

## IL RUOLO DELLE AGENZIE DI LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE E LE TRANSIZIONI SUL MERCATO DEL LAVORO IN EUROPA

### RIASSUNTO ESECUTIVO

#### INTRODUZIONE

La relazione “Il ruolo delle agenzie di lavoro in somministrazione e le transizioni sul mercato del lavoro in Europa” è il risultato di una ricerca condotta nel 2012 da Wilke, Maack e Coll. insieme a partner provenienti da Francia, Regno Unito, Italia e Belgio<sup>1</sup> per Eurociett e Uni Europa, le due parti sociali europee del settore delle agenzie di lavoro in somministrazione.

La ricerca rientra nell’ambito di un progetto comune, cofinanziato dall’Unione Europea ed è stata condotta come parte delle attività di Eurociett e di Uni Europa contenute nel programma di lavoro 2011/2012 del comitato di dialogo sociale europeo nel settore delle agenzie di lavoro in somministrazione.

Il progetto poggia su tre elementi essenziali: il primo riguarda la ricerca sul campo, di seguito riassunta. Il secondo su una consultazione di mezza giornata con le parti interessate a livello europeo, tenutasi il 6 giugno 2012 a Bruxelles al fine di arricchire il contenuto della ricerca con la conoscenza dei rappresentanti delle istituzioni europee, dell’università e delle ONG. Infine, il terzo elemento è stata una conferenza europea, svoltasi il 19 dicembre 2012 a Bruxelles per la presentazione dei principali risultati della ricerca.

Grazie alla conferenza paneuropea, Eurociett ed Uni Europa hanno potuto presentare le raccomandazioni congiunte relative all’ottimizzazione del contributo delle agenzie in somministrazione per favorire le transizioni sul mercato del lavoro. La conferenza ha riunito circa 100 partecipanti, compresi i membri di Eurociett ed Uni Europa, in rappresentanza delle istituzioni europee, dell’università, delle ONG e dei media.

Il progetto è stato posto sotto la supervisione di un comitato di pilotaggio congiunto Eurociett/Uni Europa, costituito da membri Eurociett provenienti da Belgio, Francia e Olanda e da membri di Uni Europa provenienti da Italia, Spagna e Regno Unito. Il Comitato di Pilotaggio si è riunito tre volte nel corso del progetto.

#### CONTESTO GENERALE ED OBIETTIVI DELLO STUDIO

Il ruolo positivo delle agenzie di lavoro in somministrazione nel favorire l’inserimento professionale, nel ridurre la disoccupazione e nel sostenere l’ingresso nel mercato del lavoro (soprattutto) per alcuni gruppi target, ha costituito la base logica per l’adozione del regolamento sulle agenzie di lavoro in

---

<sup>1</sup> ORSEU Lilla, IRES Roma, Institute for Employment Studies London e Lentic/Università di Liegi.



somministrazione nel quadro delle riforme del mercato del lavoro a livello nazionale ed europeo. Come si evidenzia nel preambolo della Direttiva europea, il lavoro tramite agenzia interinale, “[...] risponde non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese ma anche alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti. Contribuisce pertanto alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al Mercato del lavoro e all’inserimento in tale Mercato<sup>2</sup>”.

Le recenti riforme delle politiche del mercato del lavoro (Germania, Italia, Francia) e l’abolizione delle restrizioni imposte alle agenzie di lavoro in somministrazione (Italia, Belgio) dimostrano che i decisori politici considerano le agenzie di lavoro in somministrazione uno strumento teso a creare un ponte tra le persone in cerca di occupazione e il mercato del lavoro. Al contempo le agenzie di lavoro in somministrazione hanno un “effetto trampolino” per future opportunità di lavoro.

Sebbene questa funzione sia riconosciuta da decisori politici ed appoggiata dalle organizzazioni di parte datoriale, altre organizzazioni, segnatamente i sindacati, mettono in discussione l’effetto trampolino delle agenzie di lavoro in somministrazione sottolineando la mancata transizione verso altre modalità occupazionali. Inoltre, i sindacati temono che il ricorso al lavoro interinale possa costituire un modo per sostituire il lavoro a tempo indeterminato.

Nel quadro di questo dibattito, lo studio congiunto Eurociett/UNI Europa propone dei casi di studio specifici su diverse tipologie di transizione, ponendo particolare enfasi su sei paesi UE (Belgio, Francia, Germania, Italia, Olanda e Regno Unito) per fornire una risposta sul ruolo delle agenzie di lavoro in somministrazione nell’agevolare le transizioni sul mercato del lavoro. Inoltre, la relazione si avvale di dati statistici per offrire un quadro di confronto delle normative, degli sviluppi e delle tendenze riconducibili alle agenzie di lavoro in somministrazione nei 27 paesi membri dell’UE. Un ulteriore obiettivo è quello di proporre un’idea generale sui profili, il contesto generale e il flusso dei lavoratori in somministrazione.

## I LE DINAMICHE ED IL PROFILO DELLE AGENZIE DI LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE IN EUROPA

### 1. LO SVILUPPO DEL SETTORE

Nel corso dell’ultimo decennio, il numero di lavoratori in somministrazione in Europa è aumentato in seguito all’allargamento comunitario con l’ingresso dei nuovi mercati dei paesi PECO e alle modifiche della normative in vigore in paesi come l’Italia, la Germania e i paesi nordici. Di conseguenza, paesi come l’Italia, la Polonia e la Finlandia hanno registrato un incremento del lavoro interinale.

Malgrado ciò, le agenzie di lavoro in somministrazione continuano a rappresentare una percentuale modesta dell’occupazione totale:

*Il lavoro in somministrazione può essere considerato un termometro del cambiamento economico ed occupazionale, in quanto anticipa le fasi di crescita e di calo*

<sup>2</sup> Direttiva 2008/104/EC del Parlamento Europeo e del Consiglio del 19 novembre 2008 sul lavoro tramite agenzie di lavoro in somministrazione, preambolo, par.11

nell'ultimo decennio il tasso di penetrazione del lavoro interinale si attesta su una media costante dell'1,4% nell'Unione Europea.

Una caratteristica specifica del lavoro interinale è costituita dalla sua natura ciclica: ad esempio durante la crisi del 2008 il settore delle agenzie di lavoro in somministrazione in Europa evidenzia un calo occupazionale superiore rispetto alla tendenza generale, il che dimostra il suo effetto "cuscinetto". Dalla fine del 2009 l'occupazione nel settore delle agenzie di lavoro in somministrazione registra una ripresa – seppur con le dovute differenze tra paesi UE- che nella maggior parte dei paesi dell'Unione Europea supera l'aumento dell'occupazione generale. Ciò dimostra che le agenzie di lavoro in somministrazione possono essere considerate un termometro dei cambiamenti economici e occupazionali, in quanto esse anticipano le fasi di crescita e di calo.

## 2. VARIETÀ NAZIONALI NEL SETTORE DELLE AGENZIE DI LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

L'analisi comparata della normativa, delle tendenze e delle strutture delle agenzie di lavoro in somministrazione mostra un grado elevato di eterogeneità e di diversità negli stati membri dell'UE.

In termini di 'maturità' della normativa del settore, il panorama è alquanto variegato. In paesi come il Belgio, la Danimarca, la Francia, la Germania, l'Olanda e il Regno Unito, la normativa esiste da decenni; mentre in altri paesi europei, segnatamente i paesi PECO, la normativa sulle agenzie di lavoro in somministrazione è alquanto recente: in 14 dei 27 paesi membri della UE, la normativa è entrata in vigore soltanto nell'ultimo decennio. In questi paesi la Direttiva europea relativa al lavoro tramite agenzie di lavoro in somministrazione ha influenzato la messa a punto della normativa che disciplina questa tipologia occupazionale e la definizione della relazione triangolare tra lavoratori, agenzie e aziende che ricorrono a questo tipo di manodopera. Ad esempio, in Polonia, la normativa sul lavoro interinale entrata in vigore nel 2003 è stata definita a partire dalla bozza di testo della direttiva europea sul lavoro tramite agenzie di lavoro in somministrazione, approvata nel 2008.

Nonostante il recepimento della direttiva UE, la tabella comparativa allegata alla relazione integrale evidenzia delle differenze significative nei quadri normativi riferiti alle agenzie di lavoro in somministrazione. Se si considerano le restrizioni imposte al lavoro interinale, l'analisi mette in evidenza le differenze relative alle tipologie contrattuali (tempo determinato, tempo indeterminato o apprendistato) offerte dalle agenzie di lavoro in somministrazione, al numero massimo e alla durata dei contratti di lavoro interinale o alle attività/mansioni che possono essere affidate ai lavoratori in somministrazione.

Per quanto riguarda i profili dei lavoratori in somministrazione, l'analisi comparata indica un certo grado di diversità in merito agli aspetti seguenti:

- *Distribuzione di genere* : in alcuni paesi la distribuzione di genere è alquanto equilibrata e si attesta sul 50% in Ungheria, Italia, Olanda, Polonia e Romania; mentre in altri paesi spicca la presenza delle donne, come avviene in Danimarca, Finlandia, Svezia o Regno Unito o degli uomini come in Austria, Belgio, Francia, Germania, Slovacchia e Slovenia;

- *Distribuzione settoriale:* nei paesi dove il settore manifatturiero costituisce un segmento importante dell'economia, il lavoro interinale raggiunge una percentuale elevata: in Polonia il 70% dei lavoratori in somministrazione è impiegato nel settore manifatturiero, il 61% in Ungheria, il 52% nella Repubblica Ceca, il 46% in Germania. In altri paesi come la Spagna, l'Olanda e il Regno Unito, oltre il 50% dei lavoratori in somministrazione sono impiegati nel settore dei servizi. In Europa, la quota dei lavoratori in somministrazione presenti nel settore agricolo è alquanto bassa. Rispetto ad altri settori come i servizi pubblici (ospedali, ecc..) e il settore dell'edilizia, il ruolo e la quota del lavoro interinale dipendono dalle restrizioni esistenti.

*I profili dei lavoratori somministrati in Europa variano in modo significativo in termini di distribuzione e di settore e di genere...*

Malgrado le differenze che contraddistinguono il panorama europeo, l'analisi comparata mette in luce le caratteristiche comuni del profilo dei lavoratori in somministrazione, segnatamente in merito a:

- *Distribuzione anagrafica:* i giovani costituiscono una parte importante dei lavoratori in somministrazione in Europa. In particolare, il 46% dei lavoratori in somministrazione in **Olanda** ha un'età inferiore ai 25 anni, il 37% in **Belgio** e il 33% in **Italia**. Per i lavoratori più anziani, la percentuale degli in somministrazione over 45 oscilla tra il 10% in paesi come la Polonia, Grecia o Slovenia e il 30% nel Regno Unito. Malgrado un panorama alquanto variegato, l'analisi evidenzia una tendenza comune al rialzo per i lavoratori in somministrazione più anziani: in Francia, la percentuale dei lavoratori over 50 è passata dal 4,1% al 7,5% tra il 1997 e il 2007; in Belgio la percentuale era del 5% nel 2007; in Italia, la quota degli over 40 è raddoppiata tra il 2002 (12.5%) e il 2011 (25%)
- *Gruppi target<sup>3</sup>:* la percentuale dei lavoratori in somministrazione appartenenti ai gruppi target è generalmente più alta rispetto alla quota presente nell'occupazione in generale. In **Germania**, i lavoratori in somministrazione stranieri rappresentavano il 17,4% nel 2011, oltre il doppio della percentuale di lavoratori stranieri presenti in tutti i settori occupazionali. In **Olanda**, una media del 31% tra tutti i lavoratori in somministrazione apparteneva a gruppi target. In **Belgio** la percentuale di lavoratori a bassa qualifica professionale di origine straniera si attestava sul 12% nel 2007 mentre il lavoro interinale tra i portatori di handicap costituiva il 5%.
- *Titolo di studio e competenze professionali:* nella maggior parte dei paesi europei il gruppo più numeroso di lavoratori in somministrazione ha conseguito il titolo di istruzione secondaria. In alcuni paesi una percentuale elevata di lavoratori somministrati non ha ultimato l'istruzione secondaria (basso livello di istruzione). Ad esempio, la quota di questi lavoratori è del 70% nella

*La maggior parte dei lavoratori somministrati sono giovani: in Olanda il 46% ha meno di 25 anni, in Belgio il 37% e in Italia il 33%*

<sup>3</sup> I gruppi target comprendono gli individui che incontrano particolare difficoltà per entrare nel mercato del lavoro, ad esempio disoccupati di lungo termine, immigrati, portatori di handicap.

Repubblica Ceca, del 56% in Spagna, del 44% in Ungheria. Tuttavia, ci sono paesi nei quali esiste un'alta percentuale di lavoratori somministrati in possesso di una laurea, come in Bulgaria (40%), Svezia (40%), Regno Unito (30%) e Belgio (31%).

### 3. DIVERSITÀ DI PROFILI, MOTIVAZIONI E ASPETTATIVE DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI

L'analisi comparata evidenzia una varietà significativa di profili individuali e di motivazioni dei lavoratori somministrati. La scelta di questa tipologia occupazionale non poggia sulle stesse motivazioni o sugli stessi obiettivi.

In **Francia**, uno studio bilaterale <sup>4</sup>individua profili e motivazioni diverse delle persone che si rivolgono alle agenzie di lavoro in somministrazione. Tra questi dobbiamo segnalare: i giovani che lasciano la scuola per sviluppare la loro formazione professionale o per fare la prima esperienza di lavoro (24%), i professionisti (14%) che hanno costruito la loro carriera professionale grazie alle agenzie di lavoro in somministrazione, i lavoratori che scelgono le agenzie di lavoro in somministrazione (14%) per conciliare un lavoro retribuito con i progetti personali e il desiderio di indipendenza.

Un altro studio <sup>5</sup>condotto in **Belgio** mostra che il 48% degli individui sceglie le agenzie di lavoro in somministrazione per aumentare le possibilità di trovare un lavoro diretto. Altri gruppi considerano le agenzie di lavoro in somministrazione come una tappa di transizione come i "giovani professionisti" (15%) o "coloro che intendono rilanciare la loro carriera" (10%).

In **Olanda**, il 28% degli individui si rivolge all'agenzia interinale per trovare un lavoro diretto, il 15% dei lavoratori somministrati cerca un impiego durante il periodo estivo e di vacanza, il 15% cerca un lavoro per fare esperienza e continuare gli studi e il 15% per avere un'ulteriore fonte di reddito<sup>6</sup>.

*In Belgio il 48% degli individui si rivolge alle agenzie di lavoro in somministrazione per accrescere le possibilità di trovare un impiego diretto*

<sup>4</sup>Observatoire des Métiers et de l'Emploi, 2011.

<sup>5</sup>IDEA Consult for Federgon, Profil et satisfaction des travailleurs intérimaires, 2012.

<sup>6</sup>Ecorys per ABU, Satisfaction of agency workers, 2009, p.7.

*Risultati principali:*

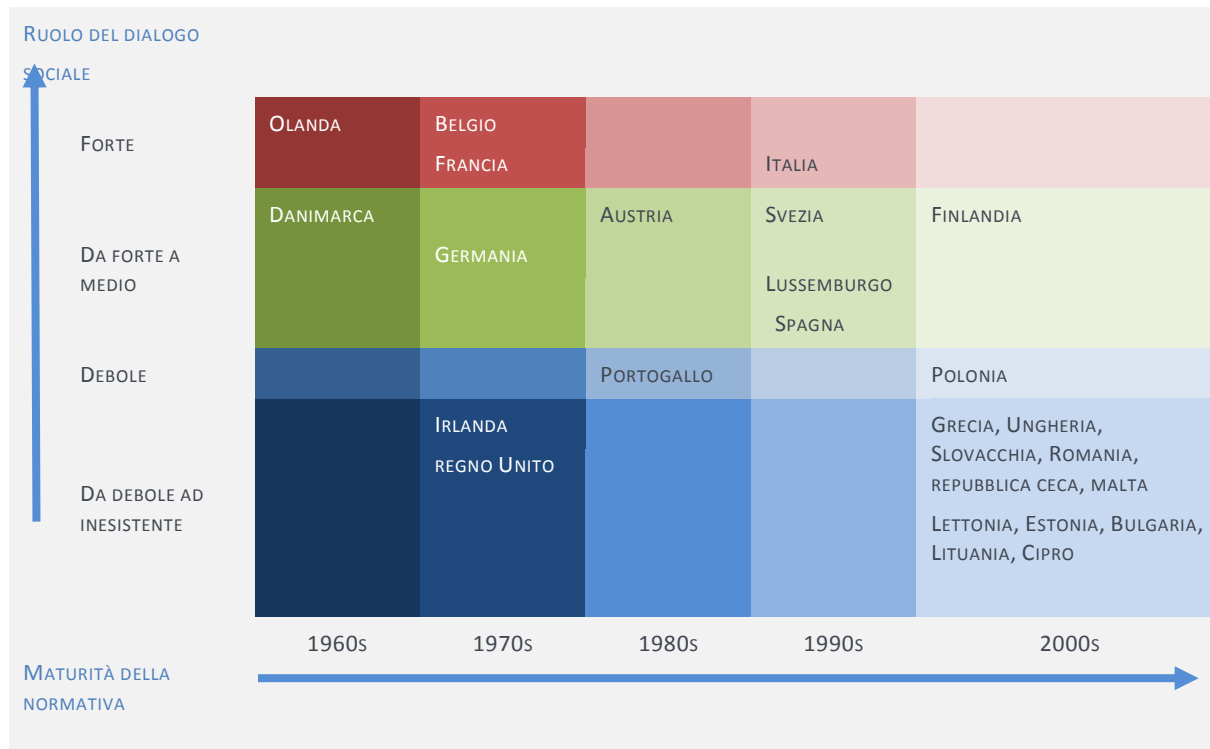
1. Tra il 2000 e il 2007, si registra un aumento dei lavoratori somministrati in Europa per effetto di alcuni fattori come l'allargamento comunitario e la modifica della normativa applicata in paesi come Germania, Italia, Finlandia e Polonia. Tuttavia, il calo dei lavoratori somministrati durante la crisi conferma il legame tra i cicli economici e le agenzie di lavoro in somministrazione.
2. Il ruolo specifico e la struttura delle agenzie di lavoro in somministrazione presenti sul mercato del lavoro derivano dal sistema nazionale e dalle politiche del mercato del lavoro.
3. La normativa restrittiva che limita le tipologie contrattuali riconducibili alle agenzie di lavoro in somministrazione o i settori nei quali esse possono operare, nonché la varietà di profili, motivazioni ed aspettative dei lavoratori somministrati, costituiscono fattori da prendere in esame in vista delle transizioni sul mercato del lavoro.
4. L'analisi della funzione di trampolino del lavoro interinale dovrebbe poggiare sul fatto che alcuni lavoratori somministrati non sono alla ricerca di un contratto diretto/ a tempo indeterminato. Di qui l'esclusione di questi lavoratori dalle statistiche in questione per evitare le distorsioni metodologiche.

4. DIALOGO SOCIALE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Rispetto alle relazioni industriali, al ruolo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva, lo studio comparato indica che la situazione e la pratica nel settore delle agenzie di lavoro in somministrazione in Europa rispecchia il modello di relazioni industriali ad ampio spettro individuato da sociologi e da altri studi. In 11 paesi UE<sup>7</sup> esiste il modello di relazioni industriali basato sul dialogo sociale che prevede la partecipazione delle parti sociali alle trattative per la definizione delle condizioni di lavoro nell'ambito della contrattazione che va oltre a quella di secondo livello. Negli altri stati membri il modello di relazioni industriali basato sul mercato prevede una contrattazione collettiva unicamente di secondo livello. (vedi tabella seguente).

<sup>7</sup> Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Italia, Lussemburgo, Olanda, Spagna, Svezia.

**Valutazione del ruolo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva nella regolamentazione del lavoro mediante agenzia interinale e delle relazioni industriali nell'Unione Europea a 27**

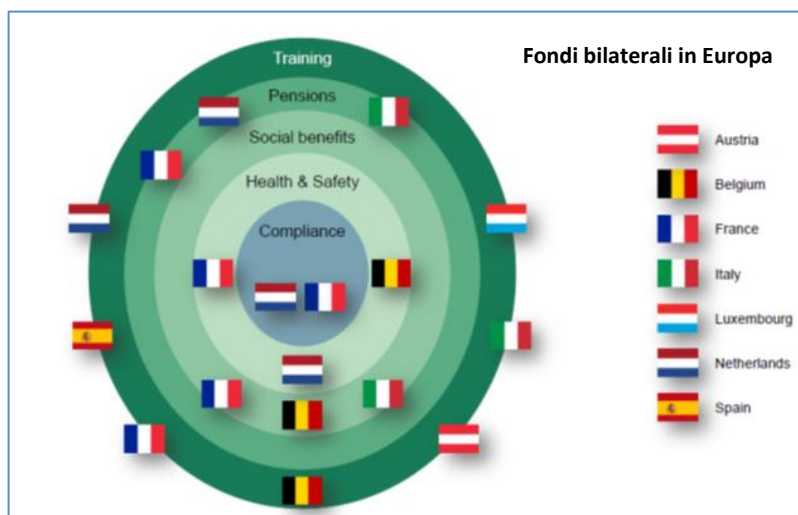


Per effetto della relazione triangolare che contraddistingue il lavoro tramite agenzie di lavoro in somministrazione, la contrattazione salariale e sulle condizioni di lavoro può svolgersi a livelli diversi: nazionale, settoriale, aziendale all'interno del settore delle agenzie di lavoro in somministrazione. Tuttavia, si evidenzia che le condizioni di lavoro degli interinali possono altresì essere definite da contratti collettivi sottoscritti in altri settori o nelle aziende che assumono questo tipo di manodopera.

In Europa, il ruolo delle parti sociali e l'impatto del dialogo sociale variano in modo significativo come si evince dai dati di seguito presentati che riassumono i risultati dello studio condotto sul campo.

Ove le parti sociali settoriali sono particolarmente dinamiche, è stato possibile insediare un ente bilaterale, allocare i fondi a sostegno dei lavoratori somministrati e migliorare le condizioni di vita e di lavoro.

Per quanto riguarda la formazione, 7 paesi UE hanno creato fondi bilaterali: **Austria, Belgio, Francia,**



**Italia, Lussemburgo, Olanda e Spagna.** I lavoratori somministrati di questi paesi godono di un migliore accesso alla formazione professionale tesa ad accrescere la loro occupabilità ed a facilitare l'evoluzione sul mercato del lavoro attraverso le agenzie di lavoro in somministrazione.

Oltre alle iniziative bilaterali, gli accordi collettivi applicati ai lavoratori somministrati hanno definito dei meccanismi volti ad incoraggiare le transizioni sul mercato del lavoro. Ciò va detto, ad esempio, per il sistema olandese o per il sistema italiano di "stabilizzazione", che prevedono nel corso del tempo la conversione automatica dei lavoratori somministrati in lavoratori a tempo indeterminato dell'agenzia.

Al contempo, gli accordi collettivi contribuiscono al miglioramento della qualità occupazionale e previdenziale dei lavoratori somministrati. Ad esempio, il "premio di flessibilità" è un'integrazione del 10% del salario corrisposto ai lavoratori somministrati francesi alla fine del loro periodo di lavoro o il contratto collettivo applicato recentemente in Germania nel settore metalmeccanico, dei trasporti e in altri settori che prevede un premio salariale per i lavoratori somministrati. Va ricordato che in 9 paesi UE il 90% dei lavoratori somministrati è coperto da contratti collettivi<sup>8</sup>.

A livello nazionale, le inchieste condotte sull'indice di soddisfazione professionale dei lavoratori somministrati evidenziano l'impatto tangibile delle iniziative congiunte condotte dalle parti sociali nel Settore previdenziale e della sicurezza del lavoro, della formazione e del rispetto delle norme giuridiche e non. Ad esempio, in **Belgio** il 78% dei lavoratori si dichiara soddisfatto delle agenzie di lavoro in somministrazione e l'81% le consiglierebbe ad un amico o un parente<sup>9</sup>. Un alto indice di soddisfazione viene espresso dai lavoratori francesi rispetto a vari aspetti del lavoro interinale<sup>10</sup>.

*In Belgio il 78% delle  
persone è soddisfatta  
delle agenzie di lavoro in  
somministrazione e  
l'81% le  
raccomanderebbe ad un  
amico o ad un familiare*

In paesi come il Regno Unito e la Germania, ad esempio, ci sono casi di iniziative condotte a livello aziendale o unilaterale dalle parti sociali al fine di sostenere le transizioni dei lavoratori somministrati e migliorare le condizioni di lavoro. Nel 2005, il sindacato PCS ha condotto una campagna nel **Regno Unito** per sostenere la transizione dal lavoro interinale al lavoro a tempo indeterminato; in **Germania**, l'accordo firmato nel 2007 tra IG metall e Adecco ed applicato soltanto ai lavoratori somministrati impiegati in Audi stabiliva che essi dovevano ricevere un salario corrispondente a quello fissato nel contratto collettivo applicato alle aziende bavaresi del settore metalmeccanico ed elettrico.

## 5. CONDIZIONI DI LAVORO DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI

Per effetto della relazione triangolare delle agenzie di lavoro in somministrazione, la caratteristica principale delle condizioni di lavoro è che il datore di lavoro ed il luogo di lavoro non coincidono, poiché il datore di lavoro è l'agenzia interinale e il luogo di lavoro corrisponde all'azienda che ricorre a questo tipo

<sup>8</sup> Austria, Belgio, Finlandia, Germania, Italia, Lussemburgo, Olanda, Spagna e Svezia. In Danimarca e in Francia il tasso di copertura supera l'80%.

<sup>9</sup> IDEACONSULT 2010: Les travailleurs intérimaires en 2009: Etude de profils et de satisfaction.

<sup>10</sup> Observatoire des métiers et de l'emploi, *Regards croisés sur l'intérim*, 2011.



di manodopera. La “dualità” del rapporto di lavoro potrebbe rendere difficile la definizione delle norme di riferimento che disciplinano le condizioni di lavoro, ossia l’agenzia/settore (con i contratti collettivi pertinenti) e/o l’impresa che ricorre alle agenzie di lavoro in somministrazione/settore (con i contratti collettivi di pertinenza).

La direttiva europea relativa al lavoro mediante agenzie di lavoro in somministrazione, approvata nel 2008, costituisce una pietra miliare a tal riguardo poiché stabilisce che il principio di parità di trattamento dovrebbe essere basato sull’azienda che ricorre alle agenzie di lavoro in somministrazione, ossia che i lavoratori somministrati dovrebbero ricevere lo stesso salario e godere delle condizioni di lavoro minime applicate ai lavoratori assunti dall’azienda a tempo indeterminato.

Tuttavia, se consideriamo le tutele che l’azienda che ricorre ai lavoratori somministrati offre ai suoi dipendenti come la formazione gli stipendi extra e le prestazioni sociali, che spesso sono legati all’anzianità, ci possono essere delle differenze tra le condizioni di lavoro dei lavoratori somministrati e quelle dei lavoratori a tempo indeterminato.

Le parti sociali nel settore delle agenzie di lavoro in somministrazione hanno proposto le soluzioni tese a risolvere questa dualità. La creazione di fondi sociali e di formazione bilaterali, il ricorso ai contratti collettivi settoriali, i periodi di totalizzazione per accedere a determinati diritti legati al lavoro (formazione, prestazioni sociali, contratto a tempo indeterminato, ecc) o i premi salariali per i lavoratori somministrati, costituiscono un esempio dell’impegno del settore per affrontare e risolvere le questioni soprammenzionate.

*Il recepimento della Direttiva europea relativa al lavoro tramite agenzie di lavoro in somministrazione ha esteso il principio della parità di trattamento a tutti i 27 paesi UE – rimangono delle differenze rispetto a determinate tutele e al salario*

## II IL LAVORO INTERINALE E LE TRANSIZIONI SUL MERCATO DEL LAVORO

Risulta difficile stabilire in modo empirico se il lavoro interinale costituisca un “ponte” o “un trampolino” per l’ingresso e l’inserimento nel mercato del lavoro. La prima difficoltà riguarda il fatto che non esiste una misura semplice per valutare le transizioni sul lavoro. Inoltre, ci sono effetti o fattori di difficile controllo, ad esempio le persone che scelgono di lavorare con le agenzie di lavoro interinale non corrispondono a quelle che non fanno questa scelta. Oltre al contratto di lavoro interinale, gli elementi da considerare sul piano statistico, riguardano la durata e la frequenza di questa tipologia contrattuale. Infine, se alcune caratteristiche individuali possono essere osservate e controllate (come ad esempio il sesso, l’età, la qualifica professionale, ecc.), altre sono di più difficile controllo (ad esempio l’esperienza professionale) o di impossibile valutazione (come ad esempio l’impegno individuale), pur costituendo dei fattori essenziali nel percorso degli individui sul mercato del lavoro. Questi fattori dimostrano che i risultati degli studi che comprendono i gruppi di controllo dovrebbero essere interpretati con prudenza.

Tuttavia, la revisione dei risultati delle ricerche disponibili riguardanti il lavoro tramite agenzie di lavoro in somministrazione mostra la presenza di una ricca letteratura prodotta nel corso dell’ultimo decennio da

angolature metodologiche ed analitiche diverse. Tale revisione evidenzia che talune transizioni, come il passaggio dalla disoccupazione al lavoro e dai contratti interinali a un lavoro a tempo indeterminato, costituiscono il grosso dell'attività di ricerca mentre altre forme di transizione devono essere oggetto di ulteriore approfondimento.

Il capitolo successivo verte sulla disamina dei vari tipi di transizione sul mercato del lavoro (dalla disoccupazione al lavoro, da un lavoro interinale ad un lavoro stabile, dal mondo della scuola al mondo del lavoro, le transizioni per alcuni gruppi target) nonché sul ruolo delle parti sociali nel migliorare le competenze dei lavoratori e nel facilitare le transizioni.

## 1. IL LAVORO INTERINALE E LE TRANSIZIONI DALLA DISOCCUPAZIONE AL LAVORO

La funzione di ponte delle agenzie di lavoro in somministrazione nell'incoraggiare il passaggio dalla disoccupazione al lavoro, già messa in evidenza nello studio comparato del profilo e del contesto di provenienza dei lavoratori somministrati, trova ulteriore conferma in questa parte specifica dello studio. Stando ai dati disponibili, in paesi come la **Francia** e l'**Italia** oltre il 40% dei lavoratori era disoccupato prima di ricorrere alle agenzie di lavoro in somministrazione; in **Germania** più del 60% degli individui entrati nel mercato del lavoro attraverso un'agenzia interinale nel 2011 era disoccupato o non aveva mai lavorato prima. Anche in **Olanda** e in **Belgio** la percentuale delle persone disoccupate prima del contratto interinale rappresentava il 30%. Questi dati si aggiungono alle numerose indagini statistiche che hanno confermato il ruolo di trampolino delle agenzie di lavoro in somministrazione dalla disoccupazione al lavoro<sup>11</sup>. In **Olanda**, un corposo campione di dati proveniente dal Centre for Work and Income (CWI) mostra che nel corso degli ultimi anni una percentuale alquanto stabile del 33% di disoccupati ritorna sul mercato del lavoro grazie alle agenzie di lavoro in somministrazione.

Inoltre, questi studi mostrano l'effetto a lungo termine delle agenzie di lavoro in somministrazione sull'occupazione: dopo un anno, un'elevata percentuale di ex disoccupati rimane sul mercato del lavoro, attraverso le agenzie di lavoro in somministrazione o un lavoro diretto, con un contratto a tempo determinato o indeterminato. In **Francia**, ad esempio, il 55% circa dei lavoratori che hanno iniziato con un contratto interinale erano disoccupati o inattivi. Dopo un anno di lavori interinali, la percentuale dei disoccupati scendeva al 21%<sup>12</sup>.

Finora, i pochi studi che hanno confrontato il "percorso del lavoro mediante agenzie di lavoro in somministrazione" con altre iniziative tese al reinserimento nel mercato del lavoro hanno dimostrato che la possibilità per gli ex-disoccupati di mantenere il posto di lavoro dopo un certo periodo di tempo è più alta per i lavoratori somministrati rispetto al gruppo di controllo costituito da individui che entrano nel mercato del lavoro senza ricorrere alle agenzie di lavoro in somministrazione.

---

<sup>11</sup> In buona parte dei casi, si tratta di inchieste e di ricerche descrittive basate sulla "tempistica degli eventi", ossia il confronto della situazione occupazionale prima di iniziare un lavoro interinale e dopo un certo periodo di tempo.

<sup>12</sup> Observatory of Occupations and Jobs, 2010

*Fatti e risultati principali:*

1. Lo studio conferma che il ruolo del lavoro interinale nella transizione dalla disoccupazione al lavoro è ampiamente riconosciuto
2. Una percentuale importante di lavoratori somministrati era disoccupata prima di trovare un impiego attraverso l'agenzia interinale, ad esempio in **Germania** oltre il 60% ed più del 40% in **Francia** e in **Italia**
3. In **Olanda** il 33% dei disoccupati alla ricerca di un impiego ritorna ad essere attivo grazie ad un contratto di lavoro interinale, che , in seguito, può condurre ad un lavoro stabile. La percentuale sopraindicata è comparabile ai disoccupati che tornano sul mercato del lavoro grazie ad un lavoro diretto.

2. IL LAVORO TRAMITE AGENZIA INTERINALE E LE TRANSIZIONI DAL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO A INDETERMINATO

Il ruolo e la funzione delle agenzie di lavoro in somministrazione come trampolino verso un lavoro stabile è oggetto di dibattito

Diversi studi confermano un effetto 'adesivo' del lavoro tramite agenzie di lavoro in somministrazione, ossia un numero importante di lavoratori ricevono un'offerta diretta di lavoro dopo un anno di lavoro interinale. Considerando le differenze nella valutazione dell'effetto adesivo, gli studi compiuti su vasti campioni di dati relativi al mercato del lavoro evidenziano che in **Germania** l'effetto adesivo oscilla tra il 5 e il 20%.

In **Olanda**, nel 2009, il 56% dei lavoratori somministrati afferma di avere cercato un lavoro stabile mediante le agenzie di lavoro in somministrazione e il 29% di tutti i lavoratori somministrati ha trovato un lavoro a tempo indeterminato entro il primo anno, sia ricorrendo alle agenzie di lavoro in somministrazione (12%) o ad altri canali (17%). Inoltre, le parti sociali del settore delle agenzie di lavoro in somministrazione hanno stabilito un sistema a tappeto nel loro contratto collettivo, mediante il quale viene incoraggiata la transizione al contratto a tempo indeterminato nel corso del tempo.

In **Francia**, l'ultimo studio condotto dall'ente bilaterale sulle professioni e il lavoro mostra che il 16% dei lavoratori che hanno avuto almeno un contratto interinale hanno ottenuto un lavoro stabile dopo un anno.

In **Belgio**, è stato condotto uno studio per monitorare i percorsi di un vasto campione di lavoratori somministrati impiegati dal 2005 al 2008 e per fare un confronto con il gruppo di controllo costituito da lavoratori non interinali. I risultati dimostrano che:

- Rispetto al gruppo di controllo costituito da persone disoccupate nel 2005, i lavoratori somministrati hanno maggiori possibilità di passare ad un contratto a tempo indeterminato: il tasso di inserimento dopo un anno si attesta sul 30% (rispetto al 22% del gruppo di controllo), sul

41% dopo due anni (gruppo di controllo: 31.6%) e sul 55% dopo tre anni (gruppo di controllo 43%);

- Il rischio di cadere/restare nella disoccupazione per i lavoratori che hanno iniziato il loro percorso professionale attraverso le agenzie di lavoro in somministrazione è sensibilmente più basso rispetto al gruppo di controllo. Dopo un anno, il 32.6% dei lavoratori somministrati sono usciti dal mercato del lavoro (rispetto al 56% del gruppo di controllo), il 30,2% dopo due anni (gruppo di controllo: 49.9%), e il 31.3% dopo tre anni (gruppo di controllo: 48.2%)<sup>13</sup>.

In **Italia**, secondo lo studio "Italian Work Histories Panel (1998-2003)", il 66.5% dei lavoratori di età compresa tra i 16 e i 35 anni che ha completato un periodo di lavoro tramite agenzia interinale tra il 1998 e il 1999 è passato ad un lavoro a tempo indeterminato.

Altre ricerche illustrano una prospettiva diversa rispetto all'effetto adesivo; tuttavia, la valenza quantitativa di tale effetto varia a seconda della specifica metodologia di analisi. Allo stesso tempo, le ricerche qualitative e quantitative hanno rivelato che una quota significativa di lavoratori somministrati rischia di rimanere nel lavoro interinale: in particolare, per le fasce deboli risulta più difficile passare ad un contratto a tempo indeterminato. Si tratta di un aspetto che non ci deve sorprendere in un momento caratterizzato da un alto tasso di disoccupazione.

#### *Fatti e risultati principali:*

1. In determinate circostanze, il lavoro tramite agenzia interinale agevola la transizione dal lavoro a tempo determinato al lavoro a tempo indeterminato.
2. In **Olanda**, nel 2009, il 56% dei lavoratori somministrati era alla ricerca di un lavoro attraverso le agenzie di lavoro in somministrazione e il 29% di tutti i lavoratori somministrati aveva ottenuto un lavoro stabile entro un anno
3. In **Francia**, il 16% dei lavoratori, che ha avuto almeno un contratto di lavoro interinale nel 2010, ha conseguito un contratto a tempo indeterminato entro un anno.
4. In **Italia**, il 66.5% dei lavoratori di età compresa tra i 16 e i 35 anni che ha concluso un periodo di lavoro interinale nel 1988-1989 è passato ad un contratto a tempo indeterminato
5. I risultati delle ricerche riguardanti l'effetto trampolino variano a seconda della metodologia e dei profili dei lavoratori somministrati (ossia dell'occupabilità individuale)

### 3. LE AGENZIE DI LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE E LE TRANSIZIONI DAL MONDO DELLA SCUOLA AL MONDO DEL LAVORO

I dati statistici mostrano che i giovani (compresi quelli che continuano gli studi) sono talvolta la fascia di età più importante della manodopera interinale in Europa. Inoltre, studi comparati e specifici per paese mostrano che il lavoro tramite agenzia interinale si è sviluppato come un canale importante per il primo

<sup>13</sup>IDEA Consult 2009: Uitzendarbeid: opstap naarduurzaam werk, ook voorkansengroepen?, Brussels.

ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, di qui la loro funzione di collegamento tra i giovani e il mondo del lavoro.

In **Germania**, il 49.5% dei lavoratori somministrati ha meno di 35 anni, il che dimostra la notevole importanza delle agenzie di lavoro in somministrazione per la transizione dalla scuola al lavoro. La stessa correlazione positiva può essere osservata in **Italia**, dove gli ultimi dati resi disponibili dall'ente bilaterale Ebitemp, mostrano che il 44% dei lavoratori somministrati ha meno di 30 anni e circa un quarto (23%) non ha ancora compiuto il venticinquesimo anno di età. In **Olanda**, il 46% dei lavoratori somministrati ha meno di 25 anni <sup>14</sup>.

In **Francia**, uno studio condotto nel 2011 <sup>15</sup> evidenzia l'effetto trampolino delle agenzie di lavoro in somministrazione per i giovani. L'84% dei lavoratori somministrati di età inferiore ai 25 anni non aveva mai lavorato prima di rivolgersi all'agenzia nel 2010; il 30% di loro erano studenti. Dopo un anno, il 62% aveva trovato un impiego: il 30% con un contratto di lavoro interinale, il 17% con un contratto a tempo indeterminato e il 15% con un contratto a tempo determinato.

Le agenzie di lavoro interinale possono contribuire a creare un ponte tra il mondo della scuola e quello del lavoro offrendo dei **sistemi duali di apprendimento** e dei contratti di apprendistato. Questi sistemi mettono insieme la formazione scolastica e l'apprendimento in azienda. Oggigiorno, il settore è in grado di offrire dei contratti e dei percorsi di apprendistato in Danimarca, **Francia, Germania, Italia, Olanda, Spagna e Regno Unito**

Al contempo, studi condotti in contesti nazionali diversi mostrano che alcuni gruppi di giovani privilegiano le agenzie di lavoro in somministrazione come canale d'ingresso nel mercato del lavoro e trovano maggiori o minori difficoltà nel compiere ulteriori transizioni (verso un impiego diretto). Vanno sottolineate le differenze esistenti in merito al profilo scolastico e il livello di qualifica professionale (percentuali maggiori di persone con un basso livello scolastico) come pure altre caratteristiche (genere, provenienza etnica, ecc..)

---

<sup>14</sup>Ecorys 2009: Temporary agency workers on the move, p. 10

<sup>15</sup>Observatoire des Métiers et de l'emploi, *Regards croisés sur l'intérim*, 2011.

*Fatti e risultati principali :*

1. Il lavoro tramite agenzie di lavoro in somministrazione costituisce un importante canale di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro
2. In Germania, il 49.5% dei lavoratori interinali ha meno di 35 anni; in Italia il 44% dei lavoratori interinali non arriva ai 30 anni, in Olanda il 46% ha meno di 25 anni; l'alta percentuale di giovani dimostra l'importanza del lavoro interinale nella transizione dalla scuola al mondo del lavoro
3. In Francia, l'84% dei lavoratori interinali di età inferiore ai 25 anni non ha mai lavorato prima poiché era disoccupato o proseguiva gli studi. Dopo un lavoro interinale, il 62% di loro continuava a lavorare.
4. Il contesto nazionale, il livello di istruzione e di qualifica professionale hanno un impatto di rilievo sui risultati delle transizioni dalla scuola al mondo del lavoro.
5. Sarebbe auspicabile un'ulteriore ricerca per approfondire questo tipo di transizione.

4. IL LAVORO TRAMITE AGENZIE DI LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE E I GRUPPI TARGET CHE ENTRANO NEL MERCATO DEL LAVORO

Per alcune categorie specifiche come ad esempio i lavoratori senior, le persone con un titolo di studio o un livello di qualifica professionale che non risponde ai bisogni del mercato del lavoro o per altre categorie di individui, come ad esempio le minoranze etniche che si confrontano con un problema di discriminazione, il lavoro interinale costituisce un importante canale per entrare nel mercato del lavoro.

Quanto detto sopra trova conferma nell'elevata percentuale a livello nazionale di lavoratori somministrati provenienti dai gruppi target nonché nei risultati dei sei studi nazionali. In **Germania**, i lavoratori stranieri con un contratto di lavoro interinale costituivano il 17,4% nel 2011, oltre il doppio della quota di lavoratori stranieri nell'occupazione totale; in **Olanda**, una media del 31% dei lavoratori somministrati nel 2008 apparteneva a gruppi target. Per il **Belgio**, nel 2007, circa il 12% dei lavoratori somministrati aveva una bassa qualifica professionale e ed era immigrato mentre il 5% era rappresentato da disabili e lavoratori senior.

Sebbene lo studio non abbia potuto individuare dei sondaggi che confrontano le percezioni, le motivazioni e l'esperienza dei lavoratori dei gruppi target rispetto alle altre categorie di lavoratori somministrati, appare chiaro che il lavoro tramite agenzia interinale costituisce molto spesso l'unico canale per entrare nel mercato del lavoro.

L'importante funzione di favorire l'inserimento nel mercato del lavoro delle fasce deboli si evince dalle numerose iniziative condotte dal settore delle agenzie di lavoro in somministrazione in modo unilaterale o nel quadro di progetti e programmi che coinvolgono attori pubblici e privati.

Segnatamente, rispetto ad alcune categorie specifiche come i disoccupati di lunga durata, i lavoratori senior – seppure in misura minore- e gli immigrati, le agenzie di lavoro in somministrazione svolgono un

ruolo viepiù importante nel proporre opportunità di lavoro, esperienza, sviluppo delle competenze professionali e prospettive di collocamento.

**Iniziativa Pubblico - privato ed iniziative condotte dalle aziende a favore dei lavoratori somministrati appartenenti ai vari gruppi target**

Paese	Iniziativa	Obiettivi, caratteristiche	Tipologia
FR	Progetto congiunto dell'agenzia privata per l'impiego e <i>Force Femmes</i>	– Aumentare le opportunità imprenditoriali per le donne over 45	Gestito dall'azienda
NL	Progetto dell'agenzia privata per l'impiego olandese	– Aiutare le donne più anziane a ritornare sul mercato del lavoro fornendo servizi per l'infanzia, opportunità di formazione, orari di lavoro flessibili; l'accento è posto su settori specifici	Gestito dall'azienda
GE	Progetto dell'agenzia privata per l'impiego per incoraggiare l'inserimento dei più anziani nel mercato del lavoro	– Over 50; misure di sostegno: selezione e formazione, tirocini; contratti di 18 mesi; 321 disoccupati inseriti	Gestito dall'azienda
NL	Progetti delle agenzie private per l'impiego incentrati sui disoccupati senior (over 50 e over 45)	– Fornire un sostegno per ritornare sul mercato del lavoro – Iniziative imprenditoriali condotte in stretta collaborazione con il servizio pubblico per l'impiego	Pubblico - privato
UK	Approccio/impegno congiunto di REC e Jobcentre Plus sulla diversità	– Collegato ad uno strumento on line per la diagnosi della diversità e il programma di certificazione "EQality Assured" (EQA) lanciato nel 2006 – Protocollo d'intesa relativo alla collaborazione sottoscritto nel 2001	Pubblico - privato
DE	Programma pilota basato sui giovani disoccupati a bassa qualifica professionale	– Progetto pilota congiunto svolto dal servizio pubblico per l'impiego e l'agenzia privata per il lavoro interinale; – Sostenere i giovani disoccupati mediante un orientamento individuale; formazione in classe e lavoro interinale	Pubblico - privato

Fonte: ricerche ed interviste proprie, 2012.

Le ricerche condotte su programmi rivolti alle fasce deboli mostrano che gli effetti positivi sulle prospettive di un lavoro stabile nel contesto delle agenzie di lavoro in somministrazione o sulla possibilità di avere un lavoro diretto, aumentano quando i programmi e le iniziative sono accompagnate da misure tese a migliorare il livello di istruzione, la formazione professionale e da misure di sostegno personalizzate.

*Fatti e risultati principali:*

1. Il lavoro tramite agenzie di lavoro in somministrazione è fondamentale nell'agevolare le transizioni degli individui appartenenti ai gruppi target
2. L'elevata percentuale di lavoratori interinali appartenenti ai gruppi target trova conferma nei 6 studi nazionali
3. In **Olanda**, in media il 31% dei lavoratori interinali nel 2008 apparteneva ai gruppi target
4. In **Germania**, i lavoratori interinali di origine straniera rappresentavano il 17,4% nel 2011, oltre il doppio della percentuale della manodopera straniera nel totale degli occupati.
5. Il ruolo delle agenzie di lavoro in somministrazione nell'agevolare l'inserimento dei gruppi target nel mercato del lavoro trova un'ulteriore conferma nelle numerose iniziative svolte dalle agenzie di lavoro in somministrazione sia unilateralmente che nel quadro di progetti pubblici-privati

5. IL RUOLO DELLE PARTI SOCIALI NEL FACILITARE LE TRANSIZIONI

Lo studio conferma che per conseguire il doppio obiettivo delle agenzie di lavoro in somministrazione in Europa – garantire una flessibilità esterna alle aziende, sostenere l'inserimento nel mercato del lavoro e le “*transizioni proficue*” (EMCO) – le parti sociali e il dialogo sociale assumono una rilevanza fondamentale.

Quanto detto trova un'illustrazione nella maggior parte degli studi nazionali relativi a paesi dove le parti sociali svolgono un ruolo importante nella regolamentazione del lavoro tramite agenzie di lavoro in somministrazione e nelle iniziative tese ad incoraggiare le transizioni sul mercato del lavoro attraverso la contrattazione collettiva, le iniziative congiunte, i programmi e le istituzioni.

I casi nazionali relativi all'Olanda, la Francia, il Belgio e l'Italia dimostrano che il dialogo sociale nel settore delle agenzie di lavoro in somministrazione in Europa non dovrebbe essere considerato uno strumento che sostituisce o rafforza le normative e i quadri giuridici. I fondi paritetici che forniscono un sostegno sociale, l'aumento delle attività formative e altre misure di accompagnamento travalicano l'ambito della normativa in quanto il loro obiettivo è quello di migliorare l'occupazione, il lavoro nonché le tutele dei lavoratori somministrati.

In particolare, i risultati dello studio e le prove empiriche relative agli effetti delle attività formative e di miglioramento delle competenze professionali svolte dalle parti sociali in Francia e in Olanda, ad esempio, dimostrano l'importanza di queste pratiche per sostenere le transizioni sul mercato del lavoro. In **Francia**, uno studio recente sui “*contratti di professionalizzazione*” o sul *Contratto delle agenzie di lavoro in somministrazione per lo sviluppo professionale (CDPI)* mostra che i programmi di formazione e di qualifica professionale hanno contribuito a ridurre il numero di lavoratori somministrati senza qualifica ed hanno avuto un impatto positivo sull'evoluzione del loro percorso professionale. In base allo studio, oltre il 70% dei partecipanti ritiene che il loro attuale lavoro è legato alla qualifica ottenuta grazie al sistema di apprendistato e più dell'80% afferma che le misure di formazione sono state utili per trovare l'attuale



occupazione<sup>16</sup>. In **Olanda**, i sondaggi condotti presso i lavoratori somministrati indicano che i fondi paritetici per la formazione hanno un impatto positivo sul “rafforzamento” e il “consolidamento” dei contratti di lavoro<sup>17</sup>.

Questi esempi mostrano che il dialogo sociale e la contrattazione collettiva generano un evidente valore aggiunto e forniscono un ulteriore sostegno ai fini dell’occupabilità, delle competenze professionali, della parità di trattamento, dell’accesso ai diritti e alle risorse delle aziende che ricorrono alla manodopera interinale e delle tutele. Tutto ciò oltre a compensare gli effetti del cambiamento del lavoro è teso a stimolare l’avanzamento di carriera e l’aumento dell’occupabilità.

Il **Regno Unito** si differenzia dai paesi soprammenzionati poiché il suo sistema di relazioni industriali è caratterizzato da una debole influenza del dialogo sociale e dal predominio della contrattazione di secondo livello.

In **Germania**, il dialogo sociale nel settore delle agenzie di lavoro in somministrazione si è concentrato essenzialmente sulla fissazione dei salari e delle retribuzioni.

I premi recentemente negoziati dalle organizzazioni di parte datoriale e sindacale nel settore delle agenzie di lavoro in somministrazione in particolari settori<sup>18</sup> rispecchiano l’impegno per lo sviluppo di quadri specifici e stabiliti in modo collettivo per le condizioni di lavoro e salariali.

#### *Fatti e risultati principali:*

1. Il ruolo delle parti sociali è cruciale nell’agevolare le transizioni, in quanto esse completano la normativa sulle agenzie di lavoro in somministrazione e sviluppano delle iniziative tese ad accrescere la qualità delle transizioni.
2. I fondi bilaterali sono essenziali per il miglioramento delle competenze dei lavoratori interinali e per migliorarne l’occupabilità
3. In Francia, l’80% dei lavoratori interinali afferma che le attività formative intraprese sono state utili per aiutarli a trovare l’attuale occupazione.
4. Le iniziative bilaterali sono importanti per migliorare le condizioni di lavoro degli interinali al fine di incoraggiare la loro evoluzione sul mercato del lavoro

<sup>16</sup> FAF.TT, Les effets de la formation sur l’insertion professionnelle des intérimaires, June 2010.

<sup>17</sup> STOOF, Annual report, 2010.

<sup>18</sup> I premi sono stati negoziati nel settore metalmeccanico ed elettrico, nel settore della chimica e della gomma plastica.

## COME RAFFORZARE IL RUOLO DI TRANSIZIONE DEL LAVORO TRAMITE LE AGENZIE DI LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE?

Lo studio conferma che il lavoro tramite agenzie di lavoro in somministrazione costituisce una modalità occupazionale che contribuisce alla fluidità del mercato del lavoro oltre a fornire ai disoccupati e ai gruppi target un canale di ingresso al mercato del lavoro.

Allo stesso tempo, la questione delle *“transizioni di qualità”* è più difficile da valutare in quanto dipende da molti fattori, tra i quali bisogna ricordare il quadro normativo delle agenzie di lavoro interinale, il contesto economico generale, i profili e le motivazioni dei lavoratori somministrati.

Tuttavia, un risultato importante che lo studio mette in risalto è che il dialogo sociale e le pratiche delle parti sociali (soprattutto le pratiche congiunte) sono fondamentali per trasformare le transizioni numeriche in *“transizioni di qualità”*, ad esempio creando situazioni o contesti nei quali le agenzie di lavoro in somministrazione offrono un canale per entrare nel mercato del lavoro e al contempo svolgono un ruolo di trampolino per agevolare le transizioni tese a migliorare il percorso di carriera. Tale base logica si rispecchia nella creazione di enti bilaterali, di fondi per la formazione e il miglioramento delle competenze professionali dei lavoratori somministrati nonché nelle iniziative tese a migliorare le tutele.

Al fine di ottimizzare il ruolo delle agenzie di lavoro in somministrazione nel facilitare le transizioni sul mercato del lavoro, Eurociett e UNI Europa, le parti sociali del settore delle agenzie di lavoro in somministrazione, hanno presentato delle raccomandazioni congiunte ai politici nazionali ed europei.