



Il lavoro interinale nell'Unione europea

Sintesi

Negli ultimi dieci anni il tema della flessibilità del lavoro e del mercato del lavoro è stato ampiamente discusso dagli operatori economici e dai responsabili delle politiche sociali. Questo opuscolo si basa sulla ricerca svolta nel campo del lavoro interinale nei 15 Stati membri dell'Unione europea dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, *Temporary agency work in the European Union (Il lavoro interinale nell'Unione europea)*. In esso vengono evidenziate alcune delle principali tendenze che si manifestano in questa tipologia di occupazione sottolineando le problematiche e le sfide che emergono per ciascuno Stato membro e per l'Unione europea nel suo complesso.

Risultati principali

- Il lavoro interinale è la forma di impiego atipica che è cresciuta più rapidamente nell'Unione europea durante gli anni '90. Nella maggior parte degli Stati membri, la percentuale di lavoro interinale è raddoppiata, mentre in Danimarca, Spagna, Italia e Svezia è addirittura quintuplicata.
- Nell'UE lavora per agenzie di lavoro interinale un numero di lavoratori compreso tra 1,8 e 2,1 milioni, ossia 1,2 %-1,4 % delle persone occupate. Si calcola che ogni anno siano impiegate da un'agenzia di lavoro interinale circa 6 milioni di persone.
- Il tasso di lavoro interinale varia da uno Stato membro all'altro. Tre paesi (Paesi Bassi, Francia e Regno Unito) rappresentano circa il 70 % del numero totale dell'UE. La Francia conta il numero più elevato di questa categoria di lavoratori (623 000), mentre i Paesi Bassi registrano la proporzione più elevata di forza lavoro nel settore del lavoro interinale (4 %).
- Il lavoro interinale registra la massima concentrazione tra i componenti più giovani della forza lavoro, infatti i giovani sotto i 25 anni rappresentano una percentuale compresa tra il 20 % e il 50 % del totale dei lavoratori interinali. Tuttavia, alcuni dati sembrano suggerire che il profilo anagrafico dei lavoratori interinali stia invecchiando.
- Fatta eccezione per i tre Stati membri scandinavi, la maggior parte dei lavoratori interinali è composta da uomini. Ciò è principalmente dovuto al fatto che gran parte del lavoro di questo tipo si registra soprattutto nel settore industriale e in quello dell'edilizia.
- Benché, in teoria, il lavoro interinale abbia dei vantaggi da offrire rispetto ad altri contratti atipici, nella pratica questo genere di impiego sembra essere ancora meno sicuro, per esempio, rispetto ai contratti a tempo determinato.
- Nonostante il principio legale in vigore in numerosi Stati membri, secondo il quale i lavoratori interinali devono ricevere pari trattamento rispetto agli altri lavoratori delle imprese utenti, alcuni dati evidenziano retribuzioni inferiori per lavori simili e l'elusione dei requisiti di legge in materia di retribuzioni e orari di lavoro.



Definizione di lavoro interinale

Il lavoro interinale combina elementi di contratti commerciali e di contratti d'impiego e inserisce una terza parte (l'agenzia) all'interno di un rapporto tradizionalmente bilaterale. Il lavoro interinale si può definire nel modo seguente: il *lavoratore interinale* viene assunto dall'*agenzia di lavoro interinale* e successivamente, attraverso un contratto commerciale, viene concesso «in affitto» per l'effettuazione di incarichi di lavoro presso l'*impresa utente*. Questa è una definizione di lavoro interinale valida nella maggior parte degli Stati membri, fatta eccezione per l'Irlanda e il Regno Unito, dove lo *status* contrattuale dei lavoratori interinali risulta spesso poco chiaro.

Regolamentazione e contrattazione collettiva

Vi sono due modi per regolamentare il lavoro interinale: la regolamentazione del settore e la regolamentazione dei contratti e degli incarichi attraverso il diritto del lavoro. Il settore è regolamentato prevalentemente mediante procedure di concessione di licenze e di monitoraggio e alcuni paesi limitano l'ambito delle attività delle agenzie mediante, per esempio, il divieto di fornire servizi di selezione del personale. Nella maggior parte dei paesi, la regolamentazione basata sul diritto del lavoro regola principalmente gli incarichi presso le imprese utenti piuttosto che il contratto di impiego. Questo si riscontra in Belgio, Francia, Germania, Italia, Lussemburgo, Portogallo e Spagna. I Paesi Bassi adottano un modello diverso caratterizzato da scarsa regolamentazione del settore ma anche dall'aumento della sicurezza del posto di lavoro in proporzione al tempo trascorso presso le agenzie.

Tabella 1 — Lavoro interinale nell'UE, 1999

	Numero lavoratori interinali	Occupazione interinale (in %)
Austria	24 277	0,7
Belgio	62 661	1,6
Danimarca	18 639	0,7
Finlandia	15 000	0,6
Francia	623 000	2,7
Germania	243 000	0,7
Grecia	0	0,0
Irlanda	9 000	0,6
Italia	31 000	0,2
Lussemburgo	6 065	3,5
Paesi Bassi	305 000	4,0
Portogallo	45 000	1,0
Spagna	109 000	0,8
Svezia	32 000	0,8
Regno Unito	557 000	2,1
Totale UE	2 080 642	1,4

Fonti: Rapporti nazionali e CIETT (2000).

Nel Regno Unito e in Irlanda prevale una diversa concezione del lavoro interinale. Per esempio, nel Regno Unito, coloro che sono impegnati in quello che di norma viene definito come lavoro interinale possono essere considerati come occupati presso l'impresa utente o addirittura come lavoratori

autonomi. Il Regno Unito e l'Irlanda sono dotati di scarse normative specifiche per la regolamentazione del lavoro interinale, tuttavia numerose leggi contengono disposizioni speciali per i lavoratori interinali come, per esempio, le norme riguardanti gli orari di lavoro nel Regno Unito e i licenziamenti iniqui in Irlanda. I paesi scandinavi (Danimarca, Finlandia e Svezia) sono praticamente sprovvisti di forme di regolamentazione specifiche. La mancanza di norme specifiche significa che il lavoro interinale non è una forma di occupazione distinta e che deve risultare conforme alle norme generali del diritto del lavoro. L'Austria è dotata di normative liberali per il settore simili a quelle della Scandinavia. Tuttavia, normative specifiche definiscono il lavoro interinale come una forma di impiego specifica. In Grecia, il lavoro interinale è proibito.

Dato che il lavoro interinale comporta naturalmente frequenti cambiamenti del luogo di lavoro, spesso a cadenza quotidiana, è difficile garantire diritti di rappresentanza collettiva ai lavoratori interinali. Inoltre, la duplicità della figura del datore di lavoro tende a complicare ulteriormente la situazione. Per queste ragioni, pertanto, la contrattazione collettiva risulta relativamente poco sviluppata nella maggior parte dei paesi. Vi sono, tuttavia, due importanti eccezioni, i Paesi Bassi e la Svezia.

Le ragioni della crescita del settore

Benché alcuni lavoratori dicano di preferire il lavoro interinale, è ampiamente dimostrato che la maggioranza è di parere opposto. La spinta alla crescita del settore nasce dalla domanda espressa dalle imprese per questa tipologia di lavoro e dalla capacità di fornirlo da parte delle agenzie. Vi sono valide ragioni per supporre che il lavoro interinale sia uno strumento molto efficiente per organizzare attività economiche di vario tipo, sia dal punto di vista delle imprese sia da quello macroeconomico. Le ragioni principali sono le seguenti:

- le agenzie di lavoro interinale gestiscono un portafoglio di opportunità di impiego. Le opportunità sono offerte da numerose imprese impegnate in settori economici diversi e questo, a sua volta, aumenta il potenziale dell'agenzia in relazione all'assunzione di rischi maggiori rispetto agli altri datori di lavoro;
- il lavoro interinale garantisce alle imprese un più elevato grado di flessibilità numerica degli organici rispetto alla quasi totalità delle forme di contratto di impiego;
- il lavoro interinale fornisce la possibilità di ottenere maggiore efficienza nell'abbinamento dei lavoratori alle rispettive mansioni (job matching) durante il periodo di collocamento;
- le agenzie di lavoro interinale offrono all'impresa utente la possibilità di esternalizzare la funzione del reclutamento.

La tabella 2 mostra i dati provenienti da un sondaggio europeo realizzato dalla CIETT ⁽¹⁾ (2000) che ha evidenziato come la maggior parte delle imprese che si sono rivolte a queste agenzie lo abbiano fatto per sostituire dipendenti a tempo indeterminato (27 %). Altre ragioni importanti che sono emerse sono le fluttuazioni stagionali (23 %) e i picchi imprevisti della domanda di lavoro (21 %).

⁽¹⁾ La CIETT (Confédération internationale des entreprises de travail temporaire) è la confederazione internazionale delle agenzie di lavoro interinale.

Condizioni di lavoro

Due caratteristiche specifiche del lavoro interinale potrebbero essere alla base delle condizioni di lavoro carenti spesso affrontate da questi lavoratori: le frequenti variazioni del posto di lavoro presso le imprese e la duplicità della funzione di datore di lavoro.

Tabella 2 — Ragioni del ricorso al lavoro interinale

Sostituzioni dipendenti in congedo	27
Fluttuazioni stagionali	24
Picchi imprevisti	21
Selezione personale	11
Crescita incerta	9
Funzioni specializzate	4
Effettuare lavoro regolare per un'altra ragione	3
Effettuare lavoro regolare a costi più bassi	1
Totale	100

Fonte: CIETT (2000).

NB: Risposte ponderate. Basato su interviste effettuate dalla CIETT nel 1999 con 500 clienti di agenzie di lavoro interinale in Francia, Germania, Paesi Bassi, Spagna e Regno Unito.

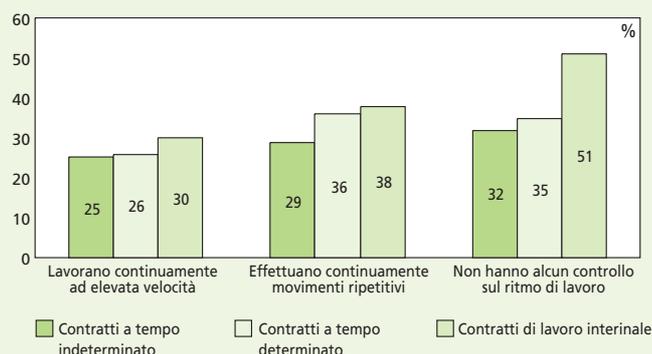
Insicurezza del lavoro

Il lavoro interinale non comporta necessariamente insicurezza del lavoro perché può anche essere svolto con un contratto a tempo indeterminato. Tuttavia, i fatti, la volatilità dei cicli delle imprese e la durata dei contratti fanno pensare che il lavoro interinale, nella maggior parte degli Stati membri, sia più frequentemente associato all'insicurezza del lavoro piuttosto che, per esempio, al lavoro su un contratto a tempo determinato; questo spiega l'impatto negativo riscontrato dalle ricerche precedenti. In Francia, un incarico medio ha una durata di circa due settimane. In Germania, i due terzi degli incarichi hanno una durata inferiore a tre mesi e in Austria poco meno della metà degli incarichi ha una durata inferiore e tre mesi.

Rischi in materia di salute e sicurezza

In nessun caso le difficoltà legate alla duplicità della funzione di datore di lavoro e ai rapidi cambiamenti del posto di lavoro si combinano per generare effetti così potenzialmente problematici come nel caso delle questioni di salute e sicurezza sul posto di lavoro. Vi sono molti elementi aneddotici a sostegno delle condizioni carenti del lavoro interinale, ma è molto più difficile trovare prove concrete. Tuttavia, le statistiche descrittive delle condizioni del lavoro interinale mostrano che in alcuni paesi il lavoro interinale è associato a condizioni di lavoro notevolmente più carenti (incidenti e rischi per la salute) rispetto alle altre forme di

Grafico 1 — Condizioni di lavoro, in base allo status occupazionale



impiego. La ricerca ha dimostrato che questo è vero in Belgio e in Francia. Differenze significativamente più piccole tra il lavoro interinale e le altre forme di impiego sono state riscontrate nel Regno Unito e nei Paesi Bassi. I dati più precisi si trovano nella terza indagine europea sulle condizioni di lavoro, svolta dalla Fondazione nel 2000. Rispetto al lavoro basato su contratti di impiego a tempo indeterminato e a tempo determinato, il lavoro interinale registra i dati peggiori in riferimento a una serie di indicatori delle condizioni di lavoro. I risultati dell'indagine sugli indicatori dell'intensità del lavoro sono presentati nel grafico 1.

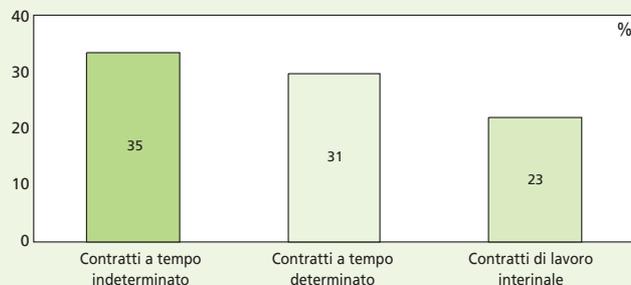
Autonomia sul lavoro e orari di lavoro

Alcuni dati, anche di natura descrittiva, dimostrano la carenza di autonomia tra i lavoratori interinali in relazione all'orario di lavoro e alle mansioni. In questo settore i lavoratori interinali francesi evidenziano i livelli di autonomia più bassi rispetto a tutti gli altri Stati membri. La terza indagine europea sulle condizioni del lavoro mostra come i lavoratori interinali si collocano a livelli più bassi, in relazione a questi aspetti, rispetto ai lavoratori soggetti ad altre tipologie di contratto di impiego. L'indagine inoltre sottolinea come i lavoratori interinali abbiano orari di lavoro più brevi, facciano più turni, abbiano a disposizione meno tempo per svolgere le proprie mansioni e siano complessivamente meno soddisfatti delle condizioni di lavoro rispetto agli altri lavoratori. Per aggiungere una nota positiva, l'indagine ha dimostrato come i lavoratori interinali siano meno inclini, rispetto agli altri lavoratori, a considerare a rischio la propria salute o a segnalare problemi di salute. Alcuni dati dimostrano che il lavoro interinale può garantire flessibilità degli orari di lavoro in base alle preferenze dei lavoratori.

Formazione

I lavoratori interinali hanno minori opportunità di formazione rispetto agli altri lavoratori. Mentre la ricerca dimostra come nonostante i datori di lavoro finanzino alcune iniziative di formazione destinate a questi lavoratori, si tratti comunque di iniziative limitate rispetto alle attività di formazione destinate agli altri dipendenti. Le ricerche effettuate nell'ambito della Terza indagine europea della Fondazione sulle condizioni di lavoro dimostrano che i lavoratori interinali beneficiano dei livelli di formazione più bassi rispetto a tutti gli altri gruppi (cfr. grafico 2).

Grafico 2 — Dipendenti che hanno seguito corsi di formazione pagati o svolti dalla loro impresa nell'arco degli ultimi 12 mesi



Retribuzione

Prima di fare cenno alle conseguenze negative, è opportuno sottolineare come il lavoro interinale possa a volte garantire retribuzioni e condizioni, presso le imprese in esame, migliori di quelle offerte dai contratti collettivi. In Danimarca e Svezia alcuni dati evidenziano casi di retribuzioni più elevate per le

infermiere dipendenti dalle agenzie nonostante questo, almeno per quanto riguarda la Svezia, sia stato una conseguenza delle carenze di personale registrate nel settore sanitario. Inoltre, negli Stati membri vi sono altri esempi di lavoratori interinali collocati nella fascia retributiva più elevata che hanno beneficiato di migliori retribuzioni e condizioni lavorative.

Tuttavia, per quanto riguarda i lavoratori interinali, molti dati evidenziano l'elusione degli standard occupazionali in materia di retribuzione e di norme sugli orari di lavoro, e altri dati dimostrano la presenza di abusi e illeciti. Questo è particolarmente vero per le retribuzioni, la principale causa di lamentele da parte dei lavoratori interinali (nonostante questo non risulti vero per tutti i lavoratori). Nonostante il principio legale in vigore in numerosi Stati membri secondo il quale i lavoratori interinali dovrebbero ricevere pari trattamento rispetto ai lavoratori impiegati presso l'impresa utente, alcuni dati evidenziano retribuzioni inferiori per lavori simili e, in alcuni casi, retribuzioni estremamente basse. Una questione fondamentale, che non ha potuto essere documentata a fondo, è quella delle retribuzioni diverse dai salari, come nel caso dei bonus e delle indennità previdenziali. Se i lavoratori interinali non ricevono tali retribuzioni, si troveranno a guadagnare significativamente meno rispetto ai lavoratori paragonabili della medesima impresa.

Un «passaggio obbligato» verso l'impiego regolare?

Durante gli anni '90, le agenzie interinali hanno iniziato a essere utilizzate come uno strumento attivo per le politiche finalizzate al mercato del lavoro, in particolar modo come mezzi per integrare i gruppi marginali, come i disoccupati di lungo termine, i beneficiari delle indennità previdenziali, gli anziani e le minoranze etniche nella forza lavoro. Tuttavia, non è ancora stata fatta una valutazione di questi progetti in termini della loro efficienza come misure di politica economica finalizzate al mercato del lavoro.

I dati disponibili suggeriscono che circa i due terzi dei lavoratori interinali che si presentano alle agenzie provengono da un altro impiego. Solo una minoranza dei lavoratori reclutati risultava disoccupata o altrimenti non appartenente alla forza lavoro. Circa il 50 % di coloro che lasciano l'agenzia trova un impiego diretto e circa il 30 % ottiene un posto di lavoro all'interno dell'impresa utente.

Conclusione

Una delle questioni principali relative a tutte le forme di lavoro temporaneo è rappresentata dal conflitto apparente tra la flessibilità per i datori di lavoro e la sicurezza dell'impiego per i lavoratori. La questione può essere in parte risolta con il lavoro interinale fornendo al lavoratore un contratto di impiego a tempo indeterminato con l'agenzia e incarichi flessibili presso l'impresa utente. Tuttavia, è importante ricordare che l'insicurezza legata alla volatilità dei cicli economici rimane invariata e che, attualmente, il lavoro interinale, in pratica, sembra avere caratteristiche di precarietà maggiori rispetto, per esempio, ai contratti a tempo determinato.

Se il mantenimento degli standard in termini di retribuzione e condizioni di lavoro presso l'impresa utente rappresenta la preoccupazione principale, questo risultato può essere ottenuto in modi diversi. Una soluzione ideale sarebbe di garantire parità di trattamento per tutti: parità di trattamento in termini di diritto societario per il settore delle agenzie di lavoro interinale, che consenta loro di perseguire le opportunità di profitto che potrebbero beneficiare non solo al settore stesso, ma anche alle imprese utenti e all'economia nel suo complesso; e parità di trattamento per i lavoratori interinali riguardo al loro status occupazionale in termini di diritto del lavoro, garantendo ad essi il medesimo livello di tutela del lavoro previsto per gli altri dipendenti. L'elemento finale di questo pacchetto ideale di politiche integrate sarebbe la garanzia dell'integrità degli standard presso le imprese utenti attraverso la garanzia di parità di trattamento per i lavoratori interinali in termini di retribuzione e condizioni di lavoro rispetto agli altri lavoratori dell'impresa.

Questo opuscolo è stato redatto da Donald Storrie, direttore del Centre for European Labour Market Studies, Svezia, e Ola Persson, responsabile ricerche presso la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.

ULTERIORI INFORMAZIONI

Le informazioni riguardanti il rapporto, *Temporary agency work in the European Union* (di Donald Storrie) sono disponibili presso il sito web della Fondazione al seguente indirizzo: www.eurofound.ie/working/tempagency_bk.htm. Per ulteriori informazioni in materia, si prega di contattare John Hurley, Information Liaison Officer, Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, tel. (353-1) 204 32 09, e-mail: joh@eurofound.eu.int.

Copyright: Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. Riproduzione autorizzata con citazione della fonte ed invio di una copia alla Fondazione.

Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlanda

Tel. (353-1) 204 31 00 – Fax (353-1) 282 42 09 / 282 64 56 – E-mail: postmaster@eurofound.eu.int – Website: www.eurofound.eu.int

EF/02/47/IT



UFFICIO DELLE PUBBLICAZIONI UFFICIALI
DELLE COMUNITÀ EUROPEE

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0199-4



9 789289 701990