizzatrice
- L'impresa utilizzatrice deve informare il lavoratore somministrato dei posti vacanti nell'impresa

Accesso al mercato del lavoro, tutela della riservatezza, parità, trasparenza e formazione

- *Sicurezza sociale dei lavoratori temporanei:*
 - le agenzie per il lavoro assicurano ai lavoratori somministrati i trattamenti sociali (previdenziali e assistenziali) garantiti dalla legge sulla previdenza sociale statale prevista a livello nazionale
- *Indennità di disponibilità:*
 - se il periodo di tempo tra le assegnazioni per il lavoro è più lungo di 5 giorni lavorativi consecutivi, i lavoratori hanno diritto ad un'indennità pari almeno al salario minimo mensile approvato dal Governo della Repubblica di Lituania
- *Diritti sociali:*
 - i lavoratori in somministrazione hanno il diritto di utilizzare le strutture e le infrastrutture dell'impresa utilizzatrice, ed in particolare la mensa, asili nido e servizi di trasporto, ed i servizi utilizzati dai dipendenti assunti direttamente dall'impresa utilizzatrice, ad eccezione dei casi in cui l'applicazione di condizioni diverse sia sorretta da ragioni oggettive
- È fatto divieto per le agenzie di lavoro:
 - pretendere compensi dai lavoratori temporanei
 - gestire i dati dei lavoratori temporanei a fini diversi da quelli previsti *ex lege*
 - gestire i dati ottenuti da un'impresa utilizzatrice a fini diversi da quelli previsti *ex lege*
- È vietato all'impresa utilizzatrice:
 - trattare i lavoratori somministrati in maniera meno favorevole rispetto ai dipendenti della stessa impresa utilizzatrice adibiti a mansioni identiche o equivalenti

- limitare le possibilità di formazione e qualificazione professionale sensibilizzazione per i lavoratori somministrati
- limitare le possibilità di lavoro a tempo indeterminato per i lavoratori temporanei

Contrattazione collettiva

- La contrattazione collettiva non svolge ancora alcun ruolo rilevante nell'ambito della somministrazione di lavoro

Regime sanzionatorio

- Non è previsto un regime sanzionatorio specifico

OLANDA

Modello di regolamentazione

- (Tendenzialmente) liberale

Esistenza di una specifica regolamentazione della somministrazione di lavoro

- SI:
 - l. 13 luglio 1965, sulla somministrazione di lavoro da parte di terzi
 - l. 28 giugno 1990, sui servizi per l'impiego, che ha abrogato la precedente
 - l. 1° luglio 1998, sulla allocazione di forza-lavoro attraverso intermediari (WAADI)
 - *Flexibility and Security Act*, c.d. *Flexicurity Act*, entrato in vigore il 1° gennaio 1999
 - attuazione della Direttiva 2008/104 con il Wetsvoorstel Wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en de Wet op de ondernemingsraden in verband met implementatie van een Richtlijn betreffende uitzendarbeid No. 32895/2012

Necessità di una autorizzazione per svolgere la attività di somministrazione

- NO:
 - nel 1998 è stato eliminato l'obbligo di autorizzazione
 - la legge che ha attuato la direttiva, ha reintrodotto l'obbligo di registrazione presso le camere di commercio per le agenzie per il lavoro, prevedendo specifiche sanzioni in caso di violazione dell'obbligo oltre che per l'agenzia anche per le imprese utilizzatrici

Oggetto sociale esclusivo

- NO

Temporaneità della somministrazione di lavoro

- NO

Condizioni di ricorso alla somministrazione di lavoro

- Non esistono particolari restrizioni

Divieto di concludere contratti di somministrazione

- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero

Forma del contratto di somministrazione

- Non è previsto l'obbligo di forma scritta

Forma e tipologia del contratto di lavoro in somministrazione

- Al contratto di lavoro in somministrazione è attribuito lo stesso *status* del contratto di lavoro subordinato, il somministratore è il datore di lavoro
- Il contratto è a tempo determinato, ma dopo un certo periodo di tempo e a determinate condizioni il contratto di lavoro è trasformato a tempo indeterminato
- Nel caso in cui l'impresa utilizzatrice non voglia più avvalersi della prestazione del lavoratore, il contratto di lavoro si ritiene concluso. Il lavoratore invece può dimettersi in ogni momento
- Il rapporto di lavoro fra il lavoratore e il somministratore attraversa diverse fasi successive. I lavoratori sono suddivisi in base alla loro storia occupazionale presso il somministratore (*fase 1*: da 1 a 6 mesi, il rapporto di lavoro termina con la fine della missione o per malattia del lavoratore; *fase 2*: da 7 a 12 mesi, vengono verificate le necessità di formazione del lavoratore; *fase 3*: da 12 a 18 (36) mesi, sono introdotti alcuni diritti ulteriori, ad es. la retribuzione al 100% in caso di malattia; *fase 4*: oltre i 18 o 36 mesi (presso la stessa impresa utilizzatrice), il contratto del lavoratore si trasforma a tempo indeterminato)

Durata del contratto tra lavoratore e somministratore

- Non esiste una durata massima del contratto, ma il lavoratore diventa dipendente a tempo indeterminato dell'agenzia, se conclude 3 contratti consecutivi a tempo determinato per 3 mesi ciascuno oppure tanti contratti a tempo determinato per un totale di 36 mesi

Ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore

- *Il somministratore:*
 - è considerato il datore di lavoro del lavoratore in somministrazione
 - è obbligato a corrispondere la retribuzione (anche feriale e in malattia)
 - gestisce le ferie, la malattia, i congedi parentali, l'organizzazione delle ore di lavoro
 - è l'obbligato principale per quanto riguarda il versamento delle imposte e dei contributi previdenziali
- *L'utilizzatore:*
 - assume pieni poteri di supervisione e direzione dell'attività prestata e la responsabilità in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro
 - l'utilizzatore risponde in solido con il somministratore per il pagamento dei contributi previdenziali e il versamento delle imposte
 - per limitare la responsabilità solidale dell'utilizzatore questi versa parte del corrispettivo dovuto al somministratore in un fondo appositamente costituito a fronte di una convenzione fra le autorità tributarie e previdenziali. È previsto, in alternativa, un sistema di origine collettiva per verificare il regolare adempimento degli oneri fiscali e previdenziali da parte delle agenzie
 - ha l'obbligo di informare il lavoratore delle regole di sicurezza presso

l'impresa utilizzatrice e delle qualifiche professionali necessarie per lo svolgimento di una data mansione

Trattamento retributivo di riferimento e parità di trattamento

- Il codice civile ha al suo interno articoli che proibiscono la discriminazione tra uomini e donne al lavoro ed anche tra dipendenti a tempo determinato e indeterminato
- Se l'impresa utilizzatrice applica un contratto collettivo registrato presso l'ente preposto, i lavoratori in somministrazione ricevono pari trattamento retributivo rispetto ai lavoratori dell'impresa utilizzatrice che svolgono le stesse mansioni con la stessa qualifica; altrimenti ai lavoratori somministrati viene corrisposta la retribuzione stabilita nei contratti collettivi per il settore delle agenzie di somministrazione (una media della retribuzione di altri 50 contratti collettivi). Nella maggior parte dei casi i contratti sono registrati e esiste parità di trattamento
- Non è prevista alcuna indennità a fronte della precarietà della occupazione

Diritti sindacali

- *All'interno dell'agenzia di somministrazione:*
 - sono titolari degli stessi diritti riconosciuti al personale dipendente che opera all'interno dell'agenzia
- *All'interno dell'impresa utilizzatrice:*
 - i lavoratori beneficiano delle disposizioni del contratto collettivo applicabile al personale dell'impresa utilizzatrice
 - dopo 2 anni di missione essi vengono considerati come dipendenti dell'impresa utilizzatrice sotto ogni previsione della legge sui consigli di fabbrica (*Wet op de ondernemingsraden*)
 - i lavoratori in somministrazione acquistano il diritto alla partecipazione attiva e passiva alle elezioni del consiglio di impresa rispettivamente dopo 26 settimane e 1 anno di missione presso l'impresa utilizzatrice
 - è riconosciuto un diritto all'informazione uguale a quello spettante agli altri lavoratori dell'impresa utilizzatrice
 - viene esclusa la possibilità di sciopero per il lavoro in somministrazione

Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

- Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare i lavoratori con un contratto a tempo determinato su eventuali posti di lavoro vacanti
- La contrattazione collettiva dei lavoratori in somministrazione prevede specifici obblighi di informazione dei rappresentanti dei lavoratori

Accesso all'occupazione permanente e di qualità

- Il contratto collettivo per i lavoratori in somministrazione prevede particolari casi in cui il rapporto di lavoro diventa a tempo indeterminato nei confronti dell'impresa utilizzatrice o dell'agenzia

Accesso al mercato del lavoro, tutela della riservatezza, parità, trasparenza e formazione

- *Accesso al mercato del lavoro e indennità di disoccupazione:*
 - i soggetti in cerca di occupazione, anche al fine di richiedere l'indennità di disoccupazione, si rivolgono al c.d. CWI, centro per l'impiego e il reddito (*Centrum voor Werk en Inkomen*). Il CWI fornisce le informazioni sul mercato del lavoro ma anche su assicurazioni e servizi sociali
 - è costituita una Banca nazionale del lavoro (*Nationale Bancaire en Sollicitantenbank*) liberamente accessibile sia dalle postazioni site presso il CWI sia attraverso il sito web *werk.nl*
 - il CWI offre anche servizi specifici ai datori di lavoro (consulenza, database accessibile e aggiornato, ricerca del personale, ecc.)
 - il monitoraggio delle informazioni relative al mercato del lavoro è attuato attraverso una catena di informazione sul lavoro e sul reddito c.d. BKWI (*Bureau Keteninformatisering Werk en Inkomen*) di collegamento tra organizzazioni (CWI, UWV, SUB e i servizi sociali) cooperanti nel campo del lavoro e del reddito
- *Tutela della riservatezza:*
 - non sono previste disposizioni specifiche a tutela della privacy dei lavoratori sul mercato del lavoro. La materia è però specificamente affrontata attraverso la definizione di linee guida da parte della commissione olandese sulla protezione dei dati personali
- *Formazione dei lavoratori:*
 - il contratto collettivo per i lavoratori in somministrazione prevede incentivi per la formazione del lavoratore intesa come attività diretta ad accrescere, mantenere e acquisire una maggiore e più approfondita conoscenza e/o capacità
 - il contratto collettivo prevede inoltre che nella fase 2 il lavoratore è titolare del *Personal Education Budget* (PBE). Il fondo inizia ad essere accantonato nelle prime 26 settimane di lavoro presso un'agenzia, al termine delle quali deve essere investita in formazione una certa percentuale del complessivo costo delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori, secondo la misura dell'1%
- *Parità:*
 - l'*Act on Equal Treatment of Men and Women at Work* (WGB) contiene regolamenti che sanzionano (direttamente o indirettamente) le discriminazioni di genere
 - il divieto di discriminare i lavoratori quanto all'accesso al lavoro per motivi riguardanti la religione, principi morali, convinzioni politiche, razza, sesso, nazionalità, orientamenti sessuali o riguardanti lo stato matrimoniale è espressamente previsto dal *Algemene Wet Gelijke Behandeling* – *General Equal Treatment Act* del 1994

- *Integrazione del reddito/ reinserimento nel mercato:*
 - il contratto collettivo dispone che in caso di recesso anticipato dal rapporto di lavoro l'agenzia deve darne comunicazione al CWI con un mese di anticipo per ottenere il permesso di licenziamento
 - i lavoratori in somministrazione hanno tutti i benefici previsti dalla legge sulla malattia, pensione e licenziamento

Contrattazione collettiva

- Esiste una contrattazione collettiva molto sviluppata in questo settore
- Il contratto collettivo sul lavoro in somministrazione regola: il sistema a fasi del rapporto di lavoro con l'agenzia; la remunerazione (parità di trattamento se il contratto dell'impresa utilizzatrice è registrato); il fondo per la formazione (al quale devono contribuire le agenzie attraverso il versamento di una percentuale sull'importo lordo delle retribuzioni); un fondo pensione (che può essere costituito per i lavoratori dopo 6 mesi di lavoro per l'agenzia)

Regime sanzionatorio

- *A carico dei somministratori e degli utilizzatori:*
 - in materia di tasse e contributi, il somministratore e l'utilizzatore sono entrambi responsabili
 - in caso di inadempimento del somministratore, l'utilizzatore è tenuto a corrispondere per intero il trattamento dovuto al lavoratore. Gli obblighi contributivi dell'agenzia sono disciplinati dal *Temporary Agency Work Act* del 1965, mentre la responsabilità dell'utilizzatore dal *Social Security Coordination Act (Coördinatiewet Sociale Verzekering)* del 1953 e dal *Collection of State Taxes Act (Invorderingswet)* del 1990
 - il contratto collettivo per i lavoratori somministrati prevede una specifica ipotesi sanzionatoria nel caso in cui il lavoratore abbia attivato una procedura di contestazione dell'inquadramento dato dal somministratore e comunicato entro sei settimane dall'inizio della missione. Dopo una prima fase innanzi alla direzione dell'agenzia di somministrazione, il lavoratore può impugnare la decisione di quest'ultima rivolgendosi al Comitato di classificazione (*Classification Committee*) e, in caso di accoglimento, il somministratore deve pagare la retribuzione secondo l'inquadramento corretto e con effetto retroattivo
- *A carico del lavoratore:*
 - quando il contratto di lavoro con il somministratore ha una durata maggiore della missione presso l'utilizzatore, il somministratore deve impegnarsi a proporre al lavoratore un impiego che non comporti l'attribuzione di più di due livelli inferiori rispetto all'inquadramento dovuto per la precedente missione laddove il lavoratore non accetti l'offerta, trova applicazione la sanzione stabilita dalle parti sociali per la quale egli perderà il diritto di continuare a percepire la retribuzione

POLONIA

Modello di regolamentazione

- Restrittivo

Esistenza di una specifica regolamentazione della somministrazione di lavoro

- SI:
 - l. 9 luglio 2003, sull'occupazione dei lavoratori temporanei (entrata in vigore il 1° gennaio 2004)
 - l. 20 aprile 2004, sulla promozione dell'occupazione e del mercato del lavoro (disposizioni concernenti la procedura di registrazione delle agenzie di lavoro temporaneo)
 - l. 13 ottobre 2005, su registrazione
 - l. 1° luglio 2007, su sicurezza
 - l. 23 ottobre 2009 (*Ustawa z dnia 23 października 2009 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*)

Necessità di una autorizzazione per svolgere la attività di somministrazione

- SI:
 - la registrazione viene effettuata presso il voivodato
 - è necessario il pagamento di 100 PLN (prima del 1° novembre 2005 era gratuita)
 - viene rilasciata dapprima una provvisoria, valida un anno. Entro 7 giorni dalla scadenza deve essere rinnovata

Oggetto sociale esclusivo

- NO

Temporaneità della somministrazione di lavoro

- SI:
 - la durata della missione non può superare 18 mesi nell'arco di 36 mesi ad eccezione di quando il lavoratore somministrato sostituisce un lavoratore temporaneamente assente

Condizioni di ricorso alla somministrazione di lavoro

- È possibile ricorrere alla somministrazione per:
 - lavori stagionali, periodici e di natura temporanea
 - lavori per i quali il lavoratore dell'impresa utilizzatrice è temporaneamente indisponibile
 - sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti

Divieto di concludere contratti di somministrazione

- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero
- Nei lavori particolarmente pericolosi (come regolamentato nell'art. 23715 del codice del lavoro)
- Per posizioni precedentemente occupate da un lavoratore dell'impresa utilizzatrice licenziato nei 3 mesi precedenti
- La recente normativa ha eliminato il divieto di utilizzare lavoratori in somministrazione nelle imprese dove si è proceduto a licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti

Forma del contratto di somministrazione

- Forma scritta

Forma e tipologia del contratto di lavoro in somministrazione

- Il lavoratore in somministrazione è dipendente della agenzia per il lavoro, che lo assume attraverso un contratto a tempo determinato, secondo le regole comuni del codice del lavoro

Durata del contratto tra lavoratore e somministratore

- A tempo determinato, per massimo di 12 mesi in un periodo di 36 mesi

Ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore

- *L'utilizzatore:*
 - è responsabile per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro
 - ha l'obbligo di registrare le ore lavorative del lavoratore somministrato
 - non ha diritto di chiedere al lavoratore somministrato di prestare servizi nei confronti di terzi
 - altri obblighi tra l'impresa utilizzatrice e l'agenzia sono regolamentati dall'accordo tra le parti

Trattamento retributivo di riferimento e parità di trattamento

- È prevista la parità di trattamento tra il lavoratore somministrato e il lavoratore comparabile dell'impresa utilizzatrice; tale principio però non si applica all'accesso del lavoratore somministrato ai corsi di formazione previsti per i lavoratori dell'impresa utilizzatrice nelle prime 6 settimane della missione
- Il lavoratore temporaneo ha diritto ai due giorni feriali per ogni mese lavorativo

Diritti sindacali

- È previsto solo il diritto all'associazione sindacale

Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

- L'impresa utilizzatrice deve informare il proprio sindacato dell'intenzione di ricorrere alla somministrazione di lavoro. Nel caso l'utilizzo superi i 6 mesi, l'impresa utilizzatrice deve concordarlo con il sindacato

Accesso all'occupazione permanente e di qualità

- È nulla ogni clausola che impedisca al lavoratore in somministrazione di poter essere assunto presso l'utilizzatore alla scadenza della missione
- La recente normativa ha abrogato l'obbligo per l'impresa utilizzatrice di informare il lavoratore temporaneo dei posti vacanti cui potrebbe essere interessato

Accesso al mercato del lavoro, tutela della riservatezza, parità, trasparenza e formazione

- *Divieto di oneri in capo ai lavoratori:*
 - le agenzie di somministrazione hanno il divieto di percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore
 - è prevista parità di trattamento rispetto ai lavoratori dell'impresa utilizzatrice che svolgono la stessa mansione

Contrattazione collettiva

- Non esiste contrattazione collettiva nel settore
- Esistono due organizzazioni che riuniscono le agenzie di somministrazione ZAPT e SAZ
- Per quanto riguarda i lavoratori, non esistono ancora organizzazioni che rappresentino esclusivamente i lavoratori in somministrazione

Regime sanzionatorio

- *L'utilizzatore:*
 - se non rispetta i provvedimenti per quanto riguarda la salute e la sicurezza dei lavoratori sarà sanzionato con una multa
 - se non rispetta obblighi contrattuali con l'agenzia per quanto riguarda le condizioni d'impiego del lavoratore somministrato sarà sanzionato con la multa

PORTOGALLO

Modello di regolamentazione

- Restrittivo

Esistenza di una specifica regolamentazione della somministrazione di lavoro

- SI
- l. 25 settembre 2009, n. 260 (*Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social Regula o regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário. Provvedimento di attuazione: Decreto-Lei, Numero: 260/2009*);
- artt. 172-192 l. 12 febbraio 2009, n. 7 (*Lei n.º 7/2009. D.R. n.º 30, Série I de 2009-02-12 Assembleia da República Aprova a revisão do Código do Trabalho. Provvedimento di attuazione: Lei, Numero: 7/2009, come recentemente modificato dalla Lei n.º 23/2012*)

Necessità di una autorizzazione per svolgere la attività di somministrazione

- SI:
- necessaria autorizzazione da parte del Ministero del lavoro, la quale viene concessa al ricorrere delle seguenti condizioni:
- idoneità del richiedente
- regolarità della contribuzione in materia di sicurezza sociale
- non essere mai stati dichiarati falliti o insolventi
- prova di stabilità finanziaria
- non aver subito sanzioni
- obbligo di costituire un fondo di sicurezza al fine di tutelare i lavoratori in caso di insolvenza
- obbligo di invio all'IEFP la lista dei lavoratori impiegati nei 6 mesi precedenti

Oggetto sociale esclusivo

- NO:
- alle Agenzie è consentito svolgere attività di somministrazione e di ricerca e selezione, ma non di *outsourcing*

Temporaneità della somministrazione di lavoro

- SI:
- la durata della missione, inclusi i rinnovi, non può superare i 2 anni
- il contratto di lavoro temporaneo si protrae per un tempo indefinito necessario per soddisfare il bisogno temporaneo dell'utente e non può superare i limiti di tempo specificati

Condizioni di ricorso alla somministrazione di lavoro

- Articolo 175:

- Oltre che nei casi di cui all'articolo 140 (contratto a termine) è consentito il ricorso alla somministrazione:
- per la sostituzione di un lavoratore assente
- per occupare temporaneamente posti di lavoro vacanti per i quali è stata indetta una procedura di selezione (durata massima 6 mesi)
- per aumento temporaneo o eccezionale di lavoro (durata massima 12 mesi, con speciale estensione per altri 12 mesi)
- in casi particolari e attività temporanee (durata massima 6 mesi, con speciale estensione per altri 6 mesi)
- attività stagionali o attività irregolari (durata massima 6 mesi all'anno)
- necessità occasionale di manodopera a causa di fluttuazioni di lavoro durante il giorno o parte della giornata fino a quando la durata di tali situazioni non supera la metà della durata normale di lavoro entro una settimana
- per lo sviluppo di progetti di durata limitata principalmente relativi a riparazioni industriali e ristrutturazione di imprese o negozi (durata massima 6 mesi; ulteriori rinnovi possono essere permessi dall'ispettorato del lavoro)
- per lavori occasionali giustificati dalla necessità di fornire un supporto diretto alla famiglia di natura sociale durante certi giorni o parti della giornata

Divieto di concludere contratti di somministrazione

- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero
- Per lavori particolarmente pericolosi

Forma del contratto di somministrazione

- Forma scritta

Forma e tipologia del contratto di lavoro in somministrazione

- È un normale contratto di lavoro subordinato tra il lavoratore e il somministratore a termine o a tempo indeterminato

Durata del contratto tra lavoratore e somministratore

- Può essere stipulato a termine o a tempo indeterminato; non può essere superiore ai 2 anni, ai 6 mesi o ai 12 mesi nel caso in cui venga stipulato rispettivamente per *“vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou acréscimo excepcional da actividade da empresa”*

Ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore

- *Il somministratore:*
- esercita il potere disciplinare
- ha l'obbligo di informazione nei confronti dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, in base a quanto comunicato dall'utilizzatore
- *L'utilizzatore:*
- ha l'obbligo di informazione sui posti vacanti
- ha l'obbligo di comunicazione all'agenzia in materia di salute e sicurezza

Trattamento retributivo di riferimento e parità di trattamento

- Durante l'assegnazione, il lavoratore è soggetto al regime applicabile ai dipendenti dell'utilizzatore per quanto riguarda le modalità, il luogo, la durata del lavoro e la sospensione del contratto di lavoro, nonché la salute e la sicurezza e l'accesso alle prestazioni sociali (art. 185)
- Il lavoratore ha diritto alla retribuzione base prevista dal contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice per i lavoratori addetti alle medesime mansioni
- In proporzione alla durata del proprio contratto il lavoratore ha diritto alle ferie, all'indennità prevista per le ferie e per il Natale e alle altre prestazioni periodiche cui hanno diritto i dipendenti dell'utilizzatore adibiti alle medesime mansioni

Diritti sindacali

- *All'interno dell'agenzia di somministrazione:*
- diritto di voto per il comitato aziendale e diritto di assemblea

- *All'interno dell'impresa utilizzatrice:*
- diritto di voto per il comitato aziendale e diritto di assemblea

Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

- Entro 5 giorni lavorativi l'utilizzatore è tenuto a segnalare l'inizio dell'attività lavorativa ai rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, ai lavoratori con funzioni specifiche in questo ambito e al comitato aziendale

Accesso all'occupazione permanente e di qualità

- L'impresa utilizzatrice deve informare il lavoratore somministrato dei posti vacanti nell'impresa

Accesso al mercato del lavoro, tutela della riservatezza, parità, trasparenza e formazione

- *Formazione:*
- le Agenzie per il lavoro, al raggiungimento di una certa durata del contratto di lavoro, sono tenute a svolgere attività di formazione a favore dei lavoratori

Contrattazione collettiva

- Il ruolo della contrattazione collettiva è praticamente nullo, è stato siglato un solo contratto collettivo nel 1989 dall'Associação das Empresas de Trabalho Temporário, oggi Associação Portuguesa das Empresas do sector Privado de Emprego, e dalla Federação dos Trabalhadores dos Escritórios e Serviços, ancora in vigore.
- L'associazione delle agenzie ha emesso un codice di condotta e istituito l'Ombudsman per i lavoratori in somministrazione

Regime sanzionatorio

- *A carico del somministratore:*
- oltre che con la multa, può essere punita con la pena accessoria dell'attività di interdizione fino a 2 anni l'Agenzia per il lavoro che assuma lavoratori in violazione delle norme sull'età minima o sulla scuola dell'obbligo
- l'Agenzia per il lavoro può essere punita inoltre sanzionata con l'interdizione dell'attività fino a 2 anni in caso di recidiva con riferimento alle seguenti violazioni:
- mancata costituzione dell'assicurazione per gli infortuni sul lavoro; lavoratore temporaneo
- ritardo per più di 30 giorni nel pagamento della retribuzione dovuta ai lavoratori temporanei
- lo svolgimento dell'attività senza l'autorizzazione, è punibile con la chiusura dell'Agenzia sino alla regolarizzazione della situazione
- *A carico del somministratore e dell'utilizzatore:*
- l'esecuzione di un contratto di somministrazione comporta, in caso di esercizio dell'attività di somministrazione in assenza di apposita licenza, una responsabilità di carattere solidale in capo all'Agenzia per il lavoro e all'utilizzatore per i crediti retributivi maturati dal lavoratore

REGNO UNITO

Modello di regolamentazione

- Liberale

Esistenza di una specifica regolamentazione della somministrazione di lavoro

- SI:
 - il quadro generale di riferimento per la gestione di una agenzia di somministrazione è fornito dall'*Employment Agencies Act* del 1973, come modificato dal *Deregulation and Contracting Out Act* del 1994 e successivamente dal *Employment Relations Act* del 1999. L'ultima riforma è del 2007. Non esistono invece regole particolari per la stipulazione dei contratti di somministrazione di lavoro e di prestazioni di lavoro in somministrazione
 - le precedenti disposizioni attuative dell'*Employment Agencies Act*, le *Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations (Conduct Regulations)* del 1976, sono state oggetto di specifica riforma nel 2003. La riforma è entrata pienamente in vigore nel corso del 2004
 - il 1 ottobre 2011 è entrato in vigore il *Temporary Agency Work Act*, che ha attuato la Direttiva comunitaria e ha introdotto il principio della parità di trattamento

Necessità di una autorizzazione per svolgere la attività di somministrazione

- NO:
 - l'originario obbligo di autorizzazione previsto dalla legge del 1973 è venuto meno nel 1995
 - è necessaria una semplice dichiarazione resa alle autorità fiscali e l'iscrizione al registro commerciale
 - esiste l'Employment Agency Standards Inspectorate, istituito presso il Department of Trade and Industry, competente a vigilare sull'attività delle agenzie di somministrazione
 - in caso di gravi violazioni l'attività di somministrazione può essere interdetta ai singoli operatori

Oggetto sociale esclusivo

- NO

Temporaneità della somministrazione di lavoro

- NO:
 - non esistono limiti di legge (ma limiti di durata possono essere stabiliti da accordi sindacali che per lo più sono conclusi a livello locale)

Condizioni di ricorso alla somministrazione di lavoro

- Non esistono restrizioni (possono essere eventualmente stabiliti da accordi

sindacali, per lo più conclusi a livello locale)

Divieto di concludere contratti di somministrazione

- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero
- Nel caso in cui un lavoratore sia stato dipendente, nei 6 mesi precedenti, dell'impresa utilizzatrice, a meno di un consenso scritto del lavoratore

Forma del contratto di somministrazione

- Non è previsto l'obbligo di forma scritta

Forma e tipologia del contratto di lavoro in somministrazione

- Il lavoratore può essere legato al somministratore da un contratto di lavoro subordinato oppure avere un contratto di lavoro autonomo. In ogni caso la giurisprudenza inglese tende a configurare il rapporto di lavoro in somministrazione come un rapporto di lavoro atipico
- Non è richiesta la forma scritta, però il somministratore deve informare per iscritto il lavoratore dei termini e delle condizioni contrattuali, del salario minimo, della qualifica e del tipo di lavoro che deve essere svolto e inoltre deve informare il lavoratore dell'attività svolta dall'impresa utilizzatrice e dell'orario di lavoro

Durata del contratto tra lavoratore e somministratore

- Non è predeterminata

Ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore

- Nella legislazione del Regno Unito non è chiaro di chi siano le responsabilità. Sicuramente l'agenzia è responsabile per il pagamento della retribuzione del lavoratore e dei contributi (a meno che il lavoratore non presti la sua opera mediante un contratto di lavoro autonomo), per il resto (potere direttivo e disciplinare, informazioni relative alla sicurezza) dovrebbe essere responsabile l'impresa utilizzatrice
- Qualora l'agenzia acquisisca informazioni dalle quali risulti che il candidato non è adatto alla esecuzione della prestazione, deve informare senza ritardo l'utilizzatore e cessare la somministrazione
- L'utilizzatore è responsabile di garantire la parità di trattamento ed è responsabile in caso di violazione di tale obbligo in quanto l'agenzia per il lavoro non ha alcun controllo sull'accesso alle strutture durante l'assegnazione

Trattamento retributivo di riferimento e parità di trattamento

- Dal 1° ottobre 2011 i diritti relativi alla parità di trattamento in relazione alla retribuzione e alle altre condizioni di base di lavoro (retribuzione, durata dell'orario di lavoro, lavoro notturno, riposi, pause e ferie) vengono applicati solo dopo 12 settimane presso il medesimo utilizzatore nell'ambito di una o più missioni

- Nella definizione di retribuzione vengono ricompresi:
 - retribuzione di base in relazione allo stipendio annuo di un lavoratore assunto direttamente dall'impresa utilizzatrice
 - ore di lavoro straordinario, fatte salve le disposizioni relative al numero delle ore di qualificazione
 - indennità di ore, pagamenti di rischio per mansioni pericolose
 - ferie annuali
 - premi
 - voucher o buoni che hanno valore monetario
- L'indennità di disponibilità tra le missioni viene riconosciuta se sussistono almeno 4 settimane di retribuzione prima della risoluzione del contratto.

Diritti sindacali

- *All'interno dell'agenzia di somministrazione:*
 - non essendo presente un sistema generale di disciplina della rappresentanza dei lavoratori, non ci sono problemi relativi alla rappresentanza dei lavoratori incaricati da un somministratore
- *All'interno dell'impresa utilizzatrice:*
 - il lavoratore in somministrazione gode degli stessi diritti sindacali che spettano agli altri lavoratori, compresa la possibilità di appartenere ad un sindacato
 - viene esclusa la possibilità di sciopero per il lavoratore in somministrazione

Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

- Non sono previste disposizioni specifiche

Accesso all'occupazione permanente e di qualità

- Il contratto con il lavoratore non può prevedere un indennizzo da corrispondere al somministratore in caso di recesso da parte del lavoratore, né può essere imposto al lavoratore di informare il somministratore circa l'identità del futuro datore di lavoro
- Le c.d. clausole di fidelizzazione sono espressamente vietate allorché il lavoratore sia stato assunto dall'agenzia con un contratto di lavoro subordinato ovvero un *apprenticeship contract*
- La *Regulation* n. 10 prevede un complesso meccanismo che vincola il contenuto di quelle clausole con le quali il somministratore può prevedere una penale (c.d. *transfer fee*) nei casi in cui:
 - l'utilizzatore assuma direttamente il lavoratore
 - lo prenda in somministrazione da un altro somministratore
 - il lavoratore sia assunto da un altro soggetto cui l'utilizzatore lo ha segnalato
- Tali limitazioni sono diversamente articolate a seconda che la somministrazione sia in corso di esecuzione ovvero non sia ancora iniziata
- Il somministratore ha l'obbligo di compiere ogni sforzo utile e ragionevole

nel provvedere, sulla scorta delle indicazioni che l'utilizzatore è tenuto a dare prima di conferire l'incarico, a individuare un lavoratore adeguato rispetto alla occupazione offerta

- Deve raccogliere specifiche informazioni dall'utilizzatore con riferimento alla sua identità, alla natura della attività esercitata, alla data di inizio e alla durata dell'incarico, alla posizione lavorativa cercata, al tipo di lavoro da svolgere, al luogo, all'orario, ai rischi per la salute e la sicurezza e alle misure adottate per evitarli, all'esperienza, alla formazione, alle qualifiche professionali richieste con anche la indicazione di eventuali specifiche abilitazioni professionali, agli eventuali rimborsi ai quali il lavoratore potrebbe avere diritto, al corrispettivo minimo, a eventuali altri *benefits*, ai termini di preavviso che il lavoratore è tenuto a dare e ha diritto di ricevere
- Deve accertare l'identità del lavoratore da somministrare, valutare che egli abbia la necessaria esperienza, formazione, qualifica professionale, se sia in possesso di eventuali abilitazioni che il datore di lavoro ritiene necessarie, nonché che il lavoratore voglia effettivamente rivestire la posizione per la quale la ricerca è stata effettuata
- Dal primo giorno di missione, tutti i lavoratori delle agenzie hanno il diritto di essere informati su eventuali offerte di lavoro presso l'utilizzatore

Accesso al mercato del lavoro, tutela della riservatezza, parità, trasparenza e formazione

- *Tutela della riservatezza:*
 - i dati personali del lavoratore non possono essere comunicati senza il suo consenso, eccetto nei casi di servizi diretti a trovargli un lavoro, di procedure legali (quali l'arbitrato) e di comunicazione a un ordine professionale di cui egli faccia parte
- *Divieto di oneri in capo ai lavoratori:*
 - è previsto un divieto generale, con alcune deroghe puntualmente individuate, di chiedere ai lavoratori un corrispettivo per l'attività di intermediazione
- *Trasparenza nella circolazione delle informazioni relative al mercato del lavoro:*
 - sono vietati annunci scritti ed orali in forma anonima; deve essere espressamente indicato se l'autore dell'annuncio è una *employment agency* o un *employment business*
 - è richiesto il consenso dell'utilizzatore all'annuncio della disponibilità di posizioni lavorative, di cui dovranno essere resi noti la paga, la natura e il luogo del lavoro, i requisiti che il candidato deve possedere in termini di esperienza minima, formazione e qualifiche
- *Informazione:*
 - i lavoratori temporanei hanno il diritto a richiedere informazioni circa la loro parità di trattamento qualora ritengano che i loro diritti siano stati violati (es. l'accesso alle informazioni sulle offerte di lavoro o l'accesso a impianti collettivi o servizi). L'azienda utilizzatrice ha 28 giorni di tempo

dal ricevimento della richiesta per rispondere per iscritto

Contrattazione collettiva

- Non esistono sindacati di settore per i lavoratori in somministrazione e i sindacati non tengono distinto il computo di questi rispetto agli altri lavoratori, così come non esiste un'associazione dei somministratori
- Non esistono accordi o contratti collettivi nazionali di settore, ma eventualmente accordi fra ogni singolo somministratore e uno o più sindacati dei settori dove è più diffusa la somministrazione

Regime sanzionatorio

- L'obbligo di ottenere un'autorizzazione preventiva, venuto meno ad opera del *Deregulation and Contracting Out Act* del 1994, ha lasciato il posto a un sistema di vigilanza sull'attività delle agenzie di somministrazione affidato all'*Employment Agency Standards Inspectorate*, istituito presso il *Department of Trade and Industry*
- In caso di condotta disdicevole (o in presenza di altre ragioni ritenute sufficienti), viene emanato, in sede giurisdizionale, un ordine di interdizione dalla attività di intermediazione e di somministrazione per un periodo che può arrivare fino a 10 anni. La violazione di tale ordine può comportare l'irrogazione di una multa fino a 5.000 sterline
- Le violazioni degli obblighi previsti in capo alle agenzie di somministrazione, in quanto previste dalle *Conduct Regulations*, non hanno rilevanza esclusivamente fra le parti (rispetto alle quali la violazione determina il sorgere di una responsabilità di carattere risarcitorio) ma sono comunque oggetto di controllo da parte del servizio ispettivo e sono quindi autonomamente sanzionate
- La vigilanza sull'attività delle agenzie di fornitura di manodopera è affidato all'*Employment Agency Standards Inspectorate*, istituito presso il *Department of Trade and Industry*. Nel caso di una condotta in violazione alle norme, viene emanato, in sede giurisdizionale, un ordine di interdizione dalla attività di intermediazione e/o di somministrazione per un periodo che può arrivare fino a 10 anni.
- Le agenzie che aderiscono alla *Recruitment and Employment Confederation* devono inoltre rispettare il *Code of Practice*

ROMANIA

Modello di regolamentazione

- (Tendenzialmente) restrittivo

Esistenza di una specifica regolamentazione della somministrazione di lavoro

- SI:
 - l. n. 53/2003
 - decisione n. 938/2004
 - decisione n. 226/2005
 - decisione n. 557/2007
 - l. n. 345/2011 legge di modifica del Codice del lavoro (*Codul Muncii - Legea nr. 53/2003, republicata*)
 - decisione n. 1256/2011 sulle condizioni di funzionamento e le procedure per l'autorizzazione di lavoro temporaneo (*Hotararea Guvernului privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară*)

Necessità di una autorizzazione per svolgere la attività di somministrazione

- SI:
 - le agenzie di somministrazione presentano alle agenzie territoriali per i servizi sociali competenti la richiesta di autorizzazione, che sarà approvata dal Ministero del Lavoro, della famiglia e della protezione sociale.
- Le agenzie devono soddisfare i seguenti requisiti:
 - essere costituite nel rispetto della legge e indicare, nell'oggetto, l'attività di somministrazione
 - essere in regola con il pagamento dei tributi e con gli obblighi retributivi e contributivi
 - non essere state sanzionate nei 24 mesi precedenti la richiesta di autorizzazione per violazioni in ambito fiscale, commerciale o di diritto del lavoro
 - presentare una garanzia finanziaria
- L'autorizzazione ha validità biennale

Oggetto sociale esclusivo

- NO

Temporaneità della somministrazione di lavoro

- SI:
 - la durata della missione non può essere inferiore a 24 mesi
 - è prevista la possibilità di proroga, purchè la missione, nel suo periodo complessivo, non superi i 36 mesi

Condizioni di ricorso alla somministrazione di lavoro

- È possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per eseguire compiti specifici e temporanei, fatte salve alcune eccezioni

Divieto di concludere contratti di somministrazione

- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero

Forma del contratto di somministrazione

- Forma scritta
- Deve indicare: la durata della missione, la retribuzione, la mansione e l'inquadramento, i dispositivi posti a sicurezza della salute, tutti i servizi e le strutture cui ha accesso il lavoratore

Forma e tipologia del contratto di lavoro in somministrazione

- È un contratto di lavoro subordinato stipulato in forma scritta
- Deve regolare il luogo e la durata della missione, orario di lavoro, periodo di prova, condizioni di lavoro e possibili rischi, periodi di preavviso, retribuzione, qualificazioni del lavoratore

Durata del contratto tra lavoratore e somministratore

- È possibile stipulare tra un'agenzia di somministrazione e un lavoratore più contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato per diverse missioni per un periodo minimo di 24 mesi e massimo di 36 (comprensivo di rinnovi)
- È possibile stipulare un contratto di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato: nel periodo tra due missioni il lavoratore ha diritto ad avere accesso ai servizi messi a disposizione dall'agenzia riguardanti la formazione, l'assistenza legale e i servizi per l'infanzia per migliorare l'occupabilità

Ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore

- *Il somministratore:*
 - è responsabile degli obblighi contributivi e retributivi
 - è il sostituto d'imposta
 - è responsabile della salute e sicurezza sul luogo di lavoro
 - deve garantire l'adempimento degli obblighi formativi nei confronti del lavoratore
- *L'utilizzatore:*
 - deve garantire l'accesso alla formazione che prevede per i propri dipendenti
 - deve garantire condizioni di lavoro conformi a quanto previsto dalla legge
 - deve dare immediata comunicazione in caso di sopraggiunta malattia del lavoratore o di incidenti avvenuti sul luogo di lavoro

- è responsabile della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, tranne quando tale responsabilità è espressamente affidata al somministratore nel contratto di somministrazione

Trattamento retributivo di riferimento e parità di trattamento

- Salvo specifiche disposizioni contrarie, le leggi, le disposizioni previste dal regolamento interno aziendale, nonché quelle previste dai contratti collettivi che si applicano ai lavoratori assunti con contratto subordinato a tempo indeterminato dall'utilizzatore, sono applicate anche ai lavoratori somministrati
- La retribuzione del lavoratore somministrato è concordata direttamente dall'utilizzatore e dal lavoratore somministrato, ma non può essere in ogni caso inferiore ai livelli minimi salariali definiti a livello nazionale

Diritti sindacali

- I lavoratori possono aderire alle associazioni sindacali e instaurare comitati d'impresa nell'agenzia di somministrazione

Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

- L'impresa utilizzatrice deve comunicare alle rappresentanze sindacali presenti in azienda la scelta di ricorrere alla somministrazione

Accesso all'occupazione permanente e di qualità

- I lavoratori devono essere informati su posti di lavoro presso l'impresa utilizzatrice
- È nulla ogni clausola che impedisca al lavoratore in somministrazione di poter essere assunto presso l'utilizzatore alla scadenza della missione

Accesso al mercato del lavoro, tutela della riservatezza, parità, trasparenza e formazione

- *Formazione:*
 - i datori di lavoro sono obbligati a costruire ogni anno piani di formazione e di far partecipare i loro dipendenti regolarmente ai programmi di formazione
 - la formazione professionale è a carico dell'utilizzatore
 - esiste un diritto generale alla formazione senza discriminazione per età, sesso, razza ecc.
- *Divieto di oneri in capo ai lavoratori:*
 - è fatto divieto all'agenzia di somministrazione di richiedere somme di denaro al lavoratore in cambio di assunzione presso un'impresa utilizzatrice

Contrattazione collettiva

- Non esiste contrattazione collettiva specifica per i lavoratori in somministrazione

- Non esiste una rappresentanza dei datori di lavoro del settore

Regime sanzionatorio

- Sono previste sanzioni nel caso in cui:
 - si eserciti l'attività senza le necessarie autorizzazioni
 - non si paghino le retribuzioni
 - non si informino le autorità pubbliche sulle attività svolte come previsto dalla legge
 - non si rispetti la parità di trattamento con i lavoratori dipendenti
 - l'agenzia di somministrazione fornisca all'utilizzatore fino a 5 lavoratori assunti senza contratto di lavoro in somministrazione

SLOVENIA

Modello di regolamentazione

- (Tendenzialmente) restrittivo

Esistenza di una specifica regolamentazione della somministrazione di lavoro

- SI
 - l. 80/2010, artt. 163-174

Necessità di una autorizzazione per svolgere la attività di somministrazione

- SI:
 - è necessario ottenere una licenza da parte del Ministero del Lavoro
- Ai fini del rilascio di tale licenza è necessario essere in possesso di determinati requisiti relativi al personale e all'organizzazione della stessa Agenzia, nonché rispettare le seguenti condizioni:
 - negli ultimi 2 anni non aver violato la normativa in materia di lavoro
 - aver adempiuto, negli ultimi 2 anni, alla normativa in materia fiscale
 - tali condizioni devono permanere per tutta la durata delle missioni presso i soggetti utilizzatori

Oggetto sociale esclusivo

- NO

Temporaneità della somministrazione di lavoro

- -

Condizioni di ricorso alla somministrazione di lavoro

- -

Divieto di concludere contratti di somministrazione

- Divieto di utilizzare i lavoratori temporanei nel caso in cui nei 12 mesi precedenti la società utilizzatrice abbia terminato i contratti di un numero maggiore di lavoratori
- Divieto di utilizzare i lavoratori temporanei nei luoghi di lavoro che comportano maggiori pericoli o rischi
- Restrizioni sull'uso della somministrazione possono essere imposte da contratti collettivi di lavoro;
- Divieto di inviare in missione presso lo stesso utilizzatore in maniera continuativa o con interruzioni fino a un mese per più di un anno in caso di adibizione del lavoratore a mansioni equivalenti

Forma del contratto di somministrazione

- Non specificato

Forma e tipologia del contratto di lavoro in somministrazione

- È un normale contratto di lavoro subordinato tra il lavoratore e il somministratore a termine o a tempo indeterminato

Durata del contratto tra lavoratore e somministratore

- Non specificato

Ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore

- Non specificato

Trattamento retributivo di riferimento e parità di trattamento

- La contrattazione collettiva garantisce al lavoratore somministrato le stesse condizioni di lavoro e retribuzione dei lavoratori dell'utilizzatore

Diritti sindacali

- È previsto solo il diritto all'associazione sindacale

Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

- Le rappresentanze non hanno diritti di codecisione

Accesso all'occupazione permanente e di qualità

- Non ci sono disposizioni specifiche

Accesso al mercato del lavoro, tutela della riservatezza, parità, trasparenza e formazione

- Non ci sono disposizioni specifiche

Contrattazione collettiva

- Non esiste contrattazione collettiva di settore

Regime sanzionatorio

- Non ci sono disposizioni specifiche

SPAGNA

Modello di regolamentazione

- (Tendenzialmente) restrittivo

Esistenza di una specifica regolamentazione della somministrazione di lavoro

- SI:
 - r.d.l. n. 18 del 1993, che anticipa la legislazione delle agenzie di somministrazione
 - l. 1° giugno 1994, n. 14, contenente disposizioni dirette a disciplinare il lavoro intermittente tramite agenzia e il prestito temporaneo di manodopera
 - r.d. 13 gennaio 1995, n. 4, che completa e modifica la l. 1° giugno 1994, n. 14
 - r.d. 5 febbraio 1999, n. 216, sulle condizioni minime di salute e sicurezza sul posto di lavoro
 - l. 16 giugno 1999 n. 29, che ha modificato la l. 1° giugno 1994 n. 14
 - l. 29 dicembre 1999, n. 45, che ha modificato la l. 1° giugno 1994 n. 14, dando attuazione alla direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori
 - r.d. 16 giugno 2000, n. 2, sui contratti conclusi dalla pubblica amministrazione, che ammette la possibilità di ricorrere alle agenzie di somministrazione (*Empresas de trabajo temporal*) per la conclusione di contratti di servizio che abbiano ad oggetto la realizzazione di indagini, la ricezione dei dati e di altri servizi. Si segnala che ai sensi dell'art. 196.3 è esclusa l'applicazione dell'art. 7.2 della l. 1° giugno 1994, n. 14, il quale prevede l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore in somministrazione che, al termine del contratto, continui a prestare la propria attività in favore dell'utilizzatore
 - l. n. 43/2006
 - l. n. 32/2006
 - l. n. 30/2007
 - l. n. 35/2010
 - l. n. 3/2012

Necessità di una autorizzazione per svolgere la attività di somministrazione

- SI:
 - si tratta di un'autorizzazione amministrativa che viene rilasciata al sussistere di alcune condizioni: requisiti minimi in ordine alla struttura organizzativa (adeguatezza e sufficienza della struttura sia in termini materiali che sostanziali con riguardo agli spazi e alla loro organizzazione e al personale dipendente), le garanzie finanziarie, l'oggetto sociale quasi-esclusivo (in seguito alle modifiche apportate alla legge n. 14 del 1994 dalla l. n. 3 del 2012 alle agenzie per il lavoro è riconosciuta anche di agire nell'ambito delle politiche attive per l'occupazione), l'adempimento

degli obblighi relativi al pagamento delle retribuzioni e al versamento dei contributi previdenziali, l'indicazione della dicitura "empresa de trabajotemporal"

- l'autorizzazione amministrativa ad operare è concessa dagli organi competenti delle Comunità autonome (salvo per Ceuta e Melilla).
- l'autorizzazione ha validità annuale, viene prorogata per due periodi successivi di durata annuale su richiesta dell'agenzia per il lavoro che dia atto di essere conforme alla legge. Dopo questi tre anni, l'autorizzazione viene rinnovata sempre su richiesta dell'agenzia a tempo indeterminato. L'autorizzazione perde la sua efficacia quando l'agenzia cessa per un anno di svolgere qualunque attività.
- le agenzie devono mensilmente fornire all'autorità competente le informazioni relativamente al numero di contratti conclusi e alle motivazioni di ricorso alla somministrazione
- (articoli 1-5, Ley n. 14/1994 come modificati da ultimo dalla Ley n. 3/2012)

Oggetto sociale esclusivo

- SI:
 - almeno tendenzialmente (le agenzie per il lavoro hanno un ruolo anche nell'ambito delle politiche attive)

Temporaneità della somministrazione di lavoro

- SI:
 - non è fissata una durata massima, essa dipende dalla ragione della somministrazione. La legge n. 14/1994, rinvia all'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori Spagnolo, trattando così simmetricamente lavoro a termine standard e somministrazione. La durata della missione viene determinata dall'art. 15 in funzione della causale: nel caso di sostituzione di un lavoratore con diritto alla conservazione del posto, la durata dipenderà dal momento in cui il lavoratore riprenderà il suo posto di lavoro (e comunque al massimo corrisponderà al periodo entro cui sussiste il diritto alla conservazione del posto). Nel caso della realizzazione di un'opera o di un servizio specifici, il contratto terminerà con la fine dell'opera o del servizio. Nel caso di somministrazione per la copertura temporanea di un posto di lavoro durante il processo di selezione o promozione, la durata massima è di 3 mesi

Condizioni di ricorso alla somministrazione di lavoro

- È possibile ricorrere alla somministrazione:
 - per la realizzazione di un'opera o di un servizio specifici
 - per fronteggiare necessità produttive contingenti (accumulo di lavoro, eccesso di ordinativi)
 - per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto
 - per coprire temporaneamente un posto di lavoro durante un processo di selezione o avanzamento di carriera per una durata massima di 3 mesi

- se l'utilizzatore è una pubblica amministrazione o un soggetto che svolge attività senza scopo di lucro, per favorire l'accesso di categorie a rischio di esclusione sociale. In particolare si tratta di soggetti disoccupati iscritti presso l'ufficio del lavoro, impiegati mediante contratti temporanei di inserimento con lo scopo di realizzare una opera o un servizio di interesse generale o sociale, come mezzo di acquisizione di una esperienza lavorativa e per migliorarne l'occupabilità nell'ambito di determinati programmi
- nei casi previsti dalla contrattazione collettiva

Divieto di concludere contratti di somministrazione

- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero
- Per lavori particolarmente pericolosi per la salute e la sicurezza dei lavoratori
- Quando, nei 12 mesi immediatamente precedenti alla stipulazione del contratto, l'impresa beneficiaria della prestazione lavorativa abbia soppresso i posti di lavoro che intende affidare ai lavoratori in somministrazione mediante licenziamenti illegittimi o per le cause previste dagli artt. 50, 51 e 52, lett. c, dello Statuto dei lavoratori
- Nei confronti di altre agenzie di somministrazione
- Per lavori da svolgere presso imprese che non hanno effettuato un'adeguata valutazione dei rischi lavorativi

Forma del contratto di somministrazione

- Forma scritta

Forma e tipologia del contratto di lavoro in somministrazione

- Si tratta di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato. Non è ammessa la possibilità di utilizzare il contratto di apprendistato
- Deve essere stipulato per iscritto e registrato presso l'Ufficio del lavoro entro 10 giorni dalla conclusione

Durata del contratto tra lavoratore e somministratore

- A tempo determinato o a tempo indeterminato

Ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore

- *Il somministratore:*
 - è considerato a tutti gli effetti il solo datore di lavoro. Ai sensi dell'art. 1.2 dello Statuto dei lavoratori «un datore di lavoro può anche assumere lavoratori per somministrarli a un'impresa utilizzatrice»
 - è direttamente responsabile dei doveri imposti dalle disposizioni generali e speciali della legislazione giuslavorista, laddove – invece – la responsabilità dell'impresa utilizzatrice sorge solo quando la legge esplicitamente lo preveda
 - è tenuto a far fronte agli oneri contributivi e previdenziali derivanti dal rapporto di lavoro con il lavoratore somministrato

- è chiamato a versare ad uno specifico fondo volto a finanziare la formazione dei lavoratori somministrati un contributo pari all'1% della retribuzione del lavoratore somministrato
 - deve assicurarsi del fatto che prima dell'inizio della missione presso l'utilizzatore il lavoratore sia in possesso della necessaria formazione in materia di sicurezza sul lavoro
- *L'utilizzatore:*
 - è chiamato a rispondere, in via sussidiaria, del pagamento dei salari ove l'agenzia sia stata inadempiente
 - in caso di violazione dei doveri contrattuali da parte del lavoratore, potrà avvertire il somministratore che è il solo a poter irrogare le sanzioni disciplinari
 - esercita il potere direttivo per il periodo in cui il lavoratore presta la sua attività in somministrazione. Risponde direttamente degli obblighi in materia di salute e sicurezza: il sistema normativo spagnolo, infatti, tende a riconoscere doveri e responsabilità in capo a chi ha il controllo dell'ambiente di lavoro
 - è responsabile della salute e della sicurezza del lavoratore somministrato: prima dell'inizio della missione deve informare e formare il lavoratore somministrato in materia di salute e sicurezza e sull'utilizzo delle attrezzature necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa oltre che sulle misure di prevenzione e protezione.
 - *Somministratore e utilizzatore:*
 - sono solidalmente responsabili delle obbligazioni retributive in caso di uso irregolare del lavoro in somministrazione
 - provvedono a un mutuo scambio di informazioni per cooperare alla ricerca del lavoratore adatto a ricoprire la posizione lavorativa, per assicurare che egli abbia le qualifiche necessarie, che riceva un'adeguata formazione e per controllare la sua prestazione durante la missione
 - sono solidamente responsabili delle obbligazioni retributive e contributive così come del risarcimento del lavoratore in caso di illegittima estinzione del rapporto di lavoro ed in caso di irregolare utilizzo della somministrazione (somministrazione al di fuori dei casi previsti dalla legge e somministrazione vietata)

Trattamento retributivo di riferimento e parità di trattamento

- Il livello minimo di retribuzione per i lavoratori in somministrazione corrisponde a quello previsto dal contratto collettivo a parità di mansioni
- È prevista una indennità di disponibilità nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra
- I lavoratori in somministrazione godono di un trattamento pari a quello dei lavoratori dell'impresa utilizzatrice. I lavoratori somministrati hanno diritto per tutta la durata della missione a godere delle stesse condizioni di lavoro e occupazione riconosciute ai lavoratori assunti direttamente dall'impresa utilizzatrice. Per condizioni di lavoro e occupazione s'intendono quelle

riferite alla retribuzione, all'orario di lavoro, agli straordinari, al periodo di riposo, alle ferie, alle festività e al lavoro notturno. La retribuzione del lavoratore somministrato comprende la retribuzione fissa e variabile prevista dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore con riferimento alle stesse mansioni. Allo stesso modo ai lavoratori somministrati sono riconosciuti gli stessi diritti connessi alla tutela della maternità e della paternità e al diritto anti discriminatorio previsti per i lavoratori direttamente assunti dall'utilizzatore.

- Ai lavoratori somministrati assunti con un contratto a tempo determinato è riconosciuta un'indennità di fine rapporto commisurata alla lunghezza del contratto
- I lavoratori in somministrazione godono di diritti di informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sia nei confronti dell'utilizzatore che del somministratore

Diritti sindacali

- *All'interno dell'agenzia di somministrazione:*
 - la legge prevede la manifestazione del diritto di sciopero nei confronti dell'agenzia e contemporaneamente nei confronti dell'impresa utilizzatrice
 - i lavoratori hanno diritto di essere rappresentati da un consiglio d'azienda
- *All'interno dell'impresa utilizzatrice:*
 - la legge prevede la manifestazione concreta del diritto di sciopero nei confronti dell'impresa utilizzatrice
 - la legge del 1994 esclude l'elettorato attivo e passivo nel processo di costituzione della rappresentanza aziendale. I lavoratori in somministrazione possono farsi rappresentare, quanto ad eventuali reclami relativi alla loro condizione di impiego, dalle rappresentanze dei lavoratori in azienda

Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

- L'utilizzatore è obbligato a fornire alle rappresentanze dei lavoratori l'informazione completa di tutti i contratti conclusi con i somministratori, compresi i motivi, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto
- I rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di ricevere una copia del contratto di impiego del lavoratore in somministrazione

Accesso all'occupazione permanente e di qualità

- Sono previste espresse disposizioni di legge dirette a favorire l'assunzione a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice: è considerata illegittima qualsiasi clausola che vieti all'utilizzatore di assumere il lavoratore alla fine della missione; il lavoratore che continui a prestare la propria attività presso l'utilizzatore alla scadenza del contratto sarà considerato lavoratore a tempo indeterminato
- È vietato per l'agenzia esigere compensi dal lavoratore

- Il somministratore informa i lavoratori somministrati dei posti vacanti presso di lui di modo che questi possano aspirare a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Tali informazioni possono essere rese mediante un avviso affisso all'interno del luogo di lavoro o mediante altre modalità previste dai contratti collettivi
- I lavoratori somministrati hanno il diritto di utilizzare di tutti i servizi messi a disposizione dall'utilizzatore ai dipendenti direttamente assunti da quest'ultimo per tutta la durata della missione
- La contrattazione collettiva prevede le modalità di accesso alla formazione impartita dall'utilizzatore

Accesso al mercato del lavoro, tutela della riservatezza, parità, trasparenza e formazione

- *Accesso al mercato del lavoro:*
 - la l. 16 dicembre 2003, n. 56 (legge sull'occupazione), ha creato il sistema nazionale per l'occupazione (*Sistema Nacional de Empleo*), nel quale si collocano il servizio pubblico statale per l'impiego (*Servicio Público de Empleo Estatal*) e i servizi pubblici per l'impiego delle comunità autonome (*Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas*). I servizi di collocamento sono enti caratterizzati dalla specifica funzione di svolgere l'intermediazione nel mercato del lavoro ovvero l'incontro tra domanda e offerta
 - accanto ai servizi pubblici per l'impiego si pongono le agenzie di collocamento senza scopo di lucro (regolamentate dall'art. 16.2 dello Statuto dei lavoratori e dal r.d. n. 735/1995
 - gli operatori pubblici non possono percepire corrispettivi per l'attività di collocamento neppure a titolo di rimborso spese; gli operatori privati operano anch'essi senza fini di lucro ma possono percepire dai lavoratori o dalle imprese un corrispettivo a titolo di rimborso per le spese sostenute
 - in alcuni settori della pubblica amministrazione (sanità ed educazione), si sono diffuse le borse lavoro. Tale pratica si è estesa anche ad altri settori: ad alcuni centri educativi (università, scuole della formazione professionale, accademie speciali, ecc.), a diversi albi professionali (economisti, avvocati, ingegneri, medici, ecc.), a movimenti associativi (associazioni imprenditoriali, sindacati, associazioni dei disabili, associazioni degli studenti, ecc.) e a fondazioni (fondazione impresa-università, ecc.). Le borse lavoro consistono nelle liste di quanti sono alla ricerca di lavoro, gestiti dalla propria impresa o ente pubblico. Di solito l'iscrizione alla lista è gratuita. In alcune occasioni, specialmente nella pubblica amministrazione, la incorporazione nella borsa lavoro richiede il superamento di una prova con iscrizione a pagamento. In altri casi l'inserimento nella borsa dipende dalla realizzazione di un corso di formazione, anch'esso spesso a pagamento
- *Tutela della riservatezza:*
 - trova applicazione il TU sulla privacy, 13 dicembre 1999, n. 15, in base al

quale i soggetti che conferiscono i dati devono essere informati circa: il trattamento dei dati personali, la esistenza di un archivio cartaceo, i fini per i quali sono raccolti i dati e i destinatari; le conseguenze che produce il possesso dei dati o il rifiuto di fornirli; il diritto di accesso, correzione, cancellazione o opposizione ai dati; l'identità del responsabile del trattamento o del suo rappresentante

- *Formazione dei lavoratori:*
 - le agenzie di somministrazione sono obbligate a investire una somma annuale nella formazione che deve essere pari almeno all'1% del costo totale dei salari. La contrattazione collettiva ha aumentato tale quota a 1,5%
- *Divieto di oneri in capo ai lavoratori:*
 - con riferimento specificamente alle agenzie di somministrazione è fatto loro divieto di percepire compensi dal lavoratore per la selezione, la formazione o la somministrazione

Contrattazione collettiva

- Esistono tre diverse associazioni che rappresentano le agenzie di lavoro in somministrazione: AETT, FEDETT, AGETT, tutte confederate della CEOE
- Sono stati conclusi cinque contratti collettivi nazionali di settore (l'ultimo è del 2008), che disciplinano molti aspetti del rapporto di lavoro in somministrazione
- Esistono inoltre accordi collettivi nei vari settori, che disciplinano l'utilizzo del lavoro in somministrazione e la parità di trattamento
- Nell'ambito del lavoro in somministrazione alla contrattazione collettiva è inoltre riservata l'elaborazione di regole di condotta

Regime sanzionatorio

- Il sistema sanzionatorio spagnolo prevede tre macro gruppi di "infracciones". Il Real Decreto 5/2000 di recente modificato dalla ley n. 3/2012 distingue agli articoli 18 e 19 tra "infracciones" poste in essere dal somministratore e "infracciones" poste in essere dall'utilizzatore suddividendole secondo una valutazione circa la loro intrinseca gravità, in particolare:
 - a) Infracciones del somministratore:
 - lievi: mancata indicazione di alcuni elementi previsti dalla legge nel contratto di lavoro somministrato; mancata indicazione nelle informazioni pubblicitarie e nella pubblicazione delle offerte di lavoro della dicitura "empresa de trabajotemporal" e del numero di autorizzazione; mancato inoltre all'utilizzatore di copia del contratto di lavoro, della lettera di missione e di ogni altra documentazione la cui comunicazione è prevista per legge
 - gravi: mancato rispetto del requisito della forma scritta del contratto di lavoro; mancato rispetto degli obblighi di comunicazione al ministero del lavoro circa il numero dei

contratti conclusi e della specifica relazione prevista dall'articolo 5 della Ley n. 14/1994; mancato finanziamento del fondo di formazione per i lavoratori somministrati; richiesta di compenso al lavoratore somministrato per i servizi resi; svolgimento dell'attività della somministrazione in territori in cui non il somministratore non sia autorizzato

- gravissime: violazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; svolgimento di attività diverse da quelle consentite dalla legge, falsificazione di documenti ovvero occultamento di informazioni prescritte dalla legge

b) "Infracciones" dell'utilizzatore:

- lievi: mancata comunicazione al somministratore degli elementi contrattuali e dei dati retributivi
 - gravi: mancata formalizzazione per iscritto della causale per la quale si ricorre al lavoro somministrato; mancata valutazione dei rischi; violazioni relative al rispetto del principio della parità di trattamento; ricorso al lavoro somministrato quando nei 12 mesi precedenti abbia proceduto a licenziamenti
 - gravissime: violazioni relative alla materia della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro
- L'importo delle sanzioni è commisurato secondo la gravità delle infrazioni commesse
 - Una specifica sanzione è la sospensione dell'autorizzazione in caso di ripetute violazioni dei doveri per i quali sono previste sanzioni gravissime. Si tratta di una sanzione temporanea che può diventare permanente. La legge prevede, infatti, dopo due sospensioni dell'attività, la terza sospensione comporta il ritiro dell'autorizzazione
 - La revoca dell'autorizzazione è prevista anche nel caso in cui l'agenzia non mantenga una struttura organizzativa tale da permettere l'adempimento dei propri obblighi di datore di lavoro connessi alla fornitura di lavoro temporaneo
 - In caso di uso irregolare del lavoro in somministrazione la responsabilità dell'utilizzatore per il pagamento delle retribuzioni e dei contributi, originariamente sussidiaria, diviene solidale

SVEZIA

Modello di regolamentazione

- (Tendenzialmente) liberale

Esistenza di una specifica regolamentazione della somministrazione di lavoro

- SI:
 - l. del 1884 , che ha introdotto l'obbligo di autorizzazione pubblica per l'esercizio dell'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro
 - l. del 1935, che ha istituito il monopolio pubblico delle attività di collocamento e ha soppresso le agenzie private di intermediazione
 - l. n. 746/1991, che ha legalizzato la somministrazione di manodopera
 - l. n. 440/1993 (*Om privat arbetsformedling och uthyrning av arbetskraft – Private Job Placement and Hiring-out of Labour Act*), che ha abolito il monopolio pubblico del collocamento e stabilito la liberalizzazione e deregolamentazione delle fasi di incontro tra domanda e offerta di lavoro
- La Svezia non ha ancora recepito la Direttiva comunitaria. Nella relazione d'inchiesta governativa presentata nel gennaio 2011 (SOU 2011:5) si propone di attuare la direttiva attraverso un intervento normativo di livello legislativo, secondo tale relazione l'idea avanzata da più parti di demandare la recezione della direttiva ai contratti collettivi non è attuabile, ciò perché nonostante l'elevato tasso di sindacalizzazione, una regolamentazione di natura solo contrattuale rischierebbe di non tutelare i lavoratori non iscritti al sindacato. L'idea di cui si dà conto nella relazione è quella di procedere ad una "legge-quadro" contenente previsioni obbligatorie e semiobbligatorie, lasciando al contratto collettivo il ruolo di integrare la regolamentazione e di derogare o modificare le disposizioni c.d. semiobbligatorie. In data 21.06.2012, la Commissione europea, visti i ritardi, ha intimato alla Svezia di recepire tempestivamente la direttiva comunitaria. Con la richiesta, esposta nella forma di un 'parere motivato', la Commissione ha intimato la Svezia a recepire la direttiva entro due mesi. Sulla scorta di questo avvertimento, il Governo ha presentato al Consiglio di Legislazione (Lagrådsremiss) un progetto di legge per l'attuazione della direttiva in data 5 luglio 2012 (Lagrådsremiss Lagomuthyrningavarbetstagare). La proposta di legge fa propri i contenuti del rapporto governativo presentato nel gennaio 2011. La proposta di legge prevede che la direttiva sia attuata attraverso la creazione di una nuova legge sul lavoro interinale. La legge dovrebbe assumere la forma di una legge quadro e contenere disposizioni essere 'semi-inderogabili', consentendo deviazioni per effetto di accordi collettivi

Necessità di una autorizzazione per svolgere la attività di somministrazione

- NO:
 - è necessaria una semplice dichiarazione resa alle autorità fiscali e

l'iscrizione al registro commerciale. Per ottenere l'iscrizione al registro l'Agenzia deve soddisfare le seguenti condizioni:

- rispetto del codice di condotta e con lo statuto del sistema nazionale delle Agenzie per il Lavoro (SSA)
- rispetto del contratto collettivo
- copertura assicurativa
- adozione di un piano per la paternità tra uomini e donne
- indicazione del logo SSA in tutti gli annunci pubblicitari e negli annunci di lavoro
- presentazione di una relazione annuale
- documentazione attestante la regolarità fiscale
- le agenzie sono sottoposte però a controlli amministrativi sia nella fase di avvio dell'attività sia successivamente

Oggetto sociale esclusivo

- NO

Temporaneità della somministrazione di lavoro

- NO

Condizioni di ricorso alla somministrazione di lavoro

- Non sono previste particolari condizioni di ricorso alla somministrazione
- La somministrazione di lavoro può essere conclusa anche nel settore pubblico

Divieto di concludere contratti di somministrazione

- L'agenzia non può inviare in missione presso una impresa utilizzatrice un lavoratore che sia stato alle dipendenze dell'impresa nei 6 mesi precedenti
- Non sono previste limitazioni in ordine al settore di attività dell'utilizzatore

Forma del contratto di somministrazione

- Non è previsto l'obbligo di forma scritta

Forma e tipologia del contratto di lavoro in somministrazione

- Il contratto di lavoro è un normale contratto di lavoro subordinato stipulato tra il prestatore di lavoro e il somministratore
- Sono vietate clausole che impediscano l'assunzione del lavoratore alle dirette dipendenze dell'impresa utilizzatrice

Durata del contratto tra lavoratore e somministratore

- A tempo determinato o a tempo indeterminato
- Se il contratto è a tempo determinato, la durata massima è di 12 mesi (estensibile in alcuni casi fino a 18 mesi)

Ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore

- *Il somministratore:*
 - è responsabile del pagamento del trattamento retributivo e contributivo nonché delle misure idonee ad assicurare la necessaria competenza professionale al lavoratore in somministrazione
 - risponde dei danni causati dal lavoratore
- *L'utilizzatore:*
 - è responsabile delle misure idonee a prevenire rischi sul luogo di lavoro in relazione alla mansione da svolgere, oltre ad essere titolare del potere direttivo e di controllo

Trattamento retributivo di riferimento e parità di trattamento

- Non è previsto dal legislatore un parametro di riferimento circa la parità di trattamento rispetto ai lavoratori dell'impresa utilizzatrice, ma è la contrattazione collettiva a prevedere nel contratto collettivo di riferimento il principio di parità di trattamento con i lavoratori impiegati direttamente dall'utilizzatore
- Il principio di parità di trattamento può riguardare gli stipendi, le ferie, i premi
- Il lavoratore ha diritto di percepire la retribuzione per il solo periodo della missione, non sono previste indennità di fine missione, di precarietà o di disponibilità
- Il lavoratore in somministrazione beneficia di un diritto di non discriminazione rispetto agli altri lavoratori dell'impresa utilizzatrice a parità di mansioni; un trattamento peggiore deve essere giustificato da una ragione oggettiva specificatamente individuata
- Il lavoratore in somministrazione ha diritto al trattamento retributivo e all'assicurazione contro infortuni e malattia
- Il lavoratore in somministrazione deve essere informato dei rischi sul luogo di lavoro e deve essergli garantita una formazione adeguata alla mansione da svolgere
- La più importante novità introdotta dal progetto di legge al momento in discussione introduce formalmente all'interno dell'ordinamento legale svedese il principio della parità di trattamento. Accanto a questa affermazione al contempo si introduce un sistema di ipotesi di deroga:
 - nel caso in cui il lavoratore venga assunto dall'agenzia con un contratto di lavoro a tempo indeterminato
 - negli altri casi individuati dalle Parti Sociali e dai contratti collettivi

Diritti sindacali

- Non sono previste disposizioni specifiche

Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

- La legge prevede un obbligo di informazione nei confronti dei sindacati circa l'intenzione di inserire lavoratori in somministrazione, quale presupposto dell'esercizio del diritto di veto attribuito ai medesimi soggetti

Accesso all'occupazione permanente e di qualità

- È prevista la nullità di clausole contrattuali che impediscano al lavoratore in somministrazione di accettare un lavoro stabile presso l'impresa utilizzatrice al termine della missione
- Sono frequenti accordi tra i sindacati e lo *Swedish Staffing Agencies* per promuovere la stabilità delle condizioni lavorative dei lavoratori in somministrazione e della retribuzione

Accesso al mercato del lavoro, tutela della riservatezza, parità, trasparenza e formazione

- *Divieto di oneri in capo ai lavoratori:*
 - le agenzie non possono esigere, accordare, ricevere un compenso dal lavoratore in cambio di una proposta o di una missione di lavoro in somministrazione

Contrattazione collettiva

- Dal 1997 sono stati siglati importanti contratti collettivi come quello nel settore del trasporto e dei *call center*
- I contratti collettivi mirano ad assicurare ai lavoratori in somministrazione condizioni uguali ai lavoratori tipici, regolamentando aspetti come il salario, l'orario di lavoro e le ferie
- Non essendo prevista in generale dalla legislazione svedese una retribuzione minima garantita, il contratto collettivo si fa garante della retribuzione minima sufficiente

Regime sanzionatorio

- Non è prevista una generale attività ispettiva da parte dello Stato
- È prevista una multa per l'agenzia che viola il divieto di somministrare il lavoratore già alle dipendenze dell'utilizzatore prima che siano trascorsi 6 mesi dalla cessazione del rapporto
- La *Swedish Staffing Agencies* non conclude accordi collettivi, ma si adopera per la costituzione di un sistema basato sulle buone pratiche e per un'attività di controllo sull'operato dei propri associati, anche attraverso la verifica della conformità al codice etico promosso dall'associazione

UNGHERIA

Modello di regolamentazione

- (Tendenzialmente) restrittivo

Esistenza di una specifica regolamentazione della somministrazione di lavoro

- SI:
 - Hungarian Labour Law Code del 2011
 - Act LXXXVI del 2012

Necessità di una autorizzazione per svolgere la attività di somministrazione

- SI:
 - al fine del rilascio dell'autorizzazione (da parte del servizio pubblico per l'impiego) le Agenzie di lavoro temporaneo devono dimostrare di avere "capacità professionale"
 - requisiti professionali: almeno uno dei dipendenti deve avere le competenze professionali necessarie ed appropriate allo svolgimento dell'attività

Oggetto sociale esclusivo

- SI:
 - le agenzie di lavoro temporaneo sono autorizzate a svolgere servizi di fornitura di lavoro temporaneo, di reclutamento e di altri servizi connessi, a condizione che abbiano ottenuto le due relative licenze (una per il reclutamento e una per la fornitura di personale)

Temporaneità della somministrazione di lavoro

- NO

Condizioni di ricorso alla somministrazione di lavoro

- Non esistono particolari condizioni di ricorso alla somministrazione di lavoro

Divieto di concludere contratti di somministrazione

- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero
- Nel caso in cui l'impresa utilizzatrice abbia risolto il rapporto di lavoro del lavoratore in questione nei sei mesi precedenti

Forma del contratto di somministrazione

- Non è previsto l'obbligo di forma scritta

Forma e tipologia del contratto di lavoro in somministrazione

- Si tratta di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o

indeterminato

Durata del contratto tra lavoratore e somministratore

- A tempo determinato o a tempo indeterminato. Se il contratto è a tempo determinato la sua durata non può essere superiore a 5 anni

Ripartizione di diritti e obblighi fra somministratore e utilizzatore

- *Il somministratore:*
 - è considerato il datore di lavoro del lavoratore in somministrazione.
- *L' utilizzatore:*
 - è obbligato ad informare il suo consiglio di fabbrica e i sindacati, regolarmente almeno due volte in un anno, circa il numero di lavoratori somministrati impiegati

Trattamento retributivo di riferimento e parità di trattamento

- Il principio di parità di trattamento può essere derogato:
 - per i primi 183 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro (periodo di carenza)
 - se il lavoratore somministrato ha un contratto a tempo indeterminato con un'agenzia di lavoro temporaneo ed è retribuito tra le assegnazioni
 - se il lavoratore somministrato ha un salario superiore al dipendente impiegato direttamente presso la medesima azienda utilizzatrice
 - se il lavoratore temporaneo è un giovane, un disoccupato di età superiore ai 50 anni o ha definitivamente abbandonato il mercato del lavoro (es. maternità, necessità di prendersi cura di un membro della famiglia, etc.)
 - ulteriori ipotesi previste dalla contrattazione collettiva

Diritti sindacali

- La legge non esclude un diritto di informazione, di consultazione e di rappresentanza dei lavoratori somministrati ma non sono mai stati creati sindacati o comitati aziendali

Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

- L'impresa utilizzatrice ha l'obbligo di informare almeno due volte all'anno la rappresentanza sindacale in azienda e i sindacati circa il numero di lavoratori tramite agenzia

Accesso all'occupazione permanente e di qualità

- Non ci sono disposizioni particolari

Accesso al mercato del lavoro, tutela della riservatezza, parità, trasparenza e formazione

- Non sono previste disposizioni particolari

Contrattazione collettiva

- La contrattazione collettiva non svolge alcun ruolo rilevante nell'ambito della somministrazione di lavoro

Regime sanzionatorio

- In caso di mancato rispetto della normativa sulla somministrazione di lavoro vengono applicate le sanzioni generali previste dall'ispettorato del lavoro ungherese Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Felügyelet, OMMF)