La trasposizione della Direttiva n. 2008/104/CE

del Parlamento e del Consiglio dell'Unione Europea del 19 novembre 2008
relativa al lavoro tramite agenzia interinale

ebitemp
ente bilaterale per il lavoro temporaneo

OSSERVATORIO NAZIONALE

MIDDLESEX UNIVERSITY

FORMATEMP

Rapporto sulla implementazione della Direttiva 2008/104/EC sul lavoro tramite agenzia

Professor Malcolm Sargeant and Helga Hejny	Middlesex University Business School, UK
Professor Brenda Barrett	Middlesex University Business School, UK
Professor Sylvaine Laloum	University of St Etienne, France
Professor Holger Suchset	University of Applied Sciences, Osnabrück, Germany
Dr Franz Josef Gellert and Katharina Bergmann	University of Applied Sciences, Gröningen, Netherlands
Professor Cristina Sánchez-Rodas Navarro	University of Seville, Spain
Professor Patricia Leighton	University of Glamorgan, UK

Indice

Parte 1	Analisi di contesto e *literature review*	5
Parte 2	La Direttiva Europea sul lavoro tramite agenzia dalle origini alla sua adozione	20
Parte 3	Francia	43
Parte 4	Germania	55
Parte 5	Paesi Bassi	68
Parte 6	Spagna	82
Parte 7	Inghilterra	100
Appendice	Dipendenti con contratto di lavoro a termine	114

Parte 1
Analisi di contesto

Sintesi

Lo studio che qui si presenta contiene una breve rassegna della letteratura esistente relativamente all'attuazione della direttiva 2008/104/CE, seguita da un'analisi sullo stato della sua implementazione. In particolare si analizza l'attuazione della direttiva non solo in Italia ma anche in Francia, Germania, Paesi Bassi, Spagna e Regno Unito. In generale si può dire che, con alcune minime riserve, la Direttiva è stata applicata in modo soddisfacente in questi Stati Membri. Nella seconda parte dello studio si analizzerà più dettagliatamente la situazione dei singoli Paesi.

Articoli 1-3 – Campo di applicazione, obiettivi e definizioni
Tutti gli stati membri, in tema di lavoro tramite agenzie, fanno riferimento alla relazione trilaterale tra utilizzatore, agenzia e lavoratore.

Francia
Il rapporto francese sottolinea che nel lavoro tramite agenzia esistono due tipi di contratto: uno commerciale tra datore di lavoro e l'agenzia ed uno di lavoro tra l'agenzia e il lavoratore.
Le norme nazionali si applicano al settore private e, a partire dal 2009, anche a quello pubblico. L'agenzia è sempre considerate il vero datore di lavoro del lavoratore.
Le regole sulla parità di trattamento si applicano nelle loro totalità e non solo relativamente alle condizioni di lavoro e di occupazione.

Germania
Il diritto tedesco va oltre la portata della direttiva esi applica anche ai datori di lavoro che assegnano i lavoratori ad imprese utilizzatrici. In altre parole le norme in materia di lavoro tramite agenzia si applicano non solo alle agenzie di lavoro temporaneo, ma anche ai datori di lavoro la cui principale attività è altro ma che prestano il loro personale ad altre società.
Prima della fine del 2011, le norme si applicavano solo a quelle organizzazioni che operavano a scopo di lucro. Dopo quella data il campo di applicazione è stato molto esteso comprendendo tutti coloro che siano coinvolti in attività economiche.
Generalmente il datore di lavoro è colui che intrattiene il rapporto di lavoro con il lavoratore tramite agenzia.

Paesi Bassi
Le norme nazionali si applicano sia al settore pubblico che privato.
I lavoratori temporanei hanno diritto a un contratto di lavoro come se fossero lavoratori a tempo indeterminato.

Tutte le disposizioni della Direttiva sono applicate senza alcuna controversia.

Spagna
La legge spagnola sembra che applichi definizioni analoghe a quelle contenute nella Direttiva.
Appare un po' confuse la differenza tra il termine "contratto di lavoro" e "rapporto di lavoro" che hanno invece un significato specifico nel diritto spagnolo.
Si è discusso molto circa l'applicabilità della direttiva al settore pubblico e fino ad una legge del 2011 l'amministrazione pubblica non è stata in grado di ricorrere alle agenzie.
L'Agenzia è sempre il datore di lavoro del lavoratore temporaneo.
Qualche problema sorge anche con la definizione di condizione di base di lavoro e di occupazione.

Regno Unito
Il lavoratore temporaneo ha un rapporto di lavoro con l'agenzia, ma è sotto la supervisione del datore di lavoro.
Sono escluse le agenzie di lavoro temporaneo quelle che rivestono il ruolo di cliente professionale o di un cliente, sono esclusi anche coloro che lavorano per una società di outsourcing.
La normativa si applica sia al settore pubblico che privato.
Si discute anche sul fatto che siano comprese o meno le aziende che prestino ad altri i propri *dipendenti.*

Italia
In Italia, le disposizioni normative riguardanti la somministrazioni di lavoro sono contenute nel d.lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 e si applicano al settore privato. L'art. 2 del citato d.lgs. contiene le definizioni di "contratto di somministrazione di lavoro", "missione" e "condizioni di base e occupazione" applicabili ai lavoratori somministrati, recentemente modificate dal d.lgs. n. 24 del 2 marzo 2012 che ha attuato la Direttiva Comunitaria sul lavoro tramite agenzia.
Il contratto di somministrazione viene definito come il contratto avente ad oggetto la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, può essere stipulato da qualsiasi soggetto "utilizzatore" che si rivolga ad altro soggetto "somministratore". Le condizioni di esercizio dell'attività di somministrazione sono previsti dagli articoli 4 e 5 dello stesso testo normativo.
Il contratto di somministrazione può essere concluso a tempo indeterminato o a tempo determinato e su di esso si innesta il contratto di lavoro che il "somministratore" stipula con il lavoratore somministrato. Il somministratore è datore di lavoro e a lui spetta l'esercizio del potere disciplinare, mentre quello di controllo e direttivo è esercitato dall'utilizzatore.

Articolo 4 – Restrizioni

Essendoci pochi dati disponibili per un riesame delle restrizioni in atto, nulla è ancora stato pubblicato e quindi non è disponibile alcun rapporto.

Francia
In Francia i lavoratori temporanei sono equiparati ai lavoratori a tempo determinato, quindisi applicano loro tutte le norme valide per i lavoratori a tempo determinato. L'organizzazione del datore di lavoro ha chiesto la rimozione di alcune restrizioni, come quella sui periodi di prova - la legge limita infatti la durata del periodo di prova del lavoratore tramite agenzia. Il periodo di prova massimo è di 2 giorni se la durata del contratto è inferiore a un mese, di 3 giorni se la durata del contratto è inferiore a due mesi e di 5 giorni per contratti di durata superiore a 2 mesi.

Germania
La limitazione più importante del lavoro temporaneo ai sensi del diritto tedesco riguarda l'industria delle costruzioni. Il § 1b AÜG stabilisce che, per quel tipo di lavoro, non è consentito ricorrere al lavoro tramite agenzia. Un lavoratore è una persona che lavora in un sito con le proprie mani, mentre il dipendente lavora in ufficio ad una scrivania.
Fino a novembre 2011, il lavoro interinale non era consentito nel settore dei trasporti autonomi, ma tale normative è stata modificata.
Per quanto riguarda la revisione delle restrizioni, questo processo è stato avviato ma non è chiaro come stia procedendo.

Paesi Bassi
Sono stati inseriti il divieto di sostituire i dipendenti a tempo indeterminato con quelli tramite agenzia durante gli scioperi e il divieto di pagare una commissione. La revisione delle restrizioni sta proseguendo.

Spagna
Dal primo aprile 2011 sono stati aboliti tutte le restrizioni o i divieti relativi alla somministrazione di manodopera, anche se la legge stabilisce ancora che le agenzie di lavoro temporaneo non possono porre in essere contratti con la Pubblica Amministrazione dove questa assuma i lavoratori delle agenzie affinché svolgano compiti riservati dalla legge ai dipendenti pubblici.
Ci sono anche alcune restrizioni relative alla salute e alla sicurezza, anche se solo un numero molto limitato. È possibile trovare altre limitazioni nella contrattazione collettiva. Due ve ne sono nel settore delle costruzioni e in quello metalmeccanico. Si discute circa la correttezza di questo tipo di implementazione delle restrizioni.
Ci sono anche restrizioni relative alla possibilità sia di sostituire lavoratori in sciopero, sia di coprire posti di lavoro in esubero sia di trasferire dipendenti ad altre agenzie di lavoro interinale.

Regno Unito
Non ci sono restrizioni.

Italia
Sia in caso di ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato che a tempo determinato sono previste alcune restrizioni con riferimento al ricorso al lavoro tramite agenzie. Per quanto riguarda la somministrazione a tempo indeterminato è prevista una tipizzazione *ex lege,* nonché il rinvio alla contrattazione collettiva.

Per quel che concerne la somministrazione a tempo determinato la restrizione riguarda la necessità di sussistenza di un'esigenza oggettiva espressa attraverso la clausola generale che fa riferimento ad esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
Vi sono solamente 4 ipotesi in cui il requisito della causalità non è richiesto.

Articolo 5 – Il principio di parità di trattamento

Francia
I lavoratori temporanei devono ricevere un trattamento pari a quello riservato ai dipendenti dell'utilizzatore. Quindi, i lavoratori a tempo indeterminato della società utilizzatrice fungono da modello al fine di determinare tutti i diritti dei lavoratori tramite agenzia. La parità di trattamento riguarda non solo il profilo retributivo ma anche le condizioni di lavoro in senso lato.
Il principio della parità infatti non si applica solo alle condizioni economiche ma a qualsiasi condizione di lavoro di cui godano I dipendenti all'interno dell'azienda utilizzatrice. Il Codice del Lavoro indica, come condizioni di lavoro, "la durata del lavoro, il lavoro notturno, il riposo settimanale e le festività pubbliche, la salute e la sicurezza, il lavoro delle donne, dei bambini e dei giovani lavoratori".
Nessuna delle eccezioni consentite dalla Direttiva è stata trasposta dal legislatore francese. La contrattazione collettiva non può derogare al principio della parità di trattamento.

Germania
Sono ritenuti nulli gli accordi che stabiliscono per i lavoratori tramite agenzia condizioni di base (compreso il trattamento economico) peggiorative rispetto a quelle che si applicano al personale dipendente dell'utilizzatore. Tuttavia i contratti collettivi possono prevedere condizioni di lavoro meno favorevoli ma la loro applicazione avviene mediante accordo tra l'agenzia di lavoro temporaneo e il singolo lavoratore. Se il lavoratore invece è stato impiegato dall'utilizzatore nei sei mesi che hanno preceduto l'inizio del suo incarico tramite agenzia, allora in quel caso non possono essere pattuite condizioni di lavoro peggiorative.
Numerosi invece sono i contratti collettivi che hanno previsto condizioni economiche meno vantaggiose per il lavoratori tramite agenzia. Si rimanda nel seguito della trattazione per un approfondimento del problema CGZP.

Paesi Bassi
Le disposizioni sulla parità di trattamento sono applicate dal primo giorno di lavoro dei lavoratori tramite agenzia (tuttavia c'è un periodo di 26 settimane prima che siano effettive quelle relative ai viaggi, alla pensione e al rimborso per le bevande). Vi è inoltre la possibilità di restrizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Spagna
Il legislatore spagnolo ha recepito quasi letteralmente l'articolo 5 (1).

Regno Unito
Vi è una distinzione tra diritti di 1 giorno e diritti di 12 settimane. Questi ultimi riguardano il profilo retributivo e l'orario di lavoro. In altre parole il lavoratore tramite agenzia acquisisce questi diritti solo dopo 12 settimane di servizio continuo presso lo stesso utilizzatore.

Italia
Con il recepimento della direttiva è stata sostituita la previgente formulazione, secondo cui i lavoratori somministrati hanno diritto a un trattamento economico e normativo «complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte».
La nuova previsione si riferisce a «condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte».
Il significato di tale disposizione si ricava dall'articolo 2, d.lgs.. 276/2003, laddove per condizioni di base di lavoro e d'occupazione si intende il trattamento economico, normativo e occupazionale, con particolare riferimento all'orario di lavoro, alla retribuzione, alla protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento, la protezione di bambini e giovani, la parità fra uomo e donna ed altre disposizioni sulla non discriminazione.
È chiaro che tale elenco non può ritenersi esaustivo, ma che le condizioni richiamate hanno un valore esemplificativo.
Resta infine confermato il principio secondo cui la valutazione sul rispetto della parità di trattamento deve essere compiuta avuto riguardo alle mansioni svolte.
L'eventuale violazione di tali tutele è sanzionata con l'introduzione di apposita sanzione amministrativa pecuniaria (di importo compreso fra euro 250 e 1.250).

Articoli 6-8 – Accesso al lavoro, rappresentanza e informazioni

Francia
I lavoratori temporanei devono avere accesso a tutti i servizi forniti al personale permanente presso la società utilizzatrice (trasporto, mensa, impianti sportivi, docce, servizi igienici, biblioteca e servizi medici). Durante il periodo di assegnazione, l'impresa utilizzatrice deve garantire ai lavoratori tramite agenzia le medesime condizioni di lavoro di cui godono I lavoratori dipendenti.
L'impresa utilizzatrice deve informare i lavoratori tramite agenzia dei posti di lavoro vacanti, ma solo quando queste informazioni vengono veicolate a tutti I lavoratori dell'azienda.
L'accesso dei lavoratori tramite agenzia alla formazione professionale è disciplinato da un contratto collettivo del 1983 che riguarda l'accesso all'anzianità di servizio e che applica disposizioni analoghe in termini di retribuzione durante il periodo di formazione.
Il datore di lavoro dei lavoratori temporanei è l'agenzia, e la legge consente che i loro diritti collettivi e sindacali vengano esercitati nei locali dell'agenzia e non presso l'azienda utilizzatrice. Tuttavia, ai fini del calcolo delle soglie dimensionali aziendali dell'agenzia in relazione alla rappresentanza dei lavoratori, i lavoratori temporanei sono inclusi in suddetto calcolo, a condizione che siano stati impiegati per più di 3 mesi in un periodo di riferimento di 12 mesi.

Germania
L'utilizzatore deve informare i lavoratori temporanei su eventuali posti vacanti nella sua impresa. L'utilizzatore deve garantire ai lavoratori temporanei l'accesso a tutte le strutture collettive.
Per quanto riguarda la formazione professionale, non ci sono regole specifiche per i lavoratori temporanei. Di conseguenza, essi rientrano nel regime applicabile a tutti i dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

In base al diritto Tedesco, un consiglio dei lavoratori dovrebbe essere eletto in ciascuna impresa con più di 5 dipendenti aventi diritto al voto, di cui 3 devono essere eleggibili. I lavoratori tramite agenzia acquisiscono il diritto al voto non appena iniziano a lavorare presso l'impresa utilizzatrice. La legge nazionale prevede che il datore di lavoro debba informare il Consiglio aziendale sulle questioni di ordine economico, però tuttavia in questa previsione non ci è alcun riferimento al ricorso al lavoro tramite agenzia.
Il § 99 BetrVG stabilisce che il consiglio aziendale deve essere informato prima che un nuovo dipendente inizi a lavorare. Il Consiglio stesso ha il diritto di esprimere dissenso nei confronti di questa nuova assunzione per motivi specifici, come ad esempio qualora vi siano ragioni per ritenere che questa nuova assunzione porterà al licenziamento di altri lavoratori.

Paesi Bassi
Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare i lavoratori con un contratto a tempo determinato su eventuali posti di lavoro vacanti, mentre il secondo comma esclude esplicitamente da questa previsione i lavoratori con un contratto di lavoro non-permanente.
È vietato prendere commissioni dai lavoratori per il processo di intermediazione, di cui al terzo comma (Parlamento Europeo, 2008). Dall'aprile 2012 tutte le strutture collettive devono essere accessibili ai lavoratori tramite agenzia.
Il "Wet op de Ondernemingsraden" dichiara che non vi è l'obbligo di eleggere un consiglio aziendale se l'impresa utilizzatrice ha meno di 50 dipendenti. Inoltre, un lavoratore tramite agenzia deve lavorare presso la stessa impresa per almeno 12 mesi continuativamente prima che gli venga riconosciuto il diritto di partecipare ad un consiglio aziendale.

Spagna
Vi è l'obbligo di fornire informazioni.
La legge non contiene alcuna regolamentazione specifica in materia di diritti collettivi. Pertanto, le regole generali sulla rappresentatività di organismi aziendali contenute nello Statuto dei lavoratori si applicano anche ai lavoratori tramite agenzia.
Con riferimento all'articolo 8 della Direttiva, l'impresa utilizzatrice, nel fornire informazioni sulla situazione occupazionale dell'azienda agli organi rappresentativi dei lavoratori, ha l'obbligo di fornire "informazioni adeguate sul ricorso a lavoratori temporanei". Le informazioni che devono essere fornite agli organi rappresentativi dei lavoratori devono essere sostanziali e garantire l'efficacia dell'articolo 8.

Regno Unito
Sebbene nella legge vi sia un riferimento ai diritti collettivi, non si parla di diritti sindacali o accordi collettivi.
Viene specificato il diritto dei lavoratori tramite agenzia di venire informati di eventuali offerte di lavoro a tempo indeterminato.

Italia
Nell'ordinamento italiano, l'accesso al lavoro nell'ambito della somministrazione di lavoro a tempo determinato viene garantito attraverso la nullità di ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere direttamente il lavoratore al termine della missione. Tale nullità incontra un'unica deroga qualora al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

I lavoratori tramite agenzia hanno il diritto di fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva e di 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.
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 nonché, ogni 12 mesi, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati
Ai lavoratori in somministrazione si applica lo Statuto dei lavoratori e nello specifico questi ultimi godono del diritto di riunione all'interno dell'agenzia di somministrazione nonché dei diritti di libertà, di attività sindacale e di assemblea presso l'utilizzatore.

Literature review

Lo studio della letteratura mostra che non sono state sollevate questioni importanti relativamente all'attuazione della Direttiva e che, a dispetto di quanto molti temevano, l'impatto della direttiva sui datori di lavoro non è stato preoccupante.

L'obiettivo generale della Direttiva sul lavoro tramite agenzia (Temporary Agency Workers Directive 2008/104/EC (da adesso in poi TAW), ai sensi dell'articolo 5, è quello di attuare il principio di non discriminazione tra i lavoratori temporanei e quelli assunti con contratti a tempo indeterminato. Le agenzie di lavoro temporaneo sono in grado di offrire un'occupazione ai lavoratori per un periodo di tempo limitato (Hakansson *et* Isidorsson, 2012) tramite l'intermediazione della stessa agenzia che avrà un rapporto di lavoro con il singolo lavoratore (Koene, Paauwe e Groenwegen, 2004; Davidov, 2004). Così le caratteristiche essenziali del lavoro tramite agenzia sono due:innanzitutto vi è una durata limitata dell'occupazione offerta e poi è posto in essere un rapporto triangolare tra lavoratore, l'agenzia e impresa utilizzatrice. La Direttiva applica il principio di non discriminazione ad un numero limitato di condizioni contrattuali, come le festività, il trattamento retributive e gli orari di lavoro. La misura in cui il principio di non-discriminazione possa venire applicato, tuttavia, è oggetto di controversie e discussioni.

Dopo che la direttiva TAW venne proposta nel 2002 dalla Commissione europea (COM (2002) 149), i confronti che seguirono tra le parti sociali evidenziarono una grave divergenza di vedute prima dell'accordo finale. Jones (2002) ha evidenziato come la parità di trattamento tra i lavoratori temporanei e i dipendenti dell'azienda utilizzatrice sia stato uno dei due problemi principali per il fallimento delle negoziazioni tra le parti sociali, insieme alle condizioni di lavoro. Altri (Storrie 2002) hanno individuato invece come problematiche le restrizioni esistenti negli ordinamenti di alcuni paesi dell'UE relativamente al lavoro tramite agenzia. Il processo, naturalmente, deve essere analizzato alla luce del contesto della politica comunitaria in materia di flexicurity e più in generale della Strategia Europea per l'Occupazione, che ha incoraggiato l'uso di una forza lavoro flessibile rimuovendo i vincoli in materia di lavoro temporaneo, nonché garantendo, rispetto ai lavoratori dipendenti, la non discriminazione dei lavoratori tramite agenzia in termini di qualità del lavoro e trattamenti (Zappalà 2003). Un altro aspetto messo in evidenza da Storrie concerne le regole del diritto del lavoro e le assegnazioni. Viene rilevato che nella maggior parte dei paesi il diritto del lavoro regola e disciplina le modalità di assegnazione presso l'impresa utilizzatrice, piuttosto che il contratto di lavoro. Inoltre, ci sono difficoltà nel garantire i diritti di rappresentanza dei lavoratori tramite agenzie, soprattutto a causa della temporaneità del loro impiego e della dualità del ruolo di datore di lavoro.

Anche se il principio di non discriminazione è al centro della direttiva, è stato evidenziato come, nonostante le disposizioni in materia di retribuzione, orario di lavoro, durata del lavoro notturno, periodi di riposo, pause e ferie annuali, lo *status* di lavoratore temporaneo non sarebbe cambiato. I lavoratori tramite agenzia, infatti, non godranno di alcuni diritti che spettano solo ai dipendenti. Jones (2002) sostiene che l'obiettivo della parità rappresenta il punto di vista del lavoratore nel dialogo sociale, teso cioè ad applicare il principio della parità di trattamento ai lavoratori "comparabili" delle aziende utilizzatrici. Tuttavia autori come Busby e Christie (2005) allargano il quadro di questa discussione e chiariscono che una

maggiore coesione sociale e uno stato sociale attivo siano necessari per potenziare la tutela del lavoro e la parità dei lavoratori.

Busby e Christie (2005) sostengono che il mercato abbia bisogno di una maggiore flessibilità, in quanto un eccesso di regolamentazione e altri fenomeni socio-economici di esclusione sono stati considerati cause della disoccupazione strutturale. Risulta necessario quindi garantire ambienti di lavoro più inclusivi insieme ad una de-regolamentazione del mercato del lavoro nazionale. In questa prospettiva la agenda di Lisbona e la Strategia Europea per l'Occupazione (SEO) hanno svolto un ruolo importante in termini di realizzazione degli obiettivi di occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità. Si può sostenere che, mentre la SEO ha condotto la Comunità Europea verso un modello di 'flessibilità e sicurezza', la creazione concreta di questi principi sono una conseguenza della applicazione della direttiva (Zappalà, 2003). In questo contesto, la direttiva e la discussione sul lavoro e sui lavoratori tramite agenzia devono essere visti come la terza parte del complesso pacchetto di diritto del lavoro europeo che già include la disciplina dei lavoratori a tempo parziale e dei lavoratori a tempo determinato. Questa protezione delle forme di lavoro atipico intende definire un quadro adeguato per l'utilizzo del lavoro temporaneo e sviluppare una forma flessibile di lavoro.
Nienhueser e Matiaske (2005) ritengono senza dubbi che il ricorso alle agenzie di lavoro temporaneo costituiscano il canale più utilizzato dalle imprese per garantire a se stesse una maggiore flessibilità. A supporto di questa posizione, Michon (2006) ritiene che le agenzie di lavoro temporaneo si siano affermate proprio perché in grado di facilitare la flessibilità, dimostrando come di tale caratteristica necessiti di fatto il mercato del lavoro. Una maggiore flessibilità sul posto di lavoro non è solo una conseguenza dell'introduzione del contratto di lavoro interinale (ECORYS-NEI). Al contrario, essa rappresenta una caratteristica sempre più indispensabile nel mercato del lavoro attuale. Da questo punto di vista, il lavoro tramite agenzia è stato considerato un ottimo strumento per aiutare le aziende a regolare la dimensione della forza lavoro in base alle fluttuazioni della domanda del prodotto (de Graaf-Zijl, Berkhout, 2007).

La natura delle Agenzie di lavoro temporaneo: un forma di lavoro atipica

Il lavoro tramite agenzia è definito da Arrowsmith (2009) come una "'singolare forma triangolare del rapporto di lavoro", che prevede la fornitura di lavoratori da parte delle impresedi intermediazione presso altre imprese utilizzatrici. Questo modello contrattuale si differenzia dal modello standard proprio per la sua peculiarità contrattuale. In particolare, si tratta di unrapporto di lavoro a tre, in altre parole il rapporto contrattuale non si esaurisce tra il datore di lavoro e il lavoratore ma coinvolge anche l'agenzia con specifici collegamenti tra I soggetti.

La Commissione Europea (2006) lo definisce come un lavoro non standard e atipico (Bredgaard, Larsen e Madsen, 2009). Nel suo Libro Verde *Modernizzare il diritto del lavoro*[1] del 2006, la Commissione Europea ha preso atto che:

[1] COM(2006) 708 final, GREEN PAPER 'Modernising labour law to meet the challenges of the 21 St century'. Documento disponibile on line, in *www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents /com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_en.pdf*.

Il rapido progresso tecnologico e la globalizzazione hanno modificato a fondo i mercati del lavoro europei. Contratti a tempo determinato, part-time, lavoro a chiamata e "zero ore", contratti di assunzione tramite agenzie di lavoro temporaneo e contratti di collaborazione sono diventati una prassi del mercato del lavoro europeo, coprendo ben il 25% della forza lavoro.

Quindi, migliorare la disciplina del lavoro tramite agenzia è parte del più ampio obiettivo di realizzare una crescita sostenibile con nuovi e migliori posti. Questo obiettivo è stato incorporato nella Strategia di Lisbona dimostrando l'impegno dell'Europa nel supportare lo sviluppo di forme di lavoro "atipiche o non standard" alla volta di una maggiore flessibilità. In questa prospettiva l'evoluzione della disciplina del lavoro interinale e il raggiungimento degli obiettivi europei del mercato del lavoro devono essere considerati strettamente in collegamento.
Le forme di lavoro non standard in genere consentono di adeguarsi alle fluttuazioni della domanda di produzione o servizi (Wilthagen e Tros, 2004). Questo è stato spiegato con la capacità del lavoro tramite agenzia di adattarsi a bisogni diversificati in tema di ore di lavoro, organizzazione del lavoro e reattività al lavoro. Non è un caso quindi che, a partire dagli anni '90, il lavoro tramite agenzia è definito come la forma di lavoro atipico in più rapida crescita all'interno dell'UE. Keller e Seifert (2005) riportano che, mentre nel 1991 il lavoro interinale rappresentava meno dello 0,5% di tutto il mercato del lavoro, una decina di anni dopo, questa percentuale era più che raddoppiata, successivamente poi di nuovo un po' ridotta, rivelando una sensibilità maggiore delle agenzie di lavoro temporaneo rispetto alle forme di lavoro standard di fronte alle fluttuazioni cicliche dei mercati economici.

Nel complesso, nel corso degli ultimi due decenni, i paesi europei hanno mostrato un crescente interesse per la forma di lavoro tramite agenzia. Questo interesse è stato giustificato, in primo luogo dagli sviluppi delle tendenze internazionali e socio-culturali, intesi come "interesse per il radicamento delle attività economiche nella società", e in secondo luogo, dalle sfide economiche e opportunità connesse con il ricorso ad un nuovo modello di lavoro atipico nel mercato del lavoro (Koene, Paauwe e Groenewegen, 2004). In particolare, Koene *et al*. evidenziano «l'importanza dell'accettazione sociale del lavoro tramite agenzia per la sua proliferazione nei vari paesi europei». L'analisi che questi autori fanno specificatamente sui Paesi Bassi, mostra come «il ricorso crescente al lavoro tramite agenzia non è solo un fatto economico e numerico, ma riflette anche un cambiamento normativo nell'atteggiamento della società verso il lavoro temporaneo». Il concetto di lavoro tramite agenzia come una nuova forma di occupazione sul mercato del lavoro è stato lentamente accettato anche dall'OIL dopo la sua iniziale opposizione. In particolare, l'OIL si è opposto a tale attività svolta a scopo di lucro. Questo processo di cambiamento in parte è iniziato, anche se in via eccezionale, dopo la Convenzione n. 34 (del 1933), sul divieto di offrire commissioni, poi la proposta era stata accantonata e rivista nel 1949 dalla Convenzione n. 96 *Fee-Charging Employment Agencies Convention*. Da quel momento il lavoro tramite agenzia è stato lentamente accettato dall'OIL come una nuova forma di occupazione. Gli studiosi Blanpain e Graham (2004) parlano "di un mercato del lavoro attuale sempre più diversificato', e individuano il successo delle agenzie di lavoro temporaneo "nella effettiva creazione di valore aggiunto per i lavoratori (che non vogliono un posto fisso, o che vogliono fare esperienza con più datori di lavoro o presso più posti di lavoro), per i datori di lavoro, per il mercato del lavoro e la società nel suo complesso '. Tuttavia, su questo punto l'OIL precisa che "la deregolamentazione e la flessibilizzazione –

in presenza delle quali le agenzie hanno prosperato – hanno invaso i mercati del lavoro soprattutto come risposta del governo al persistere di alti livelli di disoccupazione".

Koene, Paauwe e Groenewegen (2004) hanno spiegato il crescente entusiasmo nei confronti del lavoro tramite agenzia ricorrendo all'*approccio economico dei costi di transazione (TCE).* Questo approccio spiega l'espansione delle agenzie per il lavoro da una prospettiva squisitamente economica:

Questo approccio spiega come la *governance* scegli la struttura più conforme: i contratti a mercato, un mercato del lavoro strutturato con specifici accordi istituzionali o un mercato interno gerarchico.

Tuttavia, il loro studio rivela come questa logica ei fattori connessi siano limitati: non possono infatti spiegare la crescita longitudinale del lavoro tramite agenzia e le sue differenze nello scenario internazionale. Oltre alla spiegazione economica, gli autori sviluppano una estesa prospettiva socio-culturale "che sottolinea l'accettazione normativa del lavoro tramite agenzia come fenomeno sociale". La teoria che l'agire economico è socialmente integrato viene poi sostenuta anche da economisti e teorici sociali come Beckert (2003), nonostante le istituzioni informali spesso diano a questo approccio troppo poca attenzione. Dall'altro lato, Arrowsmith sostiene che la crescita del lavoro tramite agenzia sia piuttosto una combinazione di fattori legati sia alla domanda che alla offerta di lavoro. L'autore considera questa tipologia di lavoro come una opzione alternativa per le aziende utilizzatrici, che si trovano ad affrontare costi elevati e sono alla ricerca di flessibilità della forza lavoro, nonostante questo renda maggiore la concorrenza e l'incertezza del mercato. In questo senso anche la ricerca condotta da ECORYS-NEI nel 2002, conferma l'importanza di tali caratteristiche del lavoro tramite agenzia e sottolinea che la possibilità di poter scegliere il numero di ore di lavoro e la durata del contratto, è molto apprezzato dalle imprese poiché consente loro di minimizzare i costi e massimizzare i profitti.

Arrowsmith inoltre che, all'interno delle politiche a sostegno dell'occupazione, il lavoro tramite agenzia può essere un canale di ingresso nel mercato del lavoro per i lavoratori più vulnerabili, come i migranti, le donne dopo le maternità, i disabili e i disoccupati. Tuttavia, egli sostiene che I lavoratori ad ogni modo preferiscono la sicurezza di un contratto standard a tempo indeterminato e che quindi la percentuale di loro che opta spontaneamente per un lavoro tramite agenzia è nettamente in minoranza. Altri tuttavia sostengono (Booth, Francesconi e Frank 2002), che le caratteristiche dell'impiego a termine tramite agenzia costituiscano l'anticamera per posti di lavoro permanenti e che vi sia una riduzione delle retribuzioni solo provvisoria.

La percentuale di lavoratori temporanei che non sono alla ricerca di un lavoro a tempo indeterminato varia ampiamente tra i paesi europei, ad esempio in Finlandia (69%) e Paesi Bassi (56%), la maggioranza dei lavoratori non sono alla ricerca di un posto di lavoro permanente. Questi risultati sono stati spiegati con il fatto che gran parte dei lavoratori tramite agenzia in questi paesi siano studenti. In Ungheria, una parte molto limitata dei lavoratori non sono interessati ad un lavoro a tempo indeterminato (5%). Per questo è importante sottolineare che il lavoro temporaneo è altamente concentrato tra i giovani, in particolare tra coloro che hanno meno di 25 anni di età e che costituiscono tra il 20% e il 50% di tutti i lavoratori temporanei. (CIETT 2011). Håkansson e Isidorsson (2012)

considerano i lavoratori temporanei come lavoratori esterni al mercato del lavoro. Quindi, escludendole dal mercato del lavoro interno, sono di fatto sottoposti a precarietà del lavoro, privati delle opportunità di promozione e di premi di anzianità ed entrano in questo modo nella lista dei lavoratori vulnerabili.

Secondo Brugess e Connell (2004), la sfida è quella di equilibrare l'efficienza economica e la concorrenza delle agenzie di lavoro temporaneo garantendo l'equità in materia di occupazione. In particolare, questo significa creare occupazione flessibilità che devono essere bilanciati con la tutela del lavoro e della sicurezza. Quello che sembra di più difficile realizzazione è conciliare la flessibilità richiesta dai datori di lavoro con il biosgno di sicurezza professionale dei lavoratori (Storrie e Bergström 2003).

Agenzie private per l'impiego e l'OIL

La convenzione dell'OIL sulle agenzie private per l'impiego[2] è stato introdotta una decina di anni prima della Direttiva TAW e ha avuto il merito di aiutare gli Stati membri "a svolgere un ruolo costruttivo nella realizzazione di un mercato del lavoro libero da condizioni di sfruttamento" (ILO, 2009). La convenzione chiede ai governi di garantire strumenti di tutela ai lavoratori temporanei e di stabilire un meccanismo di registrazione ufficiale per le agenzie per l'impiego. La convenzione in tal modo ha contribuito a creare la consapevolezza della crescente importanza del lavoro tramite agenzia nel mercato del lavoro. In particolare, la riluttanza iniziale dell'OIL nel riconoscere le agenzie private per l'impiego e la loro rilevanza (McGaughey, 2010)[3], era stata superata dalla stessa convenzione. In sostanza, riconoscendo l'istituzione delle agenzie private per l'impiego e il ruolo che esse svolgono "all'interno di un mercato del lavoro ben funzionante", la convenzione ha rappresentato un drastico cambiamento nella posizione dell'ILO. Lo scopo della Convenzione era quello di consentire il funzionamento delle agenzie per l'impiego private e contemporaneamente di tutelare i lavoratori ad esse collegati (articolo 2.3). Con l'adozione della Convenzione *Fee-Charging Employment Agencies*[4], l'OIL ha dichiarato che "il lavoro non deve essere considerato semplicemente come una merce o articolo di scambio", in modo che i lavoratori non debbano mai pagare per avere una occupazione. Per questo motivo l'OIL ha assunto una posizione intermedia che giustifica che il lavoro temporaneo come un "*lavoro autonomo*". Successivamente, l'ILO ha moderato il suo approccio restrittivo con la Convenzione sull'Organizzazione dei Servizi per l'impiego (*Organization of the Employment Service*) (1948) nell'intento di organizzare e gestire servizi per l'impiego pubblici sul territorio nazionale per "ovviare alla necessità di agenzie per l'impiego private (ILO. 1948, Convenzione relativa all'Organizzazione del Servizio lavoro). È stato solo negli anni '60/'70

[2] C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), in *www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326*, sito visitato il 20 luglio 2012.

[3] Sito visitato il 18 giugno 2012<*http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1610272*>anche disponibile su SSRN: http://ssrn.com/abstract=1610272.

[4] C096 - Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949 (No. 96) Convention concerning Fee-Charging Employment Agencies (Revised 1949) (Entry into force: 18 Jul 1951) Sito visitato il 18 giugno 2012<*www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm*>.

che tale approccio negativo si è poi sviluppato nel riconoscimento della relazione triangolare degli attori coinvolti.

Il ruolo delle Parti sociali nel lavoro tramite agenzia

Le parti sociali europee che hanno partecipato ai negoziati relativi alla direttiva erano rispettivamente European Trade Union Confederation (ETUC), Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE, ora BusinessEurope) e European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP).
Nel corso dei negoziati ETUC ha voluto inserire il principio della parità di trattamento per i lavoratori temporanei rispetto ai lavoratori a tempo indeterminate dell'azienda utilizzatrice. ETUC riteneva infatti che ai lavoratori tramite agenzia venissero offerte condizioni di lavoro peggiorative rispetto alle altre forme di lavoro.

Questo convincimento si basava su una serie di indicatori, compreso il lavoro ripetitivo e la valutazione dei rischi sul posto di lavoro[5]. In particolare, ETUC ha proposto di seguire un "approccio di settore"[6]tra i lavoratori temporanei e le agenzie di lavoro temporaneo, al fine di garantire loro migliori condizioni di lavoro in relazione alla parità di trattamento e la definizione di specifici diritti (CES 2000). I datori di lavoro non erano d'accordo con la posizione dell'ETUC. Il disaccordo si basava sul significato del termine "lavoratore comparabile", che non poteva essere accettato come riferimento perla parità di trattamento (Jones, 2002). Si sosteneva che il confronto con un altro lavoratore avrebbe potuto essere fatto solo in relazione alle condizioni di salute e sicurezza e all'orario di lavoro. In tutte le altre questioni I datori di lavoro sostenevano che "la flessibilità avrebbe dovuto essere preservata" (EIRO, 2001). Inoltre, le parti sociali, avevano sottolineato che la questione lavoro tramite agenzia fosse stato già oggetto di una serie di direttive comunitarie, come di quella sulla salute e sicurezza(91/383/CEE)[7] e di quella sul distacco dei lavoratori (96/71/CE)[8]. Sarebbe stato meglio attuare e applicare queste direttive già esistenti piuttosto che sostituirle con un'atra (Arrowsmith, 2009).

Nel mese di ottobre 2001, il comitato per il dialogo sociale ha approvato una dichiarazione comune nel quadro del dibattito sulla flexsicurity: *Gli obiettivi della direttiva europea sul lavoro tramite agenzia privata* (Arrowsmith, 2006). L'ILO, che come detto precedentemente inizialmente era contraria al lavoro tramite agenzia, ha successivamente sposato un

---

[5] ETUC, (2007), Temporary agency workers in the European Union, disponibile sul sito di ETUC: <*www.etuc.org/a/501*>.

[6] Tale approccio coinvolge la contrattazione collettiva nel settore del lavoro tramite agenzia. Wilthagen T., Tros F., (2004) *The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets,* Transfer 10(2): 166-186.

[7] La Direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991, che completale misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale. Disponibile on-line: <*http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0383:en:HTML*>.

[8] Direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi. Disponibile on-line: <*http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:en:HTML*>.

approccio meno restrittivo che consente alle agenzie private di svolgere specifiche attività. In seguito l'ILO è giunta alla conclusione chela convenzione n. 96 *on fee paying employment agencies* era obsoleta, aprendo la strada per l'adozione della Convenzione n. 181 sulle agenzie private di collocamento[9] (Blanpain *et* Graham, 2004).Nel 2002, la Commissione ha preso l'iniziativa e ha adottato una proposta di direttiva sul lavoro tramite agenzia.

Jones (2002) si chiede perché vi siano così tante difficoltà tra le parti sociali in tema di lavoro tramite agenzia quando, dall'altra parte, le stesse parti si erano già accordate sul lavoro a tempo parziale. La risposta è che in tema di lavoro tramite agenzia si era creata una situazione di stallo perché l'equilibrio trai benefici positivi connessi a questo tipo di lavoro e un'adeguata regolamentazione sono difficili da combinare, soprattutto nel quadro generale del lavoro dignitoso[10].

Il Commissario per l'occupazione e per la politica sociale ha sottolineato che gli obiettivi principali che dovevano essere prese in merito al lavoro tramite agenzia erano la flessibilità e la sicurezza.(Jones, 2002). Così la direttiva entra a far parte della più ampia strategia per promuovere la flexicurity nel mercato del lavoro europeo. Tuttavia, la Direttiva riflette la mancanza di un accordo tra le parti sociali, in particolare quando consente agli Stati membri "un considerevole margine di manovra per introdurre deroghe, esenzioni e termini ai diritti dei lavoratori tramite agenzia (Contouris et Horton, 2009). In questo modo la direttiva può essere considerata uno strumento normativo che cerca solo di eliminare le restrizioni connesse con il lavoro tramite agenzia, "senza fornire un quadro normativo sufficientemente protettivo, equo e giusto".

Le agenzie per l'impiego nell'Unione Europea

Nel 2006 Nienhueser e Matiaske riferivano che la forza lavoro delle agenzie per l'impiego in Europa era pari a circa 2,8 milioni. Tre anni dopo, nel 2009, i lavoratori delle agenzie europee equivalgono al 34% del numero totale dei lavoratori interinali di tutto il mondo. Tuttavia, la progressiva liberalizzazione dei mercati del lavoro, in particolare in Italia, Germania, e nei paesi nordici, e l'apertura di nuovi mercati dell'Europa centrale e orientale hanno aumentato la crescita del lavoro temporaneo che, tuttavia, è sceso dal 1,7% nel 2008 all'1,5% della forza lavoro dell'UE nel 2009. La tabella 1 fornisce i dati per l'uso di contratti a

[9] C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181). Testo disponibile online: *<www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C181,%2FDocument>*.

[10] "Il lavoro dignitoso trae aspirazione dalle persone nella loro vita lavorativa. Si tratta di garantire a tutti un'opportunità di lavoro che sia produttivo e fornisca un equo reddito, garantisca inoltre la sicurezza nei luoghi di lavoro e la protezione sociale per le famiglie, dia migliori prospettive per lo sviluppo personale e l'integrazione sociale, tuteli la libertà per i lavoratori di esprimere le proprie opinioni, di organizzarsi e partecipare alle decisioni che riguardano la loro vita e la parità di opportunità e di trattamento tra uomini e donne." Sito ILO: *<www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>*.

tempo determinato. La tabella 1 fornisce i dati relative al ricorso ai contratti a tempo determinato[11].

Tabella 1: Lavoratori con contratti a tempo determinato (media annuale)
% del numero totale dei lavoratori

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
European Union (changing composition)	13.7	13.5	13.1	13.2	13.6	14.5	15.1	14.6	14.2	13.6	14.0	14.1
EU (27 countries)	12.3	12.4	12.3	12.7	13.3	14.0	14.5	14.6	14.2	13.6	14.0	14.1
Euro area (changing composition)	15.2	15.0	14.7	14.8	15.4	16.3	17.0	16.9	16.5	15.4	15.7	15.8
Euro area (17 countries)	14.9	14.7	14.4	14.5	15.2	16.0	16.7	16.6	16.3	15.4	15.6	15.8
Euro area (16 countries)	15.0	14.8	14.5	14.6	15.2	16.1	16.7	16.7	16.3	15.4	15.7	15.8

fonte: Eurostat [12]. Ultimo aggiornamento: 12.07.2012

Secondo CIETT, la recente crisi economica ha inciso sui mercati del lavoro tramite agenzia con intensità diverse da paese a paese. Questo è dovuto alla diversa apertura delle loro economie, al grado di maturità dei mercati, e dalla loro dipendenza da alcuni segmenti dell'economia. CIETT nel suo rapporto economico delinea il profilo del lavoratore temporaneo europeo, che per certi aspetti contrasta con una parte di dottrina recensita sopra, in particolare per quanto riguardala prospettiva di lavoro permanente. CIETT scrive:

Il lavoro tramite agenzia è altamente concentrato tra i giovani, in particolare tre lavoratori su cinque hanno meno di 30 anni; il lavoro temporaneo è usato soprattutto nei settori manifatturiero e dei servizi, il motivo che induce i giovani a rivolgersi ad un'agenzia per il lavoro è solitamente quello di voler acquisire esperienza di lavoro; una percentuale significativa di lavoratori temporanei non cercano un lavoro a tempo indeterminato, la maggior parte dei lavoratori tramite sono soddisfatti del proprio lavoro (2011).

Il principio di non discriminazione

Nel campo del lavoro tramite agenzia, le parti sociali europee, Eurociett e UNI Europa, hanno trovato un accordo sul principio della "parità di trattamento sin dal primo giorno di

[11] Nella Tabella 1 la durata limitata del contratto "è determinata da condizioni oggettive, come ad esempio la data di scadenza del contratto, il completamento di un compito o il rientro di un altro dipendente che è stato temporaneamente sostituito (di solito indicato in un contratto di lavoro a tempo determinato). I casi tipici sono: (a) le persone con lavoro stagionale, (b) le persone che lavorano per un'agenzia per l'impiego e vengono inviati presso terzi per eseguire un compito specifico (a meno che non vi sia un contratto di lavoro a tempo indeterminato), (c) personale con contratto di formazione specifica".

[12] Dati Eurostat disponibili on line, su *http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/web/_ download/Eurostat_ Table_tps00073HTMLDesc.htm*.

assunzione” in una dichiarazione comune nel mese di ottobre 2008. L'attuale direttiva riconosce il lavoro tramite agenzia come “una legittima attività economica e professionale”, che richiede l'abolizione di tutti i limiti esistenti.

Nell'analizzare gli effetti del “principio di non-discriminazione” sul lavoro tramite agenzia, Nienhueser e Matiaske (2006) sostengono che i lavoratori tramite agenzia abbiano di fatto condizioni di lavoro meno favorevoli rispetto ai lavoratori con un contratto di lavoro standard. Kvasnicka e Werwatz (2002) confermano questa tesi. Questa visione negativa viene spiegata da Nienhueser e Matiaske con la considerazione dell’impossibilità di influenzare in modo efficace, ai fini della sua realizzazione, il principio di non-discriminazione all'interno degli Stati membri. In particolare, il loro studio conferma che i lavoratori tramite agenzia abbiano condizioni di lavoro meno favorevoli e sostiene che la direttiva prevede TAW “può essere un passo necessario ma non sufficiente per migliorare le condizioni dei lavoratori tramite agenzia”. Altri però (come per esempio, Countouris e Horton, 2009) considerano la direttiva come un gradito contributo alla parità di trattamento tra I lavoratori tramite agenzie e quelli con contratti standard.
L'articolo 4 della Direttiva TAW riguarda il riesame delle restrizioni o dei divieti che esistono ancora negli Stati membri. Vi è la necessità infatti di giustificare le continue restrizioni oi divieti (Vaes et Vandenbrande, 2009). McGaughey (2010), tuttavia, si chiede perché i lavoratori temporanei debbano essere trattati in modo diverso, e perciò afferma che non ci dovrebbe essere nessuna necessità di giustificare diversità di condizioni. McGaughey sostiene che i lavoratori tramite agenzia non devono essere trattati in modo diverso dagli altripoichè “la convincente la somiglianza tra le persone sul luogo di lavoro è il lavoro che svolgono e non il loro *status*”. Tuttavia, ci sono diverse difficoltà a garantire questa parità di trattamento in modo uniforme (Arrowsmith, 2005).
Il primo passo verso la regolamentazione del lavoro tramite agenzia e del lavoro atipico[13] è stato compiuto nel 2002 dalla Commissione europea, che ha proposto una bozza di direttiva. Lo scopo era quello di garantire il principio di non discriminazione ai lavoratori tramite agenzia, stabilendo norme di base valide a livello comunitario e creando condizioni di parità per le imprese nei vari Stati membri. Quindi la direttiva è solo un volto della più complessa politica dell’UE contro la discriminazione e che la garanzia della parità di trattamento relativamente a "condizioni di base di lavoro” non può essere considerate sufficiente. Per McGaughey è necessaria una regolamentazione più intelligente, basata su una definizione condivisa di “lavoratore” e che sia in grado di far rispettare efficacemente la parità dei diritti.

Flexicurity: Flessibilità e sicurezza

Il rapporto KOK (2003) stabiliva che:

Le agenzie per il lavoro temporaneo devono avere un loro posto in un mercato del lavoro moderno come nuovi intermediari in grado di supportare la flessibilità e la mobilità delle imprese e dei lavoratori, offrendo allo stesso tempo sicurezza ai lavoratori.

[13] Ad esempio, relativamente a coloro i cui contratti di lavoro si discostano dalla fattispecie normale del lavoro a tempo pieno a tempo indeterminate.

Vosko definisce il lavoro tramite agenzia, sottolineando come esso rappresenti il lavoro precario, soprattutto a causa del rapporto di lavoro triangolare che lo caratterizza. Questa relazione definisce "lo scambio commerciale tra un'impresa utilizzatrice e un'agenzia che dispone della forza-lavoro dei lavoratori". La precarietà delineata da Vosko è incorporata in questa relazione triangolare. In effetti, nella iscrizione presso un'agenzia, i lavoratori non solo rinunciano al diritto di scegliere liberamente il proprio posto di lavoro e il loro datore di lavoro direttamente, ma anche in generale perdono la capacità di selezionare la loro tipologia preferita di occupazione e spesso non vi è piena coerenza tra occupazione e il profilo formative dei lavoratori. In particolare, come affermano Broughton, Biletta e Kullande (2010) "un contratto a tempo indeterminato non garantisce più una garanzia di sicurezza del lavoro". In questo modo," i lavoratori tramite agenzia ricevono scarsa protezione e non ricevono protezioni salariali in caso di insolvenza o inadempienza da parte dell'agenzia". A causa di tali caratteristiche, secondo Vosko, il lavoro tramite agenzia rappresenta un esempio di "rapporto di lavoro a temporaneo".

La flessibilità è una caratteristica fondamentale del lavoro temporaneo sia per il lavoratore che per il datore di lavoro (ILO, 2009). La prima ragione che spiega la necessità di flessibilità e di adattamento è legata alla turbolenza dei mercati e alla congiuntura economica (Markova et Mckay, 2008). Tuttavia, gli autori sottolineano la differenza tra flessibilità aziendale e la flessibilità del lavoro, ritenendo quest'ultima come più rilevante e sottolineano che "il ricorso al lavoro tramite agenzia sia uno dei modi principali per raggiungere tale flessibilità occupazionale". La flessibilità del lavoro è intesa come il modo di adattare in modo efficiente le risorse umane disponibili e l'organizzazione del lavoro alle variazioni della domanda di prodotti e di servizi così come alle diversificazioni degli stessi. (Duran, Criadp, Torre, 2007).

D'altra parte la flessibilità aziendale è definita come "la capacità generale di una azienda di adattarsi alle trasformazioni al fine di mantenere e migliorare la propria competitività". Hakansson e Isidorsson (2007) segnalano come i datori di lavoro, sia nel Regno Unito che in Svezia, reclutano manodopera tramite agenzia regolarmente tutto l'anno e non solo nei periodi di maggiore richiesta. Tale scelta deve essere letta come un modo per difendersi dalle turbolenze dei mercati, visto che spesso le fusioni, le privatizzazioni di massa o le riorganizzazione danno luogo a riduzione di personale.

CIETT definisce il concetto di "flexicurity", come un approccio politico che combina la flessibilità e la sicurezza e che mira a coniugare la flessibilità del mercato del lavoro con la sicurezza del lavoro e la necessità di rispettare i diritti e le condizioni di lavoro dei lavoratori [14]. "Le forme di lavoro flessibile (ad esempio il part-time, il lavoro interinale, il lavoro autonomo, ecc.) sono considerate come strumenti tesi a rafforzare la capacità delle imprese di adattarsi alle mutevoli condizioni del mercato, al fine di venire incontro alle preferenze dei lavoratori e contemporaneamente ridurre la disoccupazione. Come Nienheuser suggerisce, queste sono questioni molto importanti nella gestione manageriale orientate alla ricerca, nell'amministrazione e nell'economia aziendale. L'autore sostiene che le modalità di lavoro flessibile portino di fatto al lavoro precario, a salari bassi, a cattive condizioni di lavoro, e all'erosione dello stato sociale (Nienheuser, 2005). Altri (Viebrock e Clasen 2009) ritengono che la flexicurity si basi sul coordinamento delle politiche occupazionali con quelle sociali. In

[14] Sito del International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT). Data di visita del sito 20/06/2012: *www.ciett.org/index.php?id=46*.

questo modo, le politiche dell'occupazione possono creare le migliori condizioni per la crescita dei posti di lavoro, mentre le politiche sociali possono garantire livelli accettabili di sicurezza economica e sociale tra i paesi. Contrariamente a questa tendenza, la Commissione Europea nel 2007 ha rimarcato che la flessibilità per le imprese e la sicurezza per i lavoratori si neutralizzano o si contraddicono a vicenda. La Commissione ritiene che l'uso di contratti a tempo determinato e, in particolare, l'elevato tasso di ricorso al lavoro tramite agenzia abbiadi fatto dato i datori di lavoro e dei lavoratori pochi incentivi ad investire in capitale umano, come ad esempio in formazione.

Europa 2020 ha previsto per l'Unione europea una strategia di crescita decennale tesa a far fronte alle carenze del nostro modello di crescita e a creare le condizioni per un diverso tipo di crescita è più intelligente, più sostenibile e più inclusive". La strategia comprende sette "iniziative faro" da mettere in atto e tese a costruire "una struttura all'interno della quale l'Unione Europea e le autorità nazionali concentrino I loro reciproci sforzi nelle aree prioritarie quali l'innovazione, l'economia digitale, l'occupazione, la gioventù, la politica industriale, la povertà e l'efficienza delle risorse (Commissione Europea, 2012)[15].

Così Eurociett (2010) sottolinea come il lavoro tramite agenzia si proponga di dare un contributo positivo al migliore funzionamento del mercato del lavoro, favorendo la creazione di posti di lavoro e un aumento dei livelli occupazionali. Inoltre, questi obiettivi, ossia di rendere il mercato del lavoro più inclusivo attraverso le competenze della forza lavoro europea, di aumentare l'occupazione, di creare posti di lavoro, di assicurare crescita e competitività, offrendo maggiori opportunità di lavoro a più persone, sono considerate anche elementi chiave della strategia Europa 2020.

Conclusioni

La direttiva attuale ha il merito di fissare norme minime transnazionali relativamente alla protezione dei lavoratori tramite agenzia, (McGaughey 2010), anche se vi sono, a seconda degli Stati Membri, alcune variazioni circa l'effettività di questa tutela. Anche se la direttiva sul lavoro tramite agenzia deve essere vista nel contesto di flessibilità e della flexicurity, non vi è alcun motivo per cui non possa avere il merito di poter da sola essere in grado di applicare il principio di non discriminazione ai lavoratori tramite agenzia.

Bibliografia

Arrowsmith J., Eurofound, (2006), *Temporary agency work in an enlarged European Union*, Office for Official Publications of the European Communities, in: *www.eurofound.europa.eu*.

Arrowmith J., Eurofound (2009), *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*, Office for Official Publications of the European Communities, in *www.eurofound.europa.eu.*

Beckert, J. (2003), *Economic sociology and embeddedness: how shall we conceptualize economic action?*, in *Journal of Economic Issues*, 37: 3, 769-787

[15] Europa 2020: *http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_en.htm*.

Blanpain R. and G. Ronnie (eds.), *Temporary Agency Work and the Information Society* (Kluwer Law International, 2004) (p.9)

Blanpain R., *Introductory remarks: the evolving attitude towards temporary agency work*', in *Temporary agency work and information society* (International conference, Brussels, April 2003) Grahm Ronnie and Blanpain Roger, Kluwer law international

Booth A., Francesconi M., Frank J. (2002), *Temporary Jobs: Stepping Stones Or Dead Ends?*, in *Economic Journal*, Royal Economic Society, vol. 112(480), pages F189-F213

Bredgaard T., LarsenF., Madsen P.K, Rasmussen S. (2009), *Flexicurity and atypical employment in Denmark*, CARMA Research Paper

Broughton A., Biletta I., Kullande M. (2010), *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*, Institute for Employment Studies and Eurofound, in *www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/tn0812019s.htm*

Brugess J., Connell, J. (2005), *Temporary agency work: Conceptual measurement and regulatory issues*, in *International Journal of Employment Studies*, 13, 19-41

Busby Nicole, Christie David, (2005), *The Regulation of Temporary Agency Work in the European Union*, in *36 cambrian L. Rev. Hein Online*

Brief Report of the ETUC Technical Seminar on Temporary Agency Work, 13-14 January 2000

CIETT (2011) *The agency work industry around the world, Economic Report*, in *www.ciett.org/fileadmin/templates/ eurociett/docs/stats/Ciett_Economic_Report_2011.pdf*

Commission of the European Communities (2002), *Proposal for a directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers* [COM(2002) 149 v. 20.3.2002], Brussels

Countouris N., H. Rachel (2009), *The Temporary Agency Work Directive: Another Broken Promise?*, in *Industrial Law Journal*, Vol. 38, No. 3

Davidov, G (2004), *Joint employer status in triangular employment relationships*, in *British Journal of Industrial Relations*, 42, 727-746

De Ruyter A., Burgess J., Connell J. (2004), *Temporary agency work in the EU: an overview*, in *Temporary agency employment: International perspectives on temporary agency work*; Routledge

Deny J., *Challenges for Temporary Agency Work in the Information Society*, in Blanpain R., G. Ronnie (eds.), *Temporary Agency Work and the Information Society* (Kluwer Law International, 2004) (p.9)

Duran C., de Urbina Criadp M.O., Torre M.R. (2007), *The Role of Temporary Work Agencies as Intermediaries in the Spanish Labour Market*, University Rey Juan Carlos (mimeo)

ECORYS-NEI, *Rationale of Agency Work European labour suppliers and demanders' motives to engage in agency* work, Final Report (2002), in *www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/research/Rationale_of_Agency_Work2002.pdf*

ETUC, (2007), *Temporary agency workers in the European Union*, sul sito di ETUC, *www.etuc.org/a/501*

EUROCIETT (2010), *Europe 2020 from Strategy to Action: Ensuring inclusive growth, Eurociett's 10 recommendations to unlock the contribution of the agency work industry to reach the Europe 2020 Employment Targets*, in *www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/2010_Stakeholder_Conference/Eurociett_Brochure_Europe_2020_5_PP.pdf*

European Commission, *Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, Green Paper, COM(2006) 708 final, Brussels, 22 November 2006, available online at:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/growth_and_jobs/c10312_en.htm.

European Commission (2007), *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, in *http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en&pubId=188&type=2&furtherPubs=yes*

Goetschy J. (2001), *The European Employment Strategy: Genesis and Development*, in *Industrial Relations Journal*, 32:5, Blackwell publishing, in *http://eucenter.wisc.edu/OMC/Papers/Archive/goetschy-ees.pdf*

Håkansson K., Isidorsson T. (2012), *Work Organizational Outcomes of the Use of Temporary Agency Workers*, Organization Studies 33:487, Sage, in *www.sagepublications.com*

Hyytinen T. (2010), *Orientation and Guidance of Temporary Agency Workers*, Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management IEEM

ILO (2009), *Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market*, Issues paper for discussion at the Workshop to promote ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181) (20–21 October 2009), in *www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_162739/lang--en/index.htm*

Jones E. (2002), *Temporary Agency Labour: Back to Square One?*, in *Industrial Law Journal*, Vol. 31, No. 2

Keller B., Seifert H. (2005), *Atypical employment and Flexicurity*, in *Management Review*, 16 (3), pp. 304–323.

KO, J., Yeh Y., Tsai P. (2004), *The influence of dispatched labor on employment relations and human resource management: The case of Taiwan {in Chinese}*., in *Bulletin of Labour Research*, 15, pp. 1-43

Koene B., Paauwe J., Groenewegen J.P.M. (2004), *Understanding the development of temporary agency work in Europe*, in *Human resource Management Journal*, Vol.14, No.3, pp. 53- 73

Kvasnicka, M. ,Werwats, A. (2002), *Lohneffekte der Zeitarbeit'*, in *DIW- Wochenbereicht*, 49, pp. 1-10

de Graaf-Zijl M., Berkhout E., (2007), *Temporary agency work and the business cycle*, in *International Journal of Manpower*, Vol. 28 Iss: 7, pp.539 – 556

Markova E., Mckay S., (2008), *Agency and migrant workers Literature Review*, Workinglives research institute, TUC Commission on Vulnerable Employment (CoVE)

McGaughey E., (2010) *Should Agency Workers be treated differently?*, LSE Legal Studies Working Paper No. 7/2010

Michon F. (2006), *Temporary agency work in Europe, in The Shadow Work Force. Perspectives on Contingent Work in the United State, Japan and Europe*, Sandra E. Gleason (Ed.), pp. 271-309

Mitlacher, L.W. (2006), *The organization of human resource management in temporary work agencies- towards a comprehensive research agenda on temporary agency work in Germany, the Netherlands and the U.S.*, in *Human Resource Management Review*, 16, pp. 67-81

Neugart M., Storrie D., (2002) *Temporary work agencies and equilibrium unemployment*, Working Papers in Economics 83, Göteborg University, Department of Economics

Nienhueser W., Matiaske W. (2005), *Effects of 'the principle of non- discrimination' on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries*, in *Industrial Relation Journal*, 37: 1, pp. 64-77

Nienhueser W. (2005), *Flexible Work = Atypical Work = Precarious Work? Introduction to the Special Issue*, in *Management Revue*, vol. 16, issue 3, pp. 299-303

Storrie D., Bergström O. (2003), *Contingent Employment in Europe and the United States*, Edward Elgar Publishing

Storrie D. (2002), *Temporary agency work in the European Union, VIII European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, in *www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf*, accessed 27June 2012

Vaes T., Vandenbrande T. (2009), *Implementing The New Temporary Agency Work Directive*, KatholiekeUniversiteit Leuven, in *https://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1268.pdf*

Viebrock E., Clasen J. (2009), *Flexicurity – a state-of-the art review*, Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe REC- WP 01/2009, RECWOWE Publication, in *www.socialpolicy.ed.ac.uk/recwowepudiac/working_papers/introduction*

Wilthagen T., Tros F., (2004), *The concept of 'flexicurity': A new approach to regulating employment and labour markets*, Transfer, European Review of Labour and Research, 10, no. 2 (Summer), pp. 166-186,.

Zappalà L. (2003), *The Temporary Agency Workers' Directive: An Impossible Political Agreement?*, in *Industrial Law Journal*, Vol. 32 No. 4 p. 310

Parte 2
La Direttiva Europea sul lavoro tramite agenzia dalle origini alla sua adozione

Evoluzione della Direttiva

Le origini della Direttiva 2008/104/CE sono da ricondurre alla Direttiva Quadro sulla salute e sicurezza dei lavoratori[16] e alla successiva Direttiva 91/383/CEE, le cui disposizioni riguardano specificatamente la salute e sicurezza dei lavoratori a tempo determinato o tramite agenzia. Il campo di applicazione e gli obiettivi della Direttiva 91/383/CEE sono enunciati negli articoli 1 e 2:

Articolo 1
Le disposizioni della presente direttiva si applicano:
1. ai rapporti di lavoro regolati da un contratto di lavoro a durata determinata, stipulato direttamente tra il datore di lavoro e il lavoratore, la cui scadenza è determinata da condizioni obiettive quali: raggiungimento di una data precisa, completamento di un evento determinato;
2. ai rapporti di lavoro tra l'agenzia che è il datore di lavoro e il lavoratore, quando quest'ultimo è messo a disposizione per lavorare per e sotto il controllo di un'impresa utilizzatrice.

Articolo 2
1. La presente direttiva è intesa a garantire che i lavoratori aventi un rapporto di lavoro contemplato all'articolo 1 beneficino, in materia di salute e sicurezza durante il lavoro, dello stesso livello di protezione di cui beneficiano gli altri lavoratori dell'impresa utilizzatrice.
2. L'esistenza di un rapporto di lavoro contemplato all'articolo 1 non può giustificare una differenza di trattamento per quanto concerne le condizioni di lavoro relative alla protezione della sicurezza e della salute durante il lavoro, con particolare riguardo all'accesso alle attrezzature di protezione individuali.
3. Le disposizioni della Direttiva 89/391/CEE nonché le direttive particolari ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della medesima, si applicano integralmente ai lavoratori che hanno un rapporto di lavoro contemplati all'articolo 1, fatte salve disposizioni più vincolanti e/o più specifiche contenute nella presente direttiva.

Secondo le disposizioni generali definite nella Sezione 2 della Direttiva, gli Stati Membri devono attuare le misure necessarie affinché:

[16] 89/391/CEE; *GU 183, 29/06/1989*.

Articolo 3 – Informazione dei lavoratori – prima di svolgere un'attività, il lavoratore venga informato sui rischi che corre
Articolo 4 – Formazione dei Lavoratori – il lavoratore riceva una formazione
Articolo 5 – Utilizzazione e sorveglianza medica dei lavoratori – i lavoratori beneficino di una adeguata e specifica sorveglianza sanitaria laddove necessario
Articolo 6 – Servizi di protezione e prevenzione – i lavoratori, servizi o persone designati a svolgere suddette attività siano informati della presenza di lavoratori che rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva

Le disposizioni particolari previste nella sezione 3 riguardano:
Fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente direttiva, gli Stati Membri adottano le misure necessarie affinché:
1. l'impresa utilizzatrice, prima che il lavoratore che ha un rapporto di lavoro contemplato all'articolo 1, punto 2) sia messo a loro disposizione, precisino all'agenzia di lavoro interinale in particolare la qualifica professionale richiesta e le caratteristiche proprie del posto di lavoro da occupare;
2. l'agenzia comunichi tutti questi elementi ai lavoratori interessati.

Gli Stati Membri hanno la facoltà di prevedere che le precisazioni che l'impresa utilizzatrice devono fornire all'agenzia conformemente al primo comma, punto 1) debbano figurare nel contratto di messa a disposizione.

Articolo 8 Lavoro tramite agenzia: responsabilità
Gli Stati Membri adottano le misure necessarie affinché:
1. fatta salva la responsabilità prevista dalla legislazione nazionale per l'agenzia di lavoro interinale, l'impresa e/o lo stabilimento utilizzatori siano, per tutta la durata della missione, responsabili delle condizioni d'esecuzione del lavoro;
2. ai fini dell'applicazione del punto 1), le condizioni di esecuzione del lavoro si limitino a quelle connesse con la sicurezza, l'igiene e la salute durante il lavoro.

In conformità alla Direttiva Quadro sulla salute e sicurezza dei lavoratori, le disposizioni della Direttiva in esame riguardano specificatamente la salute e sicurezza dei lavoratori tramite agenzia. Il 18 marzo 1999 è stato siglato un accordo quadro sul lavoro a tempo determinato[17], nella cui nell'introduzione si precisa che "le parti firmatarie hanno dichiarato che intendono valutare la necessità di un accordo analogo per il lavoro tramite agenzia interinale e hanno deciso di non inserire i lavoratori tramite agenzia interinale nella Direttiva sul lavoro a tempo determinato"[18]. Nel frattempo, nel 1997, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro aveva già tralasciato le politiche restrittive precedentemente adottate nei confronti delle agenzie private per l'impiego favorendo cosi lo sviluppo del settore[19].
Nel 2000 si è tenuto il primo incontro tra la *Union Network International* (UNI-Europa, Confederazione Sindacale Internazionale del Settore Terziario) e la *European Confederation of Private Employment Agencies* (Eurociett, che rappresenta gli interessi comuni delle

[17] Successivamente convertito nella Direttiva 1999/70/CE del 28 giugno 1999 *GU L 175 , 10/07/1999 P. 0043 – 0048.*
[18] Citato dal paragrafo (5) del Preambolo della Direttiva 2008/104/CE.
[19] Convenzione OIL 181 1997 sulle agenzie private per l'impiego. L'OIL ha adottato la Convenzione il 19 giugno 1997, uno degli obiettivi era quello di tutelare i lavoratori tramite agenzia.

agenzie per il lavoro in Europa) per promuovere il dialogo sociale in questo settore al fine di sviluppare una Direttiva specifica per il lavoro tramite agenzia. Le parti sociali hanno pubblicato 7 Dichiarazioni congiunte, la prima delle quali ha stabilito l'avvio dei negoziati: Le Parti Sociali Europee, Euro-CIETT e UNI-Europa, riunite a Bruxelles il 3 luglio 2000 si riconoscono reciprocamente come organizzazioni rappresentative del settore. Accolgono con favore l'avvio del dialogo Sociale Europeo e il sostegno ricevuto dalla Commissione Europea per consentire tali importanti discussioni.
Le parti ritengono che il dialogo sociale avrà effetti positivi su un settore di primaria importanza, a beneficio di tutte le parti coinvolte a livello europeo – lavoratori, agenzie e imprese utilizzatrici. Il dialogo sociale dovrebbe concentrarsi in particolare sui lavoratori tramite agenzia, che potrebbe svolgere un ruolo chiave nel mercato del lavoro, laddove il dialogo sociale settoriale dovrebbe mirare al miglioramento della qualità e del funzionamento del mercato europeo, dell'occupazione e delle condizioni di lavoro dei lavoratori tramite agenzia, incrementando altresì la professionalizzazione del settore.
Tuttavia, tali negoziati sono stati sospesi a causa del mancato raggiungimento di un accordo. Infatti, come riporta il preambolo della Direttiva del 2008 sul lavoro tramite agenzia nei paragrafi 6 e 7:
(6) Le organizzazioni intersettoriali di carattere generale, vale a dire l'Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro (UNICE) (4), il Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica e delle imprese di interesse economico generale (CEEP) e la Confederazione europea dei sindacati (CES), hanno comunicato alla Commissione, con una lettera congiunta del 29 maggio 2000, l'intenzione di avviare la procedura di cui all'articolo 139 del trattato. Con un'ulteriore lettera congiunta del 28 febbraio 2001 esse hanno chiesto alla Commissione di prorogare il periodo di cui all'articolo 138, paragrafo 4, di un mese. La Commissione ha concesso tale periodo e ha prorogato il termine di negoziazione fino al 15 marzo 2001.
(7) Il 21 maggio 2001 le parti sociali hanno riconosciuto che i loro negoziati sul lavoro tramite agenzia interinale non avevano condotto a un accordo.

In questo modo è stata sancita la fine del coinvolgimento delle parti sociali intersettoriali nella definizione della Direttiva. La CES ha pubblicato la seguente Dichiarazione[20]:
Nel maggio 2000, le organizzazioni CES, UNICE, e CEEP hanno avviato colloqui finalizzati alla stipula di un accordo in merito al lavoro tramite agenzia, ma un anno dopo l'avvio dei negoziati è sembrato evidente che i datori di lavoro non avrebbero accettato che le condizioni di lavoro dei lavoratori tramite agenzia fossero pari a quelle del personale direttamente impiegato presso l'impresa utilizzatrice.
In assenza di un accordo tra le parti sociali, nel 2002, la Commissione Europea ha presentato una propria proposta di Direttiva sul lavoro tramite agenzia.
Da allora, nonostante i tentativi di giungere ad un accordo, l'opposizione decisa di alcuni governi degli Stati Membri ha impedito di compiere passi in avanti in questo importante settore.
I tentativi di superare le opposizioni da parte della Presidenza finlandese nel luglio-dicembre 2006, e più recentemente da parte della Presidenza portoghese nel dicembre 2007, si sono rivelati fallimentari in ambedue i casi.

[20] *www.etuc.org/a/501*.

La prospettiva della CES

La CES si è espressa in maniera critica nei confronti delle opposizioni che dal 2002 hanno impedito l'adozione di una normativa sul lavoro tramite agenzia. Nella Dichiarazione del maggio 2003, i delegati presenti al decimo congresso CES a Praga hanno mostrato un "forte malcontento e incomprensione" segnalando in particolare l'atteggiamento di quattro Stati Membri: Danimarca, Germania, Irlanda e Regno Unito.
Dopo il fallimento dei negoziati, il dialogo sociale è stato rilanciato allo scopo di valutare congiuntamente gli obiettivi della proposta della Commissione. Nella Dichiarazione comune dell'ottobre del 2001 è stato ribadito il ruolo di rilievo delle parti sociali del settore incoraggiando l'adozione di un quadro di riferimento normativo fondato sul necessario equilibrio tra flessibilità e sicurezza. La Dichiarazione afferma che:
Le delegazioni delle parti sociali esprimono il proprio disappunto per il mancato accordo sul lavoro tramite agenzia, mentre accolgono con favore l'annuncio della Commissione Europea di una proposta di Direttiva. Le parti sociali invitano la Commissione a garantire una consultazione delle parti stesse durante la definizione della Direttiva europea sul lavoro tramite agenzia, al fine di tenere conto di eventuali opinioni e raccomandazioni.
La Direttiva europea doveva mirare al raggiungimento di un giusto equilibrio tra tutela dei lavoratori e promozione del lavoro tramite agenzia nel mercato del lavoro europeo.
Il 27 agosto 2002, la Commissione ha presentato la proposta[21] di Direttiva in un documento di 28 pagine.
Nella sezione introduttiva si afferma quanto segue:
L'economia della conoscenza si fonda sull'innovazione e sul capitale umano e richiede una maggiore capacità d'adattamento da parte delle imprese e dei lavoratori.
Il buon esito della transizione verso un'economia di questo tipo dipende pertanto dalla capacità di promuovere, di concerto con le parti sociali, formule più flessibili d'organizzazione del lavoro e di riformare l'ambiente normativo, contrattuale e giuridico, non solo per meglio conciliare flessibilità e sicurezza, ma anche per creare un maggior numero di posti di lavoro e occupazione di qualità. In tale contesto, le politiche per l'occupazione del 2001 e gli orientamenti di massima per le politiche economiche prevedevano lo sviluppo di forme diverse e flessibili di posti e contratti di lavoro.
…
Tali misure hanno contribuito all'attuazione della strategia decisa dal Consiglio europeo di Lisbona nel marzo 2000, che intendeva rendere l'economia della conoscenza dell'Unione più competitiva e più dinamica del mondo, capace di garantire una crescita economica stabile, accompagnata ad un miglioramento dell'occupazione in termini di quantità e qualità dei posti di lavoro nonché a una maggiore coesione sociale. L'Unione si doveva dotare dei mezzi che le consentissero di raggiungere la piena occupazione entro il 2010, vale a dire di un tasso d'occupazione totale pari al 70%, un tasso di occupazione femminile del 60% e del 50% per i lavoratori in età avanzata.
Come raccomandato dall'agenda sociale proposta dalla Commissione e come emerge dagli orientamenti adottati dal Consiglio Europeo di Nizza, l'Unione avrebbe dovuto avvalersi di tutti gli strumenti a sua disposizione per promuovere la creazione di posti di lavoro di qualità, diversificare le forme d'occupazione e conciliare flessibilità e sicurezza.

---

[21] *Gazzetta Ufficiale 203 E , 27/08/2002 P. 0001– 0005*; *http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52002PC0149:EN:HTML*.

Una delle azioni per raggiungere tale obiettivo prioritario consisteva proprio nei negoziati tra le parti sociali, tuttavia, a fronte del loro fallimento, si è reso necessario definire una regolamentazione simile a quella già presente in materia di lavoro a tempo determinato a tempo parziale.

Nella sezione 2.3 (Lavoro temporaneo e qualità dell'occupazione)[22] della proposta si afferma quanto segue:
In tale contesto, s'impone il confronto tra le condizioni di lavoro del lavoratore temporaneo e quelle del lavoratore che nell'impresa utilizzatrice esegue compiti simili e che il lavoratore temporaneo affianca o sostituisce durante il suo contratto.
…
La differenza principale in termini di qualità intrinseca pare essere legata alla retribuzione. Benché non esistano dati sul rapporto tra il salario dei lavoratori temporanei e quello dei lavoratori dell'impresa utilizzatrice, le cifre disponibili indicano che in media i lavoratori temporanei tendono a essere meno retribuiti.[23]
…
Occorre inoltre tenere presente che la disponibilità a svolgere un lavoro temporaneo varia sensibilmente. Quasi un terzo dei lavoratori temporanei dichiara una preferenza per questo tipo d'occupazione, in genere a causa della flessibilità che esso comporta, della libertà di scelta del datore di lavoro e della possibilità di effettuare varie esperienze professionali, migliorando così la propria occupabilità.
…
La questione fondamentale è capire se il lavoro temporaneo può condurre a rapporti di lavoro più stabili e più lunghi, infondendo così una certa sicurezza nei lavoratori, o se li mantiene in un rapporto che, precario per natura, è suscettibile di generare un'insicurezza permanente. Le cifre dipingono un quadro ottimistico: a seconda dei paesi, tra il 29 e il 53% dei lavoratori temporanei trova un'occupazione a tempo indeterminato nell'anno che segue l'assunzione da parte dell'impresa di fornitura di lavoro temporaneo.
…
Per quanto concerne la salute e la sicurezza, la terza indagine europea sulle condizioni di lavoro (2000) della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro mostra come le condizioni di lavoro siano peggiori per i lavoratori temporanei che non per i lavoratori con altri tipi di contratti. I lavoratori temporanei sono più esposti a rischi fisici (posizioni disagevoli, vibrazioni, rumore) e devono fare fronte a un carico di lavoro maggiore e a ritmi più intensi rispetto ai lavoratori a tempo determinato o indeterminato.

La sezione 3 (giustificazione dell'iniziativa) contiene quanto segue[24]:
La necessità d'intraprendere un'azione comunitaria nell'ambito del lavoro temporaneo è giustificata da varie ragioni.
In primo luogo, si riscontra a livello comunitario l'esigenza di estendere ad altri Stati membri il principio di non discriminazione tra i lavoratori temporanei e i lavoratori comparabili delle imprese utilizzatrici, già in vigore in nove paesi. La proposta di direttiva offrirà un quadro

[22] Pag.3.
[23] La proposta presenta a questo punto una serie di esempi circa le differenza tra i livelli retributivi dei lavoratori tramite agenzia e quelli dei dipendenti direttamente assunti dalle imprese presso cui sono in missione.
[24] Pag. 9.

stabile per lo sviluppo del lavoro temporaneo. Garantendo una base minima di diritti ai lavoratori temporanei, aumenterà l'attrattiva del settore. Richiamando un maggior numero di lavoratori, amplierà le possibilità di scelta per le imprese utilizzatrici, le quali, potendo attingere a una riserva più ampia di candidati, potranno così meglio soddisfare le loro esigenze di flessibilità. La direttiva porrà dunque le basi di una nuova espansione del settore, contribuirà alla completa realizzazione del suo potenziale d'occupazione e migliorerà il funzionamento del mercato del lavoro.
In secondo luogo, per promuovere il lavoro temporaneo occorre preparare il terreno a livello comunitario per la soppressione delle restrizioni o delle limitazioni che vincolano il ricorso al lavoro temporaneo e che non sono più giustificate da ragioni d'interesse generale o di tutela dei lavoratori.
È inoltre urgente completare la legislazione comunitaria esistente – le direttive del Consiglio 91/383/CEE, 97/81/CE e 1999/70/CE – che hanno già definito il principio di non discriminazione nell'ambito delle relazioni di lavoro atipiche. Nel settore della sanità e della sicurezza, il principio di non discriminazione tra i lavoratori temporanei e i lavoratori comparabili dell'impresa utilizzatrice è già in vigore.
Da ultimo, un quadro legislativo comunitario concernente i lavoratori temporanei risponderà a quanto auspicato dalle parti sociali interprofessionali a livello comunitario, le quali avevano lanciato, nel maggio 2000, negoziati per definire tale quadro. Ciò risponderà anche alle aspettative delle parti sociali del settore interinale che, in una dichiarazione comune dell'8 ottobre 2001, riconoscevano la necessità di una direttiva comunitaria in questo settore. A tale proposito, è opportuno notare che nel suo contributo al vertice europeo di Barcellona, la Confederazione internazionale delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo – EuroCIETT – accoglie con soddisfazione una direttiva sul lavoro temporaneo che si pone l'obiettivo d'instaurare il giusto equilibrio tra la protezione dei lavoratori e la creazione di posti di lavoro.

La sezione 5 (elementi della proposta) presenta in maniera dettagliata gli articoli per una Direttiva. Come già evidenziato, la parte più controversa è la relazione inclusa nel capitolo II *Condizioni di lavoro e d'occupazione* che enuncia il principio di non discriminazione introdotto all'articolo 5[25]:
1. Per quanto concerne le condizioni di base di lavoro e d'occupazione, incluse quelle che dipendono da una specifica anzianità lavorativa, i lavoratori temporanei, nel corso della loro prestazione, ricevono un trattamento almeno equivalente a quello di cui gode un lavoratore comparabile, salvo che ragioni oggettive giustifichino un trattamento diverso. Se del caso, si applica il principio del *pro rata temporis*.

Poiché l'interesse della Commissione verso le condizioni di lavoro dei lavoratori part-time e a tempo determinato della Direttiva 91/383/CEE è legato alla Direttiva Quadro sulla salute e sicurezza, il testo mostra una notevole attenzione verso l'idea di uguaglianza, precisando nell'articolo la necessità di garantire condizioni di base di lavoro e d'occupazione, incluse quelle che dipendono da una specifica anzianità di servizio e trattamento almeno equivalenti a quello di cui gode un lavoratore comparabile. Come emerge dal comunicato stampa di un dibattito del Consiglio nell'ottobre 2004[26] il Consiglio dell'Unione Europea non ha pienamente approvato la proposta:

[25] Pag.15.
[26] *82125.Council Press release Oct 2004.pdf* Purtroppo il testo integrale del dibattito non è accessibile in quanto le trascrizioni degli incontri del Consiglio non sono accessibili per diversi anni.

Il Consiglio ha proceduto ad un dibattito orientativo sul progetto di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio sulle condizioni di lavoro dei lavoratori tramite agenzia (docc. 7430/02 e 15098/02), con particolare riferimento alla questione della parità di retribuzione e di condizioni di lavoro. Dal dibattito è emersa la necessità che il Consiglio possa pervenire ad un compromesso accettato da tutti, e in tale contesto, la Presidenza si impegnò a proseguire la propria attività.
Il progetto di Direttiva era inteso a stabilire un equilibrio tra flessibilità e sicurezza del posto di lavoro, a completamento di un pacchetto di misure volte a regolamentare le condizioni di lavoro dei cosiddetti "lavoratori atipici". Il lavoro tramite agenzia è considerato un fattore chiave per rispondere alle esigenze di riforma economica elaborata dal Consiglio europeo di Lisbona (marzo 2000), poiché consente la crescita dell'occupazione, da un lato, contribuendo ad una maggiore competitività, dall'altro.
Il lavoro sulla Direttiva è stato sospeso per diversi anni dopo che la Commissione ha pubblicato la Proposta del 2002. Tuttavia, nel 2005 il Consiglio Europeo l'ha ritenuto fondamentale per il rilancio della Strategia di Lisbona indicando nuovamente come priorità la crescita e l'occupazione. Ha approvato le Linee di Orientamento Integrate per la Crescita e l'Occupazione per il periodo 2005-2008[27], finalizzate alla promozione della flessibilità unitamente alla sicurezza occupazionale nonché alla riduzione della segmentazione del mercato con riguardo al ruolo delle parti sociali.
Nel frattempo, alla luce delle funzioni che sono chiamate a svolgere, le parti sociali hanno elaborato e pubblicato una Dichiarazione Congiunta sul dialogo sociale, in conformità con l'articolo 5 (1) della Decisione della Commissione del 1998. Nella Dichiarazione si afferma come "Ciascun comitato stabilirà, di concerto con la Commissione, il proprio regolamento di procedura". Tale Dichiarazione è stata pubblicata il 20 ottobre 2006, allo scopo di definire obiettivi e procedure.

Articolo 1 – Obiettivi
Gli obiettivi del comitato sono:
- Sviluppare e promuovere il dialogo sociale nel settore,
- Presentare all'Unione Europea e ad altre istituzioni valutazioni sugli sviluppi a livello comunitario che possano avere effetti sul settore.

Articolo 2 – Procedure
Per raggiungere tali obiettivi, il comitato deve, tra le altre cose:
- Lavorare in uno spirito di cooperazione e consenso;
- Riunirsi almeno una volta all'anno;
- Adottare un programma pluriennale di lavoro, sulla base di questioni specifiche e congiuntamente concordate;
- Organizzare l'implementazione del programma di lavoro in maniera flessibile, istituendo gruppi di lavoro ad hoc se necessario;
- Promuovere il dibattito e l'implementazione di politiche, dichiarazioni e raccomandazioni adottate dal Comitato;
- Valutare e aggiornare periodicamente il proprio programma di lavoro,

[27] Conclusioni della Presidenza , Bruxelles 15/16 dicembre 2005, pagg. 5/6 and Allegato 2. Pubblicate il 30 gennaio 2006. *www.european-council.europa.eu/council-meetings/conclusions*.

• Collaborare a stretto contatto con il Segretariato della Commissione coinvolgendo i funzionari della Commissione nella discussione se del caso.

Nel marzo del 2007 le parti sociali hanno preso parte al dibattito sulla Flexicurity pubblicando una Dichiarazione Congiunta il 28 marzo 2007. Tale Dichiarazione sottolinea l'importanza del lavoro tramite agenzia nell'Unione Europea:

Il lavoro tramite agenzia ha acquisito crescente rilievo all'interno dell'Unione Europea. Nel 2004, costituiva circa l'1,5% dell'occupazione totale nei Paesi dell'ex UE-15, con 2,5 e 3 milioni di lavoratori tramite agenzia (a tempo pieno) e più di 7 milioni di lavoratori in totale, impiegati presso circa 20 mila imprese, in un settore che registra un fatturato annuo di oltre 75 miliardi Euro. Negli Stati Membri di più recente accesso per i quali sono disponibili i dati, i livelli occupazionali vanno dallo 0,5% in Polonia, Slovacchia e Slovenia, fino all'1,4% in Ungheria.

Il lavoro tramite agenzia rappresenta un settore in crescita, variamente regolato nella maggior parte degli Stati Membri da un insieme di norme, contratti collettivi di lavoro e autoregolamentazioni.

È significativo che le parti proseguano affermando:

le agenzie non intendono basare la concorrenza a danno dei diritti dei lavoratori e delle condizioni di lavoro (*articolo* 5)

e nell'*articolo 6:*

il lavoro tramite agenzia può contribuire in varia misura a:

• *Creare percorsi di transizione tra disoccupazione e occupazione* contribuendo, per esempio, ad agevolare l'ingresso o il reinserimento nel mercato del lavoro.

• *Facilitare la transizione tra scuola e mondo del lavoro.* Nella maggior parte degli Stati Membri, circa la metà dei lavoratori tramite agenzia ha meno di 25 anni e una elevata percentuale di questi erano studenti prima di iniziare a lavorare tramite agenzia. Quando le missioni assegnate sono in linea con le aspettative e le competenze dei lavoratori, il lavoro tramite agenzia può costituire il primo accesso al mercato del lavoro nonché una opportunità per acquisire esperienza. Le agenzie per il lavoro rappresentano per gli studenti lavoratori una opportunità per finanziare interamente o parzialmente i propri studi.

• *Migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro*. Le agenzie contribuiscono a facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel mercato. In virtù della natura della loro attività, le agenzie per il lavoro svolgono un ruolo chiave di facilitatore nella transizione dal lavoro tramite agenzia a un impiego stabile. In numerosi Stati Membri, le agenzie per il lavoro e i sindacati hanno creato strutture specifiche per la formazione e investito nella formazione professionale dei lavoratori tramite agenzia.

• *Facilitare la conversione dei contratti di lavoro.* Il lavoro tramite agenzia può contribuire ad una transizione da un contratto di lavoro tramite agenzia ad un contratto a tempo determinato o a un contratto a tempo indeterminato. Tale funzione di "trampolino di lancio" verso diverse tipologie contrattuali può essere promossa da programmi di formazione professionale e orientamento forniti dalle agenzie per il lavoro. Inoltre, in numerosi Stati Membri, le agenzie possono stipulare contratti a tempo determinato o specifici accordi anche a tempo indeterminato (lavoro part-time, assenza di missioni nei periodi di frequenza scolastica) per una migliore conciliazione vita-lavoro.

Articolo 7

Al fine di raggiungere un giusto equilibrio tra la tutela dei lavoratori tramite agenzia promuovendo al contempo il ruolo positivo che le agenzie svolgono nel mercato del lavoro europeo, Eurociett e UNI-Europa pongono l'attenzione su una serie di temi di rilievo:

7.1 Promozione della qualità del lavoro tramite agenzia sulla base del principio di parità di trattamento secondo due direttrici:

7.1.1 Obblighi di parità di trattamento che derivano dalla rapporto di lavoro tra un datore e un lavoratore, vale a dire agenzia e lavoratore interinale;

7.1.2 Obblighi di parità di trattamento che derivano dal fatto che i lavoratori tramite agenzia sono mandati in missione presso l'impresa utilizzatrice e sotto il controllo della stessa.

7.2 In conformità con la legislazione e la prassi nazionale, i diritti e i benefici concessi ai lavoratori tramite agenzia possono risultare da obblighi legali, essere garantiti sulla base del principio di parità di trattamento (definito all'articolo 7.1) e eventualmente, specificatamente garantiti dalle agenzie per il lavoro. Tali diritti devono essere definiti in maniera precisa.

7.3 Le agenzie per il lavoro e le imprese utilizzatrici non possono sostituire lavoratori in sciopero con lavoratori tramite agenzia.

7.4 I lavoratori tramite agenzia sono impiegati dalle agenzie che pertanto sono sottoposte agli obblighi in capo ai datori di lavoro e i lavoratori tramite agenzia sono tutelati dalla legislazione lavoristica vigente.

7.5 Trasparenza delle tutele concesse ai lavoratori: la gestione congiunta da parte delle parti sociali di determinate tutele (ad es. sistemi di previdenza complementare, formazione professionale) rappresentano un benchmark importante per il settore.

7.6 Al fine di migliorare la tutela occupazionale e sociale dei lavoratori, occorre impegnarsi per garantire il rispetto dei diritti e delle tutele dei lavoratori anche negli intervalli tra le missioni.

7.7 Promuovere l'accesso alla formazione professionale dei lavoratori tramite agenzia.

7.8 Promuovere la collaborazione con i servizi pubblici per l'impiego, al fine di contribuire alla reintegrazione dei disoccupati nel mercato del lavoro.

7.9 Promuovere la ratifica della Convezione OIL 181 quale quadro regolatorio di riferimento internazionale per la regolamentazione del lavoro tramite agenzia.

7.10 Eurociett e Uni-Europa si dichiarano contrarie a qualunque forma di concorrenza sleale, pratiche illegali e lavoro sommerso da contrastare eventualmente mediante licenze (che possano prevedere garanzie a livello economico) certificazioni, ispezione o registrazione. In ogni caso, tali previsioni nazionali devono essere proporzionate, non discriminatorie e obiettive e non devono mirare a ostacolare lo sviluppo del settore.

7.11 Promuovere il dialogo sociale nel settore a livello nazionale: la contrattazione collettiva rappresenta una delle modalità maggiormente efficaci per definire il quadro regolatorio tenendo conto delle specificità del settore.

7.12 Garantire che ciascuna della parti coinvolte nella relazione triangolare (lavoratori, agenzia e impresa utilizzatrice) contratti su base volontaria. Nessun lavoratore può subire discriminazioni sulla base di tale regola.

7.13 Revisione periodica delle restrizioni e dei divieti che esistono in relazione all'uso del lavoro tramite agenzia eliminando quelli ingiustificati, non obiettivi o proporzionali.

7.14 Revisione ed eliminazione degli oneri amministrativi o burocratici in eccesso che impediscano lo sviluppo del settore.

7.15 Prevedere misure che mirano a favorire altre forme di lavoro a tempo determinato rispetto al lavoro tramite agenzia, inclusa la durata delle missioni ed il rinnovo dei contratti.

Eurociett e UNI-Europa riconoscono e rispettano il ruolo del settore pubblico nel finanziare programmi destinati ai lavoratori disoccupati.
7.16 Garantire che la legislazione nazionale preveda misure di implementazione delle norme europee. In caso contrario, la legislazione deve essere modificata. Le autorità di vigilanza devono disporre di maggiori risorse per meglio controllare e coordinare le proprie attività.
7.17 Garantire una più profonda comprensione della realtà del settore attraverso la realizzazione di ricerche sul campo selezionando le migliori pratiche esistenti.

All'articolo 9, le parti intendono richiamare l'attenzione sull'assenza di regolamentazione del lavoro tramite agenzia in alcuni Stati Membri:
Eurociett e UNI-Europa stabiliscono che laddove non esista una regolamentazione nazionale sul lavoro tramite agenzia, i diritti e gli obblighi in capo a ciascuna delle parti coinvolte (agenzia, lavoratore e impresa utilizzatrice) devono essere definiti sulla base della Convenzione OIL 181, con particolare riferimento alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dove l'impresa utilizzatrice ha una specifica responsabilità e dove deve essere garantito il coordinamento con l'agenzia e i lavoratori.

Infine all'articolo 10 le parti si impegnano a contribuire attivamente al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori tramite agenzia:
Poiché il lavoro tramite agenzia può svolgere un ruolo positivo nel mercato del lavoro, il comitato per il dialogo sociale continuerà a lavorare per migliorare le condizioni occupazionali e di lavoro dei lavoratori tramite agenzia.

In appendice viene presentata una lista di esempi, prima positivi e poi negativi delle pratiche in uso negli Stati Membri, con particolare riferimento agli Stati che hanno attuato buone pratiche.

Indubbiamente tale dichiarazione, ed in particolare il riferimento ai principi di parità di trattamento di cui all'articolo 7, ha fornito un contributo notevole al progresso della Direttiva. Nel dicembre 2007, il Consiglio Europeo ha approvato i principi comuni di flexicurity al fine di raggiungere un equilibrio tra flessibilità e sicurezza nel mercato del lavoro.[28] Il Presidente ha dichiarato:
Con riferimento alle politiche per l'occupazione e alle politiche sociali, il Consiglio Europeo approva l'accordo sui principi comuni di flexicurity adottato dal Consiglio il 5 e 6 dicembre 2007 e invita gli Stati Membri a prenderne buona nota nella messa a punto e nell'attuazione di politiche nazionali orientate alla flessicurezza. Il Consiglio europeo si compiace dell'analisi comune delle parti sociali europee sui mercati del lavoro e sottolinea il loro ruolo importante nella concezione, nell'attuazione e nel controllo di politiche in questa materia.

Tuttavia il paragrafo 23 (paragrafo finale) del Preambolo della Direttiva conclude sottolineando la necessità della Direttiva:
poiché l'obiettivo della presente direttiva, ossia l'istituzione di un quadro armonizzato a livello comunitario per la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, non può essere realizzato in misura sufficiente dagli Stati Membri

[28] Conclusioni della Presidenza del Consiglio tenutosi il 14 dicembre 2007, pubblicate il 14 febbraio 2008, p.14, par.49. *www.european-council.europa.eu/council-meetings/conclusions*.

Solamente un anno dopo il dibattito sulla flexicurity le parti sociali hanno pubblicato una importante Dichiarazione Congiunta sul progetto di Direttiva pubblicato dalla Commissione nel 2002 di cui si riporta il testo integrale:
Eurociett e UNI-Europa, le parti sociali europee per il lavoro tramite agenzia, si rivolgono al Consiglio, alla Commissione e al Parlamento Europeo al fine di fornire un contributo al dibattito sul progetto di Direttiva sulle condizioni di lavoro dei lavoratori tramite agenzia come modificato dalla Commissione nel 2002 a seguito della prima lettura da parte del Parlamento.

Linee guida per un quadro normativo UE sul lavoro tramite agenzia (LTA)

1. UNI-Europa e Eurociett ritengono che un quadro normativo UE sul lavoro tramite agenzia (LTA) sia necessario tanto nell'interesse delle imprese quanto dei lavoratori.

2. UNI-Europa e Eurociett ritengono che l'integrazione europea ed il corretto funzionamento del mercato interno richiedano un quadro regolatorio per il LTA che si applichi a tutti gli Stati Membri e a tutti i lavoratori tramite agenzia. Nessuno Stato Membro può essere escluso dall'ambito di applicazione della direttiva sul LTA.

3. UNI-Europa e Eurociett ritengono altresì che la proposta di Direttiva sul LTA debba essere analizzata in maniera indipendente, tanto nel merito, quanto in termini di impatto sulle condizioni di lavoro e sui mercati.

4. UNI-Europa e Eurociett ritengono che la normativa proposta debba al contempo a) garantire adeguata tutela ai lavoratori tramite agenzia e promuovere il ruolo delle agenzie nel mercato del lavoro, b) fornire un quadro di riferimento normativo per il lavoro tramite agenzia che contribuisca a contrastare la concorrenza sleale da parte di agenzie e/o imprese utilizzatrici, riducendo gli abusi e pratiche illegali.

5. A tal fine, la normativa deve garantire il principio di parità di trattamento in termini di condizioni di lavoro nei confronti dei lavoratori tramite agenzia per il buon funzionamento del settore nonché del mercato del lavoro europeo nel suo complesso.

6. UNI-Europa e Eurociett ritengono che la legislazione debba promuovere il dialogo sociale, la contrattazione collettiva e relazioni industriali efficienti nel settore.

7. UNI-Europa e Eurociett sottolineano da un lato la necessità di individuare gli ostacoli di natura giuridica o amministrativa che possono limitare le opportunità di sviluppo del lavoro tramite agenzia e, se del caso, eliminarli. Dall'altro, riconoscono la necessità di stabilire alcune restrizioni per contrastare eventuali abusi, prevenendo il potenziale peggioramento delle condizioni dei lavoratori.

8. UNI-Europa e Eurociett concordano sul fatto che i sistemi di licenza (che possono includere garanzie economiche), certificazione, ispezione o registrazione possono contribuire allo sviluppo del settore, a condizione che tali sistemi siano proporzionali, non discriminatori e obiettivi e che non mirino ad ostacolare lo sviluppo del lavoro tramite agenzia.

9. La Direttiva dovrebbe tener conto della Convenzione OIL 181 e della Raccomandazione 188 sulle agenzie per l'impiego private adottata nel 1997. La Direttiva dovrebbe anche promuovere la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva sulla base di negoziati volontari come garantito dalle Convenzioni OIL 87 e 98.

10. Le disposizioni della Direttiva si applicano fermo restando la normativa o prassi nazionali che vietano di sostituire lavoratori in sciopero con lavoratori tramite agenzia interinale.

Contributo del lavoro tramite agenzia al mercato del lavoro

11. UNI-Europa e Eurociett riconoscono che il lavoro tramite agenzia può, in determinate condizioni, svolgere un ruolo positivo nel mercato del lavoro e contribuire a soddisfare i requisiti posti dalla strategia di Lisbona.

12. UNI-Europa e Eurociett ritengono che le agenzie per il lavoro non devono esercitare concorrenza a scapito dei diritti dei lavoratori e delle condizioni di lavoro.

Riesame delle restrizioni

13. UNI-Europa e Eurociett riconoscono che il lavoro tramite agenzia soddisfa esigenze specifiche tanto delle imprese quanto dei lavoratori integrando altre forme di occupazione.

14. UNI-Europa e Eurociett ritengono che le restrizioni e i divieti al ricorso al lavoro tramite agenzia debbano essere proporzionati, non discriminatori e obiettivi. Sono necessarie valutazioni ed esami periodici parte degli Stati Membri – o dalle parti sociali coinvolte nel caso le restrizioni o i divieti vengano stabiliti dalla contrattazione collettiva – ai fini di garantire il rispetto di tali requisiti. Restrizioni non giustificate al ricorso al lavoro tramite agenzia devono essere eliminate.

Principio di non discriminazione

15. UNI-Europa e Eurociett concordano sul fatto che il principio di non discriminazione debba applicarsi alle condizioni di base di lavoro e occupazionali dei lavoratori tramite agenzia.

16. Il principio di non discriminazione si applica a decorrere dal momento di inizio della missione a meno che non sia diversamente stabilito a livello nazionale dalle parti sociali e/o organismi tripartiti.

17. Le condizioni base di lavoro e occupazionali dei lavoratori tramite agenzia sono, per la durata della missione presso l'impresa utilizzatrice, almeno pari a quelle:
- del lavoratore comparabile che svolge stessa o analoga mansione presso l'azienda utilizzatrice o,
- che si applicherebbero se tali lavoratori fossero stati assunti direttamente dall'impresa per svolgere la medesima mansione;

Deroghe al principio di non discriminazione

18. Gli Stati Membri, possono, previa consultazione delle parti sociali rappresentative, dare alle parti stesse la possibilità di rinnovare o concludere contratti collettivi, che, pur fornendo adeguata tutela ai lavoratori tramite agenzia, possono derogare al principio di non discriminazione descritto al paragrafo 15.

19. Tuttavia, in alcuni Paesi, deroghe specifiche possono rendersi necessarie in virtù del grado di sviluppo del settore, delle regolamentazioni e delle relazioni industriali nell'UE a 27, così come di specifiche caratteristiche ed esigenze dei mercati. Tali soluzioni possono includere disposizioni transitorie prima della piena attuazione della legislazione, e/o altre forme di adattamento (come un periodo iniziale prima dell'acquisizione di determinati diritti), da concordare con le parti sociali nazionali e/o organismi tripartiti, secondo le prassi nazionali.

20. UNI-Europa e Eurociett sottolineano come, in molti Paesi, l'attuazione del principio di non discriminazione avviene mediante la contrattazione collettiva, sulla base di un quadro regolatorio soddisfacente che garantisca un determinato equilibrio. La Direttiva dovrebbe pertanto tenere conto di tali pratiche e favorire suddetto approccio.

21. Con riferimento ai livelli retributivi, gli Stati Membri possono, previa consultazione delle parti sociali, prevedere una deroga al principio di non discriminazione di cui al paragrafo 15 per i lavoratori che hanno stipulato un contratto di lavoro a tempo indeterminato con l'agenzia di somministrazione che garantisca pertanto la corresponsione di una retribuzione adeguata anche negli intervalli tra le missioni.

Politiche attive del mercato del lavoro

22. Le norme che disciplinano i contratti di lavoro tramite agenzia non devono ostacolare il ricorso alle politiche attive del mercato del lavoro rispetto ad altre forme di lavoro flessibile. In tale contesto, il lavoro tramite agenzia può, previo accordo con le parti sociali, essere soggetto a specifiche disposizioni a livello nazionale in relazione all'applicazione del principio di non discriminazione.

Riferimento ad altre Direttive UE

23. La Direttiva sul distacco dei lavoratori (96/71/CE), che si applica pienamente ai lavoratori temporanei transfrontalieri, e che riguarda termini e condizioni di lavoro del lavoratore inviato presso un altro Stato Membro dell'UE è di particolare rilievo. Come indicato nel programma congiunto 2008/2009, Eurociett e UNI-Europa dedicheranno una particolare attenzione all'implementazione della Direttiva 96/71/CE siglando una Dichiarazione Congiunta. Eurociett e UNI-Europa istituiranno un Osservatorio Europeo sulle attività transfrontaliere nell'ambito del lavoro tramite agenzia.

24. Le parti sociali sottolineano inoltre come la Direttiva 91/383/CEE si applichi pienamente al lavoro tramite agenzia, con l'obiettivo di garantire che i lavoratori beneficino, in termini di salute e sicurezza sul lavoro, dello stesso livello di tutela riservato ai lavoratori direttamente impiegati presso l'impresa utilizzatrice.

Follow up

25. La presente dichiarazione congiunta sarà ampiamente promossa dalle istituzioni competenti e dalle parti interessate per contribuire attivamente al dibattito in corso sulla Direttiva sul lavoro tramite agenzia che proseguirà nei prossimi mesi.

La presente Dichiarazione costituisce l'ultimo atto congiunto delle parti sociali in riferimento allo sviluppo della Direttiva. Eurociett e UNI-Europa hanno successivamente presentato due

ulteriori dichiarazioni. La prima riguardava l'impegno a proseguire il dialogo sociale anche dopo l'adozione della Direttiva.
Il 3 dicembre 2009, le parti hanno lanciato ufficialmente l'Osservatorio sulle attività transfrontaliere nell'ambito del lavoro tramite agenzia per fornire un'analisi del movimento transfrontaliero di lavoratori e imprese con particolare riferimento all'impatto delle Direttive sul distacco dei lavoratori e sul lavoro tramite agenzia.
La seconda dichiarazione, anch'essa del 3 dicembre 2009, riguardava la formazione dei lavoratori tramite agenzia. In essa vengono presentati i risultati della ricerca svolta e le eventuali criticità.

LA DIRETTIVA

La Direttiva 2008/104/CE è stata adottata il 19 novembre 2008. Viene riprodotta integralmente in appendice al presente contributo, tuttavia appare opportuno evidenziare alcuni degli elementi più significativi.
1. Il lungo processo di evoluzione che ha portato all'adozione della Direttiva, ha contribuito a renderla differente rispetto al progetto iniziale e dunque anche maggiormente ambiziosa. Come detto, la Direttiva 2008/104/CE deriva dalla Direttiva Quadro sulla salute e sicurezza dei lavoratori e mira a garantire la parità di trattamento tra lavoratori tramite agenzia e i lavoratori assunti direttamente dall'impresa utilizzatrice, tenendo conto della Direttiva 91/383/CEE sul lavoro a tempo determinato e temporaneo.
2. Per regolamentare l'occupazione dei lavoratori tramite agenzia, la Commissione aveva inizialmente agito in conformità col Trattato di Lisbona in termini di coinvolgimento delle parti sociali, ritenendo probabilmente che le parti sociali stesse avrebbero esercitato i propri diritti ai sensi dell'articolo 155 (ex 139 TCE) pervenendo autonomamente ad un accordo:

Il dialogo fra le parti sociali a livello di Unione può condurre, se queste lo desiderano, a relazioni contrattuali, compresi accordi.

Se le parti sociali avessero intrapreso questa strada, la Direttiva non sarebbe stata necessaria. Nel maggio 2000 le parti sociali informarono la Commissione della volontà di avviare il processo di negoziazione, ma l'anno successivo dovettero riconoscere la mancata possibilità di giungere ad una conclusione positiva. In tali circostanze, le parti sociali riuscirono comunque ad imporsi come parti negoziali. Nonostante l'incapacità di giungere ad un accordo ai sensi dell'articolo 155, il loro contributo alla formulazione della Direttiva è stato particolarmente significativo. La dichiarazione de maggio 2008, ed in particolare il riferimento al principio di non discriminazione, ha presumibilmente rappresentato il principale fattore che ha portato all'adozione della Direttiva nel novembre dello stesso anno. La Direttiva, nella sua formulazione, è infatti molto simile alla Dichiarazione delle parti sociali del maggio 2008.

L'articolo 1 della Direttiva definisce il proprio campo di applicazione, da intendersi come il rapporto triangolare tra lavoratore, agenzia e impresa utilizzatrice. L*'articolo* 3.2 chiarisce altresì come gli Stati Membri non possano limitare il campo di applicazione al fine di escludere i lavoratori part-time o a tempo determinato, o persone che hanno un contratto o un rapporto di lavoro con un'agenzia.

3. Sebbene il campo di applicazione della Direttiva sia la somministrazione a tempo determinato, non vengono posti limiti né alla durata del rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'agenzia né alla durata della missione.

4. *L'articolo* 2 definisce l'ambizioso obiettivo della Direttiva, riconoscendo la necessità di tutelare i lavoratori contrastando lo sfruttamento e promuovendo al contempo lo sviluppo di forme di lavoro flessibili, garantendo:
… la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale … tenendo conto nel contempo della necessità di inquadrare adeguatamente il ricorso al lavoro tramite agenzia interinale al fine di contribuire efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili.

È ipotizzabile che le difficoltà riscontrate dalle parti sociali siano da ricondursi al potenziale conflitto tra il desiderio di tutela dei lavoratori e quello di flessibilità dei datori.

5. *L'articolo* 2 riconosce l'agenzia come datore di lavoro, nonostante questo non sia un requisito necessario. Afferma infatti come l'obiettivo della Direttiva debba essere raggiunto:
"…riconoscendo tali agenzie quali datori di lavoro,…"
Secondo il paragrafo (c) dell'*articolo* 3 "Definizioni" non è necessario che sussista un contratto di lavoro tra il lavoratore e l'agenzia:
"lavoratore tramite agenzia interinale": il lavoratore che sottoscrive un contratto di lavoro o inizia un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale

Tuttavia, l'*articolo* 6 paragrafo 2 suggerisce la sussistenza di un contratto di lavoro tra l'agenzia e il lavoratore durante la missione, prevedendo di fatto disposizioni relative al periodo successivo alla conclusione della stessa:

Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché 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 interinale al termine della sua missione.

Anche il paragrafo (f) è di particolare rilievo in quanto definisce "le condizioni di base di lavoro e di occupazione", vale a dire ciò a cui il lavoratore ha diritto quando viene assegnato a un'impresa. Tale previsione acquisisce notevole importanza in relazione all'annosa questione della parità di trattamento definita all'*articolo* 5:
«condizioni di base di lavoro e d'occupazione»: 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 relative a:
i) l'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi;
ii) la retribuzione.

6. L'*articolo* 4 richiede il "riesame dei divieti e delle restrizioni" relativi all'uso dei lavoratori tramite agenzia. È significativo come, riconoscendo il ruolo che Direttive precedenti hanno avuto nello sviluppo della Direttiva 2008/104/CE, l'*articolo*, al paragrafo 1 consenta la

presenza di restrizioni al ricorso a lavoratori tramite agenzia per garantire il rispetto delle "prescrizioni in materia di salute o sicurezza sul lavoro".

Con riferimento all'*articolo* 2, restrizioni sono altresì consentite ove necessario, per "garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi".

Il paragrafo 3 riconosce che restrizioni al ricorso al lavoro tramite agenzia possono essere previste dai contratti collettivi e impone una revisione delle stesse per verificare la validità della loro sussistenza.

Il paragrafo 4 afferma:
I paragrafi 1, 2 e 3 lasciano impregiudicati i requisiti nazionali in materia di registrazione, autorizzazione, certificazione, garanzia finanziaria o controllo delle agenzie di lavoro interinale.

7. L'*articolo* 5 è il primo di una serie di articoli del Capo II, il cui titolo Condizioni di Lavoro e Occupazione stabilisce i principi di parità di trattamento.

Il paragrafo 1 afferma:
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.
Tale paragrafo enuncia lo scopo principale della Direttiva; l'impresa utilizzatrice non potrà sfruttare il lavoratore offrendo termini e le condizioni meno favorevoli rispetto a quelli riservati agli altri lavoratori. Il paragrafo prosegue estendendo la definizione di condizioni di base di lavoro e di occupazione di cui all'articolo 3 (f) enunciando alcuni requisiti legislativi che devono essere rispettati, dettagliando ulteriormente ed indicando le disposizioni da attuare per garantire il rispetto della legge:

Ai fini dell'applicazione del primo comma le regole in vigore nell'impresa utilizzatrice riguardanti:
a) la protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento e la protezione dei bambini e dei giovani; e
b) 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.

Gli altri paragrafi dell'articolo ribadiscono come lo scopo della Direttiva sia quello di garantire ai lavoratori tramite agenzia gli stessi termini e condizioni di lavoro dei dipendenti dell'impresa a cui sono assegnati. Il paragrafo 2 consente agli Stati Membri di concedere una deroga al paragrafo 1 qualora i lavoratori legati a un'agenzia da un contratto a tempo indeterminato continuino a essere retribuiti nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra. I paragrafi 3 e 4 consentono agli Stati Membri di autorizzare le parti sociali a concludere accordi collettivi in deroga al paragrafo 1.

L'ultimo comma impone agli Stati Membri di adottare misure antielusive con riferimento alla durata della missione. Si intende infatti evitare che la durata della missione sia inferiore a quella che consentirebbe al lavoratore l'acquisizione di tutti i diritti e le tutele, incluse quelle condizionate alla durata della missione stessa. Il paragrafo 5 prevede quindi:
Gli Stati membri adottano le misure necessarie, conformemente alla legislazione e/o le pratiche nazionali, per evitare il ricorso abusivo all'applicazione del presente articolo e, in particolare, per prevenire missioni successive con lo scopo di eludere le disposizioni della presente direttiva. Essi informano la Commissione di qualsiasi misura in tal senso.

Tale paragrafo acquisisce particolare importanza se, in virtù dei precedenti paragrafi, gli Stati Membri hanno derogato al paragrafo 1 e non garantiscono parità di trattamento al lavoratore se non è trascorso un dato periodo dall'inizio della missione.

L'*articolo* 6, paragrafo 4, precisa che in mancanza di giustificati motivi, il lavoratore tramite agenzia deve avere accesso alle strutture e ai servizi a cui hanno accesso i dipendenti dell'impresa presso cui sono in missione:

Fatto salvo l'*articolo* 5, paragrafo 1, i lavoratori tramite agenzia interinale accedono, nell'impresa utilizzatrice, alle strutture o alle attrezzature collettive e, in particolare, 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 giustifichino un trattamento diverso.

L'articolo 7 prevede l'inclusione dei lavoratori tramite agenzia nel calcolo della soglia sopra la quale si devono costituire gli organi rappresentativi dei lavoratori previsti dalla normativa comunitaria e nazionale o dai contratti collettivi in un'agenzia. L'a*rticolo* 8 stabilisce che l'impresa utilizzatrice è tenuta a fornire informazioni adeguate sul ricorso a lavoratori tramite agenzia all'interno dell'impresa agli organi rappresentativi dei lavoratori.

Le disposizioni finali di cui al Capo 3 sono: l'*articolo* 9 che enuncia come la Direttiva indichi le condizioni minime di lavoro garantite ai lavoratori tramite agenzia; l'articolo 10 che impone agli Stati Membri l'obbligo di implementare la Direttiva, prevedendo sanzioni in caso di mancato rispetto della stessa o in caso di violazione delle disposizioni nazionali di attuazione ed infine, l'*articolo* 11, che imponeva agli Stati Membri l'attuazione della Direttiva entro il 5 dicembre 2011.

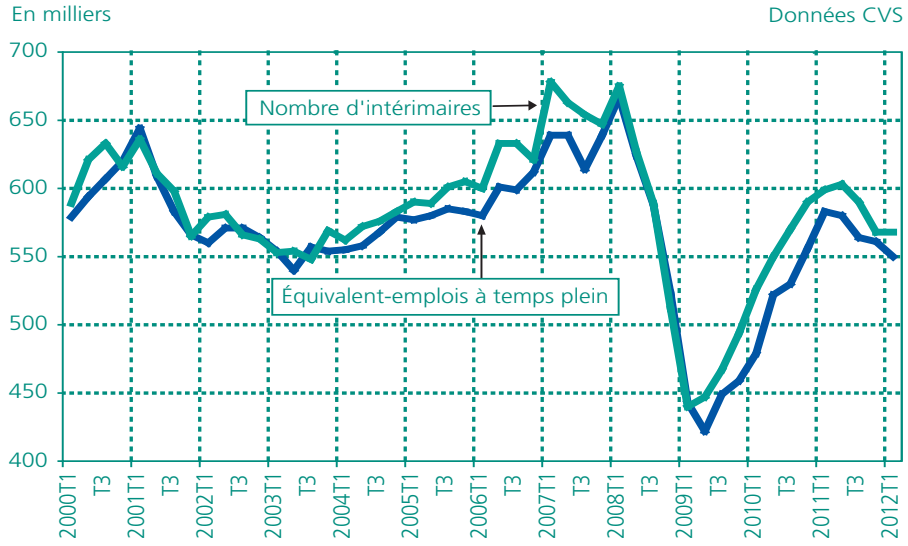
Parte 3
Francia

Scenario

Le agenzie di lavoro temporaneo sono state create in Francia tra le due guerre mondiali, ma il settore ha davvero iniziato a svilupparsi nella seconda metà del XX secolo. Dal 1988 al 2012, la percentuale dei lavoratori tramite agenzia, in relazione al totale della forza lavoro, è cresciuta dallo 0,7% al 3,1% nel 2012, che rappresenta un valore pari a 567,600 lavoratori interinali. Come illustrato nella tabella che segue, i lavoratori tramite agenzia sono stati particolarmente colpiti dalla crisi economica. Il numero di questi lavoratori era crollato nel 2008, aumentato tra il 2009 e il 2011 per scendere nuovamente nel 2011.

Numero dei lavoratori tramite agenzia e dei lavoratori a tempo pieno[29].

Graphique 1 • **Volume de travail temporaire en équivalent-emplois à temps plein et nombre d'intérimaires en fin de trimestre**



Source : Dares (exploitation des fichiers Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim). Champ : France métropolitaine.

[29] Dares Indicateurs, « L'emploi intérimaire au 1er trimestre 2012 », Juillet, 2012, n. 045, Cfr. anche, Dares Analyses, « L'interim en 2010 », Juillet 2011, n. 052. *http://travail-emploi.gouv.fr/archives,1994/breves,409/etudes-recherche-statistiques-de,76/etudes-et-recherche,77/publications-dares,98/dares-analyses-dares-indicateurs,102/2011-052-l-interim-en-2010-reprise,13657.html.*

I lavoratori tramite agenzia sono prevalentemente impiegati nel settore dell'edilizia e dell'industria che rappresentano il 46,5% dei lavoratori tramite agenzia. Tuttavia, il lavoro tramite agenzia è in crescita anche nel settore dei servizi.

Lavoro tramite agenzia nel Febbraio 2012[30]

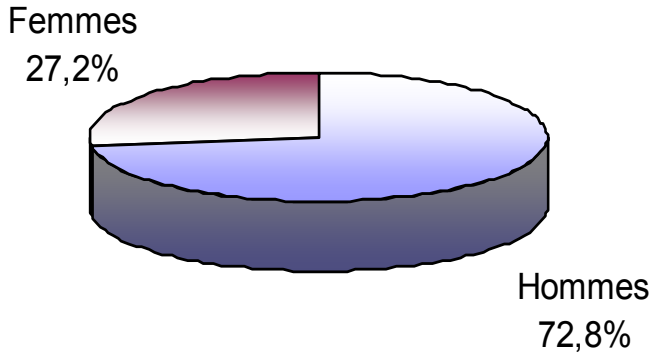
SECTEURS D'ACTIVITE* (A17)	Répartition de l'emploi intérimaire à fin février (en %)
Agriculture, sylviculture, pêche	**0,4**
Industrie	**46,5**
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	**3,5**
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	**7,5**
Cokéfaction et raffinage	**0,1**
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques-fabrication de machines	**6,8**
Fabrication de matériels de transport	**6,8**
Fabrication d'autres produits industriels	**21,9**
Construction	**20,2**
Tertiaire	**32,8**
Commerce-réparation d'automobiles et de motocycles	**8,5**
Transports et entreposage	**9,4**
Hébergement et restauration	**1,2**
Information et communication	**1,3**
Activités financières et d'assurance	**1,6**
Activités immobilières	**0,5**
Activités scientifiques et techniques - services administratifs et de soutien	**7,3**
Administrations publiques, enseignement, santé humaine et action sociale	**2,2**
Autres activités de services	**0,8**
TOTAL	**100,0**

è anche importante sottolineare che la lunghezza media delle missioni (effettuate) è di 1,8 settimane nel 2012 e che il 50% dei lavoratori tramite agenzia ha lavorato meno di 1,5 mesi in un anno. Le missioni sono di solito più lunghe nel settore delle costruzioni e più brevi nel terziario. In Francia quindi il lavoro tramite agenzia è caratterizzato dalla predominanza del settore industrial e dalla breve durata dei contratti.
La maggior parte dei lavoratori delle agenzie temporanei sono uomini (il 72,8% a febbraio 2012[31]) e tendono anche ad essere prevalentemente giovani. Nel febbraio del 2012, il 47% dei lavoratori temporanei ha meno di 30 anni. Queste cifre dimostrano che il lavoro

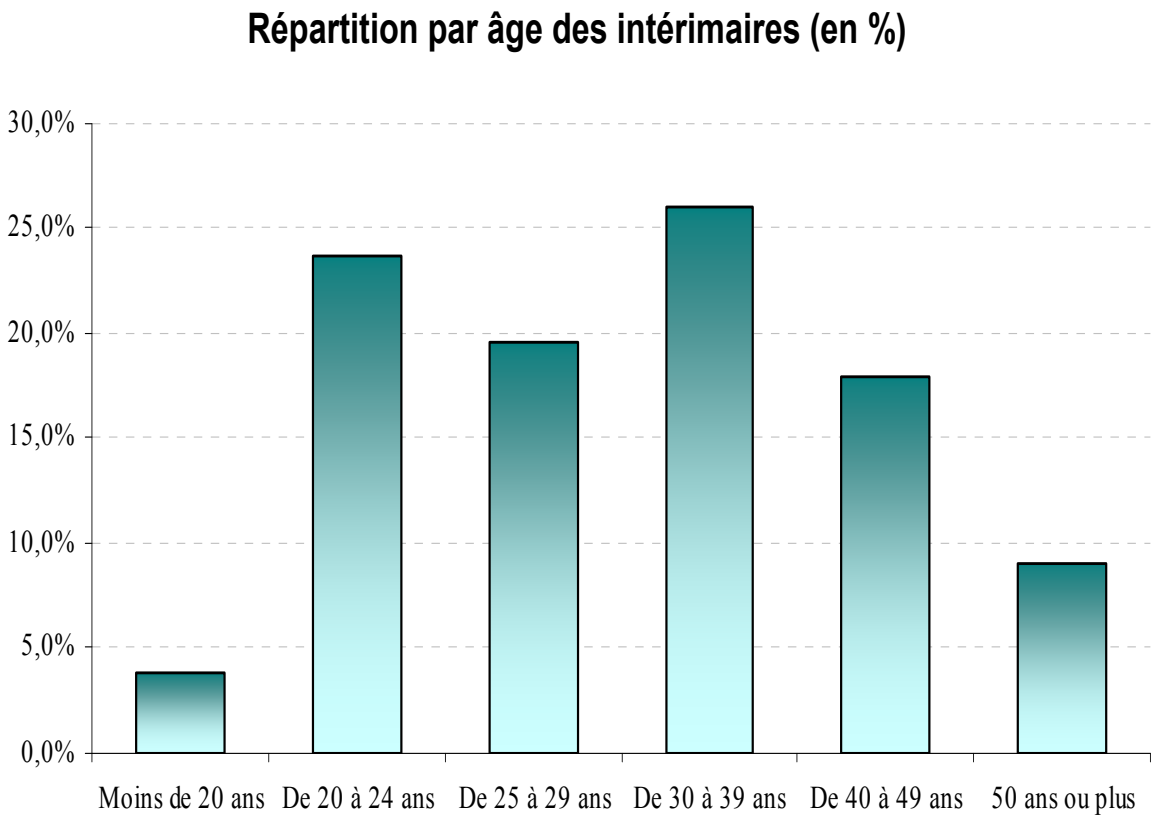
[30] « L'emploi intérimaire en Février 2012 », Direction études, statistiques et prévisions, Pôle Emploi, Aprile 2012.
[31] « L'emploi intérimaire en Février 2012 », Direction études, statistiques et prévisions, Pôle Emploi, Aprile 2012.

temporaneo è un modo assai diffuso per fare una prima esperienza nel mondo del lavoro[32].

Il lavoro tramite agenzia ripartito tra uomini e donne



Il lavoro tramite agenzia ripartito per età[33]



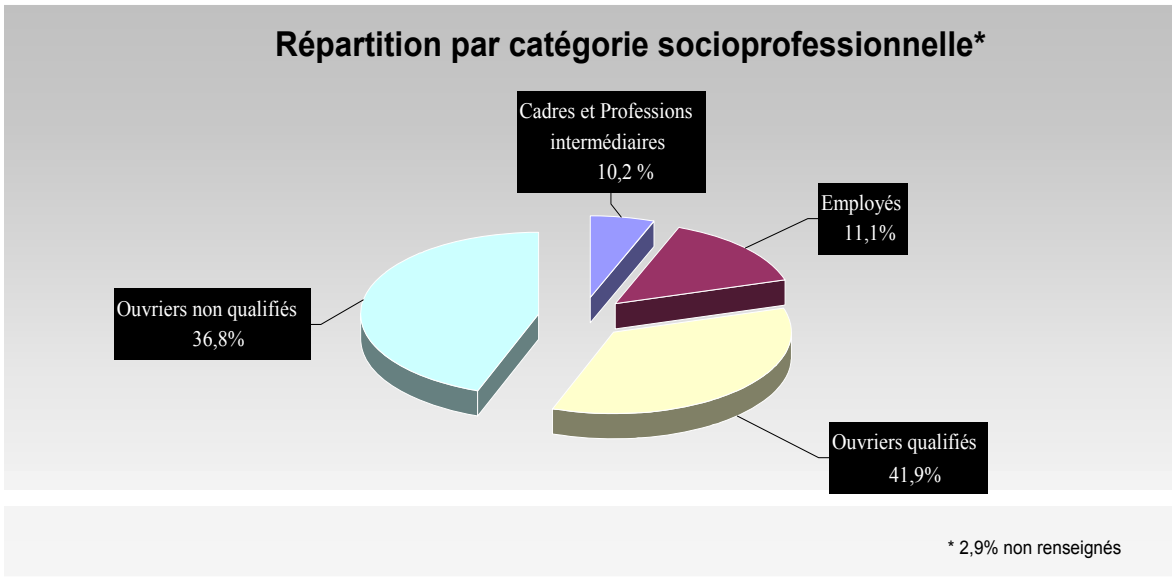
Infine, i lavoratori temporanei sono molto spesso lavoratori non qualificati o poco qualificati. Il 36,8% dei lavoratori tramite agenzia sono lavoratori non qualificati, il 41,9% è qualificato e

[32] Ch. Vigneau, « France : another approach to Flexicurity », in K. Ahlberg, B. Bercusson, N. Bruun, H. Kountouros, Ch. Vigneau and L. Zappalà (eds), *Transnational Labour Regulation. A case study of Temporary Agency Work*, Saltsa, P.I.E. Peter Lang, 2008, p. 85.

[33] « L'emploi intérimaire en Février 2012 », Direction études, statistiques et prévisions, Pôle Emploi, Aprile 2012.

solo una proporzione pari al 11,1% è impiegata e pari al 10,2% è composta da manager o dirigenti.

Il lavoro tramite agenzia ripartito in base alla qualifica[34].



Secondo Prisme, che è l'organizzazione principale dei datori di lavoro del settore, ci sono in Francia 1500 aziende nel settore, ma 600 rappresentano il 90% del business e le principali società (Adecco, Manpower e Randstad) rappresentano i 2/3 dell'intero mercato[35]. Secondo la relazione del Prisme, la situazione economica delle piccole imprese del settore è difficile a causa della concentrazione delle attività da parte delle più grandi agenzie.

1. Normativa

Le agenzie di lavoro temporaneo inizialmente hanno sviluppato la loro attività fuori dal quadro giuridico in quanto tale attività avrebbe potuto essere assimilata alla pratica illegale di '*marchandage*' con cui una persona impiega alcuni lavoratori per conto di un'altra persona o società. È invece dal 1972 che questa forma di lavoro è stato legalizzata e regolata con la legge n 72-1 del 1972/03/01. Da allora, l'affitto di forza lavoro a scopo di lucro e il subappalto di lavoro erano sempre vietate dalla legge ad eccezione delle agenzie di lavoro temporaneo.
La fattispecie del lavoro tramite agenzia fa riferimento, nel diritto del lavoro francese, ad una forma triangolare di lavoro in base al quale una società, denominata agenzia di lavoro temporaneo, assegna un lavoratore ad una azienda, denominata utilizzatrice. Il contratto di lavoro è stipulato tra l'agenzia e il lavoratore. Dal 1972, il quadro normativo del lavoro temporaneo è rimasto più o meno lo stesso, ma in numerose occasioni sono state introdotte

[34] « L'emploi intérimaire en Février 2012 », Direction études, statistiques et prévisions, Pôle Emploi, Aprile 2012.
Si veda anche, Prisme, Bilan Economique et social 2011, Perpectives 2012, Giugno 2012.
http://prisme.eu/Web_Economique/Rapport082economique082et082social.aspx.
[35] Prisme, *Bilan Economique et social 2011*, Perpectives 2012, juin 2012.
http://prisme.eu/Web_Economique/Rapport082economique082et082social.aspx.

alcune modifiche, in particolare relativamente alle ragioni che giustifichino il ricorso al lavoro tramite agenzia da parte dell'azienda utilizzatrice, e relativamente alla durata dei contratti.
Nel 1979, è stata introdotta una legge che regolamentava i contratti a tempo determinato. Ed il contratto di lavoro tramite agenzia è ad ogni modo considerato un contratto a tempo determinato, ossia una forma atipica di lavoro rispetto al lavoro a tempo indeterminato. In particolare il contratto di lavoro tramite agenzia è sì un contratto a tempo determinato ma si differisce da questo per la triangolarietà dei rapporti che intercorrono tra i soggetti coinvolti.
Oggi, il lavoro temporaneo è un'attività altamente regolamentata. La normativa vigente persegue due obiettivi: consentire il ricorso del lavoro temporaneo e in tal modo riconoscere la flessibilità necessaria alle imprese che vogliano assumere lavoratori a tempo determinato e contemporaneamente riconoscere diritti individuali e collettivi ai lavoratori tramite agenzia al fine di compensare la loro condizione di precarietà. Anche se, negli anni Ottanta e Novanta, il termine non era stato ancora utilizzato e il relativo concetto non esisteva ancora, la normativa francese può essere indicate come fautrice della *flexicurity* in quanto ha tentato di trovare un equilibrio tra la flessibilità per le imprese e la sicurezza per i lavoratori.
Nonostante in Francia la disciplina legale abbia un peso significativo, i contratti collettivi hanno svolto un ruolo importante nella regolamentazione del lavoro temporaneo. Le agenzie per l'impiego costituiscono un settore autonomo e assestante. L'associazione dei principali datori di lavoro è Prisme (*Professionnels de l'interinale, servizi et métiersde l'emploi*[36]), che rappresenta le agenzie sia di piccole che di grandi dimensioni. Con riferimento ai lavoratori, le organizzazioni sindacali nazionali si sono organizzate in modo da rappresentare anche gli interessi dei lavoratori tramite agenzia.
La contrattazione collettiva settoriale ha avuto il merito di riuscire ad armonizzare i diritti spettanti ai lavoratori tramite agenzia. Questo tipo di contrattazione, negli anni, si è prevalentemente occupata di ammortizzatori sociali, di condizioni di lavoro e di formazione professionale. In queste materie sono stati conclusi diversi importanti accordi. Per esempio, nel 1988 è stato concluso un accordo sulla rappresentanza dei lavoratori tramite agenzia, nel 1991 uno sulla designazione del Fondo di previdenza complementare ai lavoratori temporanei, nel 1992 un altro accordo sulla creazione del Social Action Fund per i lavoratori temporanei, nel 2002un accordo in materia di salute e sicurezza nei cantieri dove sono impiegati lavoratori tramite agenzia, nel 2003uno sulla formazione professionale, nel 2007 uno sul principio di non discriminazione di questi lavoratori, nel 2012infine un altro accordo sullo sviluppo e le competenze professionali. Questi accordi collettivi hanno anche istituito due organismi congiunti in grado di rappresentare i lavoratori ei rappresentanti dei datori di lavoro: il Temporary Work Social Action Fund ('Fonds d'Action Sociale duTravail Temporaire', Fastt) e il Temporary Work Training Insurance Fund ('Fonds d'Assurance Formation du travail Temporaire', FAF-TT).
Questi fondi raccolgono i contributi versati dalle agenzie di lavoro interinale e questi contributi sono utilizzati dal Fastt per dare sostegno alle spese abitative, ai consumi, alle assicurazioni mutualistiche, per offrire borse di studio e soggiorni estivi per i figli dei lavoratori. Il FAF-TT invece utilizza i suoi fondi per finanziare eventuali attività di formazione previste negli accordi siglati (programmi di formazione, congedi per lo studio individuale, periodi di alternanza scuola-lavoro e corsi di formazione peri giovani).

[36] La denominazione precedente di Prisme era SETT, '*Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire'*.

La normativa francese relativa alle agenzie per l'impiego si basa su tre aspetti fondamentali: un insieme di norme che regolamentano la creazione e il funzionamento delle agenzie, la previsione di un ricorso al lavoro tramite agenzia e una definizione chiara dei diritti dei lavoratori tramite agenzia.
Fino al 2005, le agenzie di lavoro temporaneo potevano svolgere solo l'attività di indicare ai loro clienti i lavoratori da assumere. Dopo questa data hanno potuto anche svolgere l'attività vera e propria di collocamento a scopo lucrativo, che dal 1945 era stata vietata per legge.
Tuttavia sono diverse le condizioni che devono essere soddisfatte prima di eseguire questo tipo di attività (articolo L.1251-3 del codice del lavoro), e sono tutte volte a garantire l'affidabilità della società. Le agenzia devono presentare una garanzia finanziaria atta a coprire il pagamento dei salariai lavoratori e il versamento dei contributi obbligatori al sistema nazionale di previdenza sociale (R. 1251-11a R1251-31 del Codice del lavoro). Inoltre deve essere predisposta una certificazione di garanzia da rendere disponibile su richiesta delle autorità competenti. Infine, la società deve essere registrata al Dipartimento del lavoro del luogo in cui ha sede l'agenzia di lavoro temporaneo. In altre parole al dipartimento devono essere comunicate determinate informazioni riguardanti la società.
Il contratto di lavoro tramite agenzia è un contratto a tempo determinato. Di conseguenza, le stesse restrizioni si applicano sia per il ricorso al lavoro interinale sia al lavoro a tempo determinato. Per legge è richiesto un duplice requisito. In primo luogo, un principio di diritto generale stabilisce che il lavoro temporaneo non deve mirare a soddisfare fabbisogni professionali permanenti all'interno dell'attività regolare e stabile della società. In secondo luogo, la legge definisce anche in quali situazioni una azienda può ricorrere a contratto a termine: per sostituire lavoratori in congedo, per rispondere ad un aumento temporaneo delle attività o colmare posti di lavoro stagionali o posti di lavoro per i quali, in alcuni settori definiti con decreto, non si ricorre ad assunzioni con contratti a tempo indeterminato. La principale preoccupazione del legislatore è quella di evitare che i lavoratori tramite agenzia coprano posti di lavoro permanenti all'interno delle imprese. Solo i lavori a carattere temporaneo possono quindi giustificare il ricorso al lavoro temporaneo. Tuttavia nella realtà si verificano alcune violazioni di questa regola generale. In particolare sovente si ricorre al lavoro tramite agenzia per "provare" alcuni lavoratori prima della assunzione, circostanza questa non prevista dalla legge.
Alcuni divieti sono anche definiti: è vietato assumere un lavoratore temporaneo per eseguire lavori particolarmente pericolosi(elencati tassativamente dal codice del lavoro)ed è anche proibito impiegare un dipendente temporaneo per sostituire un lavoratore in sciopero.
La durata dei contratti di lavoro tramite agenzia è limitata. In generale, il contratto può essere rinnovato solo una volta, e la durata non può superare i 18 mesi. Alcune disposizioni permettono una durata più o meno lunga(da 9a 24 mesi). Quando il contratto è concluso per sostituire un lavoratore in congedo, per i lavori stagionali e per i posti di lavoro per cui solitamente si ricorre a contratti a tempo determinato, è possibile anche non determinare una durata predefinita del contratto temporaneo. In questo caso, però, il contratto stesso definisce l'evento con la cui realizzazione coinciderà la conclusione del contratto, come ad esempio il ritorno del lavoratore in congedo. La disciplina che regola le missioni successive del lavoratore tramite agenzia si propone di evitare un uso improprio del lavoro temporaneo. Così il datore di lavoro non può utilizzare un lavoratore a tempo determinato o un lavoratore tramite agenzia per coprire una posizione precedentemente occupata dallo stesso tipo di lavoratore. Al termine di un contratto con un lavoratore temporaneo, il datore di lavoro non può avvalersi di un nuovo lavoratore tramite agenzia o di un lavoratore con contratto a termine prima che sia trascorso un periodo pari ad almeno un terzo della durata del contratto

precedente. Con questa disposizione, il legislatore francese mira a prevenire gli abusi che portano alcune imprese ad utilizzare, per una stessa posizione professionale, i lavoratori alternativamente, prima con un contratto tramute agenzia e poi con un contratto bilaterale a tempo determinato. Il rispetto del periodo di interruzione tra un contratto e l'altro non è richiesto nei casi in cui il ricorso ai lavoratori temporanei sia dovuto a circostanze imprevedibili: come ad esempio una nuova assenza del dipendente i n congedo permanente, o la necessità di svolgere lavori urgenti per garantire misure di sicurezza, per coprire posti di lavoro per i quali solitamente non si ricorre a contratti a tempo indeterminato. Infine quando il lavoratore tramite agenzia rifiuta di rinnovare la sua missione o ponga termine al contratto prima della sua scadenza naturale, l'impresa utilizzatrice ha il diritto di ricorrere ad un altro lavoratore tramite agenzia senza rispettare il periodo di attesa.
Il diritto francese inoltre riconosce alcuni diritti ai lavoratori tramite agenzia. In primo luogo, come ogni contratto a tempo determinato, il licenziamento entro i termini del contratto è possibile solo per colpa grave. Per il datore di lavoro, infatti, è più difficile recedere da un contratto di lavoro a tempo indeterminato che da uno tramite agenzia o a termine. Naturalmente, alla fine della sua durata, la risoluzione del contratto di lavoro temporaneo avviene automaticamente. Il principio di parità di trattamento è stato riconosciuto dal 1982 in poi e quindi i lavoratori tramite agenzia devono beneficiare di un trattamento equivalente a quello riservato ai dipendenti dell'azienda utilizzatrice(vedi sotto). Essi hanno anche il diritto a ricevere una specifica indennità al termine del contratto, per compensare il carattere precario del loro lavoro. Il meccanismo di compensazione determina una indennità pari al 10%del trattamento di fine rapporto in base alla remunerazione complessiva percepita dal lavoratore al termine del contratto. Tale indennità non è riconosciuta al lavoratore quando, alla fine della sua missione, l'azienda utlizzatrice lo abbia con un contratto a tempo indeterminato. Il legislatore francese ha riconosciuto anche alcune norme specifiche per consentire ai lavoratori tramite agenzia di esercitare i propri diritti collettivi(vedi sotto).
Infine, la legge impone anche la forma scritta al contratto di lavoro tramite agenzia. Questo contratto presenta una forma tripartita che si articola in due singoli contratti : un contratto di cessione e di un contratto di lavoro. Secondo la legge francese, il contratto di lavoro deve coincidere, in termini di durata, con il contratto di cessione. Di conseguenza, il contratto di cessione tra l'azienda utilizzatrice e l'agenzia per il lavoro determina automaticamente la durata del contratto di lavoro. Pertanto, il contratto commerciale è preminente rispetto al contratto di lavoro. Al fine di facilitare il controllo della coincidenza tra i due contratti, il legislatore francese impone un rigoroso formalismo contrattuale. Questo formalismo contrattuale richiede che i contratti siano in forma scritta diversamente dalla norma che non impone tale forma. Il requisito di forma riguarda sia il contratto di assegnazione che il contratto di lavoro. In caso di impiego di più lavoratori temporanei all'interno della stessa impresa utilizzatrice, deve essere stilato un contratto per ogni lavoratore temporaneo. Entro due giorni dalla stipula del contratto, il lavoratore deve iniziare il proprio lavoro. Il contratto obbligatoriamente deve contenere: l'indicazione del motivo per il quale si ricorre al lavoro tramite agenzia, una breve descrizione del lavoro e delle sue caratteristiche, le misure di sicurezza riconosciute al lavoratore.
Ogni violazione delle norme relative alla durata, al rinnovo e al numero successivo di missioni, espone l'azienda utilizzatrice a responsabilità penale e civile. La legge francese prevede anche che, nel caso in cui l'assegnazione superi la durata legale massima del contratto o qualora il contratto non abbia avuto forma scritta, esso si trasforma automaticamente in un contratto a tempo. Ulteriori disposizioni riguardano la fine anticipata del contratto. Se questa è causata dall'azienda utilizzatrice, al lavoratore deve essere

proposto un nuovo contratto di lavoro temporaneo entro tre giorni lavorativi. Il nuovo contratto deve durare quanto il precedente. Il lavoratore temporaneo al quale non viene offerto un nuovo incarico, ha diritto a ricevere la retribuzione che avrebbe percepito se il contratto fosse proseguito fino alla sua scadenza.

2. L'implementazione della Direttiva

L'adozione delladirettiva2008/104/CE non ha causato dibattiti in Francia e la direttiva non è stata recepita in quanto tale in quanto il quadro giuridico francese sembra essere per lo più in conformità con la direttiva stessa[37].

2.1. Definizioni

L'articolo 1della Direttiva definisce l'ambito di applicazione e riflette la definizione francese di lavoro tramite agenzie. Il lavoro temporaneo è definito come un rapporto triangolare tra il lavoratore, l'agenzia di lavoro e l'impresa utilizzatrice. Si tratta di due contratti concomitanti, un contratto commerciale tra l'agenzia e l'impresa e un contratto di lavoro tra l'agenzia di lavoro e il lavoratore. In questo rapporto triangolare, l'agenzia di lavoro temporaneo assegna un lavoratore all'impresa utilizzatrice, e il lavoratore è posto sotto la direzione e il controllo dell'impresa utilizzatrice stessa. La definizione francese è quindi simile a quella europea. L'articolo1 (2) della direttiva stabilisce che essa si applica alle imprese pubbliche e private che esercitano un'attività economica. Fino al 2009[38], il ricorso al lavoro tramite agenzia non era possibile nel settore pubblico, con l'eccezione degli ospedali pubblici. La nuova legge consente invece ai lavoratori tramite agenzia di prestare le proprie attività anche presso servizi pubblici.
Inoltre, la legge francese prevede anche che il contratto di lavoro tramite agenzia può essere utilizzato per «ragioni legate a difficoltà sociali e professionali». Tuttavia, le stesse norme in materia di lavoro a terminesi applicano ai lavoratori tramite agenzia. Vi sono anche agenzie di lavoro specializzate specificatamente nell'inserimento sul mercato del lavoro di lavoratori in difficoltà. Anche in questo caso, laddove esistono disposizioni specifiche in materia di formazione relative ai lavoratori a termine, si applicano anche ai lavoratori temporanei. Quindi fino ad ora, non si è mai ricorso alla disposizione dell'articolo 1,(3), della direttiva. In Francia non vi è alcuna difficoltà nell'identificare chi sia il datore di lavoro del lavoratore tramite agenzia. Il datore di lavoro è sempre l'agenzia per il lavoro temporaneo. In caso contrario, il rapporto contrattuale non è un rapporto di lavoro tramite agenzia. L'accezione 'temporanea' nella definizione del contratto non solleva difficoltà specifiche nel contesto francese, in quanto il rapporto di lavoro tramite agenzia può essere solo a termine e la legge definisce la durata massima del contratto di cessione(in genere18 mesi). Nella direttiva il concetto di «condizioni di base di lavoro e d'occupazione» che è definito all'articolo3 (1) (f) della stessa, determina la portata del principio di parità di trattamento da applicare ai lavoratori tramite agenzia. In Francia, il principio della parità di trattamento si

[37]S. Robin-Olivier, « L'impact de la directive 2008/104 relative au travail temporaire sur les droits nationaux », *Revue de droit du travail*, 2009, p. 737. S. Laulom, « La directive 2008/104 : avancées et limites de la protection des travailleurs intérimaires », *Revue de Droit du travail*, 2012, p. 308.
[38] Legge n. 972/2009 del 3 agosto 2009 relativa alla mobilità e ai percorsi di formazione professionale nel settore pubblico.

applica in modo molto generale e non si limita alle sole condizioni 'di base di lavoro e di impiego ». Essa si applica a tutte le condizioni di lavoro senza alcuna limitazione.

2.2. Riesame delle restrizioni

L'articolo 4 della direttiva è uno degli articoli più dibattuti in Francia, in quanto potrebbe mettere in discussione alcune delle norme che regolano il lavoro tramite agenzia. Molte di queste norme potrebbero essere viste come restrizioni relative al ricorso al lavoro tramite agenzia. Le agenzie di lavoro temporaneo devono adempiere a specifici obblighi per avere la possibilità disviluppare le loro attività. Anche nel diritto francese, esistono alcune limitazioni, ad esempio ci è un elenco limitato di motivi ammissibili per il ricorso al lavoro interinale, vi è una limitazione del numero di rinnovi possibili per i contratti tramite agenzia e vi è una limitazione della durata dei contratti stessi.
La principale organizzazione dei datori di lavoro del settore, Prisme, è stata consultata dal governo e ha espresso la necessità che alcune restrizioni fossero riconsiderate, come le norme in materia di periodo di prova[39], relative ai limiti sui rinnovi possibili dei contratti tramite agenzia. Tuttavia, tutte queste regole non si applicano specificamente ai lavoratori delle agenzie, ma a tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato. Possono anche essere giustificato da ragioni di interesse sociale, come la tutela dei lavoratori tramite agenzia. Fino ad ora, tuttavia, non ci sono state iniziative governative volte ad adottare nuove norme in materia di fornitura di lavoro temporaneo.

2.3. Principio di parità di trattamento

Secondo la legge, i lavoratori tramite agenzia devono godere di un trattamento equivalente a quello riservato ai dipendenti dell'utilizzatore. Quindi, i lavoratori a tempo indeterminato all'interno della società utilizzatrice fungono da riferimento per determinare la maggior parte dei diritti dei lavoratori temporanei. La parità di cui si parla riguarda il profilo retributivo e tutte le condizioni di lavoro in senso lato. In Francia questo riferimento ai lavoratori dipendenti dell'azienda utilizzatrice non ha creato alcun problema per l'applicazione del principio di parità di trattamento. I lavoratori tramite agenzia non possono ricevere una retribuzione inferiore a quella che sarebbe stata riconosciuta ad un dipendente a tempo indeterminato impiegato direttamente dall'impresa utilizzatrice senza anzianità aziendale. Il concetto di retribuzione comprende tutti i salari e i bonus forniti direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, a favore dei dipendenti dell'utilizzatore. I lavoratori tramite agenzia hanno anche il diritto a ricevere una specifica indennità al termine del contratto, per compensare il carattere precario del loro lavoro. Tale indennità di compensazione è pari al 10%del trattamento di fine rapporto in base alla remunerazione complessiva percepita dal lavoratore al termine del contratto. Lavoratori temporanei hanno diritto alle stesse festività dei dipendenti dell'azienda utilizzatrice.
Il principio della parità si applica non solo alle remunerazioni, ma anche a qualsiasi condizione di lavoro applicabile ai dipendenti all'interno dell'azienda utilizzatrice. Il codice del lavoro indica chele condizioni di lavoro sono "la durata del lavoro, il lavoro notturno, il riposo settimanale elle festività pubbliche, la salute e la sicurezza, il lavoro delle donne, dei bambini

[39] La legge pone un limite al periodo di prova del lavoro tramite agenzia. Il periodo massimo è di 2 gg. se il contratto dura meno di 1 mese, 3 gg se il contratto dura meno di 2 mesi e 5 gg per contratti superiori a 2 mesi.

e dei giovani lavoratori". La parità di trattamento è esteso a tutti i servizi offerti ai lavoratori dipendenti dell'azienda utilizzatrice(trasporto, mensa, impianti sportivi, docce, servizi igienici, biblioteca e servizi medici). In generale, i lavoratori temporanei devono beneficiare di tutti i vantaggi concessi ai dipendenti interni a tempo indeterminato. Questo può essere stabilito sia dalla legge sia da contratti collettivi stipulati a livello nazionale, settoriale o aziendale. I rappresentanti dei lavoratori presenti all'interno dell'azienda utente devono inoltrare al datore di lavoro tutte le denuncerei lavoratori temporanei relative a discriminazioni ricevute all'interno della azienda.
Nessuna delle deroghe previste dalla direttiva sono state recepite dal legislatore francese. I contratti collettivi non possono derogare al principio di parità di trattamento. Il principio si applica fin dall'inizio del contratto di fornitura di lavoro temporaneo e i lavoratori tramite agenzia non possono avere dei contratti a tempo indeterminato.

2.4. L'accesso al lavoro, alle strutture e alla formazione professionale

I lavoratori tramite agenzia devono avere accesso a tutti i servizi offerti al personale permanente della società utilizzatrice(trasporto, mensa, impianti sportivi, docce, servizi igienici, biblioteca e servizi medici). In generale, i lavoratori temporanei, come già detto, devono beneficiare di tutti i vantaggi concessi ai dipendenti a tempo indeterminato interni all'azienda.
Il codice del lavoro francese prevede che, durante il periodo dell'assegnazione, l'utilizzatore è anche responsabile per tutte le condizioni di lavoro. Di conseguenza, in capo all'utilizzatore vi è anche un obbligo generale di tutela del lavoratore tramite agenzia. Eventuali infortuni o danni subiti dal lavoratore tramite agenzia durante l'assegnazione, possono comportare responsabilità civile o penale in capo all'utilizzatore. In particolare, l'azienda utilizzatrice ha il dovere di garantire la sicurezza dei lavoratori temporanei.
I lavoratori temporanei hanno il diritto di essere informati e formati relativamente alle questioni di sicurezza all'interno dell'azienda utilizzatrice. Il relative dovere di formazione ricade sulla agenzia di lavoro quando l'assegnazione sia stata motivate dalla necessità di apportare in azienda urgenti misure per la sicurezza dei lavoratori. In questo caso quindi, è dell'agenzia la responsabilità di assicurarsi che I lavoratori inviati siano stati adeguatamente addestrati per l'attività e per il trasporto dell'attrezzatura. D'altra parte l'azienda utilizzatrice deve solo informare l'agenzia delle caratteristiche dell'impresa e del lavoro che deve essere eseguito.
Secondo l'articoloL.1251-25 del codice del lavoro, l'impresa utilizzatrice deve informare i lavoratori tramite agenzia di posti di lavoro vacanti al suo interno, ma solo quando queste informazioni sia state rese note anche a tutti i lavoratori in azienda. In questo senso il diritto di informazione sembra che abbia una portata più restrittiva rispetto a quanto previsto dall'articolo 6.1 della direttiva.
L'accesso dei lavoratori tramite agenzia alla formazione professionale richiede che vengano adeguate le norme generali a questo specifico tipo di lavoro[40]. Nel 1983, è stato concluso un contratto collettivo a livello nazionale tra la Federazione nazionale delle agenzie di lavoro temporaneo e i sindacati. Sulla base di questo contratto, si sono tenuti dei corsi di formazione professionale per lavoratori temporanei. È stata creata una cassa di formazione

[40] Cfr. la relazione condotta da IDEA Consult per conto di Eurociett e UNI-Europa, *Temporary Work agencies' contribution to transitions in the labour market: the example of vocational training*, Brussels, February 2009.

tesa a sostenere la formazione professionale per i lavoratori tramite agenzia[41]. Al fine di consentire l'accesso alla formazione ai lavoratori delle agenzie, il contratto collettivo ha creato un regime specifico. In primo luogo, l'anzianità è calcolata sulla base del numero di ore effettuate come lavoratori tramite agenzia. Pertanto, l'anzianità non viene calcolato come al solito su base aziendale, ma su base settoriale. Qualsiasi assegnazione effettuata viene conteggiata a prescindere da quale sia l'agenzia di lavoro. Tuttavia, il contratto collettivo impone che siano state svolte almeno la metà di queste ore all'interno della società di lavoro temporaneo dalla quale viene riconosciuto il congedo per la formazione. Un altro adeguamento delle disposizioni giuridiche comuni riguarda il calcolo della retribuzione del lavoratore temporaneo durante il suo congedo per la formazione. La retribuzione durante il congedo è calcolato sulla base delle retribuzioni percepite durante l'ultima missione al momento della richiesta del congedo. Tali norme facilitano la possibilità per i lavoratori delle agenzie di esercitare il loro diritto alla formazione professionale, anche se l'accesso alla formazione professionale è ancora difficile per loro. Secondo il rapporto del 2009 per Eurociette UNI-Europa, anche se il sistema di formazione peri lavoratori temporanei in Francia sembra avere in generale successo, sono state rilevate alcune debolezze del sistema come ad esempio la difficoltà di trovare candidati per questi programmi di formazione.

2.5. Diritti collettivi dei lavoratori tramite agenzia

Il datore di lavoro dei lavoratori tramite agenzia è l'agenzia, e la legge dispone che i diritti collettivi di questi lavoratori vengano esercitati nell'agenzia e non all'interno dell'azienda utilizzatrice. Tuttavia, ai fini del calcolo della soglia dimensionale aziendale dell'agenzia in relazione alla rappresentanza dei lavoratori, i lavoratori temporanei sono inclusi nel novero, a condizione che siano stati impiegati per più di 3 mesi in un periodo di riferimento di 12 mesi. Essi contano anche ai fini del calcolo della sogli adimensionale dell'impresa utilizzatrice in proporzione alla durata della loro presenza in azienda nel corso dei 12mesi precedenti.

Quindi è stato stabilito un regime giuridico specifico proprio con lo scopo di riconoscere ai lavoratori delle agenzie la possibilità di esercitare i propri diritti collettivi. I lavoratori tramite agenzia possono votare nelle elezioni dei rappresentanti dei lavoratori, se hanno avuto un incarico per almeno 3 mesi o hanno lavorato un minimo di 507 ore su un periodo di 3 mesi durante i 12 mesi precedenti le elezioni. Per candidarsi, invece, devono aver avuto un incarico di almeno 6 mesi o essere stati in missione per un minimo di 1014 ore su un periodo di 3 mesi entro i 18 mesi le elezioni. Inoltre, i lavoratori, al momento delle liste elettorali, devono risultare già dipendenti dell'agenzia.

Un altro aspetto dei diritti collettivi dei lavoratori tramite agenzia degno di nota è che il loro esercizio tiene in considerazione la specificità del lavoro svolto perché si prendono in considerazione la specificità di questa forma di lavoro. Uno sviluppo interessante del diritto francese riguarda il credito di ore riconosciute ai lavoratori tramite agenzia in qualità di rappresentanti sindacali o rappresentanti eletti dai lavoratori. Il diritto francese dà a queste categorie di lavoratori un credito di ore per svolgere il loro compito. Tuttavia, la specificità del rapporto di lavoro tramite agenzia necessaria richiede necessariamente un regime specifico per questa categoria di lavoratori. Il contratto collettivo prevede che i lavoratori tramite agenzia che hanno un mandato di rappresentanza possano godere del pieno credito

[41] Cfr. la relazione annuale del Fondo di assicurazione e formazione dei lavoratori tramite agenzia *www.faftt.fr/delib/t296/*.

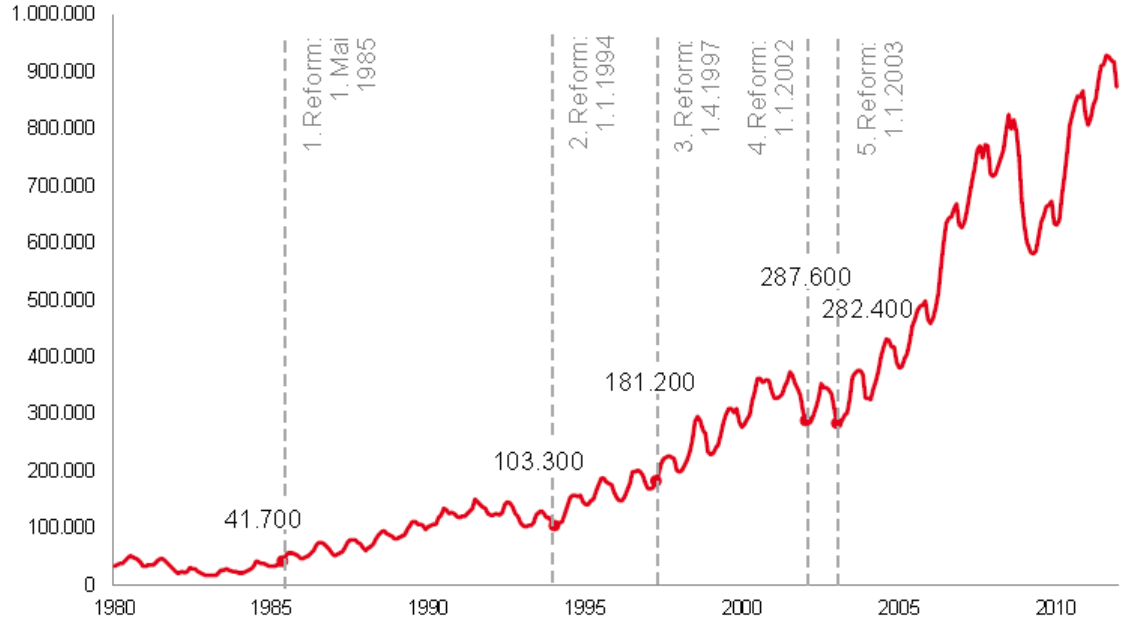
mensile di ore senza considerare la durata della loro assegnazione. Inoltre, se il periodo intercorrente tra due assegnazioni è inferiore ad un mese non interrompe il mandato. Pertanto, il lavoratore tramite agenzia con un mandato di rappresentanza sarà in grado di svolgere il suo compito, anche nel periodo in cui non avesse alcuna assegnazione, qualora questo sia inferiore ai 30 gg. Le ore per svolgere le attività di rappresentanza possono essere fruite e dedotte sia dai giorni dell'assegnazione sia fuori da essa. Queste ultime, ossia al di fuori delle ore di lavoro, sono retribuite con il 25% in più rispetto al salario normale. Questa disposizione mira a incoraggiare i lavoratori tramite agenzia investiti del ruolo di rappresentanti dei lavoratori, a non esercitare il loro compito durante il periodo di assegnazione. Nonostante vi siano come visto, numerose disposizioni innovative, il sistema di rappresentanza dei lavoratori tramite agenzia deve ancora rafforzarsi.

Parte 4
Germania

Scenario

Numero di lavoratori

Il numero di persone impiegate dalle agenzie per l'impiego in Germania è cresciuto notevolmente nel corso degli anni. Nel dicembre 1980 erano 33.000 I lavoratori tramite agenzia, nel dicembre 1990 119.000 e nel dicembre 2000, erano 338.000. A partire da dicembre 2011, questo settore impiega 872.000 lavoratori, pari a meno del tre per cento di tutti i dipendenti in Germania.



Fonte: Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Arbeitsmarktberichterstattung Juli 2012, p. 6.

L'aumento o la diminuzione del numero dei lavoratori nel mercato del lavoro tramite agenzia è visto come un indicatore precoce di futuri sviluppi. In particolare se si verifica una diminuzione, essa è sintomo di una minore necessità di ore lavorative causata da un calo della produttività, e quindi anche al di fuori del contest del lavoro tramite agenzia, potrebbero verificarsi delle procedure di licenziamento. Allo stesso modo, dal versante opposto, un aumento del lavoro temporaneo mostra una maggiore efficienza produttiva e quindi un incremento dell'occupazione anche al si fuori del mercato del lavoro tramite agenzia. La maggior parte dei lavoratori in questo settore è di sesso maschile, anche se la loro

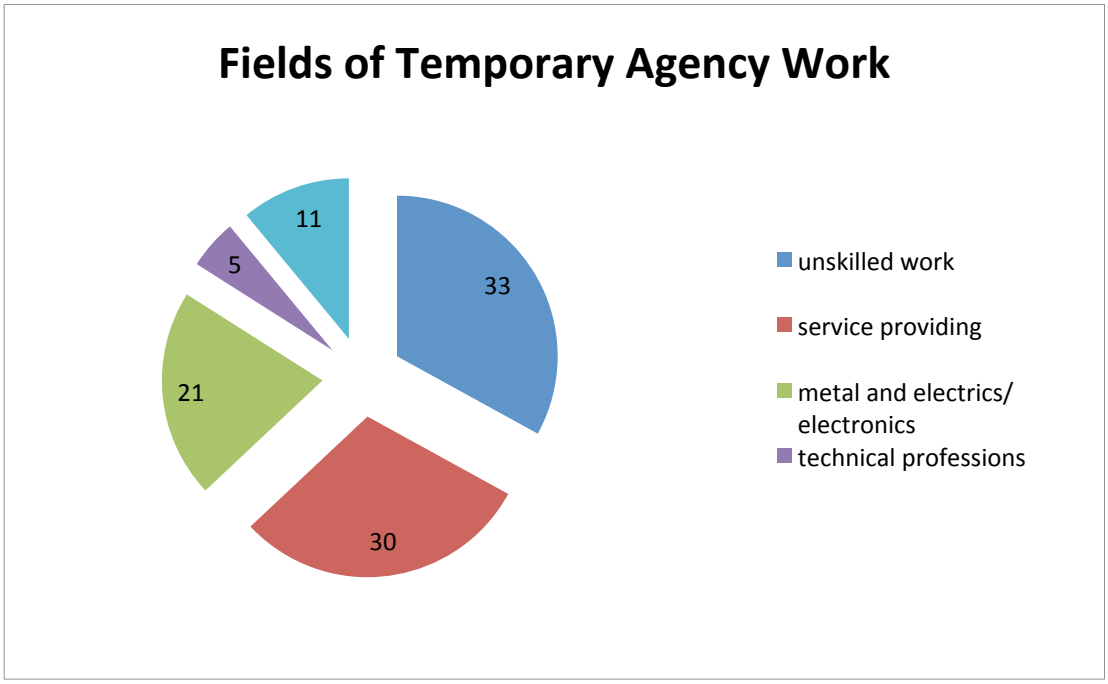
percentuale si sta riducendo. Mentre nel 2001il 77%dei lavoratori erano uomini questa percentuale è scesa al 72% nel 2011. Più del 90% dei lavoratori lavora a tempo pieno(mentre in tutti gli altri settori l'80% dei lavoratori lavorano a tempo pieno).

Numero di aziende coinvolte

Secondo I dati raccolti a fine 2011, ci sono17.700aziende che si occupano di lavoro temporaneo. 11.300 di queste sono agenzie di lavoro interinale, mentre le altre sono società la cui attività principale è altro, ma che di tanto in tanto mandano in missione il loro personale ad altre società(e quindi hanno bisogno della stessa approvazione federale come se fossero agenzie per il lavoro temporaneo, vedi sotto II.). La metà delle aziende del settore impiegano meno di 20 dipendenti, il 36%delle agenzie di lavoro interinale hanno tra i 20 e 99 lavoratori e il 13% impiega più di 100 lavoratori.

Tipologia di lavoro

La maggior parte delle imprese utilizzatrici delle agenzie di lavoro temporaneo appartiene al settore metallurgico o a quello elettrico/elettronico. Nel frattempo però anche il settore dei servizi e del "lavoro privo di qualifica" è cresciuto acquisendo importanza. Questi tre settori insieme rappresentano oltre l'80% del mercato.



Retribuzioni

I salari del settore sono al di sotto della media. Nel 2010 il reddito medio è stato di€ 1.419per i lavoratori tramite agenzia, mentre era pari a 2702 €in tutti gli altri settori. Questa discrepanza non solo è il riflesso di un trattamento salariale meno vantaggioso per I

lavoratori tramite agenzia ma è causata anche dalla mancanza di qualifiche professionali da parte dei lavoratori, molto di più rispetto ad altri settori. A partire dal 2012,i salari minimi sono stati fissati dal governo. Nella parte orientale della Germania i salari minimi sono stati fissati in€7.01 per ora e nella parte occidentale7.89€ per ora. Dal primo novembre 2012, come riflesso di quanto stabilito nei contratti collettivi (vedi sotto IV 4a),il salario minimo è stato rivalutato rispettivamente in €7,50 e€ 8,19.

Organismi di rappresentanza

Un importante organo di rappresentanza delle agenzie di lavoro temporaneo è il 'Interessenverband Deutscher ZeitarbeitsunternehmeneV' (IGZ) (www.ig-zeitarbeit.de/). Fino a poco tempo esistevano due altri importanti organismi rappresentativi delle agenzie di lavoro temporaneo: 'Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister' (AMP) e 'Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen' (BZA). Queste organizzazioni si sono unite nel luglio 2011 sotto il nuovo nome di 'Bundesarbeitgeberverband derPersonaldienstleister' (BAP). Il loro sito web è www.personaldienstleister.de. Da parte dei lavoratori, I sindacati più importanti che rappresentano i lavoratori tramite agenzia sono 'Deutscher Gewerkschaftsbund' (DGB, http://en.dgb.de/) e la 'Christlicher Gewerkschaftsbund' (CGB; www.cgb.Info).

Organizzazioni datoriali	**Sindacati**
BAP (= AMP + BZA)	DGB
iGZ	CGB

1. Contrattazione collettiva

Sono tre i principali contratti collettivi riguardanti il lavoro tramite agenzia: uno che è stato concluso da AMPeCGB, un altroché è stato stipulato tra BZA e DGBed un terzo che è stato concluso daIGZeDGB. Quale contratto collettivo si applichi al singolo contratto di lavoro dipende da quale sia il sindacato a cui aderiscono le parti del contratto di lavoro. Ai sensi della legge tedesca, il contratto collettivo ('Tarifvertragsgesetz') è applicabile solo se sia il datore di lavoro che il dipendente sono iscritti alle organizzazioni firmatarie del contratto. Tuttavia, se un datore di lavoro è un ex membro del AMPe il suo dipendente è membro del CGB, il contratto AMP /CGB può trovare applicazione. Ancora, se un datore di lavoro è stato in passato associato a BZA e il suo lavoratore è iscritto a DGB, il contratto collettivo BZA/DGB può trovare applicazione. Poiché alcuni lavoratori sono iscritti al sindacato e altri no, il contratto collettivo si applica solo ai contratti di lavoro di quei lavoratori iscritti. In base alle regole suddette, un contratto collettivo non sarà applicabile se una delle due parti o entrambe non appartengono al sindacato firmatario del contratto, a meno che le parti scelgano di applicarlo. Dalle fonti governative si apprende che a partire dal 2003 quasi la totalità delle agenzie per il lavoro sono vincolate dalle disposizioni dei contratti collettivi[42].

[42] Cfr. p.2 della lettera inviata da IGZ al Ministero del Lavoro il 4 novembre 2010 (*http://ig-zeitarbeit.de/system/files/iGZ-Stellungnahme-BMAS-Anpassung_EU_ZA_RL.pdf*, tratta dal sito in data 29 Agosto 2012).

Normativa

Alla fine del diciannovesimo secolo, le autorità locale organizzavano autonomamente il mercato del lavoro. Nel 1922, con l'avvio del processo di centralizzazione, l'attività delle agenzie di lavoro interinale fu vietata. Tale divieto fu poi confermato dopo la Seconda Guerra Mondiale, sempre in virtù di una organizzazione centralizzata del mercato del lavoro (1952). Il divieto però è stato poi dichiarato nullo dalla Corte Costituzionale tedesca nel 1967[43], ritenendo che una tale restrizione era una illecita violazione della tutela costituzionale del diritto di esercitare una professione.
A seguito di tale decisione il legislatore ha disciplinato il lavoro tramite agenzia con l'Act 1972 (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG). Questa legge richiede che le agenzie di lavoro interinale debbano ricevere un'approvazione statale. Inoltre vengono per legge fissati dei limiti temporali per l'assegnazione dei lavoratori. Tale limite era originariamente di 3 mesi, ma è stato poi gradualmente esteso e finalmente abolito.

Evoluzione dei limiti di durata delle assegnazioni	
Prima del 1985	3 mesi
Dal 1985	6 mesi
Dal 1994	9 mesi
Dal 1997	12 mesi
Dal 2002	24 mesi
2003	Nessun limite di durata

La normativa del lavoro tramite agenzia attualmente in vigore fa riferimento a più atti. Il più importante di questi è ancora il'Arbeitnehmerüberlassungsgesetz' (AÜG) del 1972. Ai sensi del §1 del presente atto, tutti coloro che desiderano operare come agenzia di lavoro temporaneo necessitano dell'approvazione dello Stato. Senza questa approvazione statale tutti i contratti stipulati dall'agenzia con aziende utilizzatrici e lavoratori sono nulli, § 9 AÜG. In tal caso il contratto di lavoro si considera valido ed esistente tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore.
A parte questo, l'atto contiene le seguenti disposizioni:
- § 1b AÜG stabilisce che il lavoro tramite agenzia nel settore delle costruzioni non è generalmente consentito;
- § §2, 2 bis, 3, 4 e 5 contengono norme specifiche sull'approvazione statale;
- § 3 *bis* prevede la possibilità dei salari minimi concordati dalle parti sociali e applicabili a tutti(la disposizione base sui salari minimi è stabilita dal governo);
- § 6 prevede l'obbligo in capo all'autorità statale competente di controllare e fermare eventuali violazioni di legge;
- § 12 prevede la forma scritta come requisito formale del contratto tra l'agenzia e le aziende utilizzatrici;

[43] BVerfGE 21, 261.

- § 13 prevede l'obbligo per l'azienda utilizzatrice di informare il lavoratore tramite agenzie circa le condizioni di lavoro dei lavoratori regolare interni ad essa;
- §13a: l'azienda utilizzatrice deve informare i lavoratori tramite agenzia circa eventuali posti di lavoro vacanti;
- §13b: l'azienda utilizzatrice deve garantire ai lavoratori tramite agenzia l'accesso a tutte le strutture sociali;
- § 14 disciplina il ruolo del consiglio di fabbrica dei lavoratori tramite agenzia;
- § §15-19disciplinaidettagli tecnici quali le sanzioni per le infrazioni;

Non vi è alcun coinvolgimento ufficiale delle parti sociali nel processo legislativo.

Questioni generali circa il lavoro tramite agenzia

Vi è un ampio dibattito in corso in Germania, circa i vantaggi e gli svantaggi del lavoro tramite agenzia. Generalmente i sindacati e i partiti di sinistra sono ostili a questa fattispecie contrattuale e vorrebbero la sua abolizione[44].È notizia assai recente chela più grande compagnia aerea tedesca, Lufthansa, ha dovuto far fronte ad uno sciopero organizzato dal sindacato del personale di bordo('UFO') che intende bloccare la compagnia dall'approvvigionamento del personale fuori cabina proprio dalle agenzie per il lavoro temporaneo[45]. L'industria e I partiti di destra si sono schierati dalla parte del lavoro tramite agenzia.

Argomenti a favore del lavoro tramite agenzia

• L'industria sostiene che il lavoro tramite agenzia sia un "motore che crea occupazione'. Per le imprese la maggior parte delle imprese utilizzatrici, questa tipologia di lavoro serve a consentire l'assorbimento dei picchi di ordini. Senza l'assunzione di lavoratori tramite agenzia, l'azienda dovrebbe chiedere al personale interno di fare gli straordinari.
• Il lavoro temporaneo si dice che abbia un 'effetto adesivo': ad alcuni lavoratori tramite agenzia saranno offerte posizioni permanenti all'interno dell'impresa utilizzatrice. Questa percentuale è intorno al 14%. Al 76% di questi lavoratori non sarebbe stato offerto mai un lavoro stabile se non fossero passati dal lavoro tramite agenzia.
• Il lavoro temporaneo consente di occupare persone poco o non qualificate alle quali non verrebbe mai offerto un contratto di lavoro a tempo indeterminato.
• Il lavoro temporaneo è una strada di fuga dalla disoccupazione. Molti lavoratori tramite agenzia erano disoccupati prima della loro prima missione.
• L'industria sostiene cheli lavoro tramite agenzia abbia avuto un impatto significativo sulla crescita economica a seguito della crisi congiunturale. Si dice che il 15% della crescita è attribuibile al lavoro tramite agenzia.

Solo poche aziende ricorrono al lavoro tramite agenzie per sostituire personale permanente presente al loro interno. Molte imprese registrano sembrano per sostituire il personale

[44] Cfr. Per esempio *www.die-linke.de/nc/presse/presseerklaerungen/detail/archiv/2012/februar/zurueck/presseerklaerungen/artikel/wahnsinn-leiharbeit-gesetzlich-verbieten/,* informazioni tratte dal sito in data 29 Agosto 2012.

[45] Cfr. The Guardian 28 agosto 2012 (*www.guardian.co.uk/business/2012/aug/28/lufthansa-cabin-crew-strike-flight-disruption?newsfeed=true*, sito visitato in data29 agosto 2012).

permanente coni lavoratori temporanei. Molte imprese infatti mostrano un crescita dia del personale permanente che di quello tramite agenzia.

Argomenti contro il lavoro tramite agenzia

• Il lavoro temporaneo è mal pagato male o comunque riceve trattamenti retributive meno vantaggiosi del medesimo lavoro secondo forme contrattuali standard.
• La possibilità di concordare a livello di contrattazione collettiva e nello specifico settore salari inferiori rispetto a quelli presenti nel mercato del lavoro spinge le aziende a sostituire personale permanente con quello temporaneo.
• Il rischio che I lavoratori tramite agenzia perdano il posto è superiore a quello corso dal personale permanente.
• I lavoratori tramite agenzia sono esposti a rischi sanitari più elevati a causa della natura del loro lavoro e alla mancanza di formazione e di esperienza.
• I lavoratori temporanei si sentono meno integrati nella società.

Evoluzioni più recenti: i contratti di servizi

A partire dal 1 ° gennaio 2012, i salari minimi legali si applicano anche al lavoro temporaneo. L'organizzazione centrale dei sindacati (DGB) e altre istituzioni sostengono che alcuni datori di lavoro riescano ad evitare l'applicazione del salario minimo facendo svolgere le attività a lavoratori autonomi impiegati in base a contratti di servizi[46]. Secondo la legge tedesca, gli appalti di servizi (§ 631 BGB, BGB) devono essere distinte dai contratti di servizio (§ 611 BGB). Un contratto di servizi è per definizione qualcosa di diverso da un contratto di lavoro, quindi tutti i meccanismi di protezione del lavoro (salari minimi, regimi di sicurezza sociale, tutela contro il licenziamento, ecc.) non si applicano ad essi. Entrambi i tipi di contratti si distinguono per il loro oggetto e per il ruolo delle parti. In base ad un contratto di lavoro il lavoratore è obbligato a prestare la propria attività lavorativa (indipendentemente dal conseguimento o meno del risultato previsto dal datore di lavoro). Il contratto di lavoro è caratterizzato inoltre dalla subordinazione personale del dipendente e da un potere di controllo da parte del datore di lavoro. L'appalto di servizi invece prevede che un risultato debba essere raggiunto, esso si caratterizza per l'autonomia di colui che lavora che decise come, quando e per quanto tempo lavorare.
Sembrerebbe che, in seguito all'attuazione del salario minimo nel settore del lavoro tramite agenzia, vi sia stato un aumento dei contratti di servizi. Secondo le informazioni fornite da DGB, attività come l'ordinamento delle bottiglie vuote nei depositi o il taglio dei suini da macello che venivano normalmente effettuate dai dipendenti sono ora svolte per mezzo di contratti di servizi. Le persone che svolgono il loro lavoro in base a contratti di servizi guadagnano meno del salario minimo calido per I dipendenti. Anche l'associazione dei datori di lavoro IGZ ha chiesto ai suoi membri a pagare almeno il salario minimo dal contratto collettivo a tutti i lavoratori su tali contratti[47].

---

[46] Cfr.*https://www.dgb.de/themen/++co++2619afb0-baa9-11e1-7bae-00188b4dc422*, sito visitato in data 27 agosto 2012.
[47] *http://ig-zeitarbeit.de/artikel/11875*, visitato in data 29 agosto 2012.

Il problema è stato portato all'attenzione del Parlamento tedesco. I partiti di sinistra "Die Linke" e "Bündnis 90/Die Grünen" hanno proposto atti parlamentari tesi a evidenziare e risolvere le pratiche descritte. La loro iniziativa è stata tuttavia respinta dai partiti del governo conservatore. In un dibattito in Parlamento il 28 giugno 2012[48]i membri del partito di sinistra hanno pubblicamente sottolineato l'ingiustizia fatta ai lavoratori che vengono pagati meno del salario minimo per le medesime prestazioni, mentre i membri dei partiti conservatori si sono limitati a spiegare la differenza tra un contratto di lavoro e un contratto di servizi.

L'implementazione della Direttiva

1. Art. 1

a) Le agenzie di lavoro temporaneo

Per quanto riguarda il campo di applicazione, la legge tedesca va oltre la direttiva. La direttiva si applica ai lavoratori che sono alle dipendenze di un'agenzia di lavoro temporaneo, questa ultima è definita come una persona che sottoscrive contratti di lavoro con i lavoratori allo scopo di assegnarli ad imprese utilizzatrici. Così mentre la direttiva si rivolge direttamente ed esclusivamente alle agenzia, in base al diritto tedesco la legge AÜG si applica a tutti i datori di lavoro che assegnano ai lavoratori di imprese utilizzatrici. Ne consegue che le norme in materia di lavoro temporaneo si applicano non solo alle agenzie di lavoro temporaneo, ma anche ai datori di lavora la cui attività principale è altro, ma che "occasionalmente" prestano il loro personale ad altre aziende. Affinché le disposizioni di legge si applichino anche a loro, è necessario che questa attività sia occasionale (§ 1(3)(2a) AÜG).

b) Lavoratore

La legge tedesca non definisce il termine "lavoratore" (Arbeitnehmer).Tuttavia, comunemente si definisce lavoratore colui che lavora alle dipendenze e sotto la direzione del suo datore di lavoro. Allo stesso tempo, tutte le persone che non hanno questo tipo di contratto, non rientrano nella portata di questa legge. Questo è vero soprattutto in riferimento a coloro che svolgono "alte professioni"(ad esempio avvocati, medici, architetti), ai loro clienti e ai funzionari pubblici.

c) Attività economiche

In attuazione dell'art. 1 (2) della Direttiva, il legislatore tedesco ha modificato la portata del AÜG. Prima di dicembre2011,la legge si applicava ai datori di lavoro che operavano "gewerbsmäßig" ossia professionalmente a scopo di lucro. Se un'agenzia di lavoro temporaneo non avesse avuto scopo di lucro, ad esempio, come una organizzazione di carità o di come un'impresa il cui unico scopo fosse quello di assumere personale che lavora per le altre imprese all'interno di un gruppo di datori di lavoro associati, l'AÜG non avrebbe

[48] Plenarprotokoll 17/187 p. 22329 ff.

trovato applicazione[49]. Il termine “gewerbsmäßig” ora è stato sostituito da Rahmenihrerwirtschaftlichen Tätigkeit' (che significa nel corso delle loro attività economiche). La prima decisione presa in materia da un tribunale del lavoro tedesco di primo grado, ha incluso nel campo di applicazione dell’AÜG anche le organizzazioni di carità[50]. Nell'interpretare il termine “attività economiche”, il giudice ha ritenuto che tale termine dovesse essere inteso in senso ampio, relative a tutte le attività che sono dirette a offrire beni o servizi in un mercato, sia con sia senza scopo di lucro.

d) Temporaneità

L'uso della parola 'temporaneamente'all'art.1 (1), della Direttiva ha portato aduna modifica della AÜG. Il §1 dell’AÜG afferma, nelle versione emendata, che l'assegnazione è temporanea. Le note esplicative dell’articolo spiegano che questo emendamento rende conforme la legge tedesca alla direttiva e contemporaneamente indicano ciò che è ritenuto “temporaneo” e ciò che non è ritenuto tale. Questo emendamento lascia tuttavia aperti due interrogativi: in primo luogo, quale sia il periodo di tempo “temporaneo” e in secondo luogo, quali siano le conseguenze giuridiche di un incarico che supera tale temporaneità. L'impatto di questa mancanza di chiarezza è visibile nella decisione di un tribunale tedesco del lavoro di primo grado[51]. In questo caso, il consiglio di fabbrica dei lavoratori dipendenti di un'impresa utilizzatrice avevano chiamato in causa i lavoratori tramite agenzia impiegati nella stessa impresa ritenendo che la loro assegnazione non fosse temporanea, ma piuttosto di lungo termine (la lunghezza dell’incarico non era stata specificata dal giudice). Il § 99 del Betriebsverfassungsgesetz (Legge del consiglio di fabbrica) stabilisce che un consiglio di lavoratori dipendenti può opporsi ad una nuova assunzione se questa è illegale. Il consiglio ha sostenuto in giudizio che, ai sensi del §1 AÜG, il lavoro tramite agenzia è consentito solo “temporaneo”, quindi l’assunzione del caso di specie, non essendo temporanea, era irregolare. Il giudice non ha accettato questa deduzione ma ha affermato che, a prescindere dal significato di 'temporaneo', il lavoro tramite agenzia che non sia temporaneo non è illegale e quindi il consiglio di fabbrica non poteva opporsi a quelle assunzioni.

e) Soggetti pubblici e privati

Art. 1 (2) della Direttiva non ha un preciso riscontro nel AÜG. Tuttavia, poiché questa legge si applica ai "datori di lavoro" ne consegue che essa non fa alcuna differenza tra enti pubblici o private.

f) Art. 1(3)

La legge tedesca non si è avvalsa della facoltà di cuiall'art.1 (3) della Direttiva.

[49] BAG 9.2.2011 – 7 AZR 32/10 – Der Betrieb 2011, 1528.
[50] ArbG Krefeld 15.5.2012 – 1 Ca 2551/11 – non pubblicata.
[51] ArbG Leipzig 23.3.2012 – 3 BV 84/11 – non pubblicata.

2. Art. 3

Non sembra che sia difficile, ai sensi del diritto Tedesco, determinare chi sia il datore di lavoro nel contratto di lavoro tramite agenzia. In generale il datore di lavoro è la persona o il soggetto con il quale il contratto di lavoro è stato stipulato. Tuttavia, se questo contratto è stato concluso tra il lavoratore e l'agenzia di lavoro temporaneo e l'agenzia non ha ricevuto la necessaria approvazione statale a svolgere l'attività di intermediazione, il contratto di lavoro si ritiene concluso tra il lavoratore e l'impresa utilizzatrice(§ 10 AÜG). Il datore di lavoro è quindi di facile individuazione, a prescindere dal fatto che l'approvazione statale sia stata concessa o meno.
L'AÜG non fornisce una definizione di "condizioni di base di lavoro". Il §13a AÜG prevede che l'azienda utilizzatrice deve informare il lavoratore circa le "condizioni di base di lavoro, compresi i salari" di cui godono i dipendenti dell'impresa che svolgono la medesima attività. L'espressione "condizioni di base di lavoro"(wesentliche Arbeitsbedingungen) viene utilizzato nella legge, relativamente alle informazioni dei lavoratori per quanto riguarda le condizioni di base di lavoro (Nachweisgesetz), che trasferisce ladirettiva91/533/CEE nell'ordinamento tedesco. In base a tale legge, il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire le seguenti informazioni:
- Nome e indirizzo delle parti;
- La data di inizio del contratto di lavoro;
- In caso di contratti a tempo determinato: la durata prevedibile del contratto;
- Il luogo di lavoro o, se non vi è un solo o uno specifico luogo, una dichiarazione attestante che il lavoratore può lavorare in luoghi diversi;
- Una breve descrizione dei compiti che devono essere effettuati dal lavoratore;
- La composizione e l'ammontare del salario;
- L'orario di lavoro;
- Le ferie annuali;
- La durata del preavviso che deve essere data in caso di cessazione del rapporto;
- Una dichiarazione generale sulla eventuale applicabilità di accordi collettivi.

3. Art. 4

a) Edilizia

La limitazione più importante circa il lavoro tramite agenzia ai sensi del diritto tedesco riguarda l'industria delle costruzioni. Il § 1b AÜG prevede che il lavoro tramite agenzia non è consentito per I lavoratori (workers) del settore. In questa sede vi è una differenza semantica tra le due espressioni "Workers" e "Employees", che indicano i lavoratori e i dipendenti. Un lavoratore (*worker)* è una persona che lavora in un sito con le mani, mentre il dipendente (*employee)* lavora alla scrivania in ufficio.
Questa restrizione risale al 1981. Nelle note esplicative che introducono l'emendamento specifico dell'AÜG, il governo sottolineò come la possibilità di utilizzare i lavoratori tramite agenzia avesse portato l'impiego di molti lavoratori irregolari nei cantieri edili, in particolare di stranieri senza permesso di lavoro. Il lavoro temporaneo, non avendo copertura dai contratti collettivi, consentiva ai datori di lavoro retribuzioni inferiori rispetto al normale. La continua trasformazione dei cantieri e della manodopera non consentiva di controllare il

settore adeguatamente e quindi il legislatore ha preferito, al fine di combattere pratiche illegali, vietare del tutto il lavoro tramite agenzia in questo settore [52].
Le note esplicative che accompagnano la legge che attua la direttiva2008/104/CE non fornisce , a dispetto di quanto ci si sarebbe aspettato in virtù della necessaria revisione delle restrizioni[53], alcuna giustificazione relativamente alla conservazione di questa limitazione. I rappresentanti delle agenzie di lavoro temporaneo sostengono che questa restrizione non abbia alcuna giustificazione e che sia di fatto incompatibile con la Direttiva[54]. Di fatti anche il timore che i lavoratori tramite agenzia siano sotto retribuiti non ha più alcun fondamento poiché ad oggi quasi il 100% delle agenzie per il lavoro è vincolata da contratti collettivi.
D'altra parte un avvocato giuslavorista Tedesco, che ha studiato per conto della DGB (l'organizzazione centrale dei sindacati tedeschi)quali siano le modifiche necessarie al fine di attuare la direttiva, afferma che le ragioni di questa limitazione (pratiche illegali in questo settore, in combinazione con le difficoltà di supervisione) sono tuttora valide anche nei Paesi Bassi e ha concluso che la restrizione, anche in Germania[55], possa essere accolta ai sensi della direttiva.

b) Settore del trasporto autonomo

Fino a novembre 2011, il lavoro tramite agenzia non è stato consentito nel settore dei autonomi. Questa restrizione è stata modificata in base alla "nuova normativa comunitaria in materia"[56], a quanto pare facendo riferimento alla direttiva 2008/104/CE senza menzionarla in modo diretto.

c) Riesame delle restrizioni

Per quanto riguardala revisione, che deve essere effettuata dagli Stati membri di cui all'art. 4 (2), della Direttiva, il relativo processo è stato avviato dal Ministero del lavoro. Una lettera è stata inviata dal Ministero alle varie organizzazioni invitandole a presentare dichiarazioni[57]. Tuttavia non sia a molto perché non sono reperibili altri atti ufficiali. L'autore di questo articolo ha presentato al Ministero una richiesta di informazioni in materia e in particolare richiedendo se il Governo abbia presentato una relazione alla Commissione Europea, ma non ha ricevuto alcuna risposta.

4. Art. 5

a) Minimo salariale

Il § 9Nr. 2 dell'AÜG prevede che siano nulli gli accordi che stabiliscono per i lavoratori tramite agenzia condizioni di base di lavoro (compresi i salari) meno buone di quelle che si applicano ai lavoratori equivalenti interni all'impresa utilizzatrici; tuttavia i contratti collettivi possono prevedere condizioni di lavoro meno vantaggiose e questi accordi collettivi possono

---

[52] BT-Drs. 9/846 p. 35f.
[53] BT-Drs. 17/4804 p. 9.
[54] Cfr. La lettera inviata da iGZ al ministro del lavoro il 4 Novembre 2010 (*http://ig-zeitarbeit.de/system/files/iGZ-Stellungnahme-BMAS-Anpassung_EU_ZA_RL.pdf*, visitata il 29 Agosto 2012).
[55] Blanke, Rechtsgutachten erstattet im Auftrag des DGB (*www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Dokumente/Rechtsgutachten-zur-Umsetzung-der-EU-Richtlinie-Leiharbeit.pdf*, visitato il 23 Agosto 2012), p. 118ff.
[56] Cfr BT-Drs. 17/6262 p. 13f.
57http://ig-zeitarbeit.de/system/files/BMAS-Anhoerung-Sozialpartner.pdf (visitato il 29 Agosto 2012).

essere applicati mediante accordo tra la singola agenzia di lavoro temporaneo e il lavoratore. Se il lavoratore invece è stato impiegato dall'impresa utilizzatrice negli ultimi sei mesi, non possono essere concordate condizioni di lavoro peggiorative. Questa disposizione si avvale della facoltà concessa dall'art. 5 (3) della Direttiva. Tuttavia, né la possibile eccezione di cui all'art. 5 (2), né quella di cui all'Art. 5 (4), della Direttiva sono state inserite nel diritto tedesco.
La regola disposta dal § 9 Nr. 2 dell' AÜG è soggetta a forti critiche da parte della sinistra. Questa parte vorrebbe che fosse stabilita una regola rigorosa di parità di trattamento a livello retributivo, senza quindi possibilità di concordare salari più bassi. Tale richiesta è però, a parere della sinistra tedesca, solo secondaria poiché primariamente essa chiede l'abolizione del lavoro temporaneo.
La possibilità di concordare salari più bassi nei contratti collettivi è stata ampiamente utilizzata. Sono due gli accordi collettivi relativi, uno che è stato concluso dal DGB(l'organizzazione centrale dei sindacati) e l'altro da parte dei sindacati cristiani (CGB). Sia il DGB e gli accordi collettivi CGB differenziano nove livelli salariali in base alle competenze richieste. La tariffa oraria più alta nel contratto collettivo DGB è di euro 17.76/15.52(ovest/est), nel contratto collettivo CGB, invece, di euro17.45/13.59(ovest/est).

Minimi salariali Agosto 2012

	Per legge	Accordi collettivi	
		DGB	CGB
Ovest	7.89	7.89	7.89
Est	7.01	7.01	7.01

I salari minimi sono gli stessi sia nella legge sia negli accordi collettivi. Così, questo salario minimo vale per l'intero settore a meno che un contratto collettivo si applichi al contratto di lavoro.
In alcuni settori i sindacati hanno, laddove con maggiore successo laddove meno, cercato di colmare il divario di reddito tra i lavoratori tramite agenzia e il personale permanente. I contratti collettivi di queste industrie prevedono chele indennità devono essere pagate sia ai lavoratori tramite agenzia sia al personale dipendente interno all'azienda.

Crescita salariale per i lavoratori tramite agenzia nell'industria metallurgica	
6 settimane	15%
3 mesi	20%
5 mesi	30%
6 mesi	45%
9 mesi	50%

Contratti collettivi simili ci sono anche per il settore sintetico e chimico e per l'industria ferroviaria.

b) Il problema CGZP

Alcuni dei sindacati cristiani hanno costruito un istituto unito (Tarifgemeinschaft ChristlicherGewerkschaftenfürZeitarbeitundPersonalservice-Agenturen, CGZP), entrato negli

accordi collettivi con le agenzie di lavoro interinale. Nel dicembre 2010 però la Corte Suprema tedesca per il diritto del lavoro (Bundesarbeitsgericht, BAG) ha statuito che questa istituzione non avesse lo status di un sindacato, perché i sindacati singoli che sono membri del CGZP non hanno trasferito correttamente il proprio diritto di stipulare contratti collettivi al CGZP. Questa decisione ha avuto un impatto enorme. Ciò significa che tutti gli accordi collettivi conclusi dalla CGZP come parte unica rappresentante I lavoratori, sono nulli. Nulli quindi anche gli accordi che pattuiscono salari più bassi ai sensi del § 9Nr.2 AÜG. Ne consegue che tutti i dipendenti che hanno ricevuto salari più bassi sulla base di tali accordi collettivi hanno il diritto di ricevere la differenza come il personale interno all'azienda. Sono appena state emesse le prime sentenze in tal senso. Si prevede addirittura che alcune aziende falliranno sotto il peso delle somme da pagare ai lavoratori[58].

5. Art. 6

Il §13° AÜG prevede che l'impresa utilizzatrice deve informare i lavoratori tramite agenzia su eventuali posti vacanti nella sua impresa.
Il §13b AÜG prevede che l'impresa utilizzatrice deve garantire ai lavoratori tramite agenzia accesso a tutte le attrezzature collettive.
Per quanto riguardala formazione professionale, non ci sono regole specifiche per i lavoratori tramite agenzia. Di conseguenza, essi rientrano nel regime applicabile a tutti i dipendenti. In base a tale regime l'autorità nazionale del mercato del lavoro sostiene la formazione professionale, a patto che vengano soddisfatte determinate condizioni. Uno studio effettuato presso l'Università di Erlangen-Nürnberg nel 2005mostra tuttavia che la formazione professionale non gioca un ruolo significativo nel lavoro tramite agenzia[59].
Non è stata adottata dalla Germania alcuna «misura adeguata» per migliorare l'accesso dei lavoratori temporanei alle opportunità di formazione, come richiesto dall'art. 6 (5), della Direttiva. Sembra che questo aspetto della direttiva non sia stata ancora attuato né che la ricerca su tale argomento sia stata ancora avviata. Anche lo studio di cui sopra sulle modifiche da apportare al diritto tedesco[60], al fine di attuare la direttiva, ha esplicitamente trascurato questa domanda.
Una delle associazioni dei datori di lavoro, tuttavia, si è impegnata con il sindacato DGB a cercare di migliorare le opportunità di formazione peri lavoratori tramite agenzia. Sono stati discussi molti workshop sul tema[61] ma non si è ancora giunti a nessun esito tangibile.

Articoli 7 e 8

a) Soglie

In base al diritto tedesco un consiglio di fabbrica può essere eletto in ciascuna azienda con più di cinque dipendenti aventi diritto al voto, di cui tre devono essere eleggibili (§ 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)).

---

[58] Cfr. Frankfurter Allgemeine Zeitung 28.2.2011 (*www.faz.net/aktuell/wirtschaft/recht-steuern/unwirksame-tarifvertraege-zeitarbeitsfirmen-droht-baldige-insolvenz-1591588.html*, visitato il 29 Agosto 2012).
[59] *See* www.bibb.de/dokumente/pdf/a31_kompetenzentwicklung-zeitarbeit_galais_praesentation.pdf.
[60] See fn. **Errore. Il segnalibro non è definito.**.
[61] Cfr.*http://ig-zeitarbeit.de/artikel/10141*, sito visitato in data 29 agosto 2012.

Il §14 AÜG prevede che i lavoratori tramite agenzia continuano ad essere dipendenti dell'impresa utilizzatrice.
Il ruolo dei lavoratori tramite agenzia nell'azienda utilizzatrice è determinato dalle seguenti regole:
I lavoratori tramite agenzia hanno diritto di voto non appena trascorsi 3 mesi di lavoro presso l'impresa utilizzatrice. Non sono, invece, eleggibili[62].
Il § 111BetrVG prevede che, in caso di un grande cambiamento(ad esempio chiusura degli impianti o spostamento)in un'impresa con più di 20 dipendenti aventi diritto di voto, devono essere avviati negoziati tra il datore di lavoro e il Consiglio di fabbrica prima chetale cambiamento possa di fatto realizzarsi. In caso di cambiamento in corso ai dipendenti devono essere compensati eventuali svantaggi. La Corte Suprema tedesca per il diritto del lavoro ha stabilito che, ai fini della determinazione del numero dei dipendenti ai sensi del §111BetrVG, I lavoratori tramite agenzia devono essere inclusi nel computo [63].
Ai fini del calcolo del numero dei membri del consiglio di fabbrica nell'ambito del§ 9BetrVG I lavoratori tramite agenzia tuttavia non sono inclusi [64].

b) Informazione
Ai sensi dell'art. 8 della Direttiva, l'impresa utilizzatrice è tenuta a fornire informazioni adeguate sul ricorso a lavoratori tramite agenzia. In genere, la direttiva 2002/14/CE è stata adottata dal diritto tedesco con il Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Questo atto prevede che il datore di lavoro deve informare il Consiglio di fabbrica in merito alle "questioni economiche". La legge elenca tassativamente i problemi che sono considerati "questioni economiche", come la situazione finanziaria dell'impresa, i piani di razionalizzazione, ecc. Non ci sono riferimenti, però, al ricorso al lavoro temporaneo.
Il § 99 BetrVG stabilisce che il Consiglio di fabbrica deve essere informato prima che un nuovo dipendente inizi a lavorare. Il Consiglio ha il diritto di obiettare per questa assunzione in presenza di motivi specifici, ad esempio se vi sono ragioni per ritenere che questa nuova assunzione porti al licenziamento di altri membri del personale. § 14(3) AÜG chiarisce che tale procedura si applica anche se l'impresa utilizzatrice desidera utilizzare lavoratori tramite agenzia. In questo contesto, il datore di lavoro (l'impresa utilizzatrice), è tenuto a fornire tutte le informazioni pertinenti al Consiglio di fabbrica, compreso il nome del lavoratore tramite agenzia[65].
Non è chiaro se queste procedure siano in linea con il concetto di informazione dell'art. 8 della Direttiva, che sembra invece fare riferimento all'impatto generale del ricorso al lavoro tramite agenzia sull'impresa. essere interessato con l'impatto generale del ricorso ai lavoratori temporanei sulla situazione dell'occupazione nell'ambito dell'impresa.

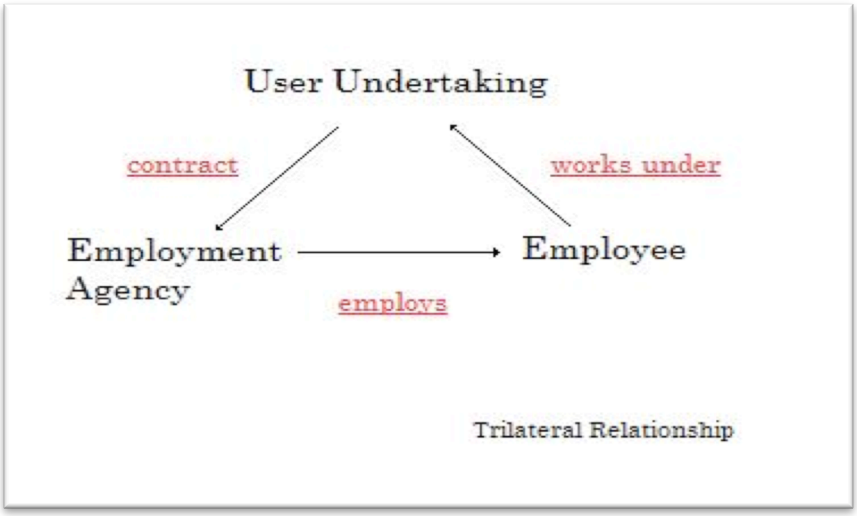
[62] BAG 10.3.2004 – 7 ABR 49/03 – Der Betrieb 2004, 1836.
[63] BAG 18.10.2011 – 1 AZR 335/10 – Der Betrieb 2012, 408.
[64] BAG 10.3.2004 – 7 ABR 49/03 – Der Betrieb 2004, 1836.
[65] BAG 9.3.2011 – 7 ABR 137/09 – Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2011, 871.

Parte 5
Paesi Bassi

Introduzione

Il lavoro tramite agenzia è ampiamente utilizzato per affrontare carenze di dipendenti nelle imprese. il processo di implementazione della Direttiva Europea 2008/104/CE in tutti i Paesi europei è una questione di grande interesse per la Commissione Europea. In questo contesto, il presente contributo si concentra sui Paesi Bassi, partendo dal presupposto che il suddetto processo è in fase avanzata nello Stato in questione.
Diversi gruppi sono generalmente associati alla somministrazione di lavoro, quali ad esempio i lavoratori stagionali o coloro che stipulano uno specifico contratto di formazione (OCSE 2006). Sia nella "somministrazione di lavoro" sia nel "contratto di lavoro a tempo determinato" è ravvisabile una situazione in cui il periodo di durata limitato è determinato da circostanze oggettive (ad esempio, il completamento del lavoro o il rientro di un altro dipendente, sostituito da un lavoratore temporaneo). Le istituzioni europee si riferiscono spesso ad esso come a lavoro "atipico", con l'assunzione implicita che il tipo opposto di lavoro sia quello con contratto a tempo pieno e indeterminato (Eurofound, 2009) ed è spesso utilizzato come alternativa in caso di picchi della domanda o per sostituire dipendenti malati. (ABU, www.abu.nl, 2012).
La Figura 1 illustra la relazione tra le tre parti coinvolte nella somministrazione di lavoro. Essa mostra come un'agenzia collabora con una "società utilizzatrice" o "impresa utilizzatrice" e il lavoratore - cioè la persona registrata presso l'agenzia di somministrazione e da essa indirizzata verso impieghi disponibili offerti dalle diverse imprese utilizzatrici. L'agenzia somministratrice impiega i lavoratori, con cui stipula contratti, per poi trovare occupazioni idonee per loro, che sono appunto offerte dalle imprese utilizzatrici.

Figura 1 – "Relazione trilaterale"; dati tratti da Biggs (2006)



Il rapporto in se' consiste in un accordo tra l'agenzia di somministrazione e l'azienda utente (ABU, www.abul.nl, 2012) e il contratto utilizzato nel rapporto trilaterale è spiegato come segue: un datore di lavoro pone il lavoratore a disposizione di un'agenzia di somministrazione perché svolga il lavoro assegnatogli, sotto la supervisione dell'agenzia stessa. Questo contratto è stipulato tra l'agenzia e il datore di lavoro, come stabilito dal Codice Civile Olandese (DCC-Blanpain, 2004). La durata del rapporto è specificata nel contratto come l'intero lasso di tempo in cui il dipendente di un'agenzia di somministrazione lavora per un'impresa utilizzatrice (ABU, 2011)
Il presente intervento è strutturato come segue. Si inizia con un quadro generale dello sviluppo delle agenzie di somministrazione (AdS) nei Paesi Bassi, per poi proseguire con la descrizione del processo di attuazione e delle sue sfide. Infine, vengono presentate conclusioni e raccomandazioni.

L'evoluzione delle AdS nei Paesi Bassi

La legislazione olandese è nota per la sua avanzata regolamentazione in tema di lavoro (de Jong S. G., 2007) e perché registra attualmente uno dei più bassi tassi di disoccupazione nell'Unione Europea (Staffing Industry Analysts, 2012). È questa una delle ragioni per cui un gran numero di impiegati olandesi lavora su base temporanea (de Jong S.G., 2007).
Gli ultimi tre decenni sono stati i più influenti nella storia delle AdS. L'accettazione sociale crescente (Koene 2004) e l'esigenza di flessibilità dovuta al mondo degli affari in continuo cambiamento e alla sua sempre maggiore competitività, furono solo alcuni dei fattori coinvolti (Blanpain, 2004). L'entrata in vigore del WAADI ("Wetallocatiearbeidskrachten door intermediairs") nel 1998 (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002) e del Flexicurity Act (Flessibilità e sicurezza) nel 1999 diede un impulso alla crescita del settore e alla liberalizzazione del sistema delle AdS (Håkansson, 2009). Sul lungo periodo, questa forma di impiego atipica era ed è in ascesa, sebbene i mercati del lavoro olandesi siano stati colpiti da diverse crisi economiche (Gennard,2009).

Dati e cifre attuali riguardo il lavoro tramite agenzia nei Paesi Bassi

Il grafico sottostante mostra come la crescita economica ed il numero di lavoratori temporanei siano correlati. Se l'economia è in fase di regressione, i lavoratori non permanenti sono i primi ad essere licenziati (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2012).
Nel 2010 il ramo delle agenzie di somministrazione fruttò €6,2 miliardi (Töpler, 2010) mentre nel 2010 raggiunse i 10 miliardi di euro. (ABU, Dutch Federation of Private Employment Agencies, 2012).

Figura 2 – La crescita economica e il numero di lavoratori tramite agenzia nei Paesi Bassi (dati tratti da CBS, 2012)

Nella figura 3 i Paesi Bassi, messi a confronto con gli altri Paesi europei, si trovano su un livello simile alla Germania o alla Francia riguardo la percentuale di agenzie di somministrazione. Il fatto che i PB siano i secondi dopo la Spagna per numero di lavoratori somministrati, con il 50% nel 2000, indica che i PB sono tra i paesi leader nell'ambito del lavoro atipico (de Jong S. G., 2007).

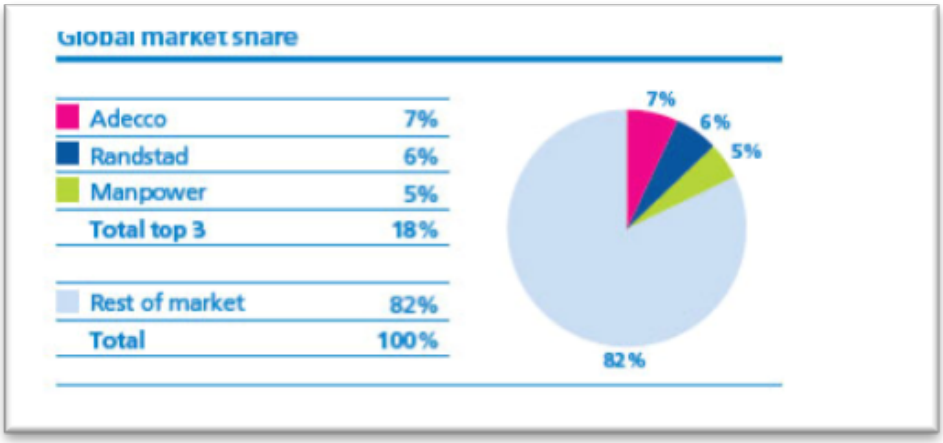
Figura 3 – La percentuale del lavoro tramite agenzia nelle single nazioni, dati tratti da de Jong (2007)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Netherlands	16%	17%	17%	17%	17%	18%
Spain	47%	46%	47%	47%	47%	50%
Canada	14%	15%	15%	14%	15%	15%
France	18%	17%	16%	14%	14%	14%
Germany	15%	14%	14%	14%	14%	16%
United Kingdom	7%	7%	7%	6%	6%	6%
European Union	16%	16%	15%	15%	15%	16%

Le agenzie di somministrazione nei PB

Il crescente bisogno di lavoratori ha stimolato lo sviluppo delle agenzie di collocamento, le quali giocano un ruolo essenziale nel funzionamento dei mercati del lavoro delle AdS (Staffing Industry Analysts, 2011). Le agenzie di somministrazione piccole e medie sono proprietà dei PB, mentre quelle molto piccole sono operate dai privati. Le agenzie di somministrazione sotto forma di impresa sono numericamente superiori a quelle in forma di società nei PB (ABU, www.abu.nl, 2012).

Figura 4 – Il numero della agenzie private per il lavoro nel mondo dal 2008 al 2009. Dati tratti da International Confederation of Private Employment Agencies (2011)



Il grafico a torta qui sopra offre una visione d'insieme delle agenzie di somministrazione operative in tutto il mondo e della loro porzione di mercato. Nei PB, la più popolare agenzia generale di somministrazione di lavoro è Randstad. Essa è stata fondata nel 1960 con il nome di "Uitzendbureau Amstelveen" e al momento possiede circa 50 filiali nei PB (Randstad, 2008). Essa copre circa il 35% del mercato. Randstad è seguita dallo United Service Group, che è il risultato della fusione tra "Unique" e "Start" e Adecco Nederland. Adecco è stata fondata nel 1957, ed è a sua volta il risultato della fusione tra due imprese chiamate "Aida SA" ed "Ecco", e ha circa 150 filiali nei PB (Adecco, 2011). Queste sono seguite da "Manpower", fondata nel 1984 negli Stati Uniti; Vedior, che nacque in Francia, e "Content" – un'agenzia di proprietà del Gruppo Solvus belga (Manpower, 2012).

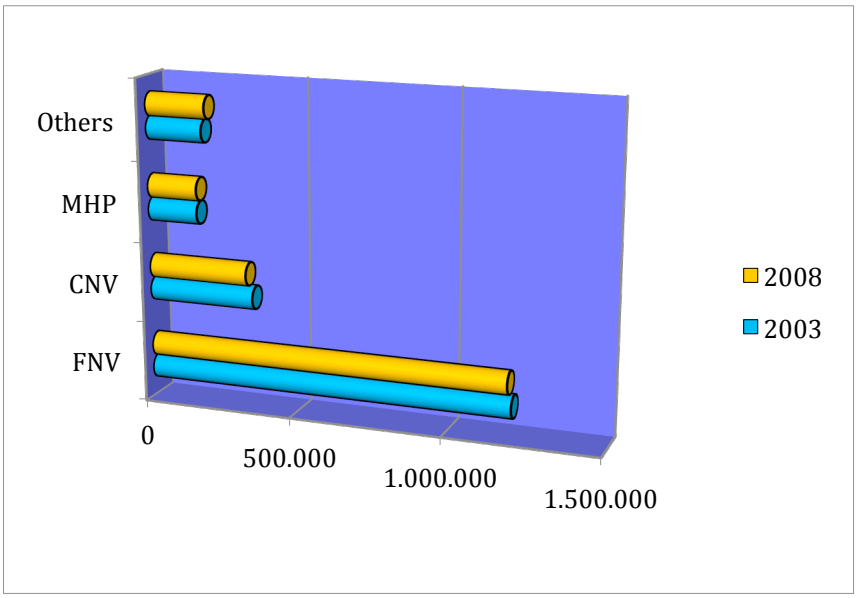
Parti sociali nei PB

Di seguito saranno descritte le parti sociali olandesi e il loro dialogo sociale. Questo aspetto è importante in quanto influenza la legislazione sul lavoro olandese (Commissione Europea, 2010).

I sindacati

Tre principali sindacati attualmente rappresentano i PB. La più grande delle confederazioni olandesi conta 1,2 milioni di partecipanti ed è la FNV. Questa ha 15 sindacati affiliati ed è stata fondata nel 1976 da confederazioni cattoliche e socialiste che si sono fuse. La FNV deriva da una fusione di sindacati del trasporto, dell'agricoltura, dell'industria e dei servizi, con circa 465.000 membri attivi nel 2004.

Figura 5 – Il numero dei membri associate a ciascun sindacato negli anni 2003 e 2008, dati tratti da (European Commission, 2011)



Il grafico mostra il numero di membri che ogni sindacato ha registrato tra il 2003 e il 2008. Esso conferma le dimensioni del FNV per quanto riguarda i partecipanti (Commissione Europea, 2011). L'Associazione Sindacale Cristiana (CNV) è la seconda dopo il FNV, con 360.000 membri. Quest'ultima ha origine da una tradizione di "sindacati protestanti" affiliati al Partito Democratico Cristiano Olandese. Il MHP ("VakcentralevoorMiddengroepen enHogerPersoneel") conta 175.000 partecipanti impiegati a livello manageriale e di gestione. Fu fondato nel 1974 per aiutare i lavoratori anziani quando si trovarono a dover affrontare un aumento della domanda di posti di lavoro (Commissione Europea, 2011). Gli altri sindacati raggiungono circa il 6,3% (Carley, 2009).

Organizzazioni dei datori di lavoro

Le due principali confederazioni dei datori di lavoro sono la Confederazione dell'industria e dei datori di lavoro dei Paesi Bassi (VNO-NCW) e l'Associazione delle piccole e medie imprese (MKB). Il VNO-NCW iniziò la sua attività circa 30 anni fa come conseguenza di numerose fusioni. Si stima che abbia unificato direttamente 180 imprese filiali e di settore e, indirettamente, 115.000 aziende affiliate. Il MKB unisce i lavoratori del settore delle piccole e medie imprese nei PB ed ha circa 125 associazioni imprenditoriali di settore come membri, oltre a circa 400 associazioni regionali.

L'attuale legislazione olandese

Di seguito le materie più importanti della vigente normativa verranno descritte e confrontate con la Direttiva Europea 2008/104/CE.

WAADI

Il “Wet allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs” (WAADI) è stato pubblicato il 1 giugno 1998 (Blanpain, 2004) ed è stato aggiornato il 27 aprile 2012 (Poort, 2012). Esso prevede delle linee guida per la regolamentazione degli utilizzatori delle agenzie e per le agenzie di reclutamento (Blanpain, 2004). Qui di seguito sono forniti alcuni esempi rapportati agli articoli del WAADI.

La regola della proporzione dei salari (Wage ratio rule)

Prima del WAADI le aziende erano libere di corrispondere al lavoratore qualsiasi ammontare, purché il minimo salariale fosse rispettato. La “libertà di contratto” avrebbe dovuto migliorare la flessibilità, ma avendo portato a disparità salariali, ha finito per far emergere conflitti all’interno della società. Così la regola della proporzione dei salari è stata introdotta all’art 8.1 del WAADI (Malyar, 2010). Quest’ultimo stabilisce che i lavoratori somministrati debbano ricevere la stessa remunerazione dei lavoratori permanenti in posizioni simili che siano stati direttamente assunti dall’impresa utilizzatrice.

Il divieto di percepire compensi per l’esercizio dell’attività di somministrazione

Secondo l’art. 9 non è permesso esigere dal lavoratore alcun tipo di compenso che sia legato alla mediazione dell’agenzia di somministrazione. Non esistono eccezioni a questa regola, esse infatti contrasterebbero con i principi fondamentali dell’uguaglianza e del libero accesso al lavoro. La riscossione di un compenso sarebbe considerata discriminatoria nei confronti di coloro che abbiano disponibilità finanziarie minori.

Il divieto di sostituire impiegati in sciopero con lavoratori somministrati

L’art.10 del WAADI (Blanpain,2004) vieta la sostituzione di un lavoratore a tempo indeterminato in caso di sciopero ((European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002) (o in caso di eventi simili, quali la serrata ecc.) all’interno di una azienda. Tale divieto è basato sulla considerazione che lo sciopero stesso non avrebbe alcun effetto risolutivo se fosse possibile sostituire i lavoratori scioperanti (Blanpain 2004).

Obbligo di informazione

L’art.11 impone all’impresa utilizzatrice l’obbligo di informare il lavoratore somministrato riguardo la sicurezza, la salute e le qualificazioni professionali, attraverso l’agenzia di somministrazione, prima che il rapporto di lavoro abbia inizio (Blanpain 2004).
Eccezioni sono ammesse solo se concordate nei Contratti Collettivi (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002).

Legge sulla flessibilità e sicurezza

Il 1° gennaio 1999 la legge sulla flessicurezza ("Wet Flexibiliteit en Zekerheid") e una serie emendata di altri disegni di legge furono introdotti a seguito di una cooperazione tra le parti sociali olandesi e il governo (Commissione Europea 2000).
Obiettivo principale è il raggiungimento di un trattamento paritario per i lavoratori somministrati, da realizzarsi ricomprendendoli nella disciplina generale del lavoro . Il WAADI vede gli accordi stipulati tra agenzie di somministrazione e lavoratori somministrati come accordi di assunzione a cui si devono applicare tutte le tutele. ((European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002).

Contratti collettivi

Nel 2010 erano in vigore nei Paesi Bassi circa 700 contratti collettivi, sia a livello nazionale che aziendale. Essi determinano i salari , oltre alle condizioni lavorative, e devono essere registrati presso il Ministero del Lavoro. Circa l '85% del lavoratori è coperto dalla contrattazione collettiva, come dimostrato dai dati del CBS (Fulton, 2011).

Contratto collettivo di lavoro per i lavoratori somministrati

Il contratto collettivo per i lavoratori somministrati (CAO) è entrato in vigore nel 2009 e rimarrà applicabile fino al 2014. Esso individua per il lavoro a tempo indeterminato periodi e condizioni determinati attraverso il "sistema a 4 fasi", il quale è un sistema previsto specificatamente per i lavoratori a tempo determinato, basata sui loro precedenti impieghi con le agenzie di somministrazione (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002).

Confronto tra la direttiva 2008/104/CE e la normativa olandese

In questa sezione verrà messa a confronto la normativa olandese con la direttiva 2008/104/CE e saranno individuate eventuali discrepanze. Il capitolo si conclude con la tabella 1 che offre un quadro generale e un riepilogo.

Articolo 1

Il primo articolo tratta dello scopo della direttiva sulla somministrazione del lavoro temporaneo (temporary agency work's directive o TAWD-Parlamento Eurpeo, 2008). Nella normativa olandese il WAADI, il DCC, la Legge sulla Flessicurezza e il "Wet StructuurUitvoeringsorganisatieWerk en Inkomen",che si occupano della struttura del lavoro organizzativo amministrativo e del reddito, comprendono i lavoratori temporanei e permanenti, nonché le agenzie di somministrazione pubbliche e private (Stichting Adviesgroep Bestuursrecht, 2001).

I lavoratori somministrati sono sottoposti a disciplina simile nell'art.7:690DCC e nella direttiva 2008/104/CE stessa. La legge sulla flessicurezza fa menzione di misure necessarie, come fa la TAWD.
WAADI, DCC e il "Wet StructuurUitvoeringsorganisatieWerk en Inkomen", coprono l'intera disciplina delle agenzie di somministrazione dei Paesi Bassi.
L'eccezione menzionata nel terzo paragrafo della TAWD non è presente né prevista per il futuro nel sistema normativo olandese (MALYAR,2010).

Articolo 2

L'obiettivo principale del disegno di legge, cioè il miglioramento delle condizioni lavorative dei lavoratori somministrati da una parte, e la tutela e il loro riconoscimento quali lavoratori dipendenti dall'altra, è riprodotto nella legge sulla flessicurezza. L'esigenza di sicurezza e flessibilità è stata soddisfatta con l'attuazione di questa normativa. Pertanto, essa raggiunge l'obiettivo della TAWD.
Il WAADI, la legge sul lavoro e sulla previdenza, il 1° articolo della Costituzione, nonché il DCC, disciplinano gli aspetti riguardanti la qualità delle condizioni lavorative.
Il protezionismo è menzionato nel WAADI , nel DCC (come nell'art.7:668 A cc) e nella legge sulla flessicurezza. Quest'ultima impone che il lavoro somministrato sia svolto sotto lo stesso contratto di assunzione con cui lavora ogni impiegato a tempo indeterminato. In questo modo i lavoratori somministrati hanno gli stessi diritti e le stesse obbligazioni dei lavoratori a tempo indeterminato (Malyar, 2010).
Inoltre, il WAADI prevede misure di tutela quali regola della proporzione del salario e l'obbligo di fornire informazioni sulla salute e sulla sicurezza ai lavoratori somministrati. Il divieto di esigere da questi alcun tipo di compenso rappresenta una ulteriore tutela sulla base della parità tra i lavoratori.

Articolo 3

La TWAD prevede che gli stati membri possano scegliere ognuno la definizione di "contratto di assunzione", "salario", "rapporto di lavoro" nonché "lavoratore".
Il DCC fornisce una definizione di " contratto di assunzione " (art.7:610 DCC) secondo cui esso è il contratto in cui i lavoratori si impegnano a svolgere un'attività in forma di lavoro alle dipendenze del datore di lavoro, contro un salario e per un periodo di tempo specifico.(Jacobs,2004) "Salario" è definito dal "Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag" (Articolo 6) e dalla Corte Suprema Olandese come un compenso che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore in ragione del lavoro prestato. Solitamente "salario" è molto enfatizzato nei vari contratti collettivi che sono stati concordati dalle diverse parti sociali
Le definizioni di "salario", "contratto di assunzione" e "rapporto di lavoro" non sono fornite dalla direttiva, pertanto la versione olandese è legittima (Malyar 2010).

Articolo 4

Questo articolo tratta delle restrizioni e dei divieti nazionali che gli stati membri ebbero tempo di modificare fino al dicembre 2011. Il divieto di sostituire i lavoratori a tempo indeterminato con quelli somministrati, previsto dal WAADI (Articolo 10) , e il divieto di esigere compensi dai lavoratori per l'esercizio delle attività di somministrazione (WAADI, Articolo 9) sono ancora vigenti (Blanpain, 2004). Poiché essi sono menzionati nel TAWD all'articolo 6:3 (divieto di esigere compensi) e nella prefazione, paragrafo 20 (divieto di sostituire lavoratori in sciopero), sono giustificati (Parlamento europeo, 2008). La revisione non sarà pubblicata prima del 1 novembre 2012.

Articolo 5

La parità di trattamento dei lavoratori somministrati è uno dei punti principali dell'articolo 5, che si applica dal primo giorno di lavoro presso l'impresa utilizzatrice. Eccezioni sono ammesse se negoziate dalle parti sociali e concordate nei contratti collettivi o accordi simili (Parlamento europeo, 2008). Nella normativa olandese l'obbligo è previsto nel WAADI: ad esempio, l'articolo 8 parla di parità della retribuzione (Sorgdrager, 2012). Il CAO dell'ABU indica un periodo di prova di 26 settimane in cui il lavoratore percepisce un salario secondo le disposizioni menzionate nell'articolo 18, CAO. Dopo questo periodo il salario (spostamenti, pensione, rimborso per bevande, ecc.) del lavoratore somministrato dovrebbe essere lo stesso del lavoratore direttamente dipendente (ABU, 2011).
Il DCC tutela il lavoratore somministrato attraverso il summenzionato "salario minimo per chiamata" all'articolo 7:628° DCC. Almeno tre ore di lavoro devono essere pagate in ogni caso, anche se il lavoratore ne ha prestate di meno (in caso di settimana lavorativa di 15 ore). Inoltre, l' "Arbeidstijdenwent" considera l'agenzia come datore di lavoro del lavoratore e pertanto grava su di essa l'obbligo di ottemperare a determinati obblighi (Articolo 1:1). Ulteriori disposizioni riguardano l'orario di lavoro (Articolo 1:7, chp 4 e 5), riposo (chp. 4 e 5, articolo 5:3), ferie (articolo 1:7, articolo 5:4), nonché lavoro notturno (articolo 1:7, articolo 5:8), tutela della donna in gravidanza e maternità (articolo 4:5-4:9). La legge sul lavoro e la previdenza (Wet Arbeid en Zorg), nel terzo capitolo, si occupa della tutela dei bambini – il lavoro minorile è esplicitamente vietato, e diverse misure sono previste per la tutela degli adolescenti (4:4, 5:3-5:7) (Malyar, 2010). Una disciplina propria degli straordinari è assente, ma la normativa impone un limite massimo di ore di lavoro che deve essere rispettato a prescindere dal lavoro straordinario. La retribuzione degli straordinari è prevista nel CAO (articolo 26) dell'ABU (ABU, 2011). Il DCC regola anche le festività (pubbliche) per i lavoratori all'articolo 7:634-645, mentre il Contratto Collettivo ABU fa lo stesso agli articoli 35 e 36. In caso di incidenti sul posto di lavoro, l'impresa utilizzatrice e l'agenzia possono entrambe essere chiamate a rispondere dei danni (DCC articolo 7:658 paragrafo 1 e 4) (Malyar, 2010).

Articolo 6

Questo articolo, al primo paragrafo, impone all'impresa utilizzatrice di informare i lavoratori temporanei sui posti di lavoro disponibili all'interno dell'azienda (Parlamento europeo, 2008). La legge olandese, in un articolo del DCC, stabilisce che il datore di lavoro è obbligato a

informare i lavoratori con contratto a tempo determinato sui posti di lavoro vacanti, mentre il secondo paragrafo esclude esplicitamente i lavoratori con contratto di lavoro non permanente. Inoltre, il TAWD dichiara, al terzo paragrafo, che è fatto divieto alle agenzie di percepire compensi dai lavoratori per l'esercizio delle attività di somministrazione (Parlamento europeo, 2008). A partire dall'aprile 2012 strutture collettive devono inoltre essere messe a disposizione dei lavoratori somministrati (articolo 6) (Poort, 2012).

Articolo 7

Il TAWD qui si occupa della rappresentanza dei lavoratori somministrati. Solitamente essi sono rappresentati da consigli di fabbrica che fanno parte dell'agenzia di somministrazione, dell'impresa utilizzatrice o dei sindacati (Parlamento europeo, 2008). Il "Wet op de Ondernemingsraden" afferma che un consiglio di fabbrica non è obbligatorio se l'impresa ha meno di 50 dipendenti. Inoltre, un lavoratore somministrato deve aver lavorato alle dipendenze di quel datore per almeno un anno perché ottenga il diritto di partecipare ad un consiglio, mentre un periodo di sei mesi consente di partecipare alle elezioni (OR-Online, 2011). Il "Wet op de CollectieveArbeidsovereenkomst" (Legge sui Contratti Collettivi) stabilisce che i contratti collettivi possono essere conclusi dopo la negoziazione su tutte le condizioni applicabili (Donner, 2012).

Articolo 8

L'articolo 8 della direttiva 2008/104/CE obbliga l'impresa utilizzatrice a fornire ai consigli di fabbrica informazioni sull'utilizzo di lavoratori somministrati non permanenti (Parlamento europeo, 2008). Una simile previsione non era rintracciabile nella previgente normativa dei PB, ma è stata inserita nella versione aggiornata del WAADI a partire dal 27 aprile 2012 (Koops, 2012).

Articoli 9,10, 11 e 12

Gli ultimi tre articoli espongono le conseguenze della violazione della normativa TAWD e fissano un termine per l'attuazione. (Parlamento europeo, 2008). Il WAADI permette a supervisori di accedere, ad esempio, a edifici privati per assicurare il rispetto degli standard legali (Sorgdrager, 2012), mentre non è fatta menzione di eventuali sanzioni, come accade all'articolo 10 (TAWD) (Parlamento europeo, 2008). Il "Algemene wet Bestuursrecht" (Legge generale sul diritto amministrativo) definisce la figura di "supervisore" all'articolo 5 e prevede diverse competenze per svolgere il lavoro del supervisore. Le sanzioni per la violazione di queste norme vanno dagli €11.250 ai €45.000. La Commissione per la Parità di Trattamento regola le questioni che sorgono riguardo le agenzie (Overheid.nl, 2012).

Attuazione

Il termine ufficiale per la trasposizione del TAWD è scaduto a dicembre 2011. Poiché la normativa dei PB ancora non aderisce completamente alla direttiva, sono disponibili

pochissime informazioni e/o esempi pratici su potenziali problemi di attuazione (Freytag, Implementation of Directive 2008/104/EC in NL, 2012).

La maggior parte degli Stati membri è ancora impegnata nella revisione richiesta dall'articolo 4, e tra questi anche i PB. Per ora, circa 750 contratti collettivi sono stati modificati dalle parti sociali. Come già spiegato, sono state introdotte restrizioni minori, ma vista la loro specificità, non sono previste modifiche generali. Il termine per tali modifiche è il 1 novembre 2012 (Koops, 2012).
Come mostrato nei paragrafi precedenti, la legge olandese disciplina tutte le altre questioni rilevanti della TAWD. Prima dell'aprile 2012 ancora molti aspetti necessitavano di modifiche. L'obbligo gravante sull'impresa utilizzatrice di informare i lavoratori somministrati sui posti di lavoro non temporanei vacanti e l'accesso alle strutture collettive non è mai menzionato nella legge olandese. Ora è possibile individuarlo nell'articolo 8 del nuovo WAADI e nel DCC. Inoltre anche l'articolo 8 è stato trasposto solo nell'aprile 2012, con la "legge di Ondernemingsraden".

Conclusioni

In linea generale, dal confronto tra la normativa olandese e la direttiva 2008/104/CE emerge che la legislazione sul lavoro dei PB si attiene alla direttiva. Il WAADI aggiornato, il CAO e la legge sulla Flessicurezza disciplinano gran parte delle questioni rilevanti. La normativa olandese copre l'ambito della direttiva, e lo stesso vale per le definizioni disponibili menzionate all'articolo 2 – queste sono su uno stesso livello e hanno gli stessi obiettivi di quelle già in uso nei PB. Anche il terzo articolo della direttiva è stato trasposto –nessun lavoratore dovrà essere escluso dall'operatività della direttiva. Al momento non ci sono casi simili ai PB. (Malyar, 2010).
Le modifiche, come richieste dall'articolo 4, devono ancora essere portate a termine entro il termine prorogato del 1 novembre 2012. Mark Poot ha affermato che il Ministro degli Affari Sociali e dell'occupazione ha richiesto che lo "Stichting van de Arbeid" (STVDA) fornisca un'analisi su come la revisione delle restrizioni possa essere effettuata. Come passo successivo, quest'ultimo ha chiesto che tutte le parti sociali, compresi settori e imprese, procedano ad una revisione delle disposizioni e dei divieti in modo da stilare un rapporto che possa poi essere inviato al STDVA e al ministro degli affari sociali e dell'occupazione prima della scadenza del termine (Poort, 2012). Due restrizioni inerenti alla sostituzione dei lavoratori in sciopero e dei compensi per l'esercizio dell'attività di somministrazione sono già state discusse. Esse sono giustificate dal TAWD e pertanto possono rimanere nella legislazione olandese. Inoltre, restrizioni minori si possono trovare in diversi accordi collettivi di lavoro. Essi non applicano restrizioni a interi settori per i lavoratori somministrati e non ci si aspetta che creino problemi in futuro (Poort, 2012). Pertanto, il quarto articolo non è ancora stato trasposto. Il processo di implementazione è ancora pendente.
Se si confrontano le normative concentrando l'attenzione sulla parità di trattamento (articolo 5) si può concludere che non sono ravvisabili differenze rilevanti con la direttiva. Di nuovo, emerge che la normativa olandese si attiene alla disciplina europea (Malyar, 2010). Prima dell'aprile 2012 nella normativa olandese mancava l'implementazione dei paragrafi 1 e 4 della TAWD (Muller-Schleiden, 2012). Ora sono stati implementati entrambi nel WAADI, articolo 8b. I lavoratori somministrati devono essere informati riguardo i posti di lavoro vacanti nelle aziende utilizzatrici e devono godere dello stesso accesso alle strutture

collettive di cui godono i lavoratori direttamente assunti. Un aspetto importante che merita di essere menzionato qui è il fatto che le strutture collettive erano già accessibili ai lavoratori somministrati prima del 2012, sebbene la normativa olandese ancora non lo prevedesse esplicitamente (Poort, 2012).
A seguito del confronto tra la legislazione olandese e il TAWD è emerso che le discrepanze erano rare anche da prima che scadesse il termine del 2011 per la trasposizione della direttiva. Di conseguenza, il processo di implementazione è risultato minimo, con un ridotto numero di norme olandesi a necessitare di una modifica, che comunque avvenne nell'aprile 2012. Il processo non è ancora stato portato a termine, poiché pendono le modifiche inerenti alle restrizioni e ai divieti sulla somministrazione di lavoro fino a Novembre 2012. Tuttavia, poiché i Paesi Bassi sono noti per lo stato avanzato e per la produttività del settore del lavoro somministrato (ABU, Dutch Federation of Private Employment Agencies, 2012) una raccomandazione evidente può essere formulata come segue: non appena gli aspetti finanziari lo consentiranno e verrà riconosciuto un settore specifico, che impedisca una competitività settoriale troppo intensa, verrà subito create una agenzia per il lavoro. Il mercato prospetta un futuro fiorente. In attesa di qualsiasi tipo di risultati dell'implementazione, l'analisi dei problemi e di come possano essere risolti potrebbe portare a nient'altro che una perdita di tempo e una più feroce competizione nel settore del lavoro somministrato nei Paesi Bassi. La modifica richiesta dall'articolo 4 della TAWD potrebbe portare a esitazioni, ma poiché non sono attesi cambiamenti nella situazione legislativa corrente, attendere non sarebbe saggio.
I principali divieti esistenti sono giustificati e quelli ulteriori sono troppo specifici per poter creare qualsiasi problema. Gli esperti non si aspettano che sorgano nuovi problemi o che cambiamenti radicali avvengano in tal caso. Inoltre, la modifica delle poche discrepanze nella legislazione olandese non dovrebbe causare grossi problemi. Le sezioni in questione della normativa - l'utilizzo di strutture collettive per i lavoratori somministrati, ad esempio – erano già comunemente in uso tra le imprese utilizzatrici prima del dicembre 2011 sebbene non fosse imposto dalla legislazione olandese (Poort, 2012).
Riepilogando, si enfatizza che la direttiva 2008/104/CE non ha avuto e non avrà in futuro un'influenza rilevante nei Paesi Bassi: ciò significa anche che l'attesa per qualsiasi tipo di cambiamento o risultato non sarebbe produttivo.

Bibliografia

ABU, Dutch Federation of Private Employment Agencies, 2012, *Temporary Agency Work in the Netherlands*, in *www.abu.nl* [Accessed 02 04 2012]

ABU, 2011, *Collective Labour Agreement for Temporary Agency Workers*, in *www.abu.nl* [Accessed 21 05 2012]

Adecco, 2011, in *www.adecco.ca.* [Accessed 30 05 2012]

Biggs, D., 2006, *Relations, commitment and satisfaction in agency workers and permanent workers*, 28 ed. Gloucestershire, Cheltenham, UK: Emerald Group Publishing Limited.

Blanpain R., 2004, *Temporary Agency Work and the Information Society.* s.l.:Kluwer Law International

Carley M., 2009, *Trade union membership 2003–2008*, in *www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904019s/tn0904019s.htm*, [Accessed 13 04 2012]

Centraal Bureau voor de Statistiek, 2012, *Nearly one in five employees are flex workers*, in *www.cbs.nl/* [Accessed 10 06 2012]

De Jong, S. G. J. P. R. T., 2007, *An Institutional Perspective on the Employment Position of Temporary Workers in the Netherlands*, in *www.erudit.org/revue/RI/2007/v62/n3/016490ar.html* [Accessed 14 05 2012]

Donner, J., 2012. *Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst*, in *http://wetten.overheid.nl/BWBR0001937/geldigheidsdatum_12-06-2012* [Accessed 10 06 2012]

Eurofound, 2009, in *www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/ definitions/atypicalwork.htm* [Accessed 09 04 2012]

European Commission, 2000, *The Flexibility and Security Act, The Netherlands*, in *www.mutual-learning-employment.net/* [Accessed 31 05 2012]

European Commission, 2010, *The Social Partners and the European Social Fund*, in *www.ec.europa.eu/* [Accessed 30 05 2012]

European Commission, 2011, *Restructuring in the Netherlands and the role of the social partners*, in *https://ec.europa.eu/employment_social/*[Accessed 25 05 2012]

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002, *Temporary Agency Work: national reports; The Netherlands*, in *www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/32/en/1/ef0232en.pdf* [Accessed 20 05 2012].

European Parliament, 2008, *Official Journal of the European Union*, in *http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF*, [Accessed 01 03 2012]

Expert Group European Commission, 2011, in *www.ec.europa.eu* [Accessed 28 04 2012]

Freytag, M., 2012, *Implementation of Directive 2008/104/EC in NL* [Interview] (06 06 2012)

Fulton, L., 2011, *Collective Bargaining,* in *www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/ Netherlands/ Collective-Bargaining* [Accessed 05 06 2012]

Gennard, J., 2009, *The financial crisis and employee*, in *http://pr.shisu.edu.cn/picture/article/19/fd/d1/d3ef8d53498583df129739f20ed9/f1a712fc-6be3-4265-a535-c2cb179e4b30.pdf*[Accessed 10 06 2012]

Håkansson, I. P. K. T. R., 2009, *Representatino of Agency Workers*, in *www.av.gu.se/digitalAssets/1272/1272406_Final_RAW_report_090325_w_publisher.pdf*[Accessed 29 05 2012]

Jacobs A.T., 2004, *Labor Law in the Netherlands,* 1 ed. Den Hague: Kluwer Law International

Koene P.G.B.J.J., 2004, *Understanding the development of temporary agency work in Europe*, Volume 14 ed. s.l., in *Human Resource Management Journal*

Koops J., 2012, *Implementation of the Directive 2008/104/EC in the Netherlands with focus on Article 4 and the new WAADI* [Interview] (08 06 2012)

Malyar T., 2010, *Directive 2008/104/EC on Temporary Agency Work: the implementation of this Directive in the Netherlands and Germany,* Tilburg: s.n.

Manpower, 2010, *Over Manpower*, in *www.manpower.nl/1056/Over-Manpower.html* [Accessed 30 05 2012]

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2011, *The Minimum Wage January 2012*, in *www.inspectieszw.nl/Images/Minimumwage2012_tcm335-326480.pdf* [Accessed 13 05 2012]

Muller-Schleiden, B., 2012, *Implementation of Directive 2008/104/EC and its possible problems* [Interview] (07 05 2012)

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2006, in *www.oecd.org/dataoecd/28/60/45590204.pdf* [Accessed 31 03 2012]

OR-Online, 2011, *Wet op de ondernemingsraden*, in *www.or-online.nl/naslag/wetten-regelingen/wet-ondernemingsraden* [Accessed 12 06 2012]

Overheid.nl, 2012, *Algemene wet bestuursrecht*, in *http://wetten.overheid.nl/BWBR0005537/geldigheidsdatum_12-06-2012/informatie* [Accessed 03 06 2012]

Poort M., 2012, *Implementation of the Directive 2008/104/EC in NL and its possible problems* [Interview] (16 03 2012)

Randstad, 2008, in *www.randstad.com/* [Accessed 01 05 2012]

Recruit Ireland Limited, 2011, in *www.recruitireland.com/careercentre/HR/Temporary-Agency-Workers---Pro/4700* [Accessed 29 04 2012]

Sorgdrager, 2012, *Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs*, in *http://wetten.overheid.nl/BWBR0009616/geldigheidsdatum_05-06-2012* [Accessed 06 06 2012]

Staffing Industry Analysts, 2011, *Netherlands - Top 50 Staffing Firms in the Netherlands 2010*, in *www.staffingindustry.com/eng/Research-Publications/Research/Staffing-European-Research/Netherlands-market* [Accessed 1 06 2012]

Staffing Industry Analysts, 2012, *Netherlands - Temporary Agency Work is growing but agency workers declined*, in *www.staffingindustry.com/eng/Research-Publications/Daily-News/Netherlands-Temporary-employment-is-growing-but-agency-workers-declined* [Accessed 13 06 2012]

Töpler T., 2010, *Was ist bei der Gründung einer Zeitarbeitsfirma zu beachten?*, in *http://personalorder.de/index.php?load=3,9&art_id=22072* [Accessed 12 05 2012]

Parte 6
Spagna

Contesto

In Spagna, le agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono state vietate dalla normativa fino alla promulgazione della legge 14/1994 del 1 giugno[66]. Il Decreto Regio 4/1995 del 13 gennaio ha ripreso la legge 14/1994. La legislazione relativa al lavoro temporaneo ('*The Temporary Work Act*') è stata rivista in numerose occasioni. In merito alle riforme legislative, si può affermare che la Direttiva 2008/104 fu trasposta nella legislazione spagnola dalla Legge 35/2010 del 17 settembre. Attualmente, l'ultima riforma nel campo delle agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato è stata introdotta dalla legge 3/2012 del 6 luglio.
In Spagna, l'articolo 1 della Legge 1/1994 statuisce la definizione legislativa dell'agenzia di somministrazione di lavoro a tempo determinato (un' impresa 'la cui attività è intesa a trasferire i propri dipendenti ad altre imprese utilizzatrici su base temporanea'). Si fornisce, altresì, una definizione legislativa di 'lavoratore interinale' (inteso come lavoratore assunto da agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato e trasferito ad imprese utilizzatrici). Non esiste, invece, una definizione legislativa di 'impresa utilizzatrice'.
Sulla base della legislazione in vigore, le agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato devono, per svolgere le proprie attività, rispettare diversi requisiti, quali "l' ottenimento di una speciale autorizzazione amministrativa, la disponibilità di una struttura organizzativa minima, il rispetto degli obblighi retributivi e previdenziali".

Sviluppo delle agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato in Spagna

Attualmente, esistono in Spagna più di trecento agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato, sebbene nel corso dell'ultima decade il loro numero sia passato da 346 nel 2001 a 368 nel 2007. Nel 2011, il numero registrato di agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato era di 306[67]. In questo settore specifico, imprese di grandi, piccole o medie dimensioni coesistono.
Le agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato offrono flessibilità, economie di scala, e attività qualificata nella gestione del personale.
«Le agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono responsabili del reclutamento, della formazione e della retribuzione dei lavoratori delle agenzie. Le agenzie

[66] Si veda, *www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-1994-12554*.
[67] Secondo i dati pubblicati nel 2012 dal Ministero del Lavoro sul sito: *www.meyss.es/estadisticas/bel/ETT/index.htm* . Vedi allegato 1.

di somministrazione di lavoro a tempo determinato (TAW) devono allocare l'1% alla formazione, e lo 0,25% alla formazione per la prevenzione dei rischi».
Al termine del contratto di 'messa a disposizione' (cd invio in missione), ogni dipendente somministrato deve ricevere un'indennità economica di fine missione corrispondente alla retribuzione calcolata nella misura di dodici giorni lavorativi per ogni anno di servizio, posto che il contratto in oggetto prevedesse una durata a termine.

Le associazioni delle agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato

Sono quattro le grandi agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato che rappresentano quasi il 50% delle assunzioni totali nel settore, e circa il 60% del fatturato dell'industria: ADECCO[68], EULEN FLEXIPLAN[69] , RANDSTAD[70] e UNIQUE[71].
Queste quattro agenzie hanno creato nel 1999 la "Associazione delle grandi agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato" (AGETT)[72], finalizzata a: "Raggruppare le grandi agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato, difendere i comuni interessi professionali di questa realtà, e promuovere il corretto sviluppo di questo settore economico". AGETT aderisce alla Confederazione Spagnola dei Consigli di Amministrazione delle Organizzazioni Imprenditoriali (*Spanish Confederation of Employers' Organisations' Board of Directors (CEOE)).*
A livello europeo, AGETT è membro del Comitato Esecutivo della Confederazione Europea di Agenzie Private per l'Impiego EUROCIETT (*European Confederation of Private Employment Agencies*) e, in qualità di esperto del settore, prende parte, altresì, al Comitato per il Dialogo Sociale della Commissione Europea (*Social Dialogue Committee of the European Commission*).
Altre associazioni imprenditoriali del settore sono la *National Association of Temporary Employment Agencies* ('Asociación Estatal de ETTs': AETT)[73] e la *Spanish Federation of Temporary Employment Agencies* (FEDETT)[74].
«AETT raggruppa 72 piccole e medie imprese, e FEDETT circa 70, in genere più piccole. Tutte aderiscono alla confederazione spagnola delle organizzazioni imprenditoriali, CEOE»[75].

---

[68] Camino Cerro de los Gamos, 3.28224 Pozuelo de Alarcón (Madrid) Tel.: 902 30 20 30.Fax.: 91 432 57 01 *informacion.web@adecco.es*.
[69] Gobelas, 25-27.28023 La Florida (Madrid) Tel.: 91 631 08 00.Fax.: 91 631 09 24 *flexiplan@eulen.com*.
[70] Vía de los Poblados, 9.Edificio Trianón. Bloque B, Planta 4 28033 Madrid.Tel.: 902 14 00 00 Fax.: 91 490 60 49 *randstad_espana@randstad.es*.
[71] Arequipa, 1 escalera 3ª 5ª .28043 Madrid Tel.: 91 382 22 30.Fax.: 91 382 22 40*marketing@unique.es*.
[72] ASOCIACIÓN DE GRANDES EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. Address: calle Cinca nº 27. CP. 28002 Madrid. Phone number: 34 91 598 06 74. Website: *www.agett.com/agett_carta.asp*. Organisation chart: *www.agett.com/agett_organigrama.asp*.
[73] *www.aett.es/formacion_hedima.asp*.
[74] www.fedett.com/frontend/fedett/base.php.
[75] *www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/es0807019q.htm.*

Contratti di somministrazione di lavoro verso contratti di lavoro

Il Ministero del Lavoro registra mensilmente il numero di contratti in essere tra le agenzie di somministrazione e le aziende clienti che necessitano di lavoratori somministrati. Quei contratti sono qualificati all'interno della legislazione spagnola come "*contrato de puesta a disposición*" (contratti di messa a disposizione o fornitura di manodopera), e sono regolati dal Diritto Commerciale.
Questi contratti di somministrazione di manodopera possono essere terminati solo «nelle circostanze e nel rispetto delle condizioni e dei requisiti previsti dal contratto a termine stipulato dalla azienda cliente, e in riferimento alla durata applicabile allo stesso».
Al contrario, il contratto tra la agenzia di somministrazione di lavoro a tempo determinato e i lavoratori a termine assunti per la somministrazione ad una impresa utilizzatrice sono contratti di lavoro regolati dallo Statuto dei Lavoratori. I contratti devono avere la forma scritta.

Statistiche relative a contratti di somministrazione di lavoro negli ultimi anni

Secondo le statistiche ufficiali[76], l'ultima decade è iniziata con 1.901.352 contratti di somministrazione di lavoro.
Il 2007 è stato l'anno con il maggior numero di contratti: 2.705.043, ma nel 2011 il loro numero è sceso a 1.876.881.
Facendo riferimento all' elencazione dei contratti a termine esistenti nella legislazione spagnola, le statistiche ufficiali[77] mostrano che le imprese utilizzatrici si sono rivolte alle agenzie di somministrazione sostanzialmente in due casi: se era loro consentito di stipulare un contratto per la realizzazione di un'opera o di un servizio specifici (*contrato de obra o servicio),* o un contratto a termine per far fronte ad un picco produttivo contingente (*contrato temporal por circunstancias de la producción*).
Sempre nell'ultimo decennio invece, in Spagna si è verificata molto meno di frequente l'ipotesi che vede gli imprenditori ricorrere alle agenzie di somministrazione per coprire il fabbisogno di lavoratori tramite agenzia durante periodi di sospensione dell'attività di un dipendente con diritto alla conservazione del posto, o fino alla conclusione della procedura di selezione per un posto vacante.
Le agenzie di somministrazione sono tenute per legge ad informare il Ministero sul numero di contratti di somministrazione di lavoro stipulati.
In ordine al numero di lavoratori assunti dalle agenzie di somministrazione in Spagna, l'Allegato 5- ETT 9- mostra che nel 2009 essi erano 1.678.668, e che nel 2010 sono aumentati arrivando a 1.931.256.
Le conclusioni che si traggono dalle statistiche pubblicate dal Ministero del Lavoro sono che:
- Nel 2009, sono stati stipulati 1.691.013 contratti di somministrazione di lavoro tra agenzie di somministrazione e aziende clienti:

- 206.377 sono stati stipulati nel settore agricolo;
- 427.060 nel settore industriale;
- 15.136 nel settore edile;
- nel settore dei servizi;

[76] Pubblicato in "Boletín de Estadísticas Laborales": *www.meyss.es/estadisticas/bel/index.htm*.
[77] Pubblicato in "Boletín de Estadísticas Laborales": *www.meyss.es/estadisticas/bel/index.htm*.

- 1.362 contratti sono catalogati come inclassificabili (sic).

- Nel 2010, sono stati stipulati 1.772.993 contratti di somministrazione di lavoro tra agenzie di somministrazione e aziende clienti:
  - 206.993 sono stati stipulati nel settore agricolo;
  - 494.314 nel settore industriale;
  - 20.973 nel settore edile;
  - 1.050.664 nel settore dei servizi;
  - 49 contratti sono catalogati come inclassificabili (sic).

- Nel 2011, sono stati stipulati 1.876.881 contratti di somministrazione di lavoro tra agenzie di somministrazione e aziende clienti:
  - 257.669 sono stati stipulati nel settore agricolo;
  - 520.363 nel settore industriale;
  - 20.098 nel settore edile;
  - 1.078.718 nel settore dei servizi;
  - 33 contratti sono catalogati come inclassificabili (sic).

Per valutare il volume di affari delle agenzie di somministrazione e il loro impatto sul mercato del lavoro spagnolo, dobbiamo considerare che nel 2011 il numero di contratti a termine registrato era di 13.323.069[78].

Principali settori di sviluppo delle attività delle agenzie di somministrazione

Il settore dei servizi è di gran lunga il settore più rilevante nello sviluppo delle attività delle agenzie di somministrazione in Spagna, seguito da quello industriale.
Il settore agricolo è in terza posizione, e quello edile in ultima.
Pare che negli ultimi tre anni, la percentuale di contratti di somministrazione di lavoro per settore non abbia subito variazioni significative. Ad ogni modo, l'impatto delle agenzie di somministrazione nel mercato del lavoro spagnolo è lontano dalle statistiche degli altri stati europei. In Spagna, questo settore gestisce solo il 15% circa del totale dei contratti a termine[79].
Dal 2001 al 2011, il numero totale delle agenzie di somministrazione attive nelle Province Autonome non ha visto cambiamenti radicali. Madrid, la Catalonia, Valencia e l'Andalucía sono di gran lunga i territori che concentrano più agenzie di somministrazione.

Infortuni dei lavoratori tramite agenzia

La legge 35/2010, che ha trasposto in Spagna la Direttiva 2008/104, ha stabilito -nella sua disposizione aggiuntiva nº 13- l'obbligo di includere nei rapporti dell' Istituto Nazionale per la Sicurezza e l'Igiene sul Posto di Lavoro (*Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el*

[78] Dati ufficiali pubblicati su: *www.sepe.es/contenido/estadisticas/datos_avance/contratos/.*
[79] Mercedes Elipe (Unique): *www.equiposytalento.com/tribunas/unique/la-especializacion-es-el-valor-fundamental-en-el-sector-de-las-ett.*

Trabajo) informazioni relative agli infortuni dei lavoratori tramite agenzia presso aziende clienti. Questo obbligo di legge è stato dunque introdotto nella nostra legislazione soltanto di recente, e ciò spiega la mancanza di dati accurati su questo argomento prima del 2011.
Da gennaio a giugno 2011, sono stati denunciati 4.014 infortuni industriali. 80,1% di questi infortuni si sono verificati sul posto di lavoro abituale. Il 9,3% si è verificato, per contro, "in itinere".
Il 99,7% del numero totale degli infortuni verificatisi nel primo semestre del 2011 è stato classificato come infortuni minori. Con riferimento al genere, il 73,2% degli infortuni è avvenuto a carico di uomini, e il 26,8% delle donne.
Con riferimento alla nazionalità, il 77,2% dei lavoratori a termine infortunati erano cittadini spagnoli, e il 22,8% stranieri.
Con riferimento al settore economico, il maggior numero di infortuni si è verificato nell'industria alimentare (15,3%), seguito dalle attività di raccolta agricola e allevamento, caccia e servizi correlati (15,2%).

Agenzie di somministrazione e genere

Nel 2009, sono stati assunti 942.229 uomini e 736.439 donne. Nel 2010, il numero di uomini assunti da agenzie di somministrazione era 1.140.614 e il numero di donne 790.642. Il maggior raggruppamento di uomini e donne con contratti di somministrazione è quello dei lavoratori con età compresa tra i 20 e 39 anni. Per contro, il numero di somministrati oltre i 60 anni di età è molto basso: 6.155 nel 2009 e 7.434 nel 2010.
Secondo il rapporto V sul Profilo delle donne lavoratrici [80] pubblicato dalla Fondazione Adecco nel 2011[81], il 25% delle donne lavora part-time a motivo di impegni familiari, contro il 3% degli uomini. Il Rapporto ha evidenziato che 1.910.200 donne avevano un lavoro part-time nel 2010.
Di queste, circa un milione aveva un lavoro part-time a motivo dell'impossibilità di trovare un diverso tipo di contratto. Solo 184.900 donne avevano scelto volontariamente un impiego part-time e non lavoravano a tempo pieno.
Secondo il rapporto elaborato dalla Associazione delle grandi agenzie di somministrazione (AGETT)[82], in collaborazione con CEPREDE (un Centro di Ricerca dell'Università Autonoma di Madrid), le agenzie di somministrazione evitano discriminazioni salariali di genere, poiché applicano rigidamente i contratti collettivi in vigore nell'impresa utilizzatrice. Nel rapporto citato, rappresentanti femminili dei due maggiori sindacati spagnoli (CC.OO e UGT) hanno sottolineato il ruolo delle agenzie di somministrazione nel facilitare l'integrazione del lavoro femminile. Anche il rapporto "*Discriminación sararial en el mercado laboral español*" (discriminazione salariale nel mercato del lavoro spagnolo) pubblicato dal "*Centro de Estudios Andaluces*"[83] si è espresso in modo analogo. Traendo una conclusione provvisoria,

[80] Disponibile su: *www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/271.pdf.*
[81] Il numero di donne assunte dall'agenzia di somministrazione Adecco nel 2010 (46,8%) è stato più elevato del tasso relativo al mercato del lavoro (44,5%). Considerando l'età, il 49% delle lavoratrici assunte da Adecco nel 2010 avevano tra i 18 e i 30 anni. Prendendo il numero totale delle donne assunte da Adecco nel 2010, solo il 15,9% aveva una formazione universitaria. Il 53% delle donne lavorava nel settore dei servizi.
[82] *www.agett.com/notas/actualidad_notas_18112006.asp*.
[83] Disponibile su: *www.centrodeestudiosandaluces.info/PDFS/E200618.pdf*.

si può affermare che l'assunzione da parte di un'agenzia di somministrazione è per le lavoratrici part-time più vantaggiosa rispetto all'assunzione diretta da parte dell'impresa.

Durata dei contratti tra agenzie di somministrazione e lavoratori assunti per l'assegnazione ad una impresa utilizzatrice

Secondo l' Allegato 5 – ETT 9 – nel 2009, su 1.678.668 contratti, 882.159 hanno avuto una durata inferiore al mese, e 618.513 inferiore a 6 giorni. Nel 2010, su 1.931.256 contratti, 1.048.425 hanno avuto una durata inferiore al mese, e 724.623 inferiore a 6 giorni. I dati non mostrano differenze sulla base del genere.
Per il fatto che le agenzie di somministrazione sono autorizzate esclusivamente a somministrare lavoratori a termine ad imprese utilizzatrici in accordo con la legislazione applicabile, quei contratti sono a breve termine. In altre parole, le agenzie di somministrazione in Spagna coprono soltanto l'effettivo bisogno temporaneo di manodopera delle imprese utilizzatrici.

La disponibilità di candidati per posizioni a tempo indeterminato e i problemi relativi a conversioni di collocazioni temporanee verso collocazioni a tempo indeterminato.

I lavoratori tramite agenzia sono liberi di concludere un contratto di lavoro con l'impresa utilizzatrice alla fine della loro somministrazione. L' articolo 17.3 del *Temporary Work Agency* regola il diritto dei lavoratori ad essere informati su posti vacanti per possibilità di impiego a tempo indeterminato.
Riguardo a questo punto, l'associazione AGETT informa che il 30% dei lavoratori da loro somministrati ha stipulato, nel primo anno di servizio, un contratto a tempo determinato con l'impresa utilizzatrice[84].

I giovani e le agenzie di somministrazione

L' Allegato 5, ETT 6, mostra che nel 2009, 78.235 lavoratori tra i 16 e i 19 anni sono stati temporaneamente assunti da agenzie di somministrazione. Nel 2010, erano 76.128. Nel 2009, sono stati assunti 369.500 lavoratori tra i 20 e i 24 anni. Nel 2010 erano 400.898.
Come aspetto positivo, un rapporto pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro[85] ha sottolineato la capacità delle agenzie di somministrazione di migliorare l'occupabilità dei giovani con bassa professionalità.
«La legge esclude dall'esercizio di attività temporanee tramite agenzia solo i lavoratori con un contratto di apprendistato. Altre categorie possono essere escluse attraverso i contratti collettivi»[86].

[84] *www.agett.com/dipticos/FOLLETO.pdf*.
[85] *www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/097540.pdf*.
[86]Stefan Clauwaert; "Survey of legislation on temporary agency work" in *http://library.fes.de/pdf-files/gurn/00326.pdf*.

La riforma del lavoro spagnola del 2012: agenzie di somministrazione come agenzie di collocamento

Prima del 2012, solo il servizio pubblico di collocamento e poche agenzie private erano coinvolte in intermediazioni per l'impiego.
In seguito all'entrata in vigore del Decreto Regio- Legge 3/2012, alle agenzie di somministrazione è stato consentito di operare come agenzie private di collocamento, se in linea con i requisiti di legge e le disposizioni previste per questo tipo di azienda[87].
Secondo il Governo Spagnolo, l'estensione dell' oggetto sociale delle agenzie di somministrazione contribuirà a prevenire frodi nelle indennità di disoccupazione[88].

Normativa[89]

In Spagna, le agenzie di somministrazione erano vietate per legge dall'articolo 43 dello Statuto Spagnolo dei Lavoratori (*Spanish Worker's Statute*) fino al 1994, sino a quando cioè è stata approvata la legge 14/1994 del 1 giugno.
La legislazione sulle agenzie di somministrazione è stata fermamente opposta dai sindacati che ritenevano che queste agenzie incoraggiassero un'occupazione precaria e mal retribuita.
«Dal 1994, il numero di aziende è aumentato ad un passo impressionante, così come il volume della loro attività. In pochi anni, la Spagna ha sviluppato un settore di somministrazione di lavoro paragonabile, o addirittura maggiore, a quello di altri paesi con una più lunga tradizione in questa attività. Da un punto di vista economico, questa risulta essere la caratteristica più rilevante dell'esperienza spagnola riguardo alla somministrazione, cioè il significativo sviluppo di questo settore di attività in pochi anni».
Seguendo il pensiero di Rodríguez-Piñero Royo, si può affermare che "la Legge 14/1994 è stata criticata dagli autori, perché ha utilizzato un "modello normativo che si è dimostrato completamente inadeguato. Invece di creare un codice normativo completo sulla somministrazione, comprensivo di tutti gli aspetti con un esteso trattamento legislativo, ha piuttosto preso in considerazione alcuni particolari punti, lasciando che il resto fosse regolato dalla disciplina del lavoro e del commercio".
Questa è stata una caratteristica peculiare dell'approccio della normativa giuslavoristica spagnola alla somministrazione, ossia un "modello normativo minimalista". A causa delle ambiguità legislative esistenti nella legge 14/1994, le agenzie di somministrazione sono proliferate negli anni '90, perché tali imprese rappresentavano "uno strumento per ridurre i costi diretti del lavoro, per nascondere la reale dimensione della manodopera di un'azienda, e ridurre l'attività sindacale"
Pertanto, le parti sociali richiesero una riforma legislativa "per evitare queste conseguenze". Inoltre, «I sindacati si concentrarono su queste aziende e usarono la contrattazione collettiva

[87] *www.investinspain.org/icex/cda/controller/interes/0,5464,5322992_6261734_6278959_0,00.html*.
[88] *www.investinspain.org/icex/cma/contentTypes/common/records/mostrarDocumento/?doc=4561329*, p.11.
[89] Il contenuto del punto II del rapporto è essenzialmente un riassunto dell'eccellente articolo pubblicato da Miguel C. Rodríguez-Piñero Royo; "Temporary Work and Employment Agencies in Spain". Comp. Labor Law & Policy Journal Vol. 23. *www.law.illinois.edu/publications/cllpj/archive/vol_23/issue_1/pinero-royoarticle23-1.pdf*.

come strumento per combatterle. Gli accordi collettivi di categoria iniziarono ad includere alcune clausole sull'utilizzo della somministrazione, talora vietandola, talora consentendola solo alle imprese soggette al contratto nazionale sulle agenzie di somministrazione, o a volte addirittura richiedendo alle imprese utilizzatrici di garantire ai lavoratori tramite agenzia gli stessi salari riconosciuti ai propri dipendenti.
Al tempo stesso, i sindacati iniziarono nel 1995 un processo di contrattazione nazionale di categoria che ad oggi ha prodotto cinque contratti nazionali collettivi per agenzie di somministrazione. Quel che è interessante è che questi contratti collettivi hanno introdotto alcune misure che, in prospettiva, hanno preceduto la riforma della legge No. 14/1994, con particolare riguardo al principio di pari trattamento retributivo per i lavoratori tramite agenzia.
Questa e altre misure originariamente prodotte dalla contrattazione collettiva sono ora presenti nel testo della Legge No. 14/1994».
«Nel 1997, la legge 14/1994 è stata riformata, ma la riforma ha coinvolto un solo comma relativo alla rappresentanza dei lavoratori tramite agenzia presso l'impresa utilizzatrice».
«Nel 1998, la sezione catalana del sindacato nazionale U.G.T. ("*Unión General de Trabajadores*") ha sensibilizzato un numero di cittadini sufficientemente importante da consentire di avanzare richiesta al Parlamento per intraprendere un processo legislativo a garanzia del pari trattamento retributivo per i lavoratori tramite agenzia. Contemporaneamente, due Parlamenti Regionali, quelli di Catalonia e Aragona, hanno formalmente espresso la stessa opinione, richiedendo una modifica della legge».
«Come risposta alle crescenti richieste sociali di riforma legislativa, fu promulgata la Legge 29/1999 a riforma di quegli aspetti della legislazione precedente sulla somministrazione che si erano dimostrati problematici: retribuzioni, contratti di lavoro, autorizzazione amministrativa. In particolare, la Legge 29/1999 statuì che i lavoratori tramite agenzia dovessero ricevere la medesima retribuzione corrisposta ai dipendenti delle imprese utilizzatrici. Introdusse, altresì, diversi nuovi sviluppi nel campo della informazione, e vietò l'utilizzo di lavoratori tramite agenzia in alcune situazioni».
«Alcuni mesi più tardi, la Legge 45/1999 implementò la Direttiva UE No. 96/71 sui lavoratori tramite agenzia e una nuova variazione del testo della legge sulla somministrazione divenne necessaria. Pertanto, furono aggiunti due nuovi capitoli, riferiti specificamente a questo aspetto della loro attività. La Legge 45/1999 del 29 novembre, regola il distacco dei lavoratori all'interno di una cornice di fornitura transnazionale di servizi».
Il Decreto Regio 216/1999 del 5 febbraio regola le disposizioni essenziali relative alla salute e sicurezza sul posto di lavoro con riguardo alle agenzie di somministrazione.
«La legge 43/2006 incluse le misure decise dai partners sociali nel precedente accordo per il miglioramento della crescita e dell'occupazione (*Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo*) del 9 maggio 2006. Quell'accordo introdusse modifiche alla legislazione attuale, finalizzate allo stimolo del reclutamento a tempo indeterminato, e alla riduzione dell' occupazione temporanea. Incluse, altresì, misure atte a limitare l'abuso del reclutamento temporaneo, e ad evitare catene di contratti temporanei consecutivi per il medesimo lavoro».
«Nel 2010, il Governo approvò unilateralmente una riforma della legislazione sul lavoro che non ricevette il benestare dei partners sociali. La legge sulle misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro (legge 35/2010 del 17 settembre)». La legge n. 35/2010 implementò la Direttiva 2008/104, migliorando il principio di pari trattamento per i lavoratori tramite agenzia, e rivedendo restrizioni e divieti. Ciononostante, ancor prima che entrasse in vigore la legge 35/2010 il 19 settembre 2010, la maggioranza delle disposizioni era già rispettata dalla legislazione spagnola.

«Si può affermare che la più rappresentativa delle organizzazioni imprenditoriali, la Confederazione Spagnola dell'organizzazione imprenditoriali (CEOE), aveva considerato positivamente la riforma, poiché essa rispondeva ad alcune delle richieste avanzate, come l'esigenza di muoversi verso la decentralizzazione della contrattazione collettiva e ridurre efficacemente il costo di licenziamento ingiusto. Per contro, i sindacati maggiormente rappresentativi hanno criticato aspramente la riforma, invocando uno sciopero generale che ebbe luogo il 29 settembre e con adesione non uniforme in dipendenza dai settori e dalle regioni»[90].
L'ultima riforma al momento nel campo delle agenzie di somministrazione è stata introdotta dalla legge 3/2012 del 6 luglio. Nel campo delle agenzie di somministrazione, la nuova legge consente alle agenzie di somministrazione di operare anche come agenzie di assunzione se in regola con i requisiti di legge e normativi per tale tipologia di azienda (il nuovo articolo 16 dello Statuto dei Lavoratori).
Infine, si può sottolineare che, ad oggi, nel settore delle agenzie di somministrazione, sono stati siglati cinque contratti collettivi nazionali: rispettivamente nel 1994, 1997, 2000, 2004 e 2008[91]. Invero, il sesto è in corso di negoziazione.

L'implementazione della direttiva

Il legislatore spagnolo si era impegnato a implementare la Direttiva prima del 1° maggio 2010[92].
Ciò si verificò tuttavia un po' in ritardo, poiché la Direttiva 2008/104 fu implementata dalla legge 35/2010 del 17 settembre 2010, pubblicata nel Bollettino ufficiale del 18.9.2010. Gli autori spagnoli
ritengono che la trasposizione sia stata fatta in modo corretto. Difatti, si è affermato che le disposizioni legali emendate o introdotte con la legge 35/2010 sono un mero atto di trasposizione letterale, poiché il legislatore non dimostra alcuna intenzione di estendere oltre i diritti legali contenuti nella Direttiva.

Articolo 1

Articolo 1 (1) in unione all'articolo 3 (1)

Nonostante l'articolo 3(1) della Direttiva contenesse sei definizioni, la legge Spagnola 14/1994 relativa alle Agenzie di Somministrazione definisce, nel suo articolo 1 (1) solamente il concetto di agenzia di somministrazione di lavoro a tempo determinato.
Il concetto normativo spagnolo di lavoratore e datore di lavoro sono contenuti nell'articolo 1 dello Statuto dei Lavoratori[93]. Nessun problema specifico è stato sollevato in merito alle definizioni riportate.

---

[90] *www.eurofound.europa.eu/comparative/tn1105040s/es1105041q.htm*.
[91] *www.agett.com/ett_normativa.asp*.
[92] Quarta disposizione aggiuntiva della legge 27/2009 del 30 Settembre.
[93] "1. La presente Legge è applicabile a quei lavoratori che volontariamente rendano i propri servizi dietro compenso per conto di un'altra parte, nell'ambito degli obiettivi organizzativi o gestionali di un'altra persona, fisica o giuridica, definita come datore di lavoro o imprenditore.

In particolare, riguardo alle definizione contenute nell'articolo 3 della Direttiva, il Prof. Pedrajas e il Prof. Salas[94] hanno scritto che queste definizioni non differiscono sostanzialmente dalla realtà normativa spagnola, e che in particolare il riferimento a "condizioni essenziali di lavoro e impiego" è funzionale alla corretta interpretazione della finalità oggettiva della Direttiva.
La Direttiva rimanda alla nozione di lavoratore come da definizione fornita nella normativa nazionale sul lavoro. Pertanto, poiché la legislazione spagnola effettua una distinzione tra lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi, e lavoratori autonomi economicamente dipendenti, è necessario chiarire che la Direttiva si applica in Spagna solo ai lavoratori dipendenti in senso stretto, e solo nell'eventualità che la finalità delle agenzie di somministrazione sia quella di assegnarli ad un'impresa utilizzatrice per un periodo a termine.
A sensu contrario, la Direttiva non è applicabile a dipendenti assunti da agenzie di somministrazione come parte della propria struttura.
In riferimento alla finalità della Direttiva, sorge il dubbio in merito a come distinguere tra "contratti di impiego" e "rapporti di lavoro". Da un lato, nella traduzione spagnola della Direttiva, il "contratto di impiego" è tradotto come "*labour contract*" ("*contrato de trabajo*"), che è un concetto più restrittivo, più in linea con la terminologia legale spagnola utilizzata per descrivere il rapporto riferito "a quei lavoratori che volontariamente rendano i propri servizi dietro compenso per conto di un'altra parte, nell'ambito degli obiettivi organizzativi e gestionali di un'altra persona, fisica o giuridica, definita come datore di lavoro o imprenditore" (articolo 1.1. Statuto dei Lavoratori).
Dall'altro, in Spagna il "rapporto di impiego" è stato tradotto come "rapporto di lavoro" ("*relación laboral*").
Poiché nella legge spagnola "contratto di lavoro" e "rapporto di lavoro" sono sinonimi, potrebbe non essere semplice capire perché il legislatore europeo abbia utilizzato entrambi i termini. A questo proposito, è stato sottolineato che "il riferimento a un "rapporto di impiego intende comprendere quelle situazioni che presentano caratteristiche proprie di un rapporto di impiego, ma ove non sia stato stipulato alcun contratto formale di impiego"[95].
Tuttavia, poiché la legge spagnola sulle agenzie di Somministrazione (legge 14/1994 del 1 giugno) richiede che i contratti stipulati tra le agenzie di somministrazione e i propri lavoratori rivestano sempre la forma scritta, questa dualità della terminologia utilizzata nell'articolo 1.1 della Direttiva è in pratica irrilevante in Spagna. Inoltre, secondo la legge spagnola sulle agenzie di somministrazione (Legge 14/1994 del 1 giugno), non esiste un rapporto di lavoro tra il lavoratore assunto dalla agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice. Il datore di lavoro del lavoratore somministrato è l'agenzia di somministrazione, non l'impresa utilizzatrice.

---

2. Per le finalità di questa legge, i datori di lavoro sono persone fisiche o giuridiche o co-proprietari che fruiscono di servizi resi dai lavoratori indicati nella sezione precedente, così come anche da quei lavoratori assegnati ad aziende utilizzatrici da agenzie di somministrazione legalmente costituite".

[94] Testo disponibile su: *www.abdonpedrajas.com/docs/NN-053.pdf*.

[95] Rapporto per la Commissione Europea, *Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Unit B.2. Expert Group on Transposition of Directive 2008/104/EC on temporary agency work (2011).*

Articolo 1(2)

La legislazione spagnola (Legge 14/1994 del 1 giugno) non contiene alcuna disposizione simile a quella dell'articolo 1(2) della Direttiva.
Le agenzie di somministrazione *non-profit* non sono vietate, poiché secondo il diritto del lavoro spagnolo il concetto di datore di lavoro è molto ampio: "per le finalità di questa Legge, i datori di lavoro sono persone fisiche o giuridiche o co-proprietari che fruiscono di servizi resi dai lavoratori indicati nella sezione precedente, così come anche da quei lavoratori assegnati ad imprese utilizzatrici da agenzie di somministrazione legalmente costituite". (art. 1.2 Statuto dei Lavoratori).
Tuttavia, il sito ufficiale del Ministero del lavoro offre soltanto una elencazione di agenzie di somministrazione[96] esistenti in Spagna, senza distinguere se esse siano state costituite a fini di lucro o meno.
Per contro, la disposizione della Direttiva che consente ad "aziende pubbliche" che non operano a fini di lucro di rivolgersi alle agenzie di somministrazione per l'ottenimento dei loro servizi è stata motivo di intenso dibattito legislativo. In particolare, il dibattito si è concentrato sulla possibilità della Pubblica di Amministrazione di reclutare lavoratori attraverso le agenzie di somministrazione. Il nodo centrale della questione sta nel conciliare la Direttiva con i principi costituzionali di merito e competenza che governano la selezione del personale nel settore pubblico secondo l'articolo 103 (3) della Costituzione Spagnola.[97]
A questo riguardo, si possono distinguere due fasi:
1) Inizialmente, con la legge 30/2007 del 30 ottobre, i contratti nel settore pubblico non consentivano, come regola generale, che la Pubblica Amministrazione reclutasse lavoratori tramite agenzia. Erano previste poche eccezioni, individuate nell' esigenza temporanea di personale al fine di condurre indagini, trascrivere dati e svolgere servizi analoghi, e comunque per contratti di durata massima di sei mesi.
2) La Legge 35/2010 abroga dal 1 Aprile 2011 il divieto contenuto nella legge 30/2007.
Si è detto che l'abolizione di questo divieto di attività nel settore pubblico ha rappresentato probabilmente l'aspetto più rilevante della riforma intervenuta nel campo delle agenzie di somministrazione. Dal 1 aprile 2011, eventuali restrizioni o divieti dovranno essere motivati dall'interesse generale relativo, in particolare, dalla tutela dei lavoratori tramite agenzia, o dall'esigenza di assicurare un corretto funzionamento del mercato del lavoro e impedire situazioni di abuso.
Tuttavia, l'abolizione non è illimitata, perché la legge 35/ 2010 stabilisce che le agenzie di somministrazione non possono stipulare contratti con la Pubblica Amministrazione per la somministrazione di lavoratori in riferimento a quelle attività riservate, per legge, a funzionari pubblici.

Articolo 1 (3)

[96] Vedi: *www.empleo.gob.es/ett/ServletETT?accion=Listar&metodo=alfabetico*.
[97] "La legge deve indicare lo *status* dei funzionari pubblici, l'entrata in servizio in linea con i principi di merito e competenza, le caratteristiche specifiche dell'esercizio dei loro diritti sindacali, il sistema di incompatibilità e garanzie relative all'imparzialità nello svolgimento delle proprie funzioni".

La disposizione contenuta nell'articolo 1(3) della Direttiva non è stata trasposta specificatamente nella legislazione spagnola.

L'articolo 6.2 della legge sulle agenzie di somministrazione di lavoro a termine (*Temporary Work Agency Act*, legge 14/1994 del 1 giugno) dispone che solo nei casi previsti dall'articolo 15 dello Statuto dei Lavoratori i lavoratori assunti dalle agenzie di somministrazione possono essere somministrati ad imprese utilizzatrici.
L'articolo 15 dello Statuto dei Lavoratori stabilisce che si possono formalizzare rapporti di lavoro a tempo determinato nei seguenti casi:
a) Quando si impiega contrattualmente un lavoratore autonomo per svolgere uno specifico lavoro o servizio con l' uso di mezzi propri nell'ambito della attività della azienda, seppure l'esecuzione della prestazione limitata nel tempo sia di durata incerta. I contratti collettivi di settore, e accordi di portata minore, inclusi gli accordi aziendali interni, possono identificare i lavori o i compiti, realizzabili con mezzi di terzi nell'ambito della normale attività della azienda, per lo svolgimento dei quali è consentito avvalersi di contratti di questa natura.
b) Qualora le circostanze di mercato, l'accumulo di lavoro, o l'eccesso di ordinativi lo richiedano, anche nei casi in cui ciò sia riferibile alla normale attività dell'azienda. In questi casi, i contratti possono avere una durata massima di sei mesi in un periodo di dodici, computabili dal momento iniziale in cui tali cause si verificano. La durata massima di questi contratti e il periodo entro i quali essi possono essere formalizzati in considerazione del carattere stagionale dell'attività nel quale queste circostanze si determinano può essere modificata dai contratti collettivi di settore ovvero, in assenza di questi, da accordi di portata minore. In questo caso, la loro durata massima sarà di diciotto mesi, per cui la durata contrattuale non potrà superare i tre quarti del periodo di riferimento stabilito, ovvero, al massimo, dodici mesi.
c) Qualora si renda necessaria la sostituzione di lavoratori aventi diritto alla conservazione del posto, posta l'indicazione specifica nel contratto del nome del lavoratore sostituito e della ragione motivante la sostituzione.

Articolo 3

Le definizioni fornite nell'articolo 3 sono specifiche della Direttiva 2008/104.
Secondo la legislazione spagnola e gli autori spagnoli, non ci sono dubbi sul fatto che il datore di lavoro del lavoratore somministrato sia sempre l'agenzia di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Difatti, sebbene i lavoratori tramite agenzia svolgano le proprie attività sotto la direzione e la supervisione dell'impresa utilizzatrice, non esiste relazione contrattuale tra queste due parti. La relazione tra l'agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice è canalizzata attraverso un contratto commerciale definito come "contratto di messa a disposizione" (cd invio in missione) (*contrato de puesta a disposición*).
Nessun problema particolare è stato sollevato per la definizione di "temporaneo", poiché il significato risulta sufficientemente chiaro. Quando si ha un contratto di lavoro a tempo determinato il lavoratore è indicato come lavoratore "temporaneo o a tempo determinato"
In Spagna esiste una vasta gamma di contratti temporanei, con diversi limiti temporali. La durata degli incarichi sarà determinata dalla durata stabilita per legge in relazione ai diversi contratti (giorni, mesi o persino anni).

L'Articolo 3(1)(f) deve essere letto unitamente all'articolo 5(1) con riguardo alle condizioni essenziali di lavoro ed impiego. La nozione di "condizioni essenziali di lavoro e impiego" determina la portata del principio di parità di trattamento applicato ai lavoratori tramite agenzia.
«L'uso dei termini "e/o altre disposizioni generali con efficacia obbligatoria" nell'articolo 3(1)(f) sembra suggerire che "la legislazione, le normative, le disposizioni amministrative, i contratti collettivi" devono essere considerati come esempi, e che non costituiscono una elencazione esaustiva degli strumenti legislativi attraverso i quali stabilire le condizioni essenziali di lavoro e impiego»[98].
Lo scopo di questo articolo è garantire parità di trattamento ai lavoratori tramite agenzia, senza riguardo al fatto che essi non siano stati assunti direttamente dall'impresa utilizzatrice. Il confronto deve basarsi sulle disposizioni in vigore nell'impresa utilizzatrice.
In ogni caso, l'uso del termine disposizioni "generali" intende escludere disposizioni "particolari o personali".
Nella legislazione spagnola, questo è il caso di "diritti *ad personam*" stabiliti unilateralmente e volontariamente dal datore di lavoro in favore solo di dipendenti specifici, e solitamente esplicitati nel contratto di lavoro.
Il contenuto dell'articolo 3(1) (f) è stato letteralmente trasposto nel nuovo articolo 11(1) della Legge sulle agenzie di somministrazione (Legge 14/1994 del 1 giugno). Il lavoratore tramite agenzia deve avere il diritto, durante il periodo di prestazione dei propri servizi, alle medesime condizioni essenziali di lavoro e impiego stabilite per i dipendenti dell'impresa utilizzatrice. Questo significa pari condizioni in riferimento alla retribuzione, all'orario di lavoro, allo straordinario, ai riposi giornalieri, al lavoro notturno, e alle ferie.
In conclusione, nel passato il lavoratore tramite agenzia diveniva in pratica uno strumento per ridurre i costi del personale. Tuttavia, poiché entrò in vigore la Legge 29/1999 e modificò per la prima volta l'articolo 11 della legge 14/1994, in Spagna ai lavoratori tramite agenzia fu riconosciuto il diritto alla retribuzione totale stabilita dal contratto collettivo e applicabile all'impresa utilizzatrice e ai posti di lavoro in via di sviluppo. Pertanto, la trasposizione dell'articolo 3(1)(f) della Direttiva non ha sollevato problemi particolari in Spagna, poiché lavoratori part-time e atipici godono degli stessi diritti e sono soggetti ai medesimi obblighi previsti per i dipendenti ordinari. Questo principio di parità di trattamento si applica, altresì, alle prestazioni previdenziali e alle condizioni di accesso ai diritti ad esse riferibili[99].

Articolo 4

Secondo il testo dell'articolo 4, la Direttiva non impone realmente l'obbligo di introdurre riforme relative ai divieti stabiliti dagli stati. Le riforme saranno cogenti solo qualora le restrizioni non ricadano in alcuna delle tre ragioni che le giustificano, secondo quanto già visto sopra. Poiché queste esenzioni sono regolate in termini ampi, le restrizioni applicate dagli stati membri possono essere incluse in ciascuna di esse senza particolare difficoltà.
Tuttavia, sfruttando l'obbligo di rivedere ogni restrizione o divieto sul ricorso al lavoro in somministrazione, il legislatore spagnolo ha introdotto importanti modifiche che aprono nuovi

[98] Rapporto per la Commissione Europea, *Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Unit B.2. Expert Group on Transposition of Directive 2008/104/EC on temporary agency work (2011).*
[99] *www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/BARSORIPolicyPaperSpain.pdf*.

campi vietati in precedenza alle agenzie di somministrazione. A questo riguardo, è stata aggiunta una nuova quarta disposizione alla legge sulle agenzie di somministrazione (*Temporary Work Agency Act*, Legge 14/1994 del 1 giugno), che come regola generale stabilisce che dal 1 aprile 2011 tutte le restrizioni e i divieti relativi all'assunzione di lavoratori tramite agenzia sono aboliti, ad eccezione di quelli statuiti da questa Legge. A partire da questa data, eventuali restrizioni o divieti saranno validi solamente se giustificati sulla base dell'interesse generale relativo alla tutela dei lavoratori tramite agenzia, e all'esigenza di assicurare un corretto funzionamento del mercato del lavoro e impedire situazioni di abuso.
La quarta disposizione aggiuntiva alla legge 14/1994 interessa due aree ove- prima della riforma introdotta dalla legge 35/2010- che traspose la Direttiva nella legislazione spagnola- esistevano divieti al ricorso alle agenzie di somministrazione: la Trasposizione della Direttiva in Spagna ha provocato la soppressione del divieto generale- con solo alcune eccezioni- che esisteva nel Settore Pubblico per l'assunzione di lavoratori tramite agenzia. Tuttavia, l'abolizione non è illimitata poiché la legge 35/2010 statuisce che alle agenzie di somministrazione non è consentito stipulare contratti con le Pubbliche Amministrazioni per l'assunzione di lavoratori tramite agenzie in posizioni riservate per legge ai funzionari pubblici. I divieti regolati dal Decreto Regio 216/1999, relativi a Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro: in Spagna, i divieti di assumere lavoratori tramite agenzia per ragioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro erano già in essere a partire dalla legalizzazione delle agenzie di somministrazione. Difatti, il precedente articolo 8 (b) della Legge sulle agenzie di somministrazione (Legge 14/1994 del 1 giugno) che traspose l'articolo 5 della Direttiva 91/383/EEC proibiva il ricorso a lavoratori tramite agenzia per lo svolgimento di lavori pericolosi. Questa disposizione fu ripresa cinque anni dopo dall'articolo 8 del Decreto Regio 216/1999 che forniva una elencazione di nove attività vietate ai lavoratori tramite agenzia: un modo drastico ma efficiente di evitare infortuni sul lavoro per una categoria di lavoratori particolarmente vulnerabile come quella dei lavoratori tramite agenzia.
Tuttavia, dopo l'entrata in vigore della legge 35/2010- che traspose la Direttiva 2008/104- il numero di attività assolutamente vietate alle agenzie di somministrazione in quanto pericolose si è ridotto drammaticamente, e sono rimasti solo tre divieti:

1) Lavori che comportano un rischio di radiazioni ionizzanti in aree controllate (regolato dal Decreto Regio 783/2001)
2) Lavori che comportano esposizione ad agenti cancerogeni, mutageni e tossici (regolato dal Decreto Regio 363/1995 e dal Decreto Regio 255/2003).
3) Lavori che comportano esposizione ad agenti biologici (regolato dal Decreto Regio 664/1997).

In aggiunta a questi tre divieti legislativi, la seconda disposizione aggiuntiva della legge sulle agenzie di lavoro temporaneo (Legge 14/1994 del 1giugno) consente ai contratti collettivi nazionali di operare come fonte di divieti con riguardo ai lavori vietati dal Decreto Regio 216/1999.
Di conseguenza, lavori non vietati alle agenzie di somministrazione – ma che erano ritenuti obiettivamente pericolosi ed erano pertanto regolati nel Decreto Regio 216/1999 – possono essere vietati dai contratti nazionali collettivi. Questa modalità di introduzione di divieti deve essere interpretata in senso restrittivo e deve essere indirizzata a specifici lavori o occupazioni. Inoltre, i divieti devono essere giustificati, e devono essere accompagnati da un rapporto ragionato da allegare al contratto collettivo.
Al momento, soltanto due contratti sono stati firmati sulla base della seconda disposizione aggiuntiva della Legge 14/1994. Essi sono stati pubblicati nel Bollettino Ufficiale del 15 aprile 2011, uno di essi è applicabile al settore edilizio e l'altro al settore metalmeccanico.

Pertanto, in Spagna a partire dal primo aprile 2011 è possibile assumere lavoratori tramite agenzia nei settori e nelle attività precedentemente vietate dal Decreto Regio 216/1999 che non siano stati però esclusi dai contratti collettivi nazionali.
Allo stesso tempo, assumere lavoratori tramite agenzia destinati allo svolgimento di attività particolarmente pericolose senza i requisiti stabiliti dalla Legge 14/1994 – riformata dalla Legge 35/2010 – o stabiliti dai contratti nazionali collettivi costituisce una violazione molto seria (articolo 18 (3) (b) e 19 (3) (b) Decreto Legislativo Regio 5/2000).
Gli autori spagnoli hanno argomentato che l'introduzione dei contratti collettivi nazionali come fonte di divieti applicabili ai lavoratori tramite agenzia a tutela della loro salute e sicurezza ha diversi vantaggi: i contratti collettivi sono più dinamici e possono adattarsi più velocemente a nuove situazioni. Tuttavia, gli svantaggi sembrano controbilanciare i vantaggi. In particolare, si è evidenziato che la possibilità di stabilire o meno divieti non dovrebbe essere determinata dall'eventuale potere o risoluzione dei negoziatori dei contratti collettivi, poiché si tratta di un argomento molto delicato. In particolare, si deve considerare che, con l'attuale crisi economica, i sindacati hanno perso influenza e, d'altro canto, i datori di lavoro richiedono più flessibilità. In un tale contesto, può divenire difficile includere divieti attraverso i contratti collettivi, e una simile politica potrebbe avere conseguenze negative sui lavoratori tramite agenzia.
Con l'eccezione dei divieti sopramenzionati, occorre tenere conto che prima della trasposizione della Direttiva 2008/104 dalla Legge 35/2010- che modificò la Legge 14/1994 relativa alle agenzie di somministrazione- esistevano e ancora esistono diversi divieti nell'assunzione di lavoratori tramite agenzia. Questi divieti sono regolati nell'articolo 8 della Legge 14/1994:
- Divieto di sostituire i dipendenti in sciopero di un'azienda (Il diritto di sciopero è un diritto costituzionale fondamentale).
- Divieto di svolgere attività particolarmente pericolose, secondo quanto stabilito nella seconda disposizione aggiuntiva della Legge 14/1994
- Divieto di ricoprire posizioni di lavoratori licenziati per esubero di personale dall'impresa utilizzatrice sulla base di determinate circostanze (Gli autori spagnoli ritengono che questo divieto sia giustificato secondo l'articolo 4 della Direttiva che fa riferimento al "bisogno di assicurare il corretto funzionamento del mercato del lavoro").
- Divieto di trasferire dipendenti ad altre agenzie di somministrazione (Gli autori spagnoli si sono espressi affermando che questo divieto rispetta la legislazione UE).

Articolo 5

Articolo 5(1)

Il legislatore spagnolo ha trasposto quasi letteralmente l'articolo 5(1), e conseguentemente l'articolo 11 della Legge 14/1994 del 1 giugno è stato riformato.
Originariamente, l'articolo 11 della Legge 14/1994 non garantiva specificamente il principio di parità retributiva. Poiché questa lacuna provocò un numero elevato di situazioni di abuso, il legislatore spagnolo riformò l'articolo 11 con la legge 29/1999 con la finalità di riconoscere ai lavoratori tramite agenzia il diritto alla parità di trattamento con riguardo alla retribuzione.
Pertanto, dal 1999 in Spagna non era legalmente consentito che a lavoratori che svolgessero la stessa attività fossero corrisposte retribuzioni differenti.

Trasponendo l'articolo 5(1), nell'articolo 11(1)-comma 3- della Legge 1471994 è stato introdotto il diritto dei lavoratori tramite agenzia di fruire dell'applicazione delle medesime norme applicate ai dipendenti dell'impresa utilizzatrice nel campo della tutela delle lavoratrici gestanti o durante il periodo di allattamento, e dei lavoratori minorenni, così come la parità di trattamento tra uomini e donne. Ora, l' articolo 11 garantisce ai lavoratori tramite agenzia anche l'applicazione delle stesse norme adottate per contrastare discriminazioni di sesso, razza, religione, basate sull'orientamento sessuale o indirizzate contro lavoratori diversamente abili.

Articolo 5(2)

Il legislatore spagnolo non ha fatto uso delle possibilità previste dall'articolo 5(2) della Direttiva.
Gli autori spagnoli valutano positivamente questa decisione, ritenendo che anche un' eventuale trasposizione dell'articolo 5 (2) nella nostra legislazione coinvolgerebbe un numero di lavoratori comunque molto piccolo.

Articolo 5(3)

Il legislatore spagnolo non lascia ai partner sociali la trasposizione della Direttiva attraverso i contratti collettivi. Al contrario, la Direttiva 2008/1004 è stata trasposta nella legislazione nazionale con la Legge 35/2010. Ciononostante, i contratti collettivi possono comunque giocare un ruolo importante nel campo delle agenzie di somministrazione:

1) Da una parte, in Spagna i sindacati e i datori di lavoro hanno negoziato al momento cinque contratti collettivi applicabili specificamente a lavoratori tramite agenzia e ai datori di lavoro operanti in questo specifico settore (un sesto contratto collettivo è in corso di negoziazione).
2) Dall' altra parte, la seconda disposizione aggiuntiva della Legge 1471994 regola la possibilità di vietare ai lavoratori tramite agenzia lo svolgimento di specifiche attività particolarmente pericolose attraverso i contratti collettivi.

Articolo 5(4)

In Spagna, i contratti collettivi negoziati nel rispetto dei requisiti stabiliti dallo Statuto dei Lavoratori hanno effetto diretto "*erga omnes*" (sono applicabili universalmente a lavoratori e datori di lavoro compresi nella portata oggettiva e personale del contratto collettivo). Pertanto, la disposizione dell'articolo 5 (4) non è rilevante per la Spagna.

Articolo 5 (5)

Questo comma è applicabile all'intero articolo.

La legislazione spagnola impone il principio di parità indipendentemente dalla natura temporanea o permanente del rapporto. Difatti, nessun problema specifico è stato riportato ancora su questo comma.

Articolo 6

Articolo 6 (1) e 6 (2)

Questa obbligazione è stata trasposta dalla Legge 35/2010 che ha aggiunto all'articolo 17 della legge 14/1994 un nuovo terzo comma. Difatti, la trasposizione è quasi letterale, poiché la sola differenza è che l'articolo 17.3 prevede che l'informazione possa essere prodotta non solo mediante annuncio generale in un luogo deputato, ma anche con altre modalità stabilite dal contratto collettivo. La legge spagnola chiarisce anche che l'informazione deve essere prodotta dall'impresa utilizzatrice.

Nella legislazione spagnola non esiste alcuna eccezione al principio di parità di accesso ai locali comuni dell' impresa utilizzatrice.

Articolo 6(4)

L'articolo 17 (4) della Legge 14/1994 è stato riformato per includere i servizi menzionati nell'articolo 6(4) della Direttiva. Pertanto, non può ora essere applicata alcuna differenziazione in questo campo tra lavoratori direttamente alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice e lavoratori tramite agenzia.

Tuttavia, l'articolo 17 (4) della legge 14/1994 non ha incluso l'esenzione prevista nell'ultimo comma articolo 6 (4) della Direttiva. Gli autori spagnoli hanno considerato positivamente questa decisione.

Articolo 6(5) (A)

Riguardo a questo punto, la legge sulle agenzie di somministrazione (Legge 14/1994 del 1 giugno) è silente.

Articolo 6 (5) (B)

La Direttiva tenta, altresì, di migliorare l'accesso dei lavoratori tramite agenzia alla formazione.
Trasponendo questo articolo, la Legge 35/2010 ha introdotto un nuovo comma 4 nell'articolo 17 della Legge 14/1994.

Articoli 7 e 8

L'articolo 7 fornisce i criteri per il calcolo del numero di lavoratori tramite agenzia con riferimento alla costituzione di organi rappresentativi, e consente il computo dei lavoratori operanti presso le agenzie di somministrazione, in accordo con l'articolo 7(1), presso l' impresa utilizzatrice, in accordo con l'articolo 7(2), o presso entrambe.
La Spagna ricorre all'articolo 7(1).
Difatti, la Legge 14/1994 non contiene alcuna specifica norma relativa ai diritti collettivi.
Pertanto si applicano le norme generali sugli organi rappresentativi contenute nello Statuto dei Lavoratori.
In seguito alla trasposizione della Direttiva, non è stata introdotta alcuna riforma in questo campo.
Tuttavia, secondo la normativa spagnola gli organi rappresentativi dell'impresa utilizzatrice sono legittimati a difendere gli interessi dei lavoratori tramite agenzia relativamente alle mansioni svolte nell'impresa utilizzatrice.
Con riguardo all' articolo 8 della Direttiva, l'impresa utilizzatrice, quando fornisce informazioni sulla situazione di lavoro nell'impresa alle rappresentanze dei lavoratori, ha l'obbligo di fornire "informazione adeguata sul ricorso a lavoratori tramite agenzia". L'informazione da fornire agli organi di rappresentanza dei lavoratori devono essere sostanziali e assicurare l'efficacia dell'articolo 8.

Conclusioni

Molte delle disposizioni stabilite dalla direttiva erano contenute nella legislazione spagnola ancora prima della trasposizione nella stessa attraverso la Legge 35/2010 che introdusse diverse riforme alla Legge sulle agenzie di somministrazione (Legge 14/1994 del 1 giugno).
Grazie alla Direttiva, il principio di parità di trattamento è stato rinforzato, ma senza andare oltre i requisiti richiesti dalla Direttiva.
Nemmeno una delle esenzioni al principio di parità di trattamento prevista dall'articolo 5 della Direttiva è stata trasposta.
Al contrario, nel campo dell'abolizione delle restrizioni o divieti all'assunzione di lavoratori tramite agenzia, il legislatore spagnolo è chiaramente andato oltre le finalità della Direttiva.
L'abolizione del divieto di operare nel settore pubblico è probabilmente l'aspetto più rilevante della riforma sul lavoro intrapresa nel campo delle agenzie di somministrazione successivamente alla trasposizione in Spagna della Direttiva 2008/14.

Parte 7
Regno Unito

Contesto

Il mercato del lavoro tramite agenzia nel Regno Unito è considerato il secondo più grande dopo gli Stati Uniti, sebbene sia il Giappone ad avere le entrate più ingenti. La Gran Bretagna ha un livello di entrate da lavoro somministrato stimato al 9% su base globale, con l'Europa che raggiunge in totale il 38%. (CIETT, 2011, 2011 (a)). È inoltre un mercato maturo, poiché le agenzie di somministrazione fanno parte del mercato del lavoro britannico da oltre ottant'anni, sebbene il settore abbia visto il maggiore sviluppo a partire dagli anni '50. La GB conta circa 11,500 agenzie, con una forte rappresentanza della "High Street" in opposizione alle grandi agenzie multinazionali. Le principali agenzie nel Regno Unito, come nel resto del mondo, sono Manpower, Adecco, Randstat, Kelly Services, sebbene alcune tra le più sviluppate in Cina e Asia in generale hanno un impatto relativamente ridotto in Gran Bretagna. Tra le agenzie famose che operano nel Regno Unito troviamoHays, Pertemps, Pinnacle, Impellan Group e Reed, con un numero considerevole di agenzie specializzate, quali la Michael Page, che si occupa del management ad interim e di competenze professionali; e la Allied Health Care, specializzata nel settore medico e in quelli collegati. Le agenzie, specialmente quelle più grandi e quelle specializzate, sono concentrate nel sud-est del Paese, dove hanno sede circa il 59% delle 263 agenzie principali. In Galles, Irlanda del Nord e nord-est dell'Inghilterra le agenzie sono relativamente poche (KeyNote, 2011). Molte delle agenzie più piccole operano su base regionale o perfino locale. Si stima che il 35% dei datori di lavoro fa ricorso alle agenzie, ed è questa una percentuale inferiore rispetto a molti altri Stati europei, ad esempio il Belgio (57%), sebbene molti contestino questi dati. (CIETT, 2011)

Il mercato del lavoro tramite agenzia è organizzato già da molto tempo. Nel 1932 la London Employment Agencies Federation (LEAF) fu istituita e gradualmente si evolvette, andando a formare l'attuale confederazione – la Recruitment and Employment Confederation (REC). La REC fu creata nel 2000, a seguitodella fusione tra l'Institute of Employment Consultants, che si occupava principalmente della ricerca di posti di lavoro permanenti, e la Federation of Recruitment and Employment Services (che rappresentava principalmente le agenzie di lavoro interinale). L'obiettivo manifesto della REC non è solo quello di elevare il profilo, creare una lobby e fornire consiglio e supporto ai propri membri, ma anche quello di acquistare un ruolo chiave nella formazione e nello sviluppo. La REC ha giocato un ruolo centrale nei dibattiti, nelle Consultazioni e negli eventi che hanno condotto, nel 2011, all'implementazione dei Regolamenti sulla Somministrazione di Lavoro nel Regno Unito. La REC non è l'unico corpo rappresentativo nel mercato: ad esempio, è presente un'organizzazione che rappresentale le società "ombrello" –*umbrella companies* -, la APSCO (Association of Personal Service Companies), la Association of Recruitment Consultants e la Association of Executive Search Consultants.

Tendenze recenti

Il mercato ha dovuto affrontare sfide complesse negli ultimi anni, dopo un periodo di crescita ininterrotta tra il 1993 e il 2008 (vedi, ad esempio, CIETT 2007). A partire dal 2008, però, le condizioni di mercato sono state molto più difficili. Il settore è sempre stato precario in quanto al numero di agenzie che entravano e uscivano dal mercato, alle fusioni e acquisizioni e ai frequenti ricambi di personale nelle singole agenzie. Un dato rivelatore di questo fenomeno è che nel 2010 il 73% delle agenzie aveva meno di 10 anni (KeyNote, 2011). La stessa analisi mostra che tra il 2007 e il 2010 si è verificato un declino del 17%, sebbene si siano verificate notevoli variazioni nel settore. Ad esempio, il volume delle vendite del settore dei servizi finanziari è calato del 90%, quello alberghi e catering del 10%, per infermieri e altro personale medico il calo è stato del 40%, mentre nello stesso periodo il settore dell'educazione è cresciuto del 25% e quello dell'informatica del 300%. Si è registrata inoltre una riduzione del 10% nel numero di aziende ed un declino ancora più vertiginoso nella domanda di lavoratori temporanei nel settore pubblico.
Ai fini del presente intervento, è importante notare la pluralità del settore, con l'elaborazione di accordi di somministrazione di lavoratori sempre più complessi. Molte delle questioni e dei dibattiti circa l'attuazione della Direttiva riguardano tali accordi. Nello specifico, la questione era se tali accordi ricadevano "nell'ambito" della direttiva e, in caso di violazione della normativa, chi sarebbe stato ritenuto responsabile. Lo sviluppo di questi complessi accordi è stato guidato da due forze. La prima è quella delle materi fiscali e collegate, e la seconda è stata la ricerca da parte delle organizzazioni utilizzatrici di modalità più efficienti ed efficaci per individuare, remunerare e gestire le competenze in generale. Vi è stata anche una pressione da parte di lavoratori temporanei solitamente molto qualificati che utilizzavano le agenzie per ottenere incarichi, pur cercando strutture commerciali che fossero in grado di ridurre gli oneri burocratici gravanti su di loro. Pertanto, fin dal 2002 si è verificata in GB una crescita delle "società ombrello". Generalmente, il personale altamente qualificato ottiene un incarico per il tramite di un'agenzia. L'agenzia indirizza poi i lavoratori assunti verso una azienda "ombrello", che offre loro un contratto a tempo determinato e si occupa delle questioni fiscali, compresa la ricerca del sistema che garantisca i migliori benefici per rimborsi spese, ecc. L'individuo corrisponde un compenso per il servizio.
Molte di queste organizzazioni sono di grandi dimensioni ma creano, quantomeno, un rapporto quadrilaterale (Agenzia – ombrello – utilizzatore – lavoratore somministrato), mentre il normale contratto di somministrazione è "solo" trilaterale – agenzia, lavoratore, utilizzatore. Vi sono poi organizzazioni che forniscono agli utilizzatori un'ampia gamma di servizi, che vanno ben oltre la somministrazione di lavoro temporaneo. Esse si occupano di formazione, altri tipi di supporto ai lavoratori e talvolta hanno una sede presso i locali commerciali del cliente. Essi vengono generalmente definiti servizi "vendor" (venditore), e anch'essi si sono rivelati problematici per i legislatori nell'implementare la Direttiva del 2008. Qui il problema sta soprattutto nella definizione del confine tra contratti di somministrazione e contratti di outsourcing/servizi. Gran parte delle organizzazioni principali nel Regno Unito fanno ricorso alle agenzie per assumere personale, ma anche al contratto di appalto se necessitano di particolari abilità, quali, ad esempio, pulizie, catering, sicurezza e manutenzione. La direttiva ha lo scopo di fornire una tutela ai lavoratori somministrati e non quello di regolare i modelli commerciali, con cui la supervisione e la gestione di intere funzioni di impresa si spostano al di fuori dell'organizzazione. Ma distinguere i complessi accordi di somministrazione di lavoro dall'appalto può rivelarsi molto difficile.

I lavoratori temporanei

Per quanto riguarda i lavoratori somministrati, le stime indicano che essi costituiscono tra il 3,7% e il 4% del mercato del lavoro. Si sono verificati cambiamenti nella composizione della forza lavoro, con uno spostamento dei lavoratori somministrati dai settori edile, manifatturiero e dell'agricoltura a quello pubblico (tra cui la salute, l'assistenza agli anziani e l'educazione) e ai lavoratori temporanei altamente qualificati, che offrono ad esempio servizi finanziari, giuridici, di contabilità, consulenze economiche e management ad interim. Questi cambiamenti indicano che nel Regno Unito un numero crescente di lavoratori somministrati, quasi il 60%,è di sesso femminile ed una percentuale relativamente alta (40%) ha un titolo di studio superiore. Un dato in aumento è anche il numero di giovani, specialmente laureati, con un lavoro precario. (CIETT 2011). Esiste pertanto un ampio spettro di abilità fornite attraverso le agenzie, con molti lavoratori poco qualificati, poco pagati e definiti "vulnerabili", ma anche con un crescente numero di professionisti molto ben pagati.
Altre caratteristiche rilevanti della forza lavoro temporanea:
- 55% degli incarichi ha una durata inferiore ai 3 mesi.
- Sebbene, come riferito sopra, una sempre maggiore percentuale possieda un titolo di studio superiore, il 15% non ha qualifiche. Nell'intero mercato del lavoro del Regno Unito, l'8% non ha alcuna qualifica.
- Un numero crescente di lavoratori precari è giovane (<26).
- Membri di diverse comunità etniche sono fortemente rappresentati.
- I lavoratori temporanei guadagnano circa il 94% del guadagno di un lavoratore a tempo indeterminato con incarico simile, sebbene qui entrino in gioco particolari fattori, ad esempio il crescente numero di giovani precari (BERR, 2008).
- I lavoratori temporanei nel Regno Unito riferiscono buoni risultati sia di soddisfazione sul lavoro (81%) sia per quanto riguarda il modo in cui il lavoro temporaneo aiuta l'equilibrio vita-lavoro.
- Oltre l'80% riferisce di essere "molto" o "abbastanza" soddisfatto dell'agenzia. (CIETT 2011).

Le preoccupazioni maggiori nel Regno Unito in merito al lavoro temporaneo nel periodo precedente all'adozione della Direttiva europea riguardavano i lavoratori meno qualificati e meno pagati somministrati dalle agenzie, specialmente se per periodi brevi o ragioni intermittenti, ad esempio, nel catering e nell'assistenza. Sull'argomento dei precari altamente qualificati si è discusso poco. I sindacati sono tradizionalmente ostili alla somministrazione di lavoro, poiché la considerano una pratica destabilizzante e potenzialmente capace di mettere a repentaglio gli standard dell'impiego. Nei fatti, si è tentato di assumere lavoratori temporanei, ma anche di raggiungere un compromesso con le agenzie anziché semplicemente rimanere ostili (Heery 2006).
Tradizionalmente, nella legge inglese manca una definizione di "lavoratore temporaneo" (in inglese: "temp"), sebbene la prima fonte di regolamentazione – l'Employment Agencies Act del 1973 – distingue la *employment agency*, che in modo alquanto confuso è definita come l'agenzia che fornisce assunzioni con*contratti permanenti* con i clienti e l'*employment business* che somministra lavoratori per incarichi brevi. Generalmente, essi durano almeno quattro settimane ma la maggior parte meno di tre mesi (BERR,2008). Rimane eccezionale il caso in cui l'agenzia di somministrazione fornisca un contratto di lavoro standard ai lavoratori temporanei. Di solito questi sono considerati come lavoratori autonomi. Quando i lavoratori temporanei hanno tentato di proporre la questione di questo status nei tribunali e nelle corti, si è sostenuto che essi generalmente non hanno un contratto di lavoro in quanto

il loro rapporto manca della "reciprocità delle obbligazioni" (Wickens v. Champion Employment). Ad ogni modo, anche essi beneficiano degli stessi diritti previsti dalla legge inglese di cui godono i "lavoratori", cioè coloro che lavorano "personalmente per un datore di lavoro" (l'agenzia). Tra questi sono compresi il salario minimo nazionale (National Minimum Wage), i diritti sull'orario lavorativo, le tutele sulla parità di trattamento e la sicurezza dei guadagni.
A seguito della pressione economica dal 2000, nel Regno Unito (e in generale) il settore iniziò a rivedere le proprie pratiche e in particolare l'esigenza di attirare e trattenere lavoratori temporanei altamente qualificati. Tradizionalmente, i guadagni dei lavoratori temporanei erano strettamente legati al prezzo del contratto per il cliente dell'agenzia. Ad esempio, nel caso di somministrazione di un contabile al costo di 35 euro all'ora, il lavoratore avrebbe generalmente percepito il 20% in meno di quanto pagato. Un simile comportamento non rifletteva le abilità e l'esperienza dei lavoratori temporanei e scoraggiava la fedeltà. Alcune agenzie hanno ora introdotto livelli salariali basati sullo "sviluppoo della carriera" e hanno previsto dei bonus (Leighton *et al*., 2007). Pertanto, si è sviluppato un gruppo di lavoratori temporanei professionisti e un numero crescente non vede più il lavoro temporaneo come una soluzione provvisoria o uno schema lavorativo poco gratificante (Gues and Clinton, 2006). Questo è uno sviluppo importante nel contesto della strategia della Direttiva di esigere la non discriminazione nella retribuzione tra il lavoratore a tempo determinato e gli altri impiegati dell'organizzazione utilizzatrice.
L'interesse accademico e della ricerca nella somministrazione di lavoro nel Regno unito è crescente, ma rimane limitato, e tende a concentrarsi su due questioni. In primo luogo, sulla ragione per cui i datori di lavoro fanno ricorso al lavoro temporaneo e in che misura questi adottino un approccio strategico (Arrowsmith 2006). Stranamente, sebbene vi siano ragioni inerenti alla crescita della domanda e alla copertura delle assenze di personale, "il vaglio di personale potenzialmente permanente" figura tra le ragioni principali (CIETT 2011). In secondo luogo, sull'esperienza degli stessi lavoratori precari (Drucker and Stanwoth 2005). Quest'ultima rivela vicende enormemente differenti che variano dai forti sentimenti di sfruttamento, di bassa paga e scarse condizioni lavorative, ai sentimenti di grande soddisfazione lavorativa e di lavoro gratificante. Negli ultimi anni (da circa il 2007) si è verificato un netto calo nel numero di articoli accademici e relazioni di conferenze sulla somministrazione di lavoro nel Regno Unito.

La disciplina

Il primo e più importante punto da sottolineare è che il Regno Unito non ha mai vietato ne' scoraggiato la somministrazione di lavoro. Il mercato è aperto e pochi discutono sulla legittimità del ruolo delle agenzie e delle loro pratiche. È pertanto una questione irrilevante che la Direttiva del 2008 cercasse di fornire condizioni di mercato migliori per le agenzie come contrappeso al miglioramento dei diritti dei lavoratori somministrati. È anche fondamentale notare che i lavoratori temporanei non hanno mai goduto di una specifica tutela legale nel Regno Unito. La direttiva quindi rappresentò un vero e proprio cambio di rotta per la legge sul lavoro e per il mercato delle agenzie.
La Gran Bretagna ha sempre mostrato un reale contrasto in termini di regolamentazione. Gli stessi lavoratori temporanei hanno faticato per ottenere i diritti già previsti per i lavoratori subordinati, e hanno avuto problemi con i sistemi tributari e di previdenza sociale, nonché con le richieste di prestiti e altre forme di supporto finanziario che richiedevano un impiego

stabile. Le Corti sono state riluttanti a interferire nella natura e nel funzionamento del rapporto di lavoro con i precari e, come detto sopra, hanno affermato che i lavoratori temporanei rimangono lavoratori autonomi, a meno che l'agenzia non attribuisca loro volontariamente lo status di dipendente (Manpower e poche altre agenzie lo fanno.).
A partire dal 2000 circa, poi, vi è stata una serie di casi in cui i lavoratori temporanei hanno reclamato con successo che il loro era "implicitamente" un contratto di lavoro subordinato con l'utilizzatore dell'agenzia. Ciò era particolarmente vero quando l'incarico era di lunga durata , quando il lavoratore aveva svolto più di un ruolo all'interno dell'azienda utilizzatrice e quando questi era integrato nell'organizzazione del cliente. Simili sviluppi furono interrotti dalla Corte d'Appello nel 2008 con la sentenza James v. Greenwich Council 2008. Questa stabiliva che i contratti con il cliente dovevano essere ritenuti "impliciti" solo ove fosse stato "necessario". Quest'ultimo era un concetto vago e in pratica non vi sono stati altri casi simili (Leighton and Wynn, 2009). Uno degli aspetti più interessanti della Direttiva e della sua implementazione nel Regno Unito il rischio che l'enfasi posta sull'accessibilità per i lavoratori temporanei ai "diritti sociali" nell'organizzazione utilizzatrice portino i precari a pretendere nuovamente dai clienti i diritti dei lavoratori.
La Corte Suprema Del Regno Unito ha recentemente (Autoclenz v. Belcher, 2011) dimostrato un approccio più flessibile e di supporto nei confronti dello status del lavoratore (che è importante per una serie di questioni riguardanti l'implementazione della Direttiva). Le Corti si occuperanno ora di vagliare non solo la documentazione -i contratti, le lettere e le email- ma anche le "realtà lavorative", cioè come sia il lavoro nella pratica, come siano trattate le persone e quali siano le reciproche aspettative.
Se l'intervento del diritto statutario in materia di rapporti di lavoro è scarso, a parte le decisioni delle Autorità Tributarie e delle altre autorità, la regolamentazione delle agenzie in se' è questione totalmente differente. Fin dal 1973, con l'Employment Agencies Act, le agenzie sono state fortemente regolate. Ciò a seguito della crescita del lavoro somministrato negli anni '50 e '60. La legge in questione prevede che tutte le agenzie, che siano di collocamento temporaneo o permanente, debbano ottenere la licenza prima di iniziare l'attività. Il proprietario deve avere almeno 21 anni e non deve essere inidoneo (in termini di diritto commerciale). Egli è obbligato a tenere una documentazione scritta delle questioni finanziarie e inerenti al personale, e sono previste regole severe sulla salvaguardia del denaro del cliente. È fatto divieto all'agenzia di percepire compensi dai lavoratori per l'esercizio dell'attività di somministrazione e sono previste ispezioni dei locali e dei libri contabili, ecc.
Il Conduct of Employment Agencies and Businesses Regulations, 1976 (The 'Conduct Regulations) ha aggiunto dei dettagli, poi emendati, specialmente negli anni recenti. Ad esempio, i regolamenti del 2003 esigono la previsione completa di informazioni scritte sia per colui che assume, riguardo al lavoratore, compreso il suo status di lavoratore subordinato, sia per il lavoratore riguardo colui che lo assume. L'agenzia inoltre deve fornire ulteriori informazioni, quali quelle sulla salute e la sicurezza, e sulla minimizzazione dei rischi. Alle agenzie è fatto divieto di fornire ai clienti ulteriori informazioni, quali quelle sui precedenti impieghi del lavoratore. In genere, le agenzie non possono esigere compensi per servizi addizionali, come la preparazione ai colloqui o la compilazione del curriculum. Sono previste regole specifiche per alcuni tipi di lavoro somministrato, in particolare negli ambiti dell'intrattenimento e della moda, oltre a specifiche tutele per i giovani lavoratori temporanei.
La più recente serie di norme (2010) ha mostrato un certo grado di de-regolamentazione, chiarendo quali sono le poche circostanze in cui l'agenzia può pretendere compensi dai lavoratori e, soprattutto, riducendo gli oneri di controllo gravanti sull'agenzia, ad esempio

quello sulla fedina penale, a meno che il lavoro non debba svolgersi con persone vulnerabili. Stranamente, sempre più compiti ispettivi sono ripartiti con l'ispettorato per il Salario Minimo Nazionale, che ha preso di mira le agenzie nell'ambito dell'assistenza sanitaria e in quello edile.
Attualmente, è presente nel Regno Unito un Ispettorato per le agenzie di somministrazione (Emplyment Agencies Inspectorate). Il suo Report annuale riferito al 2010-2011 (2012) rivela di aver recuperato c 375.000 euro che le agenzie dovevano ai lavoratori e trattenevano illegalmente. È importante ricordare che questa normativa rientra nell'ambito della legge penale e può condurre a sanzioni pecuniarie illimitate e al ritiro della licenza.
Purtroppo, l'ispettorato non ha alcun ruolo riguardo la regolamentazione sulla somministrazione di lavoro (Agency Work Regulations, 2011, (SI 10/93) che implementa la Direttiva). (Contouris and Horton, 2009). Infatti, dalle ultime dichiarazioni di politica del governo inglese emerge che si intende eliminare l'ispettorato e fonderne le competenze con altri organi.

L'implementazione della Direttiva Nel Regno Unito

Sebbene prima dell'adozione della direttiva l'organizzazione dei datori di lavoro (CBI) e i sindacati (TUC) avessero stipulato un accordo secondo cui le principali clausole non discriminatorie sarebbero state applicabili ai lavoratori temporanei solo dove l'incarico fosse durato più di dodici settimane, c'era un'atmosfera di panico generale nel Regno Unito. La Direttiva sembrava in grado di distruggere il mercato delle agenzie inglese e di condurre ad una enorme burocratizzazione, a ritardi e gravi problemi pratici. Molti sostenevano che il mercato del lavoro del Regno Unito, conosciuto per la sua flessibilità, fosse a rischio! Ci furono moltissimi incontri, petizioni, tavole rotonde e simili, dove accadeva spesso che le agenzie si presentassero come in grado di "salvare" i clienti dai peggiori eccessi della Direttiva. Un problema particolare per il Regno Unito era rappresentato dal fatto che il Governo Laburista uscente, che aveva avviato nel 2008 un accordo sulle materie coperte dalla Direttiva, si stava avvicinando alla fine del suo mandato. Le elezioni generali del 2010 non risultarono in una vittoria netta e, circostanza peculiare per il Regno Unito, i Conservatori e i Liberali Democratici formarono un governo di colazione. Era ben chiaro che l'implementazione della direttiva sarebbe stata problematica, visto come si andavano riscaldando gli animi.
In linea di massima, il nuovo governo adottò un approccio abbastanza minimalista al processo di implementazione. Inizialmente l'intento era quello di limitare le tutele ai lavoratori *temporanei subordinati.* Abbiamo già visto come in tal caso sarebbero stati molto pochi i lavoratori a cui si sarebbero applicare dette tutele. Più saggi consigli estesero la protezione ai "lavoratori", quindi i diritti furono concessi ad alcuni dei lavoratori temporanei autonomi purché si impegnassero a "svolgere personalmente il lavoro" (e praticamente tutti lo fanno).
Le preoccupazioni maggiori dell'industria erano precisamente chi e cosa rientrasse nell'applicabilità della Direttiva e delle normative nazionali che la implementavano. Questi dubbi vennero riassunti dalla domanda se qualcuno o qualcosa rientrasse o meno nell'ambito di applicazione ('Is (someone or something) 'within scope'; or 'out of scope'?). La chiara intenzione era quella di restringere il più possibile ciò che era "in scope". Le questioni fondamentali erano:

- Qual è, esattamente, la definizione di “agenzia”? Apparve chiaro fin dall’inizio che tale definizione sarebbe andata oltre le agenzie registrate secondo l’Employment Agencies Act del 1973.
- Quanto sarebbero state ampie le responsabilità?
- Chi aveva accesso ai diritti derivanti dalla Direttiva? Solo i lavoratori temporanei? O un’area più ampia di persone?
- Come avrebbe dovuto funzionare il requisito della “non discriminazione” presso l’impresa utilizzatrice? Riguardo al divieto di riservare ai lavoratori temporanei un “trattamento non meno favorevole”, chi avrebbe compiuto il confronto e a quali termini e condizioni di lavoro si sarebbe fatto riferimento?
- Quali sarebbero stati i costi e le implicazioni di responsabilità?
- Qualcuno degli accordi commerciali complessi e innovativi, tipici del mercato del lavoro somministrato, sarebbe diventato inutilizzabile?

Molti altri e più dettagliati problemi divennero oggetto di dibattito, ad esempio se il diritto alle ferie pagate avrebbe permesso all’agenzia di pagare il lavoratore in vacanza, e chi avrebbe sopportato i costi della maternità. Anche la questione del ruolo degli accordi collettivi venne in rilievo.

Il governo di allora lanciò una consultazione, accompagnata dalla bozza del Regolamento nel maggio 2009. La consultazione si concluse a luglio, ma fu accolta favorevolmente. Essenzialmente, sebbene fossero stati previsti alcuni emendamenti alla prima bozza, la natura, l’ambito e i requisiti previsti dalla regolamentazione erano rimasti quasi del tutto invariati. Fin dall’inizio il governo produsse delle Linee Guida dettagliate assieme al Regolamento, che portavano esempi pratici, al fine di aiutare coloro che si trovavano a doversi attenere alla nuova normativa. Le Linee Guida, sebbene mirassero ad essere d’aiuto e molto pratiche non possono, ovviamente, derogare al Regolamento.

Disposizioni specifiche

Definizione di lavoratore somministrato (*agency worker*)

La direttiva è ampiamente elaborata a questo proposito. Essa sottolinea due questioni. La prima è che un lavoratore temporaneo (*temp*) ha un rapporto di impiego con l’agenzia e la seconda che egli sottostà alla supervisione dell’utilizzatore/datore di lavoro quando svolge l’incarico.

La disciplina inglese, sebbene formulata diversamente, è essenzialmente la stessa. Il Regolamento 3 (1) afferma che un lavoratore somministrato o *temp* è un individuo che:

è somministrato da un’agenzia di lavoro temporaneo per lavorare temporaneamente presso un datore di lavoro e sotto la supervisione di questi, ed ha con l’agenzia un contrato di lavoro subordinato o un altro contratto che lo impegna a prestare personalmente l’attività lavorativa e i servizi all’agenzia.

Le linee guida indicano che le persone somministrate da un intermediario, come una società “ombrello” o un venditore (*vendor*) rientrano nell’applicabilità della direttiva (“in scope”) ma solo in caso essi siano sottoposti alla supervisione del datore di lavoro. Alcuni commentatori hanno sollevato dei dubbi riguardo la possibilità di ricomprendere nella Direttiva tutti i lavoratori somministrati da un’agenzia.

La prima stesura del Regolamento aveva limitato la definizione ai dipendenti ma la 3(1) vi include anche i lavoratori temporanei autonomi che “svolgono personalmente il lavoro” per

l'agenzia. Ciò significa che sono compresi tutti i lavoratori temporanei che hanno dovuto assumere personalmente l'impegno di lavoro e non sono stati in grado di delegarlo o di trovare un sostituto.
Comunque, il Regolamento 3 (b) esclude alcuni gruppi specifici. Infatti afferma che un individuo non è lavoratore somministrato se:
(a)Il contratto che l'individuo ha stipulato con l'agenzia di somministrazione ha l'effetto che lo status dell'agenzia sia quello di cliente o utilizzatore di una impresa professionale o commerciale svolta dall'individuo
Le Linee Guida suggeriscono che lavorare semplicemente attraverso una società di capitali non sarà di per se' una soluzione della questione del contratto "business to business" (B2B) ne' sarà in grado di porre un soggetto al di fuori dell'ambito di applicazione della disciplina in esame. Ciò da cui dipende l'inclusione nell'ambito sono i precedenti giudiziari che distinguono il lavoratore subordinato da quello autonomo. La questione è complessa e, come detto in precedenza, è stata oggetto di più recente analisi, nonché dell'intenzione delle Corti di superare la documentazione e le strutture formali e di esaminare la "realtà del rapporto di lavoro". In tal caso, le questioni dei clienti diversi, l'onere dei rischi finanziari e di altro genere, l'enfasi sul lavoro come progetto/servizio saranno indicativi dell' "out of scope". È importante anche notare che il rapporto fondamentale è quello tra il lavoratore e l'agenzia, NON quello con il cliente/datore di lavoro (PCG, 2011).
Comunque, si potrebbe notare che tutta l'energia spesa per tentare di essere "out of scope" è stata probabilmente sprecata. Il Regolamento e le altre normative semplicemente assicurano la parità della retribuzione rispetto ad un lavoratore equivalente appena assunto dall'utilizzatore e il rispetto del National Minimum Wage (minimo salariale nazionale) ecc. Tutti gli indicatori suggeriscono che la maggior parte dei lavoratori temporanei che hanno società di capitali o lavorano come liberi professionisti hanno guadagni superiori alla media. Generalmente, il loro guadagno sarà superiore a quello dei lavoratori in posizioni equivalenti presso l'impresa utilizzatrice.
Riguardo ai soggetti coperti dal Regolamento, tre ulteriori questioni devono essere menzionate.
- Un lavoratore temporaneo che lavori per un'agenzia deve essere distinto da colui che lavori per una società di gestione servizi, che si occupa cioè di lavoro in appalto. Perché tali lavoratori non rientrino nell'ambito della disciplina, l'appaltatore del servizio gestito deve effettivamente supervisionare il lavoro, nella sede dell'azienda del cliente e su base quotidiana.
- Sono anche esclusi gli individui che lavorano in "banche" (*banks*) gestite dal datore di lavoro, che organizza all'interno dell'azienda una struttura di personale temporaneo che viene utilizza generalmente per fornire una copertura a breve termine. Poiché il somministratore e l'utilizzatore finale sono la stessa organizzazione, i lavoratori ricadono al di fuori dell'ambito della normativa in esame. Tali soluzioni sono tipiche del settore dell'assistenza sanitaria, dei governi locali e delle grandi aziende manifatturiere. Tuttavia, se una di queste "banche" è gestita da un gruppo di imprese autonome ed una di esse somministra personale ad una azienda terza, in questo caso i lavoratori somministrati rientrano nell'applicabilità della direttiva.
- Il regolamento esclude espressamente il personale somministrato da una agenzia per impieghi permanenti. Il regolamento summenzionato, che deriva dall'Employment Agencies Act 1973, offre loro delle tutele fondamentali.

Articolo 1 (2) – Ambito di applicazione della Direttiva

La legge del regno unito ha implementato attraverso il Regolamento 4 l'esigenza che la Direttiva si applicasse a tutte le agenzie, nel settore privato e in quello pubblico, lucrative e non.
C'è stato un dibattito nel Regno Unito in merito alla ricomprensione nell'ambito della Direttiva delle assunzioni avvenute non per il tramite di agenzie registrate. Qui si parla degli accordi in cui un datore di lavoro somministra i propri dipendenti ad un'organizzazione separata o associata, ad esempio, per portare a termine un progetto. In tal caso si verifica un distacco del membro del personale che va a lavorare presso un'altra azienda. Si crede che potenzialmente questi accordi siano "in scope". La principale ragione per cui lo sarebbero è che in tal caso il lavoratore verrebbe sorvegliato dall'utilizzatore.
Il Regno Unito non ha approfittato dell'articolo 1(3) nell'escludere tipi specifici di rapporto di lavoro, quali lo stage o il contratto di apprendistato. In realtà, questi si trovano o al di fuori della legislazione sul lavoro inglese poiché non retribuiti, oppure sono coperti da particolari previsioni di legge.
Bisogna notare che i Regolamenti del Regno Unito non sono ambigui per quanto riguarda il fatto che è l'agenzia il "datore di lavoro", sebbene essi tacciano sulla questione del tipo di rapporto di lavoro che essa deve fornire. Tutto ciò che all'agenzia è demandato di fare è procurare un contratto di lavoro. Essa può anche procurare un contratto autonomo B2B e pertanto lasciare i lavoratori al di fuori dell'ambito di applicazione del Regolamento.

Articolo 4 – La costituzione delle agenzie

Questo argomento può essere trattato molto brevemente. Non ci sono restrizioni sulla costituzione delle agenzie nel Regno Unito, oltre a quelle imposte dall'Employment Agencies Act del 1973 e dai Regolamenti di implementazione. Questi si occupano delle modalità con cui un'agenzia deve operare, non sulla legittimità della sua esistenza, fintantoché il proprietario sia affidabile.

Articolo 5 – Disposizioni sulla non discriminazione

È questo l'articolo che ha generato più dibattiti e controversie. Generalmente non era riconosciuto che la Direttiva, accanto alle altre Direttive sul lavoro atipico, inerenti al lavoro a tempo parziale e quello a tempo determinato (rispettivamente, 1997 e 2000), applicasse la strategia delle leggi sulla parità di trattamento e pertanto imponesse che i lavoratori temporanei non dovessero subire trattamenti meno favorevoli rispetto ai lavoratori permanenti presso l'azienda del datore di lavoro/cliente. Quindi, non si è attinto a gran parte dell'esperienza commerciale che si è formata nel Regno Unito durante la riuscita implementazione delle leggi europee sulla parità. L'attenzione si concentra piuttosto sulle difficoltà nell'identificare il membro del personale che avrebbe dovuto agire come riferimento per la comparazione e sulla mole crescente sia di relazioni che di documentazione che sarebbe stato necessario per supportare un simile confronto. Il soggetto di riferimento nella comparazione dovrebbe essere un lavoratore assunto dall'organizzazione al tempo in cui il lavoratore temporaneo inizia l'incarico. Se manca il lavoratore di riferimento, l'agenzia sarà tenuta a pagare il prezzo di mercato corrente.

Altra questione era l'obiettivo di molti nel mercato delle agenzie di restringere i termini del lavoro compreso nell'ambito della Direttiva. In realtà, la legge del Regno Unito copre soltanto il salario e alcuni aspetti dei pagamenti aggiuntivi. La lista dei diritti diversi dallo stipendio, fissata nella Regolamento 5, era già disponibile per i lavoratori temporali in quanto "lavoratori". Tra queste il salario minimo nazionale, e i diritti sugli orari di lavoro secondo il Working Time Regulations del 1998. Comunque, in termini di ferie annuali, al lavoratore temporaneo spetta l'intera durata delle ferie che spettano al lavoratore di riferimento (o pro rata). Le Linee Guida affermano che il lavoratore dovrebbe usufruire delle ferie e che la corresponsione di un pagamento aggiuntivo al loro posto non è appropriato. Il Regolamento 6 esclude espressamente il diritto alla malattia retribuita, alla maternità, al trattamento di fine rapporto, a rimborsi spese, ecc.
Il Regolamento 11 specifica i dettagli sul calcolo dello stipendio. In linea generale, prevede l'accesso alle solite integrazioni, indennità di trasferimento, aumenti per il lavoro notturno, e può comprendere i bonus basati direttamente sulla prestazione e sul rendimento, come le commissioni sulle vendite. I bonus non direttamente connessi ai risultati della prestazione sono esclusi, ad esempio i bonus discrezionali.
Tutta quest'area rimane alquanto incerta. I regolamenti non sembrano imporre, secondo le linee guida, l'applicazione di uno schema di valutazione ai lavoratori temporanei, ma non lo vieta neppure. Tutto ciò lascia perplessi, perché è l'agenzia, non il cliente con cui sussiste il rapporto di lavoro, che formalmente dovrebbe disciplinare un lavoratore temporaneo se la sua condotta o la sua prestazione fosse ritenuta inaccettabile.
L'aspetto più controverso dell'implementazione della Direttiva è stato il dettaglio del "periodo qualificante", previsto dall'articolo 5 (4). Si ricorda che nel maggio 2008 il Governo inglese e le parti sociali si erano accordati su un periodo di qualificazione di 12 settimane. Coloro che hanno implementato la direttiva sono anche stati attenti al fatto che nulla dovrebbe essere fatto per mettere in pericolo o abusare delle di intenzioni della Direttiva di migliorare la posizione dei lavoratori temporanei. Ad esempio, i legislatori erano consapevoli del fatto che se l'incarico fosse terminato dopo 11 settimane e in seguito un nuovo incarico fosse offerto al lavoratore, gli obiettivi della direttiva sarebbero rimasti frustrati. I Regolamenti 6 e 7 disciplinano questa questione.
Il periodo di 12 settimane consiste in 12 settimane di calendario consecutive, che siano a tempo pieno o parziale, e che il lavoratore sia fornito al cliente/datore di lavoro dalla stessa agenzia o meno. I termini del lavoro durante questo periodo sono soggetti ad un accordo tra il cliente e l'agenzia e tra l'agenzia e il lavoratore temporaneo. A parte le previsioni legislative riguardanti, ad esempio, il Salario Minimo Nazionale, i Regolamenti tacciono sulla questione. Se il lavoratore temporaneo termina l'incarico prima della fine della 12ª settimana ed è poi somministrato con un nuovo incarico allo stesso cliente, a meno che l'intervallo tra la fine dell'incarico e l'inizio dell'altro superi le sei settimane, i due periodi si sommano e pertanto "contano" ai fini del calcolo del periodo delle 12 settimane. Nel documento della Consultazione era stata proposta una "interruzione"*(breaker)* di quattro settimane, ma fu ritenuta inadeguata a prevenire l'abuso. Sono presenti disposizioni complesse riguardo lo sconto dei periodi di malattia e di maternità ai fini del calcolo. Allo stesso tempo, è anche prevista la possibilità che il cliente offra al lavoratore temporaneo un nuovo incarico che sia sostanzialmente diverso da quello precedente e che interromperà il conteggio del periodo di 12 settimane.

Prima di abbandonare l'argomento, si ricorda che una ricerca del 2008 (BERR,2008) ha rivelato che il 55% degli incarichi durava meno di 12 settimane, e ci si aspetta che a causa della recente crisi del mercato delle agenzie, questa percentuale possa essere ora una sottostima.

La "deroga svedese"

Le norme del Regolamento 5 riguardanti la parità di trattamento, almeno in termini di retribuzione, non sono applicabili se si applica la cosiddetta deroga svedese. Il Regolamento 10 si occupa di questo argomento. È un approccio alquanto inusuale per la legge del Regno Unito, In quanto la deroga appare in grado di agire in circostanze più ampie di un lavoratore temporaneo che abbia un contratto permanente o a tempo indeterminato con l'agenzia. Come è stato notato, poche agenzie nel Regno Unito offrono lo status di dipendente. Tuttavia, il Regolamento 10 richiede che siano fornite al lavoratore temporaneo specifiche informazioni scritte riguardo i termini del lavoro (richiesti anche dai Conduct Regulations). Il regolamento affronta la questione delle disposizioni sulla paga che costituiscono la deroga. Se un lavoratore temporaneo è lasciato senza incarico, l'agenzia dovrebbe prendere “misure ragionevoli per cercare un lavoro idoneo" (cosa che in genere fa in ogni caso) e non deve terminare il contratto nel caso nessun posto di lavoro sia disponibile. La paga del lavoratore temporaneo è in tal caso calcolata sulla media di un periodo di 12 settimane e l'agenzia deve corrispondere il 50% di quella cifra per almeno un mese. In questo modo si da al lavoratore un ammontare relativamente basso del compenso ma presumibilmente non è indicativo di un contratto permanente.

Diritti collettivi

I diritti collettivi si applicano dal primo giorno di lavoro secondo la legge del Regno Unito. Le disposizioni della Direttiva sono state implementate accuratamente in questo campo. Sebbene il Regolamento 12 (3) si riferisca esplicitamente alla ristorazione, al trasporto e all’assistenza ai bambini, appare evidente dalle Linee Guida e dal Regolamento che i diritti non sono in alcun modo limitati a questi settori. Dove non siano presenti altre strutture, devolute alla salute, allo sport, sociali e, ad esempio, alle vacanze maggiormente convenienti. Se il lavoratore di riferimento (per la comparazione)ha accesso ad esse, lo stesso dovrebbe essere ammesso per il lavoratore temporaneo. Se il lavoratore di riferimento paga per l’accesso alle strutture o se esse sono fornite puramente come fattore motivazionale, al lavoratore temporaneo potrà esservi negato l'accesso. Le preoccupazioni in proposito di queste norme riguardano il fatto che l'accesso e l'utilizzo delle strutture sociali presso la sede dell'azienda utilizzatrice potrebbero integrare il lavoratore temporaneo nell'organizzazione ed aumentare il rischio, specialmente negli incarichi di lunga durata, che il cliente venga visto come il "vero" datore di lavoro. Sebbene i dibattiti sullo status implicito di lavoratore subordinato tra lavoratore temporaneo e azienda utilizzatrice siano stati superati negli anni recenti, rimane il rischio. Si dovrebbe notare che, sebbene ci sia una riferimento ai diritti collettivi, non si fa menzione dei diritti sindacali o degli accordi collettivi. Il Regolamento 13 conferma il diritto del lavoratore temporaneo ad essere informato dei posti di lavoro vacanti, sebbene l'esperienza del Regno Unito di una previsione simile nei Fixed Term Work Regulations del 2000 non sia da prendere ad esempio, questo non

diventerà una caratteristica del lavoro somministrato. Le agenzie spesso temono il "bracconaggio" da parte dei clienti, e la transizioni da lavoratore temporaneo a permanente può essere costosa per i clienti.

Esecuzione

L'esecuzione dei Regolamenti è stata scarsa e complessa. Essa avviene soltanto attraverso l'azione legale intrapresa dai lavoratori temporanei stessi. I Regolamenti da 14 a 18 fissano delle procedure complesse per raccogliere informazioni e poi procedere con un'azione legale in un Tribunale Del Lavoro (Employment Tribunal). Sono presenti disposizioni volte a prevenire la vittimizzazione dei lavoratori temporanei, ma, nella realtà, i costi delle azioni legali e il rischio di essere visti come dei "piantagrane" probabilmente farà da deterrente per molti lavoratori temporanei che credono di non ricevere una giusta retribuzione o a cui sia stato negato l'accesso alle strutture. Le agenzie possono controbattere che esse adottano misure necessarie per ottenere informazioni rilevanti da parte del cliente e spostare la responsabilità sul cliente stesso e su qualunque altro intermediario. Il lavoratore temporaneo deve presentare richiesta scritta all'agenzia e al cliente e può aspettare fino al 28 giorni una risposta. È parte della natura del lavoro temporaneo che le persone vogliano procedere all'incarico successivo e non perdere tempo e soldi nel cercare di ottenere ciò che è, probabilmente, un compenso molto limitato.

Riflessioni

L'implementazione della direttiva si è dimostrata un processo molto complesso e controverso nel Regno Unito, che ha incontrato una resistenza notevole da parte di un settore ben affermato, efficiente e non solito ad interventi legislativi nelle sue pratiche commerciali fondamentali. Tuttavia, la natura della direttiva e le limitazioni imposte ad essa nel Regno Unito, specialmente con il periodo qualificante delle 12 settimane, hanno sempre indicato che il suo impatto sarebbe stato limitato. E così è stato, con di contenziosi solo vociferati e finora non riportati, e con la promessa di una modifica dei Regolamenti che verosimilmente sarà silenziosamente messa da parte.

Annex 1

Lavoratori con contratti a tempo determinato (media annuale)
% del numero totale di lavoratori

timegeo	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Unione Europea (composizione soggetta a modifica)	13.7	13.5	13.1	13.2	13.6	14.5	15.1	14.6	14.2	13.6	14.0	14.1
EU (27 Paesi)	12.3	12.4	12.3	12.7	13.3	14.0	14.5	14.6	14.2	13.6	14.0	14.1
Euro area (composizione soggetta a modifica)	15.2	15.0	14.7	14.8	15.4	16.3	17.0	16.9	16.5	15.4	15.7	15.8

Euro area (17 Paesi)	14.9	14.7	14.4	14.5	15.2	16.0	16.7	16.6	16.3	15.4	15.6	15.8
Euro area (16 Paesi)	15.0	14.8	14.5	14.6	15.2	16.1	16.7	16.7	16.3	15.4	15.7	15.8
Belgio	9.1	8.8	8.1	8.4	8.7	8.9	8.7	8.6	8.3	8.2	8.1	9.0
Bulgaria	:	6.3	5.3	6.5	7.4	6.4	6.2	5.2	5.0	4.7	4.5	4.1
Repubblica Ceca	8.1	8.0	8.1	9.2	9.1	8.6	8.7	8.6	8.0	8.5	8.9	8.5
Danimarca	9.7	9.2	9.1	9.3	9.5	9.8	8.9	9.1	8.5	8.7	8.4	8.8
Germania	12.7	12.4	12.0	12.2	12.4	14.2[(b)]	14.5	14.6	14.7	14.5	14.7	14.7
Estonia	3.0	2.5	2.7	2.5	2.6	2.7	2.7	2.1	2.4	2.5	3.7	4.5
Irlanda	5.9	5.3	5.3	5.2	4.1	3.7	6.0	8.1	8.5	8.6	9.4	9.9
Grecia	13.5	13.2	11.7	11.2	11.9	11.8	10.7	10.9	11.5	12.1	12.4	11.6
Spagna	32.2	32.2	31.8	31.8	32.5	33.3[(b)]	34.0	31.7	29.3	25.4	24.9	25.3
Francia	15.2	14.6	13.5	13.4	13.3	13.9	14.8	15.1	14.9	14.3	15.0	15.3
Italia	10.1	9.8	9.9	9.9	11.8[(b)]	12.3	13.1	13.2	13.3	12.5	12.8	13.4
Cirpo	10.7	10.8	9.1	12.5	12.9	14.0	13.1	13.2	13.9	13.4	13.5	13.6
Lettonia	6.7	6.7	13.9	11.1	9.5	8.4	7.1	4.2	3.3	4.3	6.8	6.5
Lituania	4.4	5.8	7.2	7.2	6.3	5.5	4.5	3.5	2.4	2.2	2.4	2.8
Lussemburgo	5.3	5.6	5.1	3.1	4.8	5.3	6.1	6.8	6.2	7.2	7.1	7.1
Ungheria	7.1	7.5	7.3	7.5	6.8	7.0	6.7	7.3	7.9	8.5	9.7	8.9
Malta	4.1	4.0	4.3	3.6	4.0	4.5	3.7	5.1	4.3	4.9	5.7	6.6
Paesi Bassi	13.7	14.3	14.4	14.5	14.8	15.5	16.6	18.1	18.2	18.2	18.5[(b)]	18.4
Austria	8.0	7.9	7.4	6.9	9.6[(b)]	9.1	9.0	8.9	9.0	9.1	9.3	9.6
Polonia	5.8	11.7	15.4	19.4	22.7	25.7	27.3	28.2	27.0	26.5	27.3	26.9
Portogallo	19.9	20.3	21.5	20.6	19.8	19.5	20.6	22.4	22.8	22.0	23.0	22.2[(b)]
Romania	2.8	3.0	1.0[(b)]	2.0	2.5	2.4	1.8	1.6	1.3	1.0	1.1	1.5
Slovenia	13.7	13.0	14.3	13.7	17.8	17.4	17.3	18.5	17.4	16.4	17.3	18.2
Slovacchia	4.8	4.9	4.9	4.9	5.5	5.0	5.1	5.1	4.7	4.4	5.8	6.6
Finlandia	16.3	16.4	16.0	16.3	16.1	16.5	16.4	15.9	15.0	14.6	15.5	15.6
Svezia	15.8	15.3	15.2	15.1	15.5	16.0[(b)]	17.3	17.5	16.1	15.3	15.8	16.4
Regno Unito	7.0	6.8	6.4	6.1	6.0	5.8	5.8	5.9	5.4	5.7	6.1	6.2
Islanda	:	:	:	7.9	6.7	6.9	11.5	12.3	9.5	9.7	12.4	12.2
Norvegia	2.6	2.5	2.8	9.5	10.0	9.5	10.1	9.6	9.1	8.1	8.4	8.0
Svizzera	11.5	11.6	12.2	12.0	12.1	12.8	13.5	12.9	13.2	13.3	13.1[(b)]	12.9
Montenegro	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Croazia	:	:	10.9	11.3	12.2	12.4	12.9	12.6	12.1	11.6	12.3	12.7
Ex Repubblica juguslava di Macedonia	:	:	:	:	:	:	11.9	12.6	14.7	15.5	16.4	14.9
Turchia	:	:	:	:	:	:	12.5	11.9	11.2	10.7	11.5	12.2

:=not availableb=break in series

Fonte dei dati:: Eurostat
Ultimo aggiornamento: 24.08.2012
Data di estrazione dei dati: 04 Sep 2012 15:38:50 MEST
Link diretto alla tabella: *http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=tps00073*

General Disclaimer of the EC: *http://europa.eu/geninfo/legal_notices_en.htm*

Breve descrizione: Un lavoro può essere considerato temporaneo se il datore di lavoro e il lavoratore pattuiscono che la conclusione del contratto è determinata da circostanze oggettive, quali una certa data, il completamento di un compito o il ritorno di un altro dipendente sostituito temporaneamente (di solito la circostanza è annoverata nel contratto di lavoro a tempo determinate) Casi tipici sono: (a) le persone con lavoro stagionale, (b) I lavoratori tramite agenzie e quelli inviati presso terzi per eseguire compiti specifici (a meno che non vi sia un contratto scritto di lavoro a tempo indeterminato), (c) I lavoratori con contratto di formazione specifica.

Parte 8
Italia

Scenario

Il lavoro tramite agenzia è un fenomeno la cui diffusione è possibile rilevarla attraverso il livello di sviluppo del settore e dal suo livello di concentrazione.
Il principale indice di valutazione del livello di diffusione del lavoro in somministrazione nei diversi paesi europei è il cd. "tasso di penetrazione", che permette di classificare l'Italia, con una percentuale pari allo 0,8%, tra i paesi con il minore tasso di penetrazione del lavoro tramite agenzia rispetto alla media europea (1,5 % nel 2009).
Al di là del dato specifico, è comunque possibile affermare che il tasso di penetrazione del lavoro temporaneo in Italia - così come in tutta Europa - è aumentato.
A conferma di ciò è si rileva come, nonostante la crisi globale che ha colpito il settore delle agenzie per il lavoro, l'Italia abbia registrato una forte crescita per tutto il 2010 e il 2011.
Infatti, considerando che nel 2010 il numero totale dei lavoratori tramite agenzia in tutto il mondo ammonta a 10,4 milioni, l'Italia si posiziona al 10° posto con 197.000 lavoratori assunti, dopo i "big" di USA (2,584,000), Sud Africa (967.000), Brasile (965.00), Giappone (960,000), UK (880,000), Germania (793,000) , Francia (520,000), Colombia (514,190), Australia (308,250) e Olanda (208,000).
Tassi percentuali ancora più significativi emergono se si amplia il periodo temporale d'analisi. Facendo un confronto tra 1998 e 2010 si nota come il lavoro tramite agenzia abbia avuto un incremento notevole passando dallo 0,0% allo 0,9%. Tale aumento, registrato nelle maggior parte dei Pesi europei, è addebitabile sicuramente ad una maggiore e puntuale regolamentazione del settore.
Una caratteristica peculiare del mercato del lavoro italiano in somministrazione riguarda la differenza di genere tra i lavoratori tramite agenzia: con il 52% di uomini e 48% di donne si registra una disparità di genere praticamente quasi pari a 0.
Anche l'età dei lavoratori e la durata delle missioni sono particolarmente significativi.
Il lavoro tramite agenzia è costituito principalmente dal 60% di giovani under 30 e dal 66% di contratti di fornitura con durata inferiore a un mese.

Evoluzione della normative nazionale e implementazione della Direttiva

L'attuazione della Direttiva Comunitaria in Italia è formalmente intervenuta con l'approvazione del Decreto Legislativo n. 24 del 2 marzo 2012 che ha modificato gli articoli 20 e seguenti del Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, che costituiscono il punto di riferimento normativo per la regolamentazione della somministrazione di lavoro. Successivamente al Decreto Legislativo n. 24, ulteriori modifiche hanno interessato la disciplina della somministrazione di lavoro all'interno dell'ordinamento italiano. Il riferimento

in questo senso va alla Legge n. 92 del 28 giugno 2012, meglio nota come "Riforma Fornero" e al successivo "Decreto Sviluppo" (Legge n. 134 dell'11 agosto 2012). Già prima del formale recepimento, la normativa italiana era sostanzialmente conforme ai contenuti della Direttiva Comunitaria, almeno dal punto di vista delle tutele riconosciute ai lavoratori, mentre anche successivamente all'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 24, le restrizioni continuano ad essere più stringenti rispetto al modello comunitario.
In Italia, il lavoro tramite agenzia è stata introdotta per la prima volta dalla Legge n. 196 del 24 giugno 1997. La citata legge, prevedeva che le allora "società di fornitura di lavoro temporaneo" dovessero avere un oggetto sociale esclusivo. Tale vincolo è venuto meno in seguito all'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 276 che oltre a ridisegnare il sistema autorizzatorio, ha definito le agenzie per il lavoro quali attori "polifunzionali" di un nuovo modo di pensare il mercato del lavoro e la gestione delle risorse umane.
Lo *status* giuridico del lavoratore somministrato si definisce attraverso la giustapposizione di diverse discipline: il quadro normativo "legale" è infatti integrato dalle disposizioni dei contratti collettivi. Le agenzie per il lavoro si sono dotate nel 2008 di un proprio accordo di settore, configurabile quale anello di congiunzione tra la disciplina legale e quella contrattuale applicata dall'impresa che "utilizza" la prestazione del lavoratore somministrato.
Il ruolo delle parti sociali nella definizione della regolamentazione del lavoro in somministrazione è rimarcato dal recente intervento di attuazione della Direttiva Comunitaria che riconosce a queste la possibilità di individuare ipotesi ulteriori di acausalità del contratto di somministrazione di lavoro.
L'attuazione della Direttiva è avvenuta in Italia attraverso un "decreto legislativo" che costituisce un atto di emanazione del governo. La scelta è stata dettata probabilmente dalla necessità di evitare un procedimento di infrazione essendo scaduti i termini per l'attuazione della Direttiva. Le parti sociali hanno in parte contestato tale scelta, sostenendo che l'iter di implementazione avrebbe dovuto riconoscere un ruolo più deciso alle stesse nella procedura di negoziazione. Il Governo ha definite uno schema di Decreto Legislativo che è stato sottoposto alle parti sociali, le cui osservazioni hanno costituito oggetto di audizione. L'associazione di categoria rappresentativa delle Agenzie per il Lavoro, Assolavoro, ha spinto per una maggiore comunitarizzazione della disciplina legale, chiedendo al Governo di rivedere le restrizioni al lavoro somministrato soprattutto in termini di "acausalità" del contratto di somministrazione e richiamando l'attenzione del legislatore sulla sostanziale diversità tra lavoro somministrato a tempo determinato e lavoro a tempo determinato standard in termini di tutele per I lavoratori. Per converso, le tre sigle sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori somministrati (Nidil Cgil, Felsa Cisl e Uil Temp), seppure con diversi gradi di intensità, si sono opposte ad una demolizione delle restrizioni in termini di acausalità e di limiti numerici e percentuali[100].
Benché la Direttiva Comunitaria riguardi il solo lavoro tramite agenzia, va precisato che in Italia è possibile che il lavoro somministrato si colleghi anche ad un contratto di somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing) e che in tale ambito è possibile per l'agenzia assumere in apprendistato. Sul punto va osservato che il legislatore nazionale non ha accolto le possibilità di deroga previste dalla Direttiva in relazione né ai lavoratori assunti in somministrazione assunti a tempo indeterminato dall'agenzia, né ai lavoratori assunti nell'ambito di programmi di formazione o riqualificazione professionale. Anzi, con riguardo a quest'ultima categoria la Legge n. 92 del 28 giugno 2012 ha eliminato la possibilità di derogare alla parità di trattamento retributiva anche allorché l'assunzione

[100] *www.senato.it/leg/16/BGT/Schede_v3/docnonleg/22094.htm*.

interessi “soggetti svantaggiati” (Cfr. Art. 13, d.lgs. n. 276/2003).

Implementazione della direttiva

Definizioni

A seguito del recepimento della direttiva comunitaria, sono state apportate modifiche all’articolo 1 del d.lgs. n. 276/2003 contenete le definizioni in materia di somministrazione di lavoro:
"contratto di somministrazione di lavoro": il contratto avente ad oggetto la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'articolo 20;
"missione": il periodo durante il quale, nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro, il lavoratore dipendente da un'agenzia di somministrazione di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), è messo a disposizione di un utilizzatore di cui all'articolo 20, comma 1, e opera sotto il controllo e la direzione dello stesso;
"condizioni di base di lavoro e d'occupazione": il trattamento economico, normativo e occupazionale previsto da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, da contratti collettivi o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore presso un utilizzatore di cui all'articolo 20, comma 1, ivi comprese quelle relative:
1) all'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi;
2) alla retribuzione;
3) alla protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento, nonché la protezione di bambini e giovani; la parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione;

Riesame delle restrizioni

Nella normativa italiana, sono fissate limitazioni all’accesso al settore della somministrazione, consistenti nella determinazione di specifici requisiti di cui devono essere in possesso le agenzie per il lavoro per svolgere l’attività di somministrazione. Il riesame delle restrizioni previsto dalla direttiva non riguarda tuttavia tale limitazioni, infatti essa specifica espressamente che la richiesta di riesame lascia impregiudicati i requisiti nazionali in materia di autorizzazione delle agenzie di lavoro.
Il sistema autorizzatorio continua ad essere regolato dagli articoli 4 e 5 del d.lgs. n. 276/2003 che stabiliscono i requisiti per la concessione dell’autorizzazione che riguardano aspetti finanziari, organizzativi e strutturali. 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. Le agenzie che possono richiedere l’autorizzazione sono quelle generaliste e quelle specialiste. L’autorizzazione amministrativa è concessa in via provvisoria per due anni, decorsi i quali viene rilasciata a tempo indeterminato.
Il Legislatore italiano ha poi previsto una serie di limitazioni del ricorso al lavoro tramite agenzia, seppure con alcuni rimandi alla contrattazione collettiva.
In particolar modo per quel che concerne la somministrazione a tempo indeterminato si prevede una tipizzazione *ex lege,* nonché il rinvio alla contrattazione collettiva, di livello

nazionale, aziendale o territoriale, alla quale è demandata la possibilità di prevedere altre ipotesi di ricorso alla somministrazione. Tuttavia è stato 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.
Per quel che concerne invece la somministrazione a tempo determinato vi è la necessità della sussistenza di un'esigenza oggettiva espressa attraverso la clausola generale che fa riferimento ad esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Tuttavia sono previste ipotesi particolari di deroga al principio della causalità necessaria, di carattere oggettivo e soggettivo. Vi sono quattro casi peculiari in cui il requisito della causalità non è richiesto: nelle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva, nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi, nel caso in cui il rapporto sia instaurato con un lavoratore svantaggiato o molto svantaggiato ai sensi del reg. 2008/800/CE oppure infine nel caso in cui il rapporto di lavoro sia instaurato con un lavoratore in mobilità.

Principio di parità di trattamento

Nell'ordinamento italiano i lavoratori dipendenti dell'agenzia di somministrazione 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 trattamenti retributivi e i contributi previdenziali sono a carico dell'utilizzatore che è obbligato in solido con il somministratore alla loro corresponsione mentre le modalità e i criteri per la determinazione e la corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa sono stabiliti dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore.
I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno altresì diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva
In Italia, con il recepimento della direttiva comunitaria n. 104 del 2008, il principio di parità di trattamento viene riconfermato e diventa il nucleo centrale del nuovo impianto legislativo.
Infatti, il Decreto di recepimento della direttiva (d.lgs. 24/2012) ha posto su tale aspetto una particolare attenzione, confermando e rafforzando un principio che ha da sempre differenziato, in maniera positiva, la somministrazione di lavoro da ogni altra tipologia di lavoro flessibile.
Da un punto di vista meramente definitorio, con l'art. 2, c. 1, lett b) del d.lgs. 24/2012, il Legislatore italiano ha voluto dare precisa attuazione alle enunciazioni contenute nella Direttiva, introducendo, una nuova e più articolata definizione del principio di parità di trattamento.
Il nuovo dettato della lettera a)-ter, dell'art. 2, comma 1 del d.lgs. n. 276/2003, prevede dunque come "*Condizioni di base di lavoro e d'occupazione*": il trattamento economico, normativo e occupazionale previsto da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, da contratti collettivi o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore presso un utilizzatore di cui all'articolo 20, comma 1, ivi comprese quelle relative all'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi; alla retribuzione; alla protezione delle donne in stato di

gravidanza e in periodo di allattamento, nonché la protezione di bambini e giovani; la parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione. Infine, con l' art. 7, c. 1, lett a), d.lgs. n. 24/2012, si stabiliscono le modalità applicative di tali condizioni prevedendo che «per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, i lavoratori dipendenti dal somministratore" hanno "diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte».

Accesso al lavoro

L' art. 7, comma 1, lett. b) del decreto n. 24 del 2012, introducendo il comma 7-*bis* all'art. 23 del d.lgs. n. 276/2003, ha disposto che «i lavoratori dipendenti dal somministratore sono 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». Tale disposizione, recependo l'art. 6, comma 1, della Direttiva, introduce un diritto di informativa a favore dei lavoratori somministrati – ed un onere in capo all'azienda utilizzatrice – in merito ai posti vacanti presso quest'ultima, specificando che «Tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso il quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera».
Le agenzie di somministrazione hanno infine 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. Un tale obbligo è previsto anche in caso di assunzione a tempo indeterminato al fine di garantire l'integrazione del reddito, l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche rispetto all'emersione del lavoro sommerso, l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati, la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.

Diritti collettivi

I lavoratori in somministrazione hanno gli stessi diritti sindacali dei lavoratori dipendenti dell'azienda utilizzatrice (diritti previsti dallo Statuto dei lavoratori) pertanto hanno diritto a esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.
Il diritto di riunione, durante l'orario di lavoro e per la trattazione di problemi di ordine sindacale, può essere esercitato dentro le sedi delle agenzie di somministrazione o presso i locali dell'impresa utilizzatrice. In questo ultimo caso, le agenzie di somministrazione devono richiedere preventivamente all'impresa utilizzatrice di mettere a disposizione locali aziendali per lo svolgimento della riunione dei lavoratori in somministrazione. Per la partecipazione a tali assemblee sindacali, i lavoratori in somministrazione hanno diritto annualmente ad appositi permessi retribuiti
Il contratto collettivo delle agenzie di somministrazione ha previsto un sistema di rappresentanza sindacale specifico per i lavoratori in somministrazione. Nelle aziende

utilizzatrici che impiegano almeno 30 prestatori di lavoro somministrato contemporaneamente per più di 3 mesi, possono organizzare elezioni di rappresentanti dei lavoratori somministrati nella misura di 1 rappresentante per ogni 30 prestatori di lavoro somministrato.
Per la rappresentanza sindacale, le imprese fornitrici mettono a disposizione delle bacheche per l'informazione di tipo sindacale, in ogni sede e filiale in un luogo visibile e accessibile.

Regime sanzionatorio

Per quanto riguarda le modifiche apportate dal d.lgs. n. 24/2012 al regime sanzionatorio previsto in materia di somministrazione (articolo 18, d.lgs. n. 276/2003), innanzitutto viene chiarito che la violazione delle disposizioni sulla parità di trattamento e, per il solo utilizzatore, delle norme che garantiscono ai somministrati il diritto alla fruizione dei servizi aziendali previsti per la generalità dei dipendenti, così come la violazione degli obblighi di informativa sindacale, è punita con una sanzione amministrativa pecuniaria di importo variabile da euro 250 a euro 1.250.
La medesima sanzione si applica laddove ricorrano le seguenti violazioni:
1) violazione da parte dell'utilizzatore dell'onere di informare i lavoratori somministrati dei posti vacanti;
2) violazione da parte dell'utilizzatore del diritto in capo ai lavoratori somministrati di fruire di tutti i servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore (art. 23 c. 4 d.lgs. n. 276/2003);
3) violazione da parte dell'utilizzatore degli oneri di comunicazione nei confronti delle organizzazioni sindacali (si tratta delle comunicazioni previste all'interno dell'articolo 24, comma 4, d.lgs. n. 276/2003).
Si prevede inoltre, attraverso l'introduzione di un nuovo comma all'interno dello stesso articolo 18, l'applicazione di una sanzione penale (arresto fino ad un anno o ammenda da euro 2500 a euro 6000 oltre alla cancellazione dall'albo), nonché la cancellazione dall'albo, per chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore in cambio di un'assunzione presso un utilizzatore, oppure per l'ipotesi di stipulazione di un contratto di lavoro o avvio di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore dopo una missione.