

La qualità dei posti di lavoro offerti nel settore è estremamente variabile ed è necessario contribuire a migliorare la reputazione di cui il lavoro tramite agenzia interinale gode in termini generali. I lavoratori tramite agenzia interinale hanno bisogno di tutele e di posti di lavoro di qualità. Al tempo stesso, un quadro di riferimento adeguato può consentire al lavoro tramite agenzia interinale di offrire un maggiore contributo alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme flessibili di occupazione nell'ambito dell'Unione europea.

Per questo motivo, nel novembre 2008 è stata adottata una direttiva a livello comunitario. La Commissione europea aveva presentato una proposta già nel 2002 ma le trattative si sono rivelate difficoltose per via delle enormi differenze esistenti tra i vari Stati membri. I 27 Stati membri dell'UE adotteranno ora le disposizioni di legge necessarie a garantire l'ottemperanza alla direttiva al più tardi entro dicembre 2011.

La direttiva ha un campo di applicazione particolarmente ampio e copre tutti i settori dell'economia. Ciò nonostante, gli Stati membri possono scegliere di non applicarla ai rapporti di lavoro stabiliti nell'ambito di un programma di formazione, di inserimento o di riqualificazione professionale patrocinato da enti pubblici.

Di seguito sono indicate le principali tematiche affrontate dalla direttiva.

Parità di trattamento nelle imprese utilizzatrici

Nell'ambito di ogni singola missione presso un'impresa utilizzatrice e a partire dal primo giorno della missione, le condizioni di base di lavoro e di occupazione applicabili ai lavoratori tramite agenzia interinale dovranno essere almeno identiche a quelle che si applicherebbero a tali lavoratori se fossero direttamente impiegati dall'impresa utilizzatrice per svolgerli lo stesso lavoro.

In concreto, laddove siano in vigore norme specifiche, per esempio disposizioni legali, amministrative o contratti collettivi, in virtù delle quali i lavoratori dell'impresa utilizzatrice abbiano diritto a un determinato livello di retribuzione, l'agenzia interinale è tenuta a garantire al lavoratore almeno la stessa retribuzione che gli spetterebbe se l'impresa avesse deciso di assumerlo direttamente. Ovviamente, la retribuzione potrà variare in funzione delle qualifiche e dell'esperienza maturata dal lavoratore.

Riduzione dei divieti e delle restrizioni inerenti al ricorso al lavoro tramite agenzia interinale

Attraverso la definizione di regole minime, la direttiva promuove la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, incidendo così positivamente sulla qualità e la reputazione del lavoro interinale. Questo giustifica un atteggiamento più aperto verso lo sviluppo di questa forma di impiego.

In passato, gli Stati membri hanno introdotto restrizioni per quanto concerne la possibilità di ricorrere a forme di lavoro interinale da parte delle aziende: le prestazioni di lavoro tramite agenzia interinale presso le imprese utilizzatrici erano possibili, per esempio, solo per ragioni specifiche o per un periodo di tempo limitato e in alcuni settori dell'economia il ricorso al lavoro interinale era addirittura vietato.

È necessario riesaminare ed eliminare tutte le restrizioni e i divieti imposti al ricorso al lavoro tramite agenzia interinale, salvo laddove essi siano giustificati da ragioni di interesse generale, che investono in particolare la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, le prescrizioni vigenti in tema di salute e sicurezza sul lavoro nonché la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di eventuali abusi.

Per maggiori informazioni

- Testo della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, sul lavoro tramite agenzia interinale:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:IT:PDF>

- Diritto del lavoro dell'UE:

http://ec.europa.eu/labour_law



Ufficio delle pubblicazioni

© Comunità europee, 2009
Riproduzione autorizzata con citazione della fonte. Per utilizzare o riprodurre le fotografie, l'autorizzazione deve essere richiesta direttamente al detentore del copyright.

Printed in Belgium

STAMPATO SU CARTA SBIANCATA SENZA CLORO

KE-31-09-122-IT-D

Tutela dei diritti dei lavoratori tramite agenzia interinale nell'Unione europea



Una direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale: a che scopo?

Un rapporto di lavoro prevede di norma il coinvolgimento di due parti: il datore di lavoro e il lavoratore. Nel caso del lavoro tramite agenzia interinale è presente anche una terza parte, ossia l'impresa utilizzatrice. I lavoratori tramite agenzia interinale sono impiegati e stipendiati da un'agenzia interinale ma sono assegnati temporaneamente ad altre imprese e lavorano sotto la supervisione di queste ultime.

Il lavoro tramite agenzia interinale è aumentato in maniera costante e rappresenta attualmente circa il 2 % dell'occupazione totale nell'Unione europea (UE). Ogni anno circa 10 milioni di persone lavorano occasionalmente tramite agenzie di lavoro interinale e il fenomeno è particolarmente diffuso nel Regno Unito, dove riguarda oltre il 4 % della popolazione attiva, in Francia, in Germania e nei Paesi Bassi.

Questa forma di occupazione copre solitamente un'esigenza concreta da parte delle imprese utilizzatrici: permette loro, per esempio, di gestire picchi di produzione o di provvedere con una certa facilità alla sostituzione di dipendenti assenti. I motivi che spingono i lavoratori a lavorare attraverso le agenzie di lavoro interinale, per alcuni mesi o per parecchi anni, sono molto diversi. Spesso sono alla ricerca di un trampolino di lancio verso forme di impiego più stabili o apprezzano la flessibilità che queste agenzie offrono.

Sapevate che...

Il lavoro tramite agenzia interinale è una forma di occupazione piuttosto diffusa in un certo numero di Stati membri dove è stato disciplinato a partire dagli anni sessanta o settanta, per esempio nei Paesi Bassi, in Francia, in Germania e nel Regno Unito. In alcuni Stati membri il lavoro interinale è un fenomeno molto più recente. Tra i vari paesi vi sono inoltre notevoli differenze per quanto concerne i settori dell'economia in cui è maggiormente sviluppato e la durata delle missioni svolte presso le imprese utilizzatrici, che possono variare da alcuni giorni ad alcuni mesi o anni.



Commissione europea

Sapevate che...

La retribuzione non comprende solamente lo stipendio base: si tratta, infatti, di un concetto complesso, le cui componenti possono variare nell'ambito dei diversi ordinamenti giuridici. Gli Stati membri determinano la portata della retribuzione e specificano se questa comprenda o meno programmi di previdenza sociale e, in particolare, trattamenti pensionistici, indennità di malattia o regimi di partecipazione finanziaria.

La parità di trattamento riguarda inoltre **l'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi**: i lavoratori tramite agenzia interinale devono poter godere delle stesse condizioni dei lavoratori assunti dall'azienda presso la quale lavorano quotidianamente, nella misura in cui queste sono considerate vincolanti per i dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

Qualsiasi disposizione vigente presso l'azienda utilizzatrice a tutela delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento sarà applicabile anche ai lavoratori tramite agenzia interinale. Lo stesso dicasi per le norme che sanciscono pari opportunità tra uomini e donne e per ogni azione volta a combattere qualsiasi forma di discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

La direttiva consente **deroghe al principio della parità di trattamento ma solo in casi veramente eccezionali**.

- In alcuni Stati membri è prevista la possibilità che l'agenzia offra un contratto a tempo indeterminato ai lavoratori tramite agenzia interinale e che questi continuino perciò a essere retribuiti anche nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra. In casi specifici, gli Stati membri possono considerare un'esenzione dal principio della parità di retribuzione.
- In alcuni paesi, il lavoro tramite agenzia interinale è anche o prevalentemente regolato da contratti collettivi tra le parti sociali. In seguito alle consultazioni con le parti, gli Stati membri possono concedere loro la possibilità di concludere contratti collettivi che prevedano disposizioni divergenti rispetto al principio della parità di trattamento. La tutela generale dei lavoratori tramite agenzia interinale deve essere garantita in ogni circostanza.
- In determinate circostanze limitate e sulla base di un accordo concluso dalle parti sociali, gli Stati membri potranno introdurre deroghe al principio della parità di trattamento. In questo contesto, potranno fissare un periodo di attesa per quanto concerne la parità di trattamento.

Gli Stati membri saranno comunque tenuti ad adottare misure idonee a evitare un uso improprio della direttiva e, soprattutto, il ricorso a missioni successive con lo scopo di eluderne le disposizioni.



Migliore accesso a forme di impiego stabili, ad attrezzature e strutture collettive e a programmi di formazione professionale

Le imprese utilizzatrici spesso desiderano assumere chi ha lavorato presso la loro sede in qualità di lavoratore tramite agenzia interinale e ha così avuto modo di acquisire esperienza sul campo. I lavoratori interinali dovrebbero avere tutte le possibilità di trovare un impiego stabile nel caso in cui lo desiderino.

Al fine di agevolare questo processo di stabilizzazione, è opportuno che i lavoratori tramite agenzia interinale siano **informati di eventuali posti vacanti all'interno dell'impresa utilizzatrice**. Le agenzie di lavoro interinale non potranno inoltre impedire ai lavoratori interinali di essere assunti dall'impresa utilizzatrice una volta conclusa la propria missione né richiedere un compenso ai lavoratori nel caso in cui ciò accada.

Da un punto di vista pratico, inoltre, i lavoratori tramite agenzia interinale hanno le stesse esigenze del personale impiegato presso la sede nella quale lavorano, a prescindere dalla durata della missione. In ottemperanza alla direttiva, i lavoratori tramite agenzia interinale hanno **accesso a tutte le strutture o le attrezzature collettive disponibili all'interno dell'impresa utilizzatrice**, con particolare riferimento ai servizi di ristorazione, alle infrastrutture di accoglienza dell'infanzia e ai servizi di trasporto, alle stesse condizioni garantite ai lavoratori impiegati direttamente dall'impresa, salvo laddove eventuali ragioni oggettive giustifichino una disparità di trattamento.

Inoltre, al fine di incentivare l'avanzamento di carriera dei lavoratori tramite agenzia interinale, si incoraggiano gli Stati membri ad adottare misure, ivi inclusa la promozione del dialogo sociale, volte a favorire il loro **accesso alle opportunità di formazione professionale** disponibili presso le agenzie di lavoro interinale, anche nei periodi che intercorrono tra una missione e l'altra, nonché l'accesso ai corsi di formazione dedicati al personale dell'impresa utilizzatrice.

Rappresentanza dei lavoratori tramite agenzia interinale e informazione dei rappresentanti dei lavoratori

Ai fini della costituzione degli organi rappresentativi, i lavoratori tramite agenzia interinale sono considerati lavoratori dell'agenzia. Gli Stati membri possono però anche decidere di considerarli dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

L'impresa utilizzatrice è tenuta a fornire agli organi rappresentativi dei lavoratori informazioni adeguate sul ricorso a lavoratori tramite agenzia interinale nel momento in cui è chiamata a riferire sulla propria situazione occupazionale.

