

**The Collective Bargaining and Representativeness of temporary workers in Europe.
*Development and reinforcement of Industrial Relations Systems in response to changes
in the European labour market***

**La contrattazione collettiva e la rappresentanza dei lavoratori temporanei in Europa.
*Sviluppo e rafforzamento dei sistemi di relazioni industriali in risposta ai cambiamenti
del mercato del lavoro europeo***

VS/2014/0543

Rapporto finale: Panoramica e indicazioni per le lineeguida



The Collective Bargaining and Representativeness of temporary workers in Europe. Development and reinforcement of Industrial Relations Systems in response to changes in the European labour market – (La contrattazione collettiva e la rappresentanza dei lavoratori temporanei in Europa. Sviluppo e rafforzamento dei sistemi di relazioni industriali in risposta ai cambiamenti del mercato del lavoro europeo) VS/2014/0543, è stato realizzato tra il 2015 e 2016 e coordinato dal CESOS srl Impresa Sociale (Italy) per conto della Commissione Europea - DG Occupazione, affari sociali e inclusione. Il progetto è stato portato avanti da prestigiose università della Germania, Italia, Portogallo e Spagna e dal più rappresentativo sindacato della Repubblica di Macedonia.

La ricerca è stata realizzata da



CESOS Srl Impresa Sociale – Centro di Studi Sociali Economici e Sindacali

(Capofila)
Vilma Rinolfi (PM)
Flavia Pace
Sofia Sanz Alonso



CCM Federation of Trade Unions of Macedonia

Lidija Naskovska
Zhivko Mitrevski



Europa Universitat Viadrina – Frankfurt (ODER)

Jens Lowitzsch
Gyula Kocsis
Elhadj Abdoulaye Séne



Università di Milano

Roberto Pedersini
Massimo Pallini
Stefano Guadagno
Diego Coletto



DINAMIA'CET Centro de Estudos Sobre a Mudança Socioeconómica

Paulo Marques Alves
Maria da Paz Campos Lima
Lidia Fernandes



QUIT, (Sociological Research Centre on Everyday Life and Work) – Universitat Autònoma de Barcelona

Antonio Martin Artiles
Oscar Molina Romo
Alejandro Godino



Ogni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro ed alla protezione contro la disoccupazione.

Ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto ad eguale retribuzione per eguale lavoro.

Ogni individuo che lavora ha diritto ad una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri a lui stesso e alla sua famiglia una esistenza conforme alla dignità umana ed integrata, se necessario, da altri mezzi di protezione sociale.

Ogni individuo ha diritto di fondare dei sindacati e di aderirvi per la difesa dei propri interessi.

Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (Art.23, 1948)

Il rapporto è costituito da tre sezioni.

La prima sintetizza i risultati della ricerca desk, dove i partner del progetto hanno raccolto alcuni dati statistici incentrati su:

- il recepimento della Direttiva del Consiglio 1999/70/EC del giugno 1999 negli Stati Membri dell'Unione Europea;
- la definizione di lavoratori temporanei e il contesto attuale e normativo del lavoro temporaneo nei paesi partner del progetto;
- la contrattazione collettiva e la rappresentanza dei lavoratori temporanei nei paesi partner.

I risultati di questa fase del progetto sono stati collocati in sette griglie: cinque riguardanti i paesi coinvolti nel progetto e due relative all'UE-28. I dati tratti da fonti europee e nazionali sono inclusi nelle tabelle riepilogative allegate a questo rapporto.

La seconda sezione del rapporto presenta i risultati della ricerca sul campo del progetto. In questa fase, i partner hanno coinvolto i rappresentanti sindacali, sia delle principali federazioni di settore dove è più alta l'incidenza di lavoratori temporanei (al fine di avere un punto di vista settoriale) sia delle principali confederazioni (al fine di avere un punto di vista intersettoriale). Sono stati coinvolti, inoltre, anche i rappresentanti di diverse organizzazioni datoriali.

Questa seconda fase della ricerca aveva la finalità di individuare alcune linee-guida e fornire un quadro più definito sulla rappresentanza e sulla contrattazione collettiva per i lavoratori temporanei, sulle buone pratiche presenti nei paesi coinvolti nel progetto e raccogliere alcune proposte avanzate dagli attori sociali che hanno partecipato ai focus group locali.

La terza sezione del rapporto raccoglie le conclusioni dei partner del progetto, nelle quali si evidenziano alcuni aspetti rilevanti della ricerca. L'obiettivo di questa sezione è di fornire degli spunti al dibattito tra gli attori sociali europei sui temi della protezione e della rappresentanza dei lavoratori temporanei.

INDICE

PRIMA SEZIONE	5
Risultati della ricerca desk	5
1.1 Area d'indagine.....	5
1.2 Dinamiche del lavoro temporaneo nel tempo (2008-2014).....	5
1.3 Contratti di lavoro temporanei.....	16
1.4 Rappresentanza e contrattazione collettiva per i lavoratori temporanei.....	16
1.5 Contrattazione collettiva e rappresentanza dei lavoratori temporanei a livello europeo e nei Paesi Membri non coinvolti nel progetto	17
SECONDA SEZIONE	19
Risultati dei focus group	19
2.1 Area d'indagine.....	19
2.2 Ostacoli alla rappresentanza dei lavoratori temporanei	20
2.3 Il problema del falso lavoro autonomo.....	21
2.4 Copertura e limiti della contrattazione collettiva per i lavoratori temporanei.....	22
2.5 Azione collettiva	23
2.6 Buone pratiche	24
2.6.1 Buone pratiche sulla rappresentanza dei lavoratori temporanei	24
2.6.2 Buone pratiche di azioni collettive.....	25
2.6.3 Buone pratiche sulla contrattazione collettiva	25
2.7 Proposte dei partecipanti ai focus group	26
TERZA SEZIONE.....	29
Conclusioni e indicazioni per le linee guida	29
3.1 Il concetto di lavoro temporaneo	29
3.2 Precarietà e condizioni socio-lavorative.....	29
3.3 Rappresentanza	30
3.4 Contrattazione collettiva e azioni collettive	31
3.5 Follow-up.....	31

PRIMA SEZIONE

Risultati della ricerca desk

1.1 Area d'indagine

L'analisi quantitativa presentata in questa sezione fornisce una panoramica sul lavoro temporaneo in base ai dati Eurostat – Indagine sulle Forze di lavoro, nonché un'analisi basata sugli accordi collettivi.

Questa prima parte di ricerca è stata realizzata considerando la definizione che Eurostat adotta per lavoro temporaneo: un “lavoro sotto contratto a tempo determinato, opposto ad un lavoro permanente in cui non vi è alcuna data di scadenza. Un impiego può essere considerato occupazione temporanea (e il suo titolare un dipendente a tempo determinato) se entrambi, datore di lavoro e lavoratore, concordano sul fatto che il termine è definito da regole oggettive (di solito scritte in un contratto di lavoro di durata limitata). Queste regole possono essere una data specifica, il termine di un compito o il rientro del dipendente che è stato sostituito temporaneamente (ad es. lavoratori stagionali, persone assunte inizialmente da parte un'agenzia o per sostituzione e poi assunti da una terza parte per svolgere un compito specifico - a meno che non ci sia un contratto di lavoro scritto di durata illimitata, lavoratori con contratti di formazione specifici, ecc) ”.

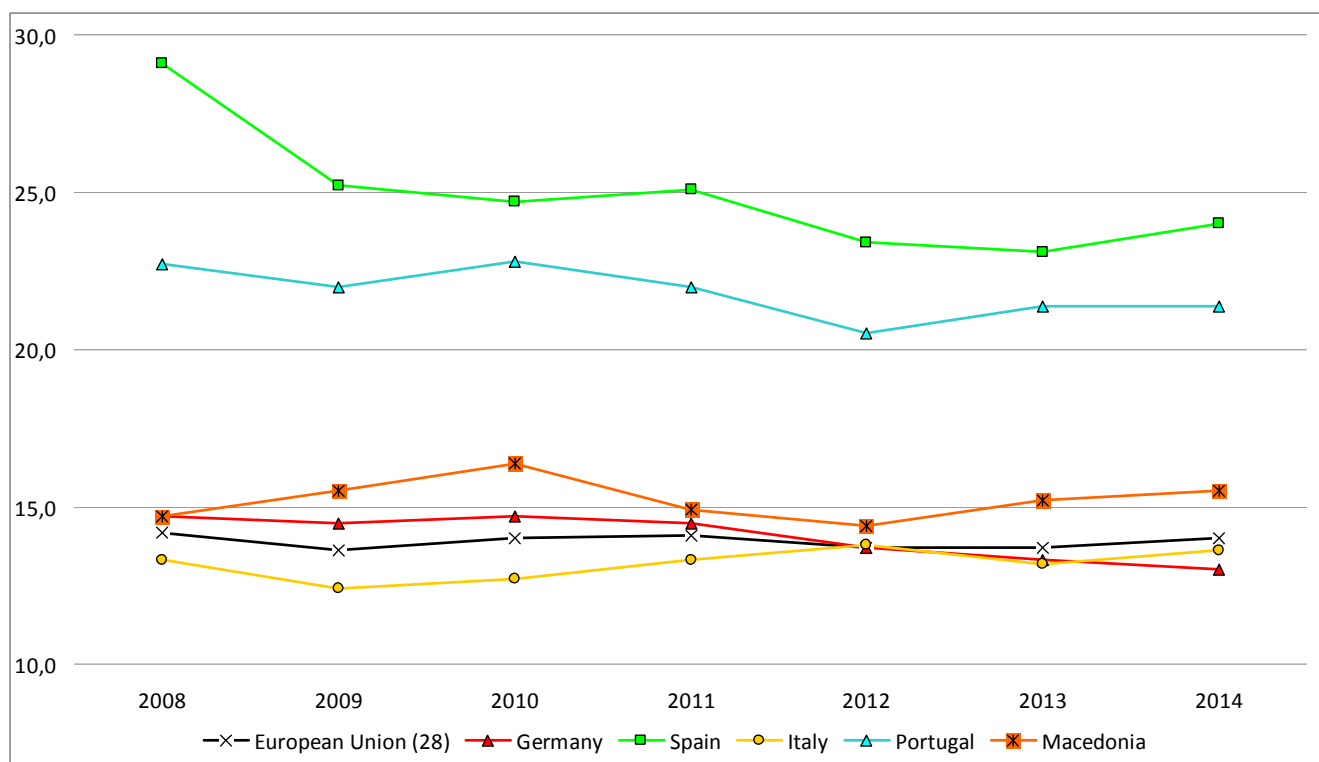
Nonostante la definizione Eurostat, nella seconda fase di ricerca, descritta nella seconda parte di questo rapporto, l'analisi è stata estesa ad altre figure di lavoratori. L'analisi qualitativa, infatti, basata sui focus group, ha preso in considerazione anche quei casi di “falso” lavoro autonomo e “falsa” libera professione, dove contratti di prestazione di servizi (ufficialmente contratti per lavoratori autonomi) vengono utilizzati per mascherare rapporti di lavoro subordinato al fine, essenzialmente, di ridurre i costi del lavoro ed evitare oneri sociali (si veda il paragrafo 2.1).

1.2 Dinamiche del lavoro temporaneo nel tempo (2008-2014)

Nel 2014, i dipendenti a tempo determinato erano il 14% del totale dei dipendenti nell'EU-28, un dato in leggera flessione (-0,1%) rispetto al 2008, ma più alto rispetto al 2013 (+ 0,3%). Percentuali simili sui lavoratori temporanei nel 2014 si trovano nell'ex Repubblica Yugoslava di Macedonia¹ (15,5%), nella Germania (13,6%) e in Italia (13,6%), mentre in Portogallo e Spagna troviamo percentuali molto più elevate (rispettivamente 21,4% e 24%) (Figura 1).

¹ Nel testo a seguire, per brevità, l'ex Repubblica Yugoslava di Macedonia sarà chiamata Macedonia.

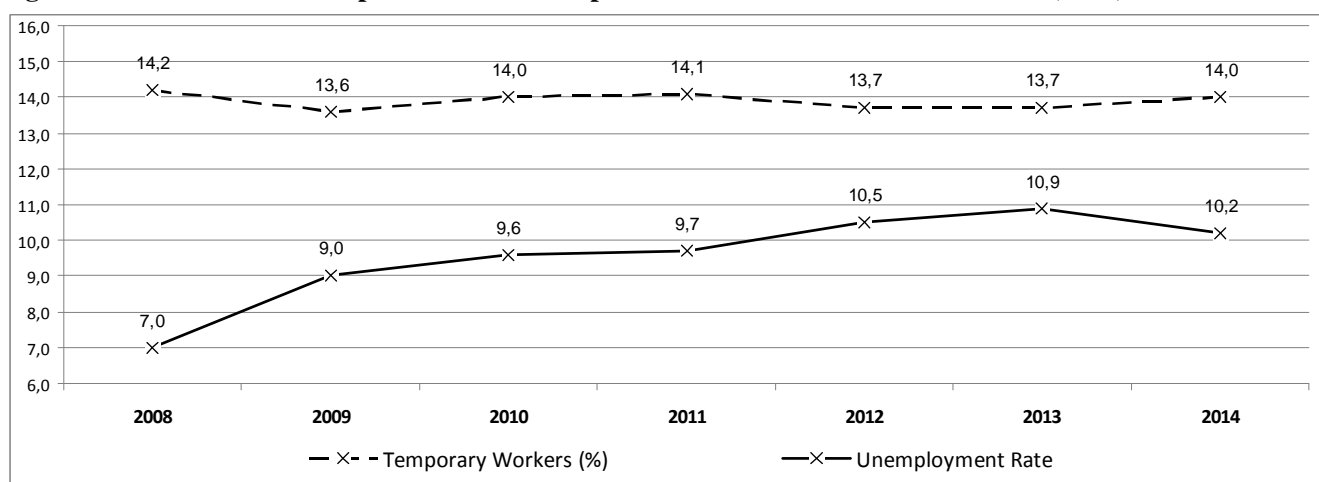
Figura 1: Dipendenti temporanei tra il 2008 e il 2014 sul totale dei lavoratori dipendenti (in %)



Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro

Comparando i dati sulla disoccupazione con il lavoro temporaneo nell'UE28, i trend appaiono molto diversi. Mentre la disoccupazione cresceva tra il 2008 e il 2013 (+3.9%), nel medesimo periodo il tasso di lavoro temporaneo rimaneva più o meno stabile. Tuttavia, tra il 2013 e il 2014, mentre la disoccupazione diminuiva, il lavoro temporaneo cresceva (Figura 2).

Figura 2: Tassi di Lavoro temporaneo vs. disoccupazione nell'UE28 tra il 2008 e il 2014 (in %)



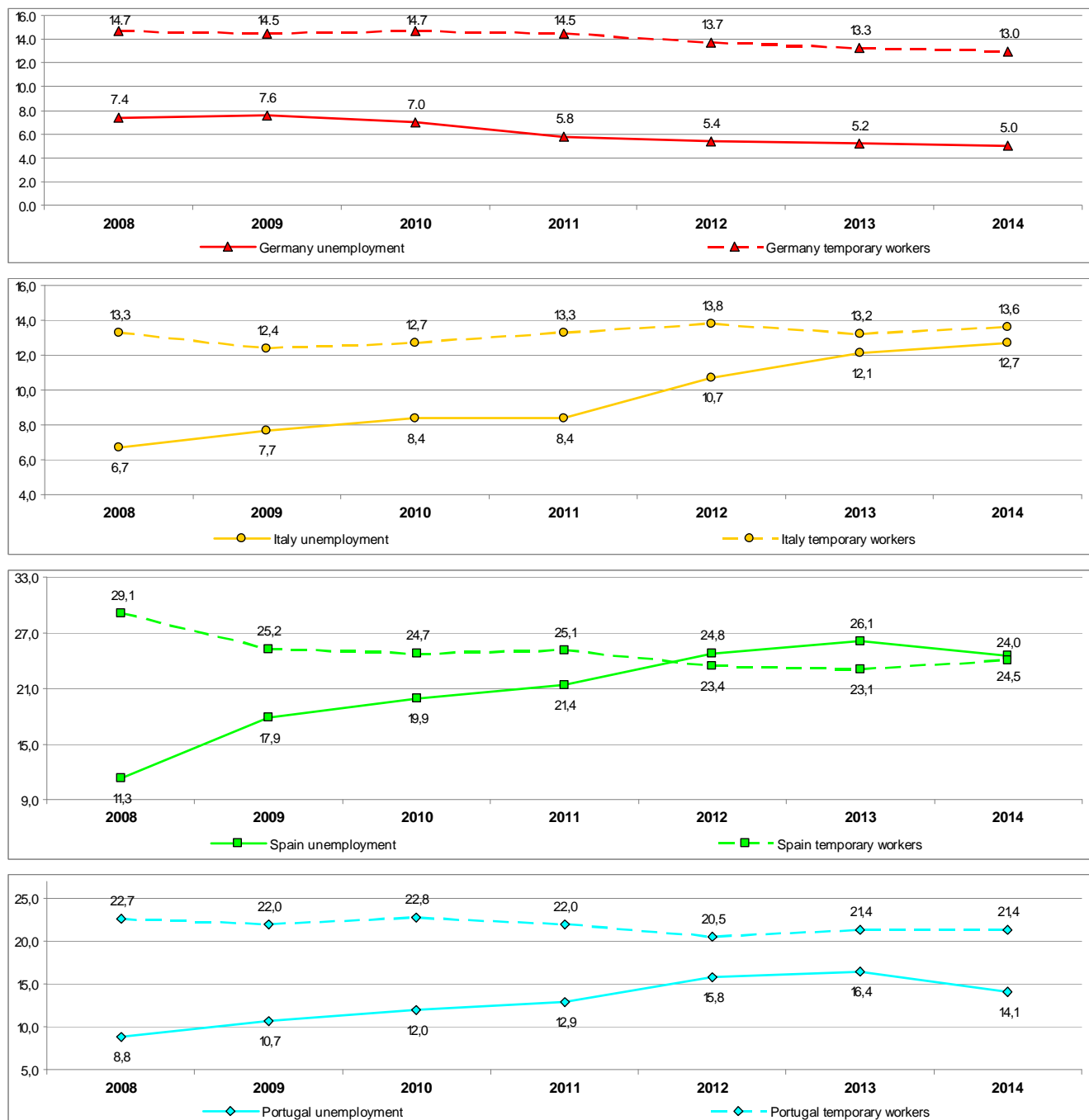
Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro

Questi dati suggeriscono che la diminuzione della disoccupazione nell'UE 28 tra il 2013 e il 2014 (-0,7%) potrebbe essere in parte dovuta ad un aumento di lavoro temporaneo nello stesso periodo.

I trend della disoccupazione e del lavoro temporaneo sono molto diversi tra i paesi coinvolti nel progetto. Purtroppo, non è possibile presentare tale analisi per la Macedonia, perché non sono disponibili dati Eurostat sulla disoccupazione in questo paese.

Analizzando paese per paese (Figura 3), è possibile vedere come in Germania la situazione sia differente rispetto agli altri paesi coinvolti nel progetto. Qui, infatti, sia la disoccupazione sia il lavoro temporaneo diminuiscono nel tempo. Tuttavia, anche se questi dati sembrerebbero incoraggianti a prima vista, in realtà nascondono uno sviluppo preoccupante di "finto" o "falso" lavoro autonomo, non contemplato nella definizione Eurostat di lavoro temporaneo e nei relativi dati statistici.

Figura 3: Tassi di lavoro temporaneo vs. disoccupazione tra il 2008 e il 2014 per paese (in %)



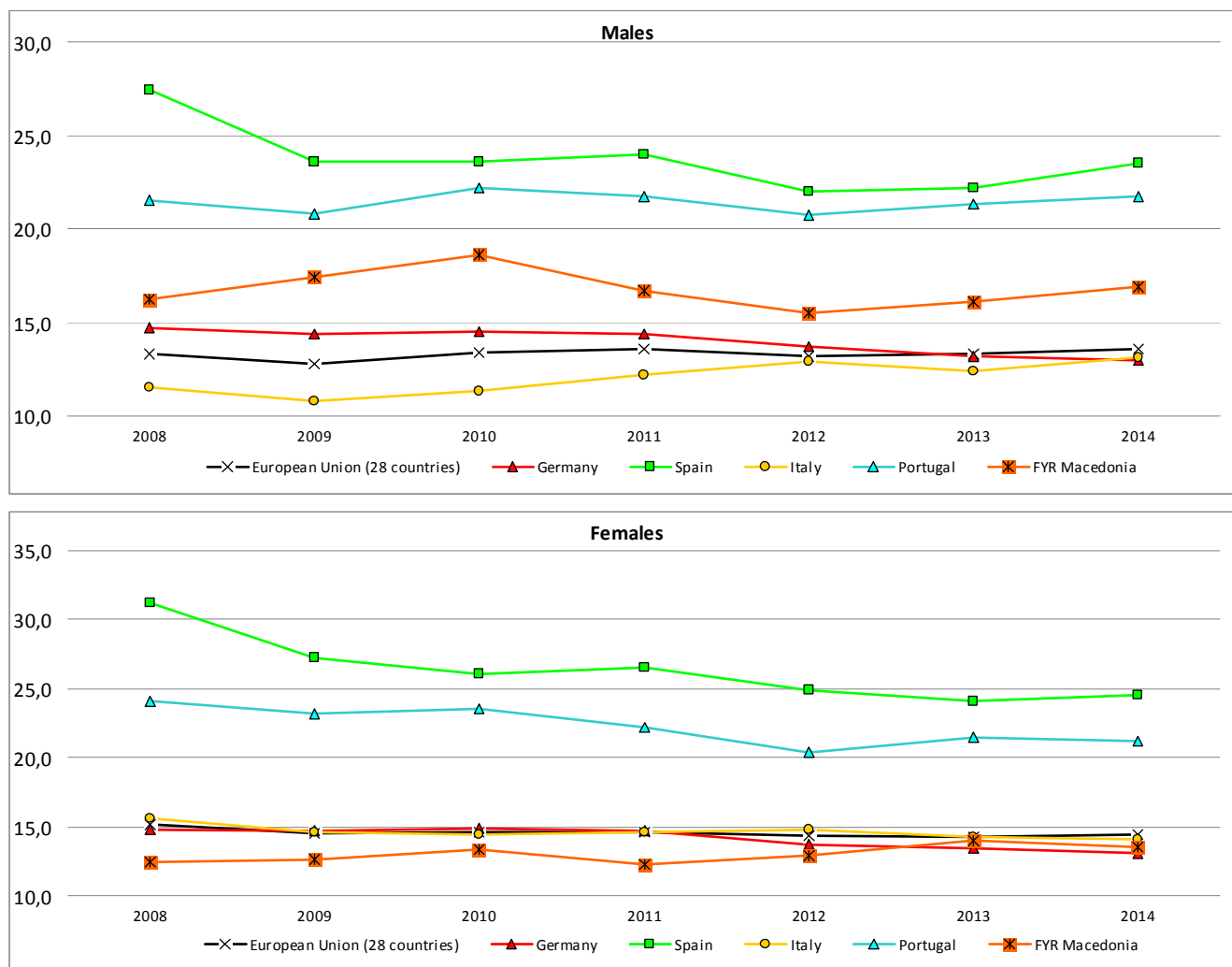
Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro

Una differente situazione è presente in Spagna e Portogallo, dove la riduzione del lavoro temporaneo corrisponde all'aumento della disoccupazione e viceversa. Questi dati suggeriscono che in questi due paesi la diminuzione dell'incidenza di lavoro temporaneo potrebbe essere collegata alla generale perdita di posti di lavoro anziché all'incremento dell'occupazione a tempo indeterminato.

In Italia, la diminuzione del lavoro temporaneo non appare strettamente connessa all'incremento del tasso di disoccupazione e viceversa, fatta eccezione per gli anni 2008, 2011 e 2012.

In tutta l'UE-28, nel 2014, rispetto all'anno prima, il lavoro temporaneo è aumentato sia tra i maschi (+0,3%) sia tra le femmine (+0,2%). Va rilevato, comunque, che, nell'arco di tempo che va dal 2008 al 2014, il lavoro temporaneo fra le femmine diminuisce (-0,6%) mentre aumenta dello 0,3% tra i maschi. Tendenze simili si riscontrano in tutti i paesi coinvolti nel progetto con alcune eccezioni in Macedonia e in Spagna (Figura 4).

Figura 4: Lavoro temporaneo tra il 2008 e il 2014 per sesso in UE-28 e nei 5 paesi coinvolti nel progetto (in %)



Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro

Nei paesi UE-28, l'incidenza del lavoro temporaneo tra i giovani (15-24 anni) è aumentato di 0,8 punti percentuali tra il 2013 e il 2014 (rispettivamente dal 42,5% al 43,3%). Se si confrontano i dati del 2014 con quelli del 2008, l'aumento è di oltre 3 punti percentuali.

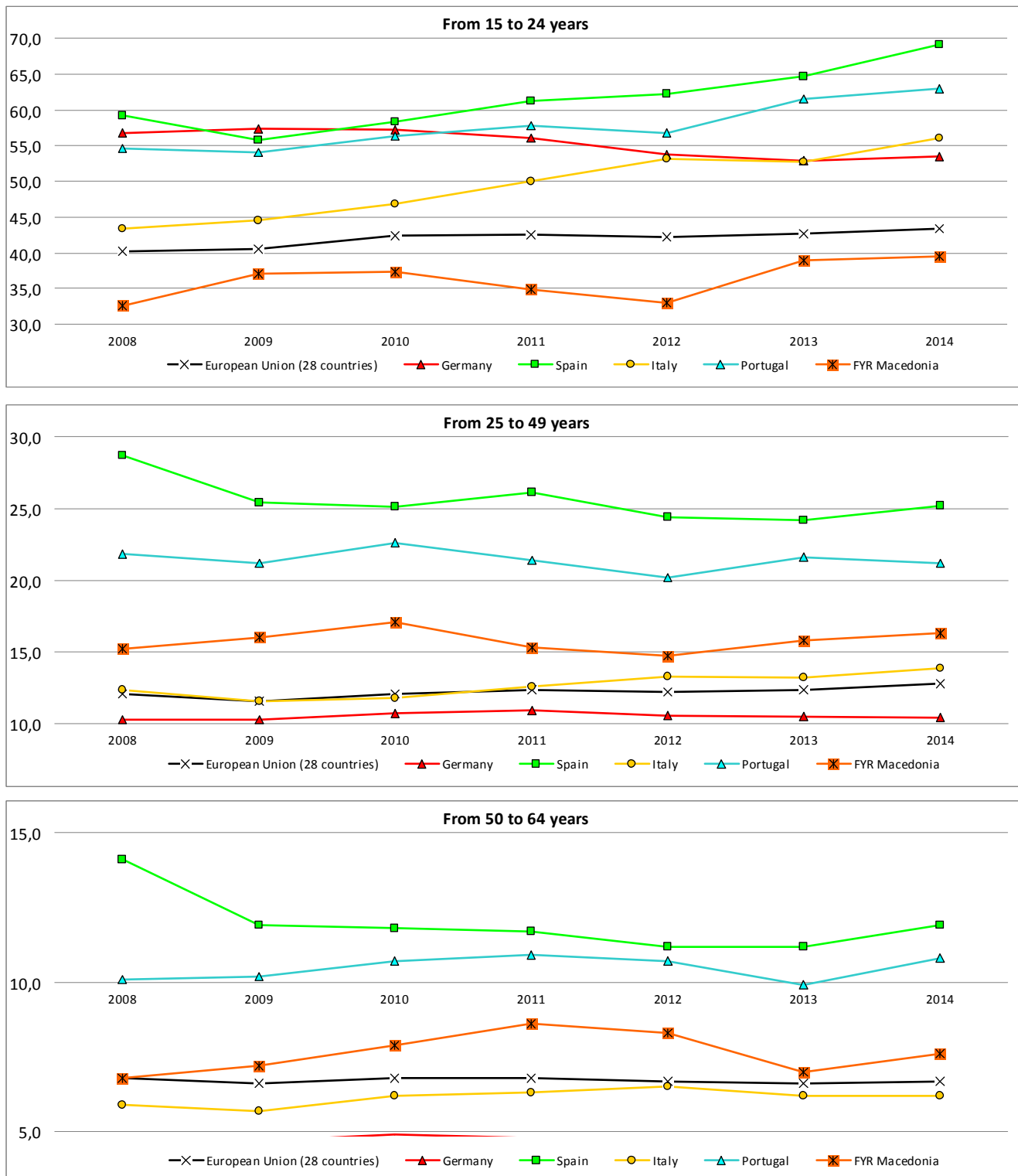
Mentre, in generale, sono i giovani ad essere per lo più coinvolti in lavori temporanei, si osserva un andamento simile nella fascia di età tra i 25-49 anni (+0,4 punti percentuali rispetto all'anno precedente e +0,6 punti rispetto al 2008) (Figura 5).

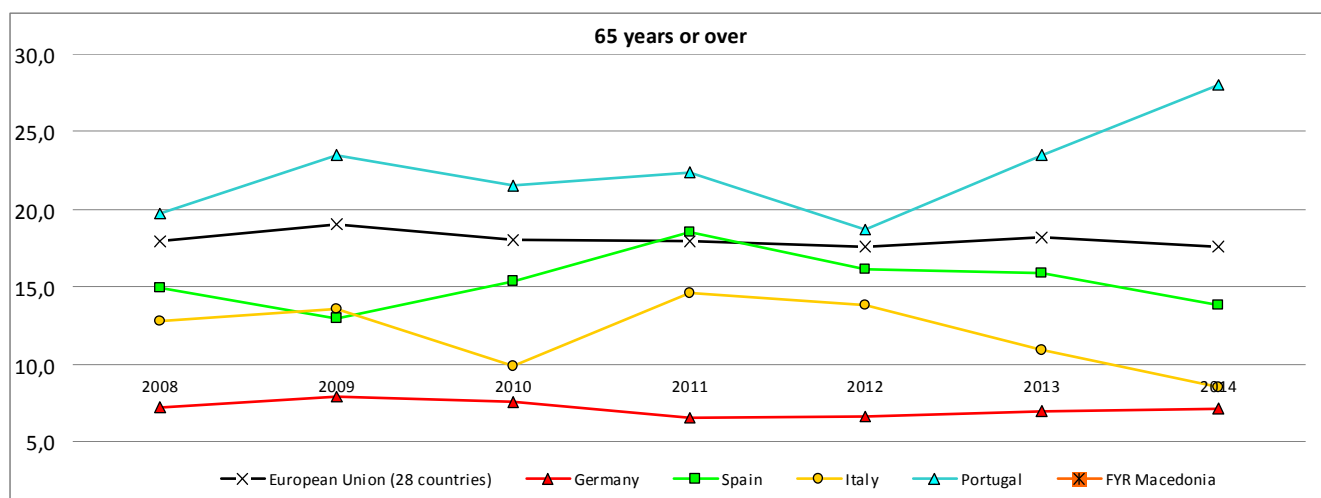
Anche se la tendenza generale è simile in tutti i paesi oggetto dell'indagine, l'incidenza di lavoro temporaneo nelle diverse fasce di età si allontana dalla media europea e presenta percentuali molto diverse. Nel 2014 il 69,1% dei giovani (15-24 anni) in Spagna svolgeva una qualche forma di lavoro temporaneo, il 63% in Portogallo, il 56% in Italia, il 53,4% in Germania e il 39,5% in Macedonia.

Le percentuali per la fascia di età 25-49 anni sono notevolmente inferiori. Tuttavia, se si considera che questa è l'età in cui, solitamente, le persone tendono ad avere una vita autonoma, queste percentuali appaiono troppo elevate e

preoccupanti; nel 2014, in questa fascia di età, la percentuale di lavoratori temporanei è stata del 10,4% in Germania, 13,9% in Italia, 15,3% in Macedonia, 21,2% in Portogallo e 25,2% in Spagna (Figura 5).

Figura 5: Lavoro temporaneo per gruppi di età nell'UE-28 e nei 5 paesi coinvolti nel progetto tra il 2008 e il 2014 (in %)





Non sono disponibili dati per la Macedonia per quanto riguarda la fascia di età di 65 anni o più.

Fonte: Eurostat, Indagine sulla forza lavoro

Per quanto riguarda i livelli di istruzione, i dati disponibili mostrano che tra il 2008 e il 2014 - con l'eccezione di Spagna e Macedonia - il lavoro temporaneo è diminuito tra i lavoratori con basso livello di istruzione (livelli 0-2 ISCED2) mentre è aumentato tra i lavoratori con istruzione superiore (livelli 3- 8 ISCED). Questi dati suggeriscono un effetto di spostamento, in cui i lavoratori con bassa scolarizzazione diventano disoccupati e i lavoratori con alta scolarizzazione diventano lavoratori temporanei. Germania, Italia e Portogallo hanno un andamento simile. In Spagna, i lavoratori temporanei sono in diminuzione in tutti i livelli di istruzione, mentre in Macedonia sono in aumento. Va sottolineato, comunque, che questi dati sono in valore assoluto e, quindi, le tendenze potrebbero essere correlate alla tendenza generale dell'occupazione.

Nell'UE-28, l'incidenza delle principali occupazioni fra i lavoratori temporanei è rimasta più o meno invariata nel 2014 rispetto al 2013 mentre troviamo alcuni importanti cambiamenti nel confronto con i dati del 2008. Nel 2014, come nel 2008, gli occupati nei servizi e nelle vendite rappresentano la quota maggioritaria dei lavoratori temporanei, con un incremento di 2,7 punti percentuali (il 21,4% sul totale degli occupati a tempo determinato nel 2014 e il 18,7% nel 2008). Come detto, vanno sottolineati alcuni importanti cambiamenti:

fra i professionisti (professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione) l'impiego temporaneo, fra il 2008 e il 2014, ha aumentato la sua incidenza dal 12,2% al 15,8%;

fra gli artigiani e operai specializzati, al contrario, l'incidenza è scesa dal 15,2% del 2008 al 12,1% del 2014.

Una tendenza simile, per quanto riguarda queste due occupazioni, la troviamo nello stesso arco di tempo in tutti i paesi coinvolti nel progetto: Macedonia (Professionisti +1 punto percentuale, artigiani -3,8 punti), Germania (rispettivamente +2,9 punti e -2,5 punti), Italia (+3,6 e -1,2 punti), Portogallo (+6,9 e -7 punti), Spagna (+4,2 e -7,4 punti) (cfr. Tabella 1).

² ISCED: International Standard Classification of Education (Classificazione internazionale standard dell'istruzione) - <http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/international-standard-classification-of-education.aspx>

Tabella 1 - Le cinque occupazioni principali³ dei lavoratori temporanei nell'UE-28 e nei 5 paesi scelti tra il 2008 e il 2014 (% sul totale dei lavoratori temporanei)

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
UE28	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	18.7	19.5	19.3	21.4	21.7	21.4	21.4
	Professioni non qualificate	16.9	16.5	16.7	17.1	17.1	16.8	16.6
	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	12.2	13.1	12.9	15.3	15.3	15.8	15.8
	Professioni tecniche	13.6	13.9	14.2	11.8	12.3	12.4	12.6
	Artigiani e operai specializzati	15.2	14.0	13.5	12.8	12.3	12.0	12.1
REP. MACEDONIA	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	16.4	16.6	16.5	20.8	20.7	20.9	21.7
	Artigiani e operai specializzati	23.6	24.0	22.9	19.9	18.8	18.1	19.8
	Professioni non qualificate	20.3	18.5	17.8	17.6	18.3	17.3	18.3
	Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	16.2	15.1	14.3	10.9	14.5	16.2	16.6
	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	8.6	11.2	11.9	14.5	13.9	12.9	9.6
GERMANIA	Professioni tecniche	21.6	22.1	22.3	17.4	19.7	20.3	20.3
	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	15.0	15.6	15.7	19.1	17.6	17.8	17.4
	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	12.9	13.8	13.9	15.7	14.8	15.5	15.8
	Artigiani e operai specializzati	17.5	17.3	16.7	15.6	15.3	15.1	15.0
	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	12.6	12.2	11.7	12.4	13.5	13.9	13.7
ITALIA	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	18.0	18.8	18.9	21.2	21.7	22.6	23.0
	Professioni non qualificate	18.7	20.4	21.3	20.6	20.7	20.6	20.6
	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	9.0	9.1	7.7	12.0	12.5	12.9	12.6
	Artigiani e operai specializzati	13.1	12.5	13.0	13.1	12.6	11.9	11.9
	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	13.7	13.9	13.8	11.8	11.8	11.4	11.3
PORTOGALLO	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	19.0	19.9	19.9	18.8	18.5	20.0	19.7
	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	11.5	13.9	13.2	18.6	18.6	17.9	18.4
	Professioni non qualificate	19.3	17.6	18.7	18.7	19.2	18.6	18.0
	Artigiani e operai specializzati	19.2	17.1	16.2	14.2	13.7	13.5	12.2
	Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	6.7	7.2	7.8	8.4	8.5	8.5	9.1
SPAGNA	Professioni non qualificate	24.7	24.9	24.7	24.0	24.4	25.0	23.7
	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	18.6	20.0	20.6	21.5	23.1	23.3	23.4
	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	11.2	12.6	12.7	15.3	15.5	15.7	15.4
	Artigiani e operai specializzati	18.9	15.6	14.5	13.3	11.9	10.8	11.5
	Professioni tecniche	8.5	8.9	9.5	8.3	8.3	8.0	8.3

Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro

³ Istituto Centrale di Statistica - Istat, Classificazione delle Professioni 2011. Questa classificazione è l'adattamento effettuato dall'Istat all'International Standard Classification of Occupations - Isco08. Fra le due classificazioni c'è un'esatta corrispondenza ad eccezione delle voci 6 (Skilled agricultural, forestry and fishery workers) e 7 (Craft and related trades workers) di Isco-08 che, nella classificazione italiana, sono state accorpate in un'unica voce (6 - Artigiani, operai specializzati e agricoltori). In questa tabella si adotta la classificazione Isco08 per quanto riguarda le due voci citate.



Questi dati suggeriscono che nella UE-28 i profili professionali dei lavoratori temporanei siano cambiati durante la crisi economica. La seguente tabella 2, infatti, mostra che l'occupazione temporanea si sta diffondendo tra le occupazioni altamente qualificati (tra i professionisti e, in Portogallo e in Spagna, tra i dirigenti) mentre sta diminuendo nelle professioni intermedie e nelle attività artigianali – ad eccezione degli occupati nei servizi e nelle vendite - e rimane più o meno stabile tra i lavoratori meno qualificati, con l'eccezione di Italia e Portogallo.

Tabella 2 – Incidenza del lavoro temporaneo per tipo di occupazione⁴ (% sul totale dei lavoratori temporanei)

	UE28		Rep.Macedonia		Germania		Italia		Portogallo		Spagna	
	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	1.5	1.4	1.1	n.a.	1.5	1.0	0.8	0.5	0.6	1.7	0.5	0.7
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	12.2	15.8	8.6	9.6	12.9	15.8	9.0	12.6	11.5	18.4	11.2	15.4
Professioni tecniche	13.6	12.6	6.1	6.1	21.6	20.3	15.7	10.0	9.0	8.6	8.5	8.3
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	11.2	9.9	4.2	4.3	12.6	13.7	13.7	11.3	11.0	8.3	8.4	8.0
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	18.7	21.4	16.4	21.7	15.0	17.4	18.0	23.0	19.0	19.7	18.6	23.4
Occupati in agricoltura, silvicoltura e pesca	1.7	1.7	1.2	1.7	1.8	1.1	1.9	1.9	2.4	2.9	1.0	1.5
Artigiani e operai specializzati	15.2	12.1	23.6	19.8	17.5	15.0	13.1	11.9	19.2	12.2	18.9	11.5
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	8.1	7.8	16.2	16.6	5.5	4.7	8.1	7.7	6.7	9.1	7.8	7.2
Professioni non qualificate	16.9	16.6	20.3	18.3	9.4	8.6	18.7	20.6	19.3	18.0	24.7	23.7
Forze Armate	1.0	0.9	2.3	1.8	2.2	2.3	0.9	0.6	1.1	1.1	0.5	0.3
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro

La durata dei contratti di lavoro temporaneo è molto diversa da paese a paese. In tutta l'UE28 il contratto temporaneo maggiormente utilizzato è stato, nel 2014, quello di durata fra i 7 e i 12 mesi (27,8%), con poche differenze rispetto al precedente anno e al 2008. Una situazione simile si riscontrava, nel 2014, in Germania (i contratti 7-12 mesi erano il 28,8% sul totale). Anche in Italia e Portogallo, i contratti 7-12 mesi sono stati i più utilizzati nel 2014 ma in percentuale più alta rispetto alla media europea (rispettivamente il 34,9% e il 43% sul totale dei contratti temporanei). Allo stesso tempo, però, in questi due paesi, circa l'80% dei contratti temporanei ha una durata inferiore ad un anno. Questa percentuale è decisamente superiore a quella della Germania (44,9%) e della Macedonia (64,3%), in cui i contratti temporanei tendono ad avere una durata maggiore, nonostante in Macedonia i contratti con durata da 1 a 3 mesi siano i più comuni (24%).

Una situazione completamente diversa può essere osservata in Spagna, dove - a causa di un'importante volatilità del mercato del lavoro per effetto dell'elevata incertezza economica - il 55,6% dei contratti a tempo determinato ha una durata da 1 a 3 mesi e il 94% ha una durata inferiore all'anno.

⁴ In base alla Classificazione Isco-08.

Tabella 3 – Contratti di lavoro temporaneo nel 2014 in base alla loro durata (in % sul totale dei contratti di lavoro temporaneo)

	EU28	Macedonia	Germania	Italia	Portogallo	Spagna
Meno di un mese	5,7	8,2	0	3,2	7,7	6,0
Da 1 a 3 mesi	18,8	24,0	3,8	17,6	9,4	55,6
Da 4 a 6 mesi	16,8	18,5	12,4	24,1	28,8	16,8
Da 7 a 12 mesi	27,8	13,6	28,8	34,9	43,0	15,7
Da 13 a 18 mesi	4,2	5,2	3,0	1,4	1,9	0,2
Da 19 a 24 mesi	7,8	6,1	11,8	3,4	2,3	0,9
Da 25 a 36 mesi	10,0	6,3	27,2	8,6	2,3	1,0
Oltre i 36 mesi	9,0	18,1	13,0	6,8	4,5	3,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Meno di un anno</i>	<i>69,1</i>	<i>64,3</i>	<i>44,9</i>	<i>79,8</i>	<i>88,9</i>	<i>94,0</i>

Fonte: Eurostat Labour Force Survey

Per quanto riguarda gli aspetti settoriali, la nostra ricerca ha analizzato i quattro settori con il maggior numero di dipendenti a tempo determinato (in valore assoluto) e i quattro settori con la più alta incidenza di lavoratori temporanei (peso percentuale sul totale dei dipendenti del settore).

Nel 2014, il settore dell'Agricoltura, Silvicoltura e Pesca (NACE rev. 2 codice A) mostra la più alta incidenza di lavoro temporaneo in tutta l'UE-28: il 31,6% degli occupati del settore aveva un lavoro temporaneo. Il settore appare fra i primi quattro settori con la più alta incidenza di lavoro temporaneo in quattro dei cinque paesi analizzati (Macedonia 36,5%, Italia 59%, Portogallo 33,1% e Spagna 62,4%) (cfr. Tabelle 4 e 5).

Nello stesso anno, il settore dei servizi di alloggio e ristorazione (NACE rev. 2 codice I) è al secondo posto come incidenza del lavoro temporaneo in tutta l'UE 28. Questo settore appare fra i primi quattro in tutti i paesi osservati (Germania 15,8%, Macedonia 32,9%, Italia il 32,7%, Portogallo 32,5% e Spagna 39,4%).

In UE28 segue il settore delle Attività artistiche, d'intrattenimento e divertimento (NACE rev. 2 codice R) (23%) nel 2014. E' il primo settore in Portogallo (36%), il secondo in Germania (21,2%), il terzo in Italia (28,3%) e il quarto settore in Spagna (34,8%).

Il settore delle Costruzioni (NACE rev. 2 codice F) si trova tra i primi quattro soltanto in Macedonia (32,3%) e in Spagna (36,3%). Il settore dell'Istruzione (NACE rev. 2 codice P) ha una quota notevole di lavoro temporaneo solo in Germania (21,3%), dove è il primo settore. Il settore dell'Istruzione, Sanità e assistenza sociale (NACE rev. 2 codice Q) è tra i primi quattro settori soltanto in Germania.

In Macedonia, infine, il lavoro temporaneo ha un'incidenza molto rilevante (90%) nel settore Attività di Famiglie e Convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze; (NACE rev. 2 codice T). Questo settore è assente nella classifica dei primi quattro negli altri paesi.

Tabella 4 – Incidenza del lavoro temporaneo in tutti i settori (NACE Rev.2) nell'UE-28 e nei 5 paesi analizzati nel 2008 e 2014 (in % sul numero totale dei dipendenti del settore)

	EU 28		Rep. Macedonia		Germania		Italia		Portogallo		Spagna	
	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014
A - Agricoltura, Silvicultura e Pesca	28.9	31.6	n.a.	36.5	19.9	13.7	49.4	59.0	29.6	33.1	57.7	62.4
B - Attività estrattiva	7.8	7.5	n.a.	8.1	9.8	7.5	11.3	n.a.	n.a.	n.a.	17.8	16.8
C - Attività Manifatturiere	11.6	11.9	n.a.	14.3	12.0	10.6	9.6	9.9	16.3	17.5	20.9	18.4
D - Fornitura di Energia Elettrica, Gas, Vapore e Aria condizionata	6.5	6.6	n.a.	n.a.	10.5	9.0	5.0	6.6	n.a.	n.a.	18.5	13.6
E - Fornitura di Acqua; Reti Fognarie, Attività di Trattamento dei Rifiuti e Risanamento	10.8	11.0	n.a.	10.5	12.6	10.7	10.1	11.0	26.4	18.9	17.0	14.2
F - Costruzioni	18.4	15.5	n.a.	32.3	13.5	11.0	12.5	15.1	31.6	28.3	48.7	36.3
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; Riparazione di autoveicoli e motocicli	13.2	13.4	n.a.	17.0	14.2	12.9	13.8	14.5	21.7	19.1	22.8	20.1
H - Trasporto e Magazzinaggio	9.5	10.7	n.a.	12.1	10.9	10.4	8.4	10.1	17.7	19.6	20.9	21.1
I - Servizi di Alloggio e di Ristorazione	22.8	23.3	n.a.	32.9	19.3	15.8	25.8	32.7	32.5	32.5	37.7	39.4
J - Servizi di Informazione e Comunicazione	11.0	10.5	n.a.	15.4	12.6	10.6	10.0	8.9	31.0	26.5	21.1	19.6
K - Attività Finanziarie e Assicurative	6.7	6.6	n.a.	n.a.	8.4	8.0	6.9	3.2	12.5	6.7	11.4	7.5
L - Attività Immobiliari	8.8	10.1	n.a.	n.a.	9.9	9.3	13.5	12.0	n.a.	23.1	15.7	16.3
M - Attività Professionali, Scientifiche e Tecniche	12.1	11.4	n.a.	8.7	14.9	13.2	12.2	13.5	26.8	25.4	23.0	19.0
N - Attività Amministrative e di Servizi di Supporto	19.9	18.7	n.a.	20.8	19.2	14.7	16.9	17.0	29.5	30.9	29.9	23.6
O - Amministrazione Pubblica e Difesa; Assicurazione Sociale Obbligatoria	11.5	11.3	n.a.	7.0	12.7	12.1	8.3	6.0	14.2	13.6	22.2	15.6
P - Istruzione	16.4	16.4	n.a.	10.3	21.8	21.3	19.2	15.1	24.1	22.2	28.1	23.4
Q - Sanità e Assistenza Sociale	14.2	13.7	n.a.	6.8	18.1	15.8	10.3	9.6	23.3	19.4	32.8	25.6
R - Attività Artistiche, di Intrattenimento e Divertimento	23.1	23.0	n.a.	23.2	24.5	21.2	31.5	28.3	40.1	36.0	39.6	34.8
S - Altre Attività di Servizi	17.0	16.1	n.a.	20.0	18.2	13.2	16.1	16.9	25.9	28.7	26.9	22.1
T - Attività di Famiglie e Convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	23.2	17.9	n.a.	90.0	7.6	4.2	7.4	6.0	26.6	24.2	36.4	25.3
U - Attività di Organizzazioni e Organismi Extraterritoriali	14.3	11.8	n.a.	n.a.	20.2	n.a.	13.6	13.5	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro

In base ai dati esposti sopra, attualmente la Germania è il paese, fra quelli analizzati, dove l'incidenza del lavoro temporaneo a livello settoriale è minore. In questo paese, tra l'altro, al primo e al quarto posto dei settori con maggiore incidenza di lavoro temporaneo ne troviamo due (rispettivamente Istruzione e Sanità e Assistenza Sociale) che non appaiono tra i primi quattro degli altri paesi.

Un altro aspetto da sottolineare riguarda la Macedonia, dove la più alta incidenza registrata nel 2014 (90%) si riferisce ad un settore (Attività di Famiglie e Convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze) assente nei primi quattro dell'UE-28 e degli altri paesi coinvolti nel progetto.

Nel 2014, l'incidenza del lavoro temporaneo varia, fra i primi quattro settori dell'UE28, tra il 18,7% (Attività amministrative e Servizi di supporto) e il 31,6% (Agricoltura, Silvicultura e Pesca). Soltanto in Germania fra i primi quattro settori con la più alta incidenza di lavoro temporaneo le percentuali sono abbastanza contenute (tra il 15,8% e il 21,3%). Negli altri quattro paesi le percentuali di incidenza nei *top-four* sono molto più alte: in Macedonia, è tra il 32,3% (Costruzioni) e il 90% (Attività di Famiglie e Convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze); in Italia, tra il 17% (Attività amministrative e Servizi di supporto) e il 59% (Agricoltura, Silvicultura e Pesca); in Portogallo, tra il 30,9% (Attività amministrative e Servizi di supporto) e il 36% (Attività Artistiche, di Intrattenimento e Divertimento); in Spagna, infine, tra il 34,8% (Attività Artistiche, di Intrattenimento e Divertimento) e il 62,4% (Agricoltura, Silvicultura e Pesca) (cfr. Tabella 5).



Tabella 5 – I quattro settori (NACE Rev.2) con la più alta incidenza di lavoratori temporanei nell'UE-28 e nei 5 paesi analizzati tra il 2008 e il 2014 (in % sul numero totale dei dipendenti del settore)

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
UE28	A - Agricoltura, Silvicoltura e Pesca	28.9	30.2	31.3	30.9	31.1	30.7	31.6
	I - Servizi di Alloggio e di Ristorazione	22.8	21.8	22.1	22.4	22.3	22.7	23.3
	R - Attività Artistiche, di Intrattenimento e Divertimento	23.1	22.5	23.6	24.2	23.0	22.3	23.0
	N - Attività Amministrative e Servizi di Supporto	19.9	18.7	19.6	19.8	19.5	18.8	18.7
MACEDONIA	T - Attività di Famiglie e Convivenze ecc.	n.a.	n.a.	n.a.	81.8	100.0	90.0	90.0
	A - Agricoltura, Silvicoltura e Pesca	n.a.	n.a.	n.a.	36.4	26.4	26.9	36.5
	I - Servizi di Alloggio e di Ristorazione	n.a.	n.a.	n.a.	31.5	24.5	28.0	32.9
	F - Costruzioni	n.a.	n.a.	n.a.	26.9	26.8	30.3	32.3
GERMANIA	P - Istruzione	21.8	22.9	22.6	22.6	21.7	22.1	21.3
	R - Attività Artistiche, di Intrattenimento e Divertimento	24.5	24.9	25.0	24.6	21.2	21.9	21.2
	I - Servizi di Alloggio e di Ristorazione	19.3	19.7	18.9	18.5	16.6	15.5	15.8
	Q - Sanità e Assistenza Sociale	18.1	18.1	18.2	18.0	17.2	16.4	15.8
ITALIA	A - Agricoltura, Silvicoltura e Pesca	49.4	53.4	54.1	58.1	61.5	60.1	59.0
	I - Servizi di Alloggio e di Ristorazione	25.8	26.8	27.9	29.0	30.9	30.4	32.7
	R - Attività Artistiche, di Intrattenimento e Divertimento	31.5	30.1	28.5	33.9	29.9	29.0	28.3
	N - Attività Amministrative e Servizi di Supporto	16.9	15.3	16.0	16.9	18.3	17.9	17.0
PORTOGALLO	R - Attività Artistiche, di Intrattenimento e Divertimento	40.1	45.6	38.1	31.5	33.8	40.3	36.0
	A - Agricoltura, Silvicoltura e Pesca	29.6	28.2	30.7	31.6	29.6	31.2	33.1
	I - Servizi di Alloggio e di Ristorazione	32.5	30.1	31.6	30.9	27.3	31.9	32.5
	N - Attività Amministrative e Servizi di Supporto	29.5	30.5	30.5	29.0	29.1	28.1	30.9
SPAGNA	A - Agricoltura, Silvicoltura e Pesca	57.7	58.7	58.5	56.9	59.6	59.7	62.4
	I - Servizi di Alloggio e di Ristorazione	37.7	33.8	33.6	36.0	35.6	37.9	39.4
	F - Costruzioni	48.7	41.9	41.1	39.9	35.9	34.0	36.3
	R - Attività Artistiche, di Intrattenimento e Divertimento	39.6	35.7	34.1	38.8	39.6	34.4	34.8

Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro

Tra il 2008 e il 2014, secondo le tabelle precedenti, i quattro settori con la massima incidenza di lavoro temporaneo presentano un andamento abbastanza stabile in UE-28, così come in Italia e in Macedonia (per questo paese sono disponibili soltanto i dati dal 2011 al 2014). In Germania, l'incidenza del lavoro temporaneo tende a diminuire nei primi quattro settori, mentre in Spagna e in Portogallo le tendenze sono diverse. In quest'ultimo paese, il primo settore (Attività Artistiche, di Intrattenimento e Divertimento) è molto fluttuante, con percentuali diverse nell'arco dei sette anni. Tuttavia, l'incidenza in questo settore ha oscillato in tutti i paesi in cui è presente, con l'eccezione dell'Italia.

1.3 Contratti di lavoro temporanei

Non esiste una definizione unica e ufficiale di lavoro temporaneo nell'UE-28 o in uno qualsiasi dei paesi coinvolti nel progetto e le varie tipologie di lavoro temporaneo si rifanno a diversi contratti di lavoro regolati dalle legislazioni vigenti.

In tutti i paesi coinvolti nel progetto la legge prevede la possibilità di utilizzare il lavoro temporaneo che deve essere stabilito e regolato mediante un contratto di lavoro subordinato. La caratteristica comune di questi contratti di lavoro, che si riscontra in tutti e cinque i paesi, è la durata definita nel tempo e, quindi, la definizione di una loro scadenza. In alcuni paesi, poi, vengono regolate anche la durata massima e le modalità di rinnovo di tali contratti.

In Macedonia e in Italia troviamo una legge specifica che regola il lavoro stagionale e che lo collega ai picchi lavorativi che alcuni settori produttivi (agricoltura, turismo, ecc.) hanno in specifici periodi dell'anno.

Nei paesi coinvolti nel progetto, la legge consente, inoltre, l'utilizzo del lavoro temporaneo anche in altri casi: ad esempio per la copertura di brevissimi periodi di lavoro, per il lavoro occasionale, per la prima occupazione dei giovani, per l'occupazione di persone a rischio di esclusione sociale, per un impegno lavorativo connesso ad un progetto specifico, ecc.

Dai risultati della ricerca sul campo, come già accennato, sembra che, in tutti i paesi coinvolti nel progetto, sia in aumento, anche se in misura diversa, l'utilizzo improprio di lavoro autonomo, quello che abbiamo chiamato il "falso" lavoro autonomo. C'è molta difficoltà a quantificare l'effettiva diffusione del fenomeno, tuttavia alcuni studi ci permettono di stimarne le dimensioni: in Italia, nella metà degli anni 2000, nel totale dei lavoratori autonomi quelli che si potevano definire "falsi" lavoratori autonomi erano circa il 20%⁵, in Spagna, nel 2014, erano al 7,7%⁶, in Portogallo, nel 2010, circa il 14%⁷.

1.4 Rappresentanza e contrattazione collettiva per i lavoratori temporanei

I risultati della ricerca desk mostrano che, non esistendo organizzazioni sindacali specifiche per i lavoratori temporanei, in tutti i paesi coinvolti nel progetto i sindacati (settoriali o orizzontali) rappresentano sia i lavoratori standard sia i lavoratori temporanei e per entrambi i tipi di contratto di lavoro sono applicabili i medesimi contratti collettivi.

Tuttavia, al fine di valutare la rappresentanza per i lavoratori temporanei, non è stato possibile calcolare l'incidenza dei lavoratori temporanei sul totale degli iscritti al sindacato (sia a livello settoriale sia a livello confederale), poiché i dati registrati sui database degli iscritti non fanno distinzione fra i due tipi di rapporto di lavoro.

In Portogallo, oltre che dai sindacati, i lavoratori temporanei sono rappresentati anche da specifiche associazioni non sindacali che ne sostengono attivamente i diritti. Le associazioni non sindacali hanno giocato un ruolo rilevante nell'organizzare i lavoratori temporanei e nel formulare le loro richieste.

In tutti i paesi la legislazione nazionale ha un importante ruolo nella regolamentazione del lavoro temporaneo così come i contratti collettivi hanno un ruolo significativo nell'applicazione di tali norme. Questi contratti collettivi si applicano a tutti i lavoratori – permanenti e temporanei - e, a volte, hanno clausole supplementari che regolano ulteriormente l'utilizzo del lavoro temporaneo.

Il lavoro interinale, nel quale l'incidenza di lavoro temporaneo è molto alta, è regolato da accordi specifici in Germania, Macedonia, Italia e Portogallo. Questi accordi solitamente integrano la legislazione regolando materie come le aree e le attività per cui è consentito l'utilizzo del lavoro interinale, nonché le questioni concernenti la parità di

⁵ Isfol Plus survey.

⁶ Il dato spagnolo è stato calcolato in base all'Encuesta de Población Activa (EPA) dell'Istituto centrale di statistica spagnolo.

⁷ Il dato portoghese è stato calcolato in base al numero di "false partite iva" fornito da [Official Statistics Portugal](http://www.inec.pt) (Statistiche ufficiali portoghesi) e al numero totale di liberi professionisti nello stesso anno (Eurostat).

trattamento fra i lavoratori interinali temporanei e quelli permanenti (in materia di formazione, retribuzione, inquadramento, ecc.).

Come già detto, le disposizioni dei contratti collettivi, in tutti i paesi coinvolti nel progetto, si applicano a tutti i lavoratori, a prescindere se il loro rapporto di lavoro sia a tempo determinato o indeterminato.

In alcuni paesi i contratti collettivi includono norme specifiche per il lavoro temporaneo regolandone le modalità di utilizzo e stabilendo la parità di trattamento e di diritti fra lavoratori temporanei e permanenti in materia di retribuzione, formazione professionale e inquadramento. Questo è il caso dei contratti collettivi in Italia, Germania e, limitatamente ad alcuni casi, in Portogallo. In quest'ultimo paese, alcuni contratti collettivi garantiscono anche la parità di trattamento in tema di ore lavorate.

A livello settoriale, solo in Germania vi sono accordi specifici per il lavoro temporaneo nel settore delle Attività manifatturiere ed in quello dei Servizi di Alloggio e di Ristorazione, mentre negli altri quattro paesi, il lavoro temporaneo è trattato come un argomento secondario negli accordi collettivi di settore.

E' importante sottolineare che, a livello settoriale, il lavoro temporaneo è regolato da un sistema ben strutturato di relazioni industriali che contribuisce a tutelare positivamente le esigenze dei lavoratori temporanei.

1.5 Contrattazione collettiva e rappresentanza dei lavoratori temporanei a livello europeo e nei paesi Membri non coinvolti nel progetto

A livello europeo, sono stati firmati due importanti accordi:

- La dichiarazione congiunta relativa alla bozza di Direttiva sulle condizioni di lavoro dei lavoratori interinali.
- L'accordo quadro in materia di lavoro a tempo determinato.

Il primo accordo è stato firmato, nel maggio 2008, da UNI-Europa e Eurociett, le organizzazioni settoriali che rappresentano i lavoratori e i datori di lavoro delle agenzie interinali. In questo settore, secondo i risultati del progetto, i lavoratori temporanei sono relativamente meglio rappresentati e tutelati.

L'accordo quadro in materia di lavoro a tempo determinato è l'unico accordo intersettoriale sul lavoro temporaneo a livello europeo. L'accordo, firmato il 18 marzo 1999 dalle organizzazioni sindacali e datoriali intercategoriali (CES, UNICE e CEEP) stabilisce *"i principi generali e i requisiti minimi in materia di lavoro a tempo determinato, riconoscendo che la loro applicazione dettagliata deve tener conto delle realtà specifiche delle situazioni nazionali, settoriali e stagionali"*.

L'accordo è stato incorporato nella **Direttiva 1999/70/CE del Consiglio di giugno 1999**. La Direttiva è stata recepita in tutti gli Stati membri e questa implementazione è stata monitorata dalla Commissione Europea e riportata nei seguenti documenti:

- Commissione europea (2006): Documento di lavoro dei servizi della Commissione. Relazione dei servizi della Commissione sull'attuazione della direttiva 1999/70/CE del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dalla CES, UNICE e CEEP, Bruxelles, 11.08.2006 SEC (2006) 1074 in Belgio, Danimarca, Germania, Grecia, Spagna, Francia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Austria, Portogallo, Finlandia, Svezia, Regno Unito.
- Commissione europea (2008): Documento di lavoro dei servizi della Commissione. Legislazione nazionale di recepimento della Direttiva 1999/70/CE sul lavoro a tempo determinato nella UE-10, Bruxelles, 17.09.2008, SEC (2008) 2485 in Repubblica Ceca, Estonia, Cipro, Lettonia, Lituania, Ungheria, Malta, Polonia, Slovenia, Slovacchia.
- Milieu, Legislazione e politiche ambientali (2009): Sintesi. Relazione sull'attuazione della Bulgaria. Direttiva 1999/70/CE del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato stipulato dalla CES, UNICE e CEEP.

- Milieu, Legislazione e politiche ambientali (2009): Sintesi. Relazione sull'attuazione della Romania. Direttiva 1999/70 / CE del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato stipulato dalla CES, UNICE e CEEP.

A livello settoriale europeo non sono stati stipulati accordi specifici per i lavoratori temporanei. Tuttavia, una breve analisi rivela che, in alcuni Stati Membri non coinvolti nel progetto (Belgio, Paesi Bassi, Regno Unito e Austria) è possibile trovare delle buone pratiche di contrattazione collettiva anche se la maggior parte di questi accordi riguarda soltanto i lavoratori delle agenzie di lavoro temporaneo.

Tra gli accordi appena menzionati, il più importante sembra essere quello belga "Contratto Collettivo 108 sul lavoro temporaneo e sul lavoro interinale", firmato nel 2013. Si tratta di un accordo intersettoriale che regola l'utilizzo del lavoro temporaneo, i tipi di contratto di lavoro e stabilisce pari diritti per lavoratori temporanei e permanenti in materia di retribuzione, orario di lavoro, formazione, inquadramento. L'accordo definisce anche le attività commerciali o i servizi dove si possa utilizzare il lavoro temporaneo e, per quanto riguarda il lavoro interinale, escludendone l'utilizzo nel settore dei trasporti e della logistica e, per il settore delle costruzioni, limitandone l'utilizzo alla sostituzione di un lavoratore a tempo indeterminato in congedo per malattia.

Un aspetto importante dell'accordo olandese, firmato nel 2009, riguarda l'introduzione di un sistema di diritti crescenti per il lavoratore interinale. Ad esempio, l'accordo prevede che i lavoratori interinali raggiungano la stessa retribuzione dei lavoratori a tempo indeterminato dopo 26 settimane di lavoro nella società utilizzatrice.

L'accordo austriaco, firmato nel 2002, prevede, tra l'altro, che il salario minimo sia applicabile anche nei casi in cui il lavoratore interinale non sia assunto dalla società utilizzatrice.

L'accordo britannico, firmato nel 2008, stabilisce parità di diritti fra i lavoratori temporanei e lavoratori a tempo indeterminato ed ha fortemente influenzato l'accordo politico a livello europeo per la direttiva sul lavoro interinale (2008/104/CE) e la revisione della direttiva sull'orario di lavoro.

Per quanto riguarda la rappresentanza dei lavoratori temporanei, a livello europeo è attivo un solo sindacato: la UNI Global Union-Europa che rappresenta i lavoratori interinali. Questa organizzazione ha 7.000.000 di membri, il 5% dei quali è costituito da lavoratori temporanei (dati stimati).

Infine, a livello settoriale, i sindacati rappresentano indistintamente sia i lavoratori temporanei sia quelli permanenti.

SECONDA SEZIONE

Risultati dei focus group

2.1 Area d'indagine

Non esiste una definizione ufficiale di lavoro temporaneo nelle Direttive UE. Sebbene l'analisi presentata nella prima sezione sia stata effettuata considerando la definizione di Eurostat di lavoro temporaneo, l'analisi qualitativa, basata sui focus-group, che viene presentata in questa sezione, include anche i casi di "falso" lavoro autonomo o "falso" lavoro indipendente nei contratti di fornitura di servizi.

Attualmente, in tutti i paesi coinvolti nel progetto, anche se in misura differente, un numero significativo di lavoratori freelance rientra in un "improprio" o "falso" lavoro autonomo. Contratti di prestazione di servizi (ufficialmente contratti per lavoratori autonomi) sono a volte utilizzati in sostituzione di rapporti di lavoro subordinato e adottati per evitare il pagamento dei contributi previdenziali.

Sebbene i dati riguardanti l'effettiva diffusione di questo fenomeno siano pochi, va sottolineato che il "falso" e "improprio" lavoro autonomo è diffuso e apparentemente in aumento in tutti i paesi oggetto dell'indagine. Molti liberi professionisti, infatti, nonostante il loro rapporto contrattuale sia autonomo, lavorano, di fatto, con condizioni da lavoratore dipendente (integrazione nell'organizzazione del lavoro, subordinazione al potere discrezionale del datore di lavoro, orario di lavoro fisso, ecc.). Tuttavia, il lavoro autonomo non rientra nell'oggetto di questa ricerca e, quindi, vi si farà riferimento solo se necessario al fine di identificare il fenomeno del lavoro temporaneo.

"I lavoratori temporanei", quindi, nell'analisi qualitativa sono stati classificati in base ai seguenti tre gruppi, ciascuno comprendente diversi sottogruppi:

- i lavoratori con contratti a tempo determinato (ad esempio, il lavoro stagionale, lavoro di prova, contratto di lavoro come apprendista);
- i lavoratori con contratto di lavoro interinale;
- falsi lavoratori autonomi (ad esempio, con contratti di fornitura di servizi).

Tutti i focus-group hanno sottolineato che gli occupati con contratto a termine hanno esigenze diverse rispetto ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato, identificandone alcune:

- Sicurezza sociale e previdenza: maternità/paternità/congedi parentali retribuiti, reddito minimo garantito nei periodi di non-lavoro, benefit in caso di malattia ed infortuni, etc.
- Accesso ai mutui o supporto per l'acquisto o l'affitto di abitazioni.
- Contributi previdenziali per i periodi di non lavoro.
- Sostegno al fine di facilitare la mobilità nazionale/ internazionale per motivi di lavoro (ad esempio, il supporto per vitto e alloggio, la riduzione dei biglietti di trasporto, ecc).
- Il pagamento delle tasse che, essendo calcolate sul reddito dell'anno precedente, potrebbe creare grossi problemi a persone che non hanno un reddito costante ogni anno.

Anche se i lavoratori temporanei devono affrontare sfide particolari, è importante sottolineare che, secondo i rappresentanti sindacali che hanno partecipato ai focus-group, la precarietà sembra in aumento in tutti i paesi coinvolti nel progetto e che questa non è necessariamente collegata al lavoro temporaneo. Ad esempio, in linea con le conclusioni del focus group spagnolo, è diventato via via sempre più facile per le aziende assumere e licenziare e, di conseguenza, le condizioni dei lavoratori permanenti e temporanei diventano sempre più simili. E' anche importante non trascurare un altro fenomeno in espansione in molti paesi. Si tratta del caso di lavoratori a basso reddito che, sebbene abbiano un contratto di lavoro a tempo indeterminato, vivono in condizioni sociali precarie.

Sembra, quindi, che i problemi critici della temporaneità del lavoro siano da ascrivere ad un contesto più ampio di deterioramento della qualità dell'occupazione.

2.2 Ostacoli alla rappresentanza dei lavoratori temporanei

I risultati della ricerca mostrano che i lavoratori temporanei occupati nelle agenzie di lavoro interinale sono i più rappresentati e tutelati attraverso specifici sindacati o associazioni.

In alcuni paesi, in molte confederazioni sindacali è spesso presente un ufficio o un'area dedicata al lavoro temporaneo ma con un ruolo più di consulenza che di rappresentanza.

In Portogallo, molte associazioni non sindacali sono attive in rappresentanza dei lavoratori temporanei. Queste associazioni non partecipano alla contrattazione collettiva ma sostengono e rappresentano i lavoratori temporanei in molte situazioni.

Molto spesso, la rappresentanza dei lavoratori temporanei è affidata ad organizzazioni sindacali o dipartimenti o aree sindacali che rappresentano i giovani lavoratori, di solito i più coinvolti da contratti di lavoro a tempo determinato.

Nonostante i casi citati sopra, la rappresentanza è, in molti casi, assente per un gran numero di lavoratori temporanei e, soprattutto, per i lavoratori autonomi e fornitori di servizi. Attualmente, dunque, più o meno in tutti i paesi coinvolti nel progetto, sembra che un considerevole numero di lavoratori a tempo determinato non sia né protetto né rappresentato.

I sindacati hanno evidenziato diversi ostacoli che rendono difficile organizzare i lavoratori temporanei o che non facilitano la loro partecipazione alle attività sindacali. Fra questi ci sono il continuo cambio del posto di lavoro, l'estrema mobilità tra diversi tipi di impresa, occupazione, settore e/o area geografica, ecc. Un altro, importante ostacolo, secondo i sindacati, risiede nel timore dei lavoratori temporanei di essere apertamente collegati alle organizzazioni sindacali e, di conseguenza, di compromettere l'eventuale rinnovo del loro contratto di lavoro.

I sindacati hanno, inoltre, sottolineato che la crisi economica ha causato una generale riduzione delle protezioni sociali e delle condizioni di lavoro insieme ad una diffusa perdita di fiducia nei sindacati e nella contrattazione collettiva. Il ruolo dei sindacati in molti casi è considerato inutile a causa dei deboli risultati dell'azione sindacale, che, molto spesso, si conclude con il licenziamento dei lavoratori che hanno segnalato situazioni irregolari.

La rappresentanza dei lavoratori temporanei, in molti paesi, è anche limitata dalla legge che non permette alle persone che lavorano per un breve periodo di diventare rappresentativi: ad esempio, in Spagna, la *Legge sulla libertà sindacale (Ley de Libertad Sindical)* non consente ai lavoratori di divenire rappresentativi se la loro permanenza in un'impresa è inferiore a sei mesi (tre mesi nel settore delle costruzioni).

I focus group hanno sottolineato diversi altri limiti nel rappresentare e tutelare i lavoratori temporanei:

La dimensione dell'impresa: più grande è l'azienda, più i lavoratori temporanei sono protetti e rappresentati. Nelle micro e piccole imprese la situazione appare come una "giungla".

Minore è la durata del contratto, meno i lavoratori temporanei sono protetti e rappresentati.

La frammentazione di alcuni settori non consente sufficienti controlli e rende possibile l'elusione della legge, soprattutto per quanto riguarda l'utilizzo dei contratti di lavoro temporaneo.

Alcuni datori di lavoro utilizzano i contratti di lavoro temporaneo come periodo di prova.

La rappresentanza dei lavoratori con contratti di servizi (che possono essere falsi lavoratori autonomi) è difficile, perché, in molti casi, la legge non ne regola le modalità.

Secondo i partecipanti ai focus group, poiché la tutela di molti lavoratori si sta deteriorando, un nuovo equilibrio deve essere trovato tra gli attori al fine di disciplinare la flessibilità e tenendo conto delle nuove caratteristiche del mercato del lavoro.

In tutti i paesi compresi nell'indagine, i partecipanti ai focus group hanno convenuto che una singola organizzazione non può rappresentare i lavoratori temporanei nel complesso. In realtà, quasi tutti i partecipanti ai focus group hanno convenuto che un solo sindacato intersettoriale che rappresenti i lavoratori temporanei non fosse la

soluzione migliore e hanno raccomandato che la rappresentanza dei lavoratori temporanei sia lasciata alle organizzazioni sindacali di settore.

Tuttavia, il modello settoriale si trova spesso ad affrontare problemi a livello aziendale dovuti alle diverse modalità di trattamento salariale e alla presenza di diversi contratti collettivi e di molte clausole *ad personam* che tendono a favorire i lavoratori con più anzianità aziendale rispetto ai nuovi assunti o, soprattutto, ai lavoratori temporanei. Questo determina condizioni di lavoro molto diverse tra i lavoratori all'interno di una stessa azienda e, di conseguenza, molte possibili tensioni.

2.3 Il problema del falso lavoro autonomo

In generale, i partecipanti ai focus-group, in particolare i rappresentanti sindacali, hanno sottolineato il fatto che ci sia un abuso frequente di lavoro temporaneo nei loro paesi. Questo fenomeno riguarda i lavoratori temporanei, ma include anche molte altre forme di contratto a tempo determinato *de facto*, come false partite iva e contratti di fornitura di servizi, che, come già sottolineato, non rientrano nella definizione di Eurostat di lavoro temporaneo⁸. Per quanto riguarda il lavoro autonomo, naturalmente, questo riguarda solo quella parte di lavoro autonomo le cui circostanze di fatto (integrazione nell'organizzazione del lavoro; subordinazione sotto il potere discrezionale del datore di lavoro; ecc.) siano quelle tipiche del lavoro dipendente subordinato. Situazioni in cui; in altre parole, due gruppi di lavoratori svolgono le stesse o analoghe attività per la stessa impresa, ma uno con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e l'altro sulla base di un accordo contrattuale di lavoro autonomo. Tale situazione porta, a quest'ultimo gruppo di lavoratori, a gravi differenze di trattamento e svantaggi in tema di retribuzione e benefici. In questi casi, l'accordo contrattuale di "lavoro autonomo" è utilizzato, spesso, per eludere l'obbligo di versare i contributi previdenziali che sarebbero dovuti se il falso lavoratore autonomo fosse legalmente assunto come dipendente. Tuttavia, a causa della asimmetria strutturale del lavoratore, può risultare difficile per lui o lei avanzare queste legittime pretese.

Al fine di impedire l'uso improprio di tutte le forme di contratti a tempo determinato e per garantire il rispetto della legislazione del lavoro combattere, secondo i partecipanti ai focus group, sarebbe necessario aumentare i controlli da parte degli ispettorati del lavoro. Tuttavia, come sottolineato dal focus group spagnolo, né l'autorità competente per le ispezioni né i sindacati hanno i mezzi o le risorse per indagare tutte le situazioni di lavoro temporaneo irregolari. In Spagna, dove il 40% del tessuto imprenditoriale è costituito da micro-impresе, tale abuso è ancora più difficile da contrastare. Situazione analoga esiste nelle micro e piccole imprese in Italia, dove, secondo i partecipanti al focus group, l'accesso dei sindacati è molto difficile. Lo stesso vale nel caso del Portogallo.

Pertanto, più misure devono essere applicate in sinergia.

Un esempio per l'azione in questo campo è la campagna 2015 contro la fornitura dei contratti di servizio, tra cui le false partite iva, intrapresa dalla Confederazione dei sindacati tedeschi (DGB). L'azione, denominata "Klare Regeln für Werkverträge" (norme trasparenti in materia di contratti per la fornitura di servizi) ha come scopo principale quello di prevenire la costituzione di una forza lavoro "a due registri" o "su due classi", cioè lavoratori che eseguono attività simili, ma con gravi disparità di retribuzione e benefit. Il DGB, per combattere l'abuso di contratti di prestazione di servizio, suggerisce:

- di definire le implicazioni legali nel caso di abuso nell'utilizzo di contratti di fornitura del servizio;
- il rafforzamento del processo di co-determinazione;
- estendere gli accertamenti e il diritto di presentare un ricorso;
- il monitoraggio costante e l'individuazione di false partite iva;

⁸ In Germania, per esempio, le difficoltà a definire se i contributi previdenziali per questi diversi tipi di rapporto contrattuale siano dovuti o meno, ha portato ad istituire una terza categoria di rapporto di lavoro, vale a dire il rapporto di lavoro "tipo-dipendente". I "tipo-dipendenti" devono contribuire al fondo pensione, possono non avere dipendenti e possono rivolgersi al tribunale del lavoro (sezione 5 ArbGG). Mentre nel caso di lavoro autonomo, non c'è alcun obbligo legale di versare i contributi previdenziali, in quanto si presume che tali lavoratori siano liberi professionisti.

- la limitazione dei contratti rinnovati consecutivamente;
- una migliore protezione dei lavoratori stranieri.

A causa dei cambiamenti sociali e del numero crescente di lavoratori con questo tipo di contratto, l'iniziativa dovrebbe sensibilizzare l'opinione pubblica, dare impulso alla discussione, e, infine, ridurre il lavoro precario (<http://www.dgb.de/schwerpunkt/werkvertraege-und-leiharbeit>).

2.4 Copertura e limiti della contrattazione collettiva per i lavoratori temporanei

Per quanto riguarda l'uso efficace della contrattazione collettiva nel limitare la precarietà, i rappresentanti sindacali spagnoli hanno sottolineato l'importanza della rappresentanza sindacale nelle aziende per garantire la corretta applicazione dei contratti collettivi. In Spagna, l'applicazione di contratti collettivi diversi all'interno della medesima azienda (accordi per diversi settori e livelli territoriali) è una pratica che investe particolarmente i lavoratori temporanei. Questa situazione crea una sorta di dumping sociale, soprattutto per le attività esternalizzate (outsourcing). A causa dell'ultima riforma del lavoro, in Spagna, le società che forniscono servizi in outsourcing possono applicare accordi aziendali specifici ai loro dipendenti. La principale conseguenza è che il salario di questi lavoratori in outsourcing può essere inferiore del 30-40% rispetto allo stipendio dei dipendenti dell'azienda-madre, persino se svolgono gli stessi compiti e se condividono la stessa sede di lavoro. Questa situazione si pensa sia sempre più in crescita in Spagna.

Sempre in Spagna troviamo la riforma dello Statuto dei Lavoratori (Real Decreto Ley 3/2012) con l'obiettivo di decentrare la contrattazione collettiva a livello aziendale al fine di ottenere una maggiore flessibilità dei salari, migliorare la correlazione tra produttività e salari ed adeguare le condizioni ed i tempi di lavoro alle specifiche esigenze di ogni azienda. Tuttavia, la riforma si è trasformata anche in una strategia dei datori di lavoro per ridurre il potere dei sindacati. Dopo la riforma, le principali materie di negoziazione a livello aziendale sono stati i cosiddetti "optout", cioè la rinuncia all'applicazione di norme della contrattazione collettiva (non solo riguardo al salario). La giustificazione per questi optout è di solito economica (diminuzione della fatturazione, perdite economiche per due trimestri consecutivi, ecc). Per l'adozione di un optout non è richiesta l'approvazione sindacale: è sufficiente creare una commissione di massimo tre membri (lavoratori aziendali) che approvi l'optout. Prima di questa riforma, gli accordi a livello aziendale rappresentavano un contesto di regolazione migliorativo delle condizioni di lavoro rispetto a quelle stabilite nel contratto collettivo nazionale di settore. Attualmente, tuttavia, possono rappresentare il contrario. In questo senso, molte aziende stanno rafforzando la contrattazione collettiva aziendale. I sindacati, al fine di prevenire eventuali optout, dovrebbero mirare ad aumentare il loro controllo nell'azienda.

Per quanto riguarda il contenuto dei contratti collettivi, è interessante sottolineare che, in Portogallo, la maggior parte dei contratti collettivi prevede l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato, mentre solo alcuni contengono il principio di uguaglianza di tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro rapporto contrattuale. In questo paese molti accordi collettivi rivelano un forte atteggiamento protettivo nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando loro la priorità di scelta per la copertura di posizioni di lavoro aperte. Tra i contratti analizzati in questo paese, soltanto tre stabiliscono che, per il completamento dell'organico, la preferenza deve essere data ai lavoratori con contratti di lavoro a tempo determinato. In un caso, un contratto collettivo di settore (dell'industria tessile) fissa un limite massimo del 20% di lavoratori temporanei nell'organico di ogni azienda e questa regola risulta essere assolutamente eccezionale in Portogallo.

Oltre a queste questioni specifiche, un problema generale, sottolineato nei focus group spagnolo e portoghese, è l'indebolimento della contrattazione collettiva a seguito di alcune modifiche legislative.

Ad esempio, in Portogallo, i partecipanti al focus group hanno criticato il requisito del Memorandum d'intesa (Memorandum of Understanding - MoU) firmato dal governo portoghese con la Troika, in cui si chiede l'introduzione di criteri più rigorosi per l'estensione dei contratti collettivi ai lavoratori non sindacalizzati e alle aziende che non sono affiliate ad associazioni imprenditoriali. Tali limitazioni hanno portato ad una drastica riduzione di copertura della contrattazione collettiva.

Nel frattempo, la Germania ha fatto un passo importante verso la lotta contro i lavori mal pagati. Essendo uno paese all'interno dell'Unione Europea a non avere ancora una politica in materia, il governo federale tedesco ha introdotto un



salario minimo generale dal 1° gennaio 2015. Con un grande sostegno dei sindacati, l'iniziativa ha interessato principalmente i lavoratori dipendenti a basso reddito, soprattutto quelli senza o a debole rappresentanza sindacale. Ciononostante, ha avuto poco o nessun effetto sui lavoratori autonomi. Tuttavia, questo passaggio è stato considerato un importante passo per combattere i lavori mal pagati. Inoltre, il Ministero del Lavoro tedesco ha recentemente elaborato una legge sui contratti interinali e quelli per la fornitura di servizi. Tale legge prevede di limitare la fornitura di lavoro temporaneo a 18 mesi e un controllo più rigoroso sui contratti di servizio. Le aziende sarebbero obbligate ad informare i comitati aziendali dell'utilizzo di contratti di fornitura di servizi, ma i sindacati non avrebbero alcun diritto di controllo. Le reazioni delle parti sociali a tale proposta di legge sono state controverse ed eterogenee. Mentre le organizzazioni datoriali considerano la proposta non possibile, il più grande sindacato, IG Metall ha avanzato riserve per quanto riguarda il reale impatto del disegno di legge sui meccanismi per combattere, ad esempio, l'abuso contrattuale. Il secondo più grande sindacato, Ver.di, critica allo stesso modo il disegno perché non impedisce il dumping salariale e non protegge le persone bisognose di sostegno. La Confederazione dei sindacati tedeschi (DGB), di contro, considera la proposta di legge un primo passo verso la soluzione dei problemi esistenti. Il disegno di legge deve essere approvato dall'organo legislativo nel corso del 2016 e probabilmente entrerà in vigore nel 2017.

2.5 Azione collettiva

I partecipanti ai vari focus group, e soprattutto i rappresentanti sindacali, hanno sottolineato non solo l'importanza della contrattazione collettiva ma anche l'importanza dell'azione sindacale nei luoghi di lavoro al fine di conoscere le esigenze dei lavoratori al di fuori degli ambiti della contrattazione collettiva.

Tuttavia, la difficoltà di rappresentare i lavoratori temporanei si accompagna anche alla difficoltà di organizzare un'azione collettiva. In realtà, la maggior parte dei partecipanti ai focus group ha dichiarato che i lavoratori temporanei hanno spesso paura di perdere il lavoro. Essi ritengono che essere occupati temporaneamente è meglio che essere disoccupati e che guadagnare qualcosa è sempre meglio che non guadagnare nulla. Pertanto, i lavoratori temporanei spesso preferiscono non partecipare a forme di protesta o di attività sindacale per paura che, essendo in qualche modo collegati ai sindacati, potrebbero perdere il posto di lavoro. Ad esempio, come sottolineato in alcuni focus group, molti lavoratori con contratti a tempo determinato vanno dai sindacati dichiarando di guadagnare meno dei lavoratori con un contratto a tempo indeterminato, precisando che sono interessati soltanto ad avere informazioni legali e approfondimenti sui loro diritti. Non vogliono che la loro impresa sappia che si sono rivolti ad un sindacato perché temono che questo generi conflitti. Inoltre, secondo i rappresentanti sindacali, esistono tensioni tra lavoratori a tempo indeterminate e quelli temporanei a livello aziendale a causa di diversi fattori: esistenza di una scala differenziata di retribuzione, i lavoratori a tempo indeterminato considerano i lavoratori temporanei come uno "scudo" per difendersi dai piani di riorganizzazione della forza-lavoro, l'esistenza di clausole ad personam e l'applicazione di contratti collettivi diversi. Queste tensioni tra lavoratori a tempo indeterminato e temporanei limitano fortemente la capacità del sindacato ad organizzare e mobilitare questi ultimi.

La maggior parte dei partecipanti ha sottolineato che, anche se è difficile, l'azione sindacale e la contrattazione collettiva possono svolgere un ruolo importante per combattere l'abuso di contratti a tempo determinato e per eliminare le diverse condizioni di lavoro tra lavoratori temporanei e lavoratori a tempo indeterminato. Ad esempio, in Germania, il sindacato IG Metall ha iniziato una campagna di manifestazioni pubbliche nel 2008 chiamato "Uguale lavoro – uguale retribuzione (Gleiche Arbeit - Gleiches Geld)" per sensibilizzare la popolazione sulle differenze salariali tra lavoratori interinali e lavoratori a tempo indeterminato. Circa 50.000 nuovi iscritti hanno sostenuto l'impegno di IG Metall in questa campagna ed il sindacato è riuscito a concludere un accordo collettivo settoriale favorevole nel 2012 e ad attivare 1.200 accordi a livello aziendale.

In Portogallo ci sono esempi interessanti, anche se isolati, di azione collettiva. La prima ha riguardato la protesta (con scioperi e manifestazioni) dei lavoratori addetti alla consegna delle pizze a domicilio – con contratti di fornitura di servizi - contro la decisione di Ibersol / Pizza Hut di ridurre il compenso previsto per ogni consegna effettuata. La protesta si è svolta nella città di Oporto in due periodi diversi (ad inizio 2014 e inizio 2015) e ha avuto il sostegno del sindacato dei lavoratori di Hotel, Turismo, ristoranti e industrie affini del Nord del Portogallo, affiliato alla Federazione nazionale per i lavoratori in Agricoltura, Turismo, Alimentazione e industrie affini (FESAHT). La protesta ha avuto successo ed il compenso non è stato tagliato. Il secondo esempio ha riguardato la protesta contro il licenziamento di 50



lavoratori di diversi ristoranti di McDonalds a Lisbona. I lavoratori hanno eletto un comitato ad hoc e hanno organizzato una manifestazione nel mese di ottobre 2013. Il sindacato dei lavoratori di Hotel, Turismo, ristoranti e industrie affini del Portogallo meridionale ha sostenuto questi lavoratori e il loro comitato, dando modo di "stabilizzare la situazione".

Un altro importante esempio di azione collettiva è stata quella svolta dai lavoratori dei call center di EDP (distribuzione e fornitura di energia elettrica). Questi lavoratori facevano parte dell'agenzia di lavoro temporaneo CNH, che aveva un contratto per fornitura di servizi con EDP. Dopo il fallimento di CNH, EDP ha concluso un contratto con una nuova agenzia di lavoro temporaneo, The Team Time, che ha assorbito i lavoratori di CNH ma mettendone in discussione diritti contrattuali e salariali, con la giustificazione del trasferimento ad una nuova società. I lavoratori del call center, insieme al sindacato SIESI (settore elettrico), hanno indetto un'ondata di scioperi per mantenere i diritti contrattuali e salariali, nonché l'anzianità dei lavoratori. La loro azione ha avuto successo e la nuova società è stata costretta a rispettare le loro richieste. Durante questo processo, i lavoratori hanno aderito al sindacato e hanno eletto un rappresentante sindacale nei call center. Soltanto a Lisbona, dei 700 lavoratori dei call center EDP ben 400 si sono iscritti al sindacato.

Come evidenziato nei vari focus group, l'azione collettiva dei lavoratori temporanei è fondamentale per migliorare le loro condizioni di lavoro e per combattere il frequente uso arbitrario del lavoro temporaneo. Tuttavia, nonostante questi casi interessanti di azione collettiva di lavoratori temporanei, occorre considerare l'elevata diffusione dell'uso arbitrario di lavoro temporaneo. La maggior parte dei partecipanti ai focus group ha sottolineato l'importanza di individuare ed intervenire in queste situazioni attraverso l'azione sindacale e, al tempo stesso, con un aumento delle ispezioni sul lavoro.

2.6 Buone pratiche

2.6.1 Buone pratiche sulla rappresentanza dei lavoratori temporanei

Il Portogallo sembra essere il paese in cui le forme non sindacali di rappresentanza dei lavoratori temporanei abbiano un ruolo più attivo, non solo considerando l'elevato numero di associazioni ma anche considerando la loro incisività nel formulare e sostenere le richieste dei lavoratori temporanei. Alcune di queste associazioni agiscono in specifiche aree dove il lavoro temporaneo è molto frequente (arti e settore audiovisivo, ricerca e attività scientifiche, etc.). Il movimento chiamato "Precario Inflexibile" rappresenta, invece, un gran numero di lavoratori temporanei a prescindere dal settore in cui lavorano. Questa associazione non ha competenze giuridiche in materia di contrattazione collettiva, ma promuove discussioni e iniziative all'interno della società sulla precarietà e sostiene le controversie specifiche dei lavoratori temporanei. Tra le loro iniziative, una petizione contro la precarietà è stata molto importante e, nel 2011, ha dato un significativo contributo al cambiamento del quadro giuridico in materia di lavoro temporaneo, in particolare riguardo le false partite iva.

Il CEAI spagnolo (Coordinamento Nazionale delle Associazioni per i lavoratori temporanei e i lavoratori con contratto di sostituzione nel settore pubblico) rappresenta tutti i lavoratori temporanei del settore pubblico. In Italia, nello stesso settore, siamo in grado di trovare un esempio di coinvolgimento dei lavoratori temporanei nelle delegazioni per la contrattazione. Nel 2009, infatti, la federazione per il settore pubblico della Cgil ha modificato il proprio statuto per poter prevedere il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori temporanei (collaboratori) nella delegazione sindacale per la contrattazione collettiva nazionale. Tuttavia, per entrambi gli esempi precedenti, si deve tener conto che, di solito, il settore pubblico è notevolmente più regolamentato rispetto al settore privato, dove le condizioni dei vari segmenti settoriali variano notevolmente.

Attualmente, in Italia, i rappresentanti dei sindacati dei lavoratori temporanei sono coinvolti nella contrattazione collettiva settoriale insieme ai sindacati di settore. Inoltre, nei luoghi di lavoro, vi è una forte collaborazione tra il delegato preposto alla sicurezza dei lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori in somministrazione. Questi ultimi sono, inoltre, protetti attraverso un sistema bilaterale ben strutturato che gestisce due fondi, uno per il welfare⁹ e uno per la formazione professionale¹⁰.

⁹ EBITEMP Ente Bilaterale per i Lavoratori Temporanei.

Infine, i partecipanti al focus group italiano hanno menzionato la prevista costituzione di comitati aziendali europei (CAE) in alcune grandi agenzie di lavoro interinale (Adecco, APL). Tuttavia, tale processo si sta rivelando piuttosto difficile.

2.6.2 Buone pratiche di azioni collettive

Insieme alle azioni collettive già menzionate, i partecipanti ai focus group hanno fatto altri esempi. In Portogallo, ci sono esempi di lavoratori temporanei che hanno agito per rivendicare i loro diritti legali. Tuttavia, in alcuni di questi casi, nessun sindacato ha supportato le loro azioni.

Il primo caso ha riguardato la vertenza della Linha Saude 24, un servizio di assistenza sanitaria telefonica. Quasi 400 infermieri dei due call center di questa azienda hanno protestato con scioperi e manifestazioni contro i tagli salariali e per la trasformazione del loro rapporto di lavoro da fornitura di servizi (lavoro autonomo) a contratti di lavoro dipendente. I lavoratori si sono organizzati in un consiglio di fabbrica informale eletto dai lavoratori. In questo caso, l'ispettorato del lavoro ha riconosciuto che l'attività di questi infermieri aveva "le caratteristiche tipiche di un contratto di lavoro dipendente". Tuttavia, durante questa vertenza, l'organizzazione sindacale Unione degli Infermieri Portoghesi (SEP) non ha potuto sostenere l'azione in quanto la loro organizzazione non rappresentava i lavoratori con contratto di fornitura di servizi.

Un problema simile si è verificato nel corso di un caso analogo nella Portugal Telecom. Anche in questa occasione, i sindacati hanno potuto rappresentare soltanto i lavoratori con un contratto di lavoro dipendente con l'azienda e non i lavoratori con un contratto di prestazione di servizio.

In Portogallo, tuttavia, possiamo trovare alcuni positivi, ma isolati, esempi di coinvolgimento dei sindacati nelle azioni collettive di lavoratori temporanei. Il primo, denominato "Luto pela Ciência" (Lutto per la scienza) è stato organizzato per protestare contro la valutazione effettuata dalla FCT (Fondazione per la Scienza e la Tecnologia) dei Centri R & D. L'azione è stata sostenuta dalle organizzazioni sindacali SNESup (Unione nazionale dell'istruzione superiore), FENPROF (Federazione nazionale degli insegnanti composto da sette sindacati affiliati a CGTP, ABIC e OTC).

Altri esempi positivi di coinvolgimento dei sindacati in azioni collettive di successo sono quelle già citate in Portogallo (quelle dei lavoratori per la distribuzione di pizze ad Oporto, di quelli del McDonald's a Lisbona e dei call center EDP). Inoltre, in Portogallo i sindacati sostengono frequentemente controversie legali nei tribunali con le imprese e alcune associazioni non sindacali dei lavoratori temporanei promuovono numerose iniziative legislative e petizioni contro la precarietà.

In Germania, un'interessante piattaforma interattiva online è stata lanciata dalla IG Metall (il più importante sindacato metalmeccanico in Germania). In questa piattaforma, i crowdworkers (lavoratori digitali) possono ricevere supporto e informazioni sulla loro situazione giuridica generale, sui loro colleghi e sulle piattaforme di crowdsourcing. Come già accennato in precedenza, un altro buon esempio di azione sindacale riguarda la campagna tedesca del 2008 "Uguale lavoro-Uguale retribuzione", promossa dalla IG Metall (si rimanda al capitolo 2.5 per ulteriori dettagli).

2.6.3 Buone pratiche sulla contrattazione collettiva

In Spagna, il contratto collettivo per l'agricoltura a Cadice, firmato da UGT, CCOO e ASAJA, stabilisce la trasformazione automatica in contratti di lavoro a tempo indeterminato per quei lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo determinato senza interruzione per almeno 11 mesi consecutivi (o con interruzioni di meno di quindici giorni).

Sempre in Spagna, nel settore delle costruzioni, possiamo trovare "lavori a contratti fissi", che collegano, cioè, la durata del contratto con la durata del lavoro specifico. Anche nel settore delle costruzioni, i sindacati hanno ottenuto che le Agenzie di lavoro temporaneo fossero interdette dall'operare nel settore.

¹⁰ FORMATEMP.

Nonostante gli esempi di cui sopra, ci sono pochissime buone pratiche nella contrattazione collettiva. Più o meno in tutti i paesi coinvolti nel progetto, alcuni aspetti del lavoro temporaneo sono regolati dalla contrattazione collettiva di settore (come ad esempio l'ammissibilità dei contratti a tempo determinato). Tuttavia, i partecipanti ai focus group hanno sottolineato l'importanza che la contrattazione nei luoghi di lavoro può assumere per proteggere i lavoratori temporanei. A questo riguardo hanno portato alcuni esempi.

In Portogallo, nell'impianto Autoeuropa della Volkswagen, il consiglio di fabbrica (Comissão de Trabalhadores) è riuscito a sottoscrivere accordi interni che hanno trasformato molti contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. Nello stesso impianto, un altro accordo, promosso dal consiglio di fabbrica, prevede norme specifiche per i lavoratori in somministrazione assunti da Autoeuropa per sostituire i lavoratori aziendali in congedo per malattia. L'accordo si applica, oltre che ad Autoeuropa, anche all'agenzia di lavoro interinale incaricata della sostituzione temporanea dei lavoratori. In base a questo accordo, i lavoratori in somministrazione, in caso di esigenze produttive che lo consentano, hanno la precedenza per l'assunzione diretta da Autoeuropa, con contratti a tempo determinato o indeterminato, una volta che i lavoratori che sostituivano siano tornati sul posto di lavoro a fine malattia.

In Italia, i sindacati, al fine di proteggere i lavoratori temporanei, hanno firmato accordi collettivi per coprire tutti i lavoratori che operano in alcuni siti specifici (ad esempio, centri commerciali, aeroporti, EXPO, etc.). Questo "contratto di Sito" protegge tutte le persone che lavorano nel sito, indipendentemente dal fatto che siano occupate in diversi settori o con diversi tipi di contratto di lavoro. L'accordo di sito regola, in pratica, le condizioni di lavoro in tutto il sito.

In Portogallo, il contratto collettivo aziendale tra la Sociedade Pauta das Flores e il SITESE (Unione dei lavoratori di servizio e tecnici) rappresenta forse l'esempio più completo di regolazione dell'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato, definendone le condizioni per l'uso, la durata e il rinnovo, il TFR, le condizioni per la loro conversione in contratti a tempo indeterminato, ecc. Anche se l'accordo aziendale traspone principalmente le disposizioni di legge su questi temi, comprende anche una disposizione, non prevista dalla legge, secondo cui i lavoratori temporanei hanno la precedenza per la copertura di posizioni a tempo indeterminato. Nel caso di violazione di questa disposizione, il datore di lavoro è obbligato a versare un compenso, pari a sei mesi di retribuzione, al lavoratore temporaneo. Anche in questo paese è rilevante menzionare il contratto collettivo del settore dell'industria tessile che fissa la soglia massima del 20% di lavoratori temporanei in ogni azienda.

Una parte considerevole delle procedure descritte, purtroppo, sono deboli o assenti nelle micro e piccole imprese. Al fine di superare tali difficoltà, le organizzazioni sindacali italiane del settore del turismo sono attualmente impegnate a lanciare la contrattazione collettiva a livello provinciale per la tutela, ad esempio, di specifici lavoratori stagionali e temporanei (ad esempio i bagnini).

2.7 Proposte dei partecipanti ai focus group

Le proposte formulate dai partecipanti dei focus group coprono una vasta gamma di questioni e investono sia problemi comuni trasversali ai paesi sia temi nazionali specifici. Le proposte principali hanno riguardato il miglioramento dell'organizzazione e della rappresentanza dei lavoratori temporanei; il miglioramento delle disposizioni della contrattazione collettiva a tutela dei diritti e delle condizioni di lavoro dei temporanei; il rafforzamento delle competenze e delle risorse delle istituzioni preposte alle ispezioni sui luoghi di lavoro per combattere l'abuso di lavoro temporaneo e per garantire il rispetto dei diritti; il rafforzamento di meccanismi per combattere efficacemente l'abuso di lavoro temporaneo nelle sue diverse forme, compreso l'incremento delle sanzioni alle imprese; la garanzia e/o il miglioramento del sistema di diritti sociali e di protezione per i lavoratori temporanei (congedo per malattia, pensioni, assicurazione contro la disoccupazione); il rafforzamento delle misure per combattere le false partite iva e l'integrazione di questi lavoratori in rapporti di lavoro stabili.

Secondo molti partecipanti ai focus group, la regolamentazione del lavoro temporaneo dovrebbe essere affidata alla politica e alla legislazione delegando alla contrattazione collettiva e alle azioni collettive il ruolo di applicare e adattare tradurre queste norme alle caratteristiche dei vari settori produttivi.

Secondo i partecipanti al focus group italiani, il lavoro temporaneo dovrebbe essere regolamentato da due livelli di contrattazione collettiva:



- livello nazionale: i contratti collettivi di settore dovrebbero garantire gli stessi diritti a tutti i lavoratori, e la contrattazione collettiva intersettoriale dovrebbe stabilire come, quando e perché il lavoro temporaneo può essere utilizzato;
- secondo livello: i lavoratori temporanei potrebbero essere più protetti aumentando il numero di "Contratti di Sito", i contratti collettivi riguardano siti specifici che coinvolgono diverse attività settoriali (si veda il paragrafo precedente).

Inoltre, i partecipanti italiani hanno suggerito che i voucher, che sono molto utilizzati in Italia per il pagamento di prestazioni di lavoro temporanee, si dovrebbero rendere, a livello legislativo, impersonali, al fine di superare il lavoro a chiamata, basato, sostanzialmente, su conoscenze personali.

I partecipanti italiani hanno suggerito, quindi, la promozione di una legge che definisca il "lavoratore temporaneo" come una specifica categoria di lavoratori.

Secondo alcuni partecipanti ai focus group, i contratti temporanei dovrebbero essere resi economicamente sconvenienti. Ad esempio, il focus group spagnolo ha suggerito di aumentare il TFR dei lavoratori temporanei allo stesso livello dei lavoratori a tempo indeterminato. I partecipanti hanno portato l'esempio dell'"Accordo generale del settore del Commercio di Girona", firmato nel 2014, che stabilisce un aumento del 15% dello stipendio dei lavoratori temporanei rispetto al salario dei lavoratori del settore.

Molti partecipanti ai focus group hanno, inoltre, convenuto che le politiche pubbliche per stimolare l'uso dei contratti a tempo indeterminato (sussidi economici, agevolazioni fiscali, ecc.) non sono sufficientemente incisive. Secondo questi partecipanti, l'unico modo per ridurre la temporaneità e la precarietà del lavoro è quello di punire l'uso fraudolento dei contratti a tempo determinato e, di conseguenza, di aumentare il numero delle ispezioni sui luoghi di lavoro.

I partecipanti al focus group macedone hanno identificato l'assicurazione sanitaria come il più grande problema per i lavoratori temporanei nel loro paese. I disoccupati nella Repubblica di Macedonia hanno l'assicurazione sanitaria fornita dallo Stato. Quando queste persone vengono assunte, anche se solo per un giorno, perdono questa assicurazione e, alla scadenza del loro contratto di lavoro, devono riattivare la loro assicurazione, con una grande perdita di tempo ed energia. È stato sottolineato che l'introduzione di un software specifico semplificherebbe le procedure per i lavoratori temporanei al momento della registrazione all'assicurazione sanitaria.

I partecipanti macedoni hanno, inoltre, sottolineato la grande importanza che per loro avrebbe un continuo scambio di buone esperienze tra paesi, al fine di mantenere i lavoratori temporanei ben informati e formati sui loro diritti.

I partecipanti al focus group in Portogallo hanno presentato diverse proposte:

- Sicurezza sociale: l'accesso ai sussidi di disoccupazione per tutti coloro che sono diventati disoccupati negli ultimi quattro anni, incluse le false partite iva; ridurre il periodo minimo di lavoro richiesto per l'accesso alle indennità di disoccupazione.
- Imposta speciale sugli utili delle aziende che utilizzano lavoro interinale in larga scala.
- Rafforzamento delle competenze e delle risorse dell'ispettorato del lavoro.
- Rafforzamento dei meccanismi per combattere il "falso" lavoro autonomo, al fine di garantire il rispetto delle condizioni di lavoro prima di intraprendere un'azione legale (ad esempio, se l'ispettorato del lavoro dovesse rilevare un "falso" lavoratore autonomo, dovrebbe essere in grado di obbligare l'impresa a trasformare il rapporto in un contratto di lavoro); modificare le procedure utilizzate nei tribunali, tenendo conto della vulnerabilità dei lavoratori temporanei. In particolare le decisioni giuridiche riguardanti le rivendicazioni dovrebbero essere più semplici e veloci e se l'ispettorato del lavoro dovesse rilevare situazioni fuori legge o non conformi, anziché avviare più ricorsi individuali, si dovrebbe aprire un solo ricorso collettivo.
- Nuovo regime di contributi per la sicurezza sociale e nuovi diritti per i lavoratori autonomi: i contributi per la sicurezza sociale dei lavoratori autonomi dovrebbero essere basati sul reddito reale, con riferimento, cioè, non al reddito dell'anno precedente ma a quello degli ultimi tre o quattro mesi prima del contributo; abolizione dell'obbligo di versare i contributi in assenza di reddito; tasso di contribuzione previdenziale da dipendente equo, notevolmente più basso rispetto agli attuali (29,6% in Portogallo); i contributi sociali dovrebbero rendere questi lavoratori titolari degli stessi diritti e benefici dei lavoratori con contratti di lavoro dipendente.

- Rafforzamento della regolamentazione delle agenzie di lavoro interinale: vietare l'uso di tali agenzie nella pubblica amministrazione; aumentare il carico fiscale per le agenzie di lavoro interinale e il loro contributo alla sicurezza sociale.
- Limitazione del campo di utilizzo dei contratti per la fornitura di servizi da parte di lavoratori autonomi attività rigorosamente temporanei con un massimo di tre rinnovi contrattuali consentiti.
- Titolari di assegni di ricerca: conversione degli assegni di ricerca in contratti di lavoro; ratifica della Carta europea dei ricercatori; legame dei borsisti alle istituzioni di ricerca; ecc.
- Rapporto di stage: introduzione di severe sanzioni da parte dell'ispettorato del lavoro per tirocini non retribuiti e per le condizioni non conformi al diritto del lavoro; le aziende che utilizzano tirocini retribuiti dovrebbero essere obbligate ad assumere un lavoratore su due, retribuire 14 mensilità, come previsto per l'occupazione regolare (per i contratti a tempo determinato e per quelli a tempo indeterminato); eccetera.

Inoltre, molti partecipanti ai focus group hanno sottolineato l'importanza delle azioni sul luogo di lavoro a tutela dei lavoratori temporanei. Tuttavia, allo stesso tempo, hanno concordato che le relazioni industriali e, in particolare, la contrattazione collettiva a livello aziendale si stanno deteriorando. Molto spesso, infatti, la crisi economica è utilizzata come pretesto per peggiorare le condizioni di lavoro in azienda. In questo senso, durante il focus group spagnolo, è stato evidenziato che proposte come il "contratto unico" (una standardizzazione dei contratti rendendoli tutti a tempo indeterminato ma riducendo i compensi) non siano una strada per ridurre il ricorso ai contratti a tempo determinato ma, al contrario, per estendere condizioni di precarietà generale.

Durante il focus group tedesco è stata discussa la proposta dell'organizzazione giovanile socialdemocratica "Juso" relativamente alla creazione di un'assicurazione per il lavoro, invece di assicurazione contro la disoccupazione¹¹. Come la differenziazione nel mondo del lavoro ha portato ad un aumento dei rischi, i rischi associati alle forme atipiche di lavoro rimangono in gran parte privi di assicurazione ed i costi ricadono in tutto sugli occupati che, tuttavia, non godono di benefit. Al rischio di non poter garantire un reddito dignitoso con il lavoro atipico si associa un rischio crescente di mancanza di qualificazione. La proposta è, quindi, di ampliare il concetto di assicurazione contro la disoccupazione passando dal tradizionale rischio di disoccupazione ai rischi emergenti dal lavoro atipico, promuovendo e rafforzando la formazione professionale. La possibilità di accedere a misure di formazione nel momento del bisogno - cioè quando si diventa disoccupati o quando il proprio lavoro si fa più precario - aumenta l'autonomia individuale favorendo l'evoluzione della carriera di una persona. Per ampliare i fondi finanziari per la formazione professionale si potrebbe ricorrere, da una parte, a contributi versati per legge ad un fondo di solidarietà per la formazione da parte dei lavoratori e delle aziende e, dall'altra, a sovvenzioni derivanti dalle entrate della fiscalità generale¹². L'obiettivo di questa "assicurazione per il lavoro" sarebbe il miglioramento della gestione dei cambiamenti occupazionali e del mercato del lavoro mirando in particolare a gruppi di lavoratori a bassa qualifica e a basso reddito che, di solito, sono quelli a maggiore rischio di svantaggio, sia per la formazione sia per il salario.

Infine, tutti i partner hanno suggerito che, a causa dell'incremento dei contratti a prestazione di servizio in tutti i paesi coinvolti nel progetto, è necessaria una forma di rappresentanza di questi lavoratori.

¹¹ Si veda Schmid, G., "Von der Arbeitslosen- zur Arbeitsversicherung" (Dall'assicurazione contro la disoccupazione all'assicurazione per il lavoro), *Leviathan*, 2/2012, p. 248 – 270.

¹² Gli incentivi fiscali esistenti come, ad esempio, la deducibilità fiscale dei costi della formazione professionale, escludono i gruppi più bisognosi, dato che i lavoratori a basso e medio reddito da un lato versano contributi troppo bassi e dall'altro non sono di solito in grado di finanziarsi la formazione.

TERZA SEZIONE

Conclusioni e indicazioni per le linee guida

Sappiamo che l'economia per poter rimanere competitiva ha la necessità di essere flessibile. Tuttavia, l'ampia diffusione di forme flessibili di lavoro e di nuove forme di contratti di lavoro atipici potrebbero minare i diritti dei lavoratori e le loro condizioni di lavoro, compromettere la ricchezza ed il benessere dei cittadini e generare incertezza. I seguenti suggerimenti possono contribuire ad affrontare tali problemi stimolando il dialogo e cercando soluzioni pratiche.

3.1 Il concetto di lavoro temporaneo

Il primo problema con cui ci siamo confrontati in questa ricerca è stato il concetto di lavoro temporaneo. Secondo la definizione di Eurostat, il lavoro temporaneo è *un lavoro con un contratto a tempo determinato, a fronte di lavoro a tempo indeterminato in cui non vi è alcuna data di termine. Un lavoro può essere considerato un'occupazione temporanea (e il suo titolare un lavoratore temporaneo) se entrambi, datore di lavoro e lavoratore, concordano sul fatto che la sua fine è determinata da regole oggettive (di solito scritte in un contratto di lavoro di durata limitata). Queste regole possono essere una data specifica, la fine di un compito o il ritorno di un altro lavoratore che è stato temporaneamente sostituito*.

Attualmente, tuttavia, il lavoro temporaneo si richiama a un concetto più ampio e meno definito. Ad esempio esiste, attualmente, un abuso di contratti privi di regole oggettive e che, quindi, rendono possibile stabilire la loro durata in modo arbitrario. Inoltre, ci sono altre forme di occupazione che vengono adottate per ricoprire posizioni di lavoro temporaneo, come ad esempio le "false" partite iva che nascondono dietro a contratti di fornitura di servizio un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato.

Il concetto Eurostat di lavoratore temporaneo è troppo limitato anche se si considerano le nuove forme che stanno emergendo in nuove forme contrattuali di lavoro precario e senza alcuna protezione. Ad esempio, le forme di lavoro digitali e da posizioni remote, difficilmente controllabili e regolabili. Molte di queste forme di lavoro ricadono, infatti, in una zona giuridicamente grigia e costituiscono una sfida per i decisori politici e per il sindacato.

Pertanto, considerando le molte difficoltà e in accordo con i suggerimenti degli attori sociali coinvolti nel progetto, abbiamo individuato quattro grandi categorie di lavoratori temporanei, ciascuna formata da sottocategorie:

- lavoratori con contratti a tempo determinato (ad esempio, lavoro a progetto, lavoro di prova, contratto di apprendistato, ecc.);
- lavoratori interinali;
- lavoratori coinvolti in occupazioni marginali (max. 70 giorni lavorativi all'anno; ad esempio il lavoro stagionale);
- lavoratori coinvolti in "false" partite iva (ad esempio contratti di fornitura di servizio).

3.2 Precarietà e condizioni socio-lavorative

Altri aspetti evidenziati dai risultati della ricerca riguardano la precarietà e le condizioni socio-lavorative dei lavoratori temporanei.

Secondo i risultati della ricerca, la posizione dei lavoratori temporanei è peggiorata negli ultimi anni, in particolare per quanto riguarda le condizioni di lavoro e i salari: the *World Employment and Social Outlook 2015* (il Rapporto sulle prospettive occupazionali e sociali nel mondo 2015) stima che i lavoratori temporanei ricevano in media il 60% del salario dei lavoratori a tempo indeterminato.

I lavoratori temporanei, quindi, sono spesso precari, con salari bassi e un futuro incerto che rende l'organizzazione della loro vita personale e professionale difficile. In alcuni paesi (ad esempio nella Repubblica di Macedonia), dove i contratti di durata da 1 a 3 mesi sono i più comuni, i lavoratori (anche se impegnati in un lavoro di durata di uno o due giorni) devono iscriversi di nuovo all'assicurazione sanitaria ogni volta che il loro rapporto di lavoro termina. Ciò significa essere continuamente impegnati in procedure burocratiche.

Considerando l'ampio uso di lavoro temporaneo - anche nei casi in cui non è necessario - andrebbero adottate politiche che tendano a ridurre il volume del lavoro temporaneo e stimolare l'adozione di contratti di lavoro a lungo termine o a tempo indeterminato. Le politiche pubbliche dovrebbero prevedere un aumento delle imposte per il lavoro temporaneo da applicare al datore di lavoro e/o prevedere una tassa speciale sugli utili delle aziende che ricorrono al lavoro temporaneo su larga scala. Dovrebbero, inoltre, anche applicare una maggiore tassazione ai contratti di lavoro privi di regole oggettive. Si dovrebbero, inoltre, prevedere la regolamentazione di nuove forme di lavoro (ad esempio i lavoratori digitali, cosiddetti "crowdsourcing") ed interventi volti a combattere gli abusi connessi al lavoro temporaneo (come, ad esempio, il lavoro subordinato camuffato dalle "false partite iva"). A tal fine andrebbero rafforzate le competenze e le risorse degli organismi ufficiali preposti ai controlli (ispettorati del lavoro, autorità fiscali, ecc.).

Al fine di ridurre la precarietà, le politiche pubbliche dovrebbero prevedere l'introduzione di una qualche forma di assicurazione che integri i redditi e favoriscano il percorso di carriera dei lavoratori temporanei. Dovrebbe anche essere possibile ampliare l'accesso alle indennità di disoccupazione ai lavoratori temporanei ed autonomi sostanzialmente riducendo il limite minimo di contributi richiesto per avere diritto alle prestazioni e/o di prevedere un nuovo regime di oneri sociali per i lavoratori autonomi.

Infine, l'informatizzazione di tutte le procedure burocratiche connesse al cambiamento di status occupazionale alleggerirebbe notevolmente le incombenze burocratiche per i lavoratori temporanei.

3.3 Rappresentanza

I risultati del nostro progetto evidenziano diversi ostacoli nell'organizzare e rappresentare i lavoratori temporanei: per fare alcuni esempi, la breve durata dei contratti, la mobilità tra imprese e settori, la mobilità geografica, le dimensioni dell'impresa (più grande è l'impresa, più i lavoratori temporanei sono protetti e rappresentati), ecc. E' anche evidente la fragile posizione dei lavoratori temporanei. Essi, infatti, temono che il loro impegno in attività sindacali o in azioni collettive potrebbe essere un motivo per i loro datori di lavoro a non rinnovare i loro contratti. Tale timore aumenta notevolmente in periodi di alta disoccupazione, quando è estremamente semplice ricorrere a lavoratori che li sostituiscano.

Le politiche pubbliche dovrebbero incentivare e stimolare la sindacalizzazione ed i sindacati dovrebbero essere incoraggiati a rappresentare ed organizzare lavoratori in regimi contrattuali non convenzionali, continuare a migliorare le loro condizioni di lavoro e prestare maggiore attenzione a certi gruppi di lavoratori particolarmente coinvolti in attività lavorative temporanee. I sindacati dovrebbero, inoltre, prestare maggiore attenzione ad alcuni comparti produttivi (servizi alberghieri e di ristorazione, istruzione, sanità e assistenza sociale, arti, spettacoli e tempo libero, ecc) particolarmente interessati da un elevato livello di attività lavorative temporanee.

Le organizzazioni non-sindacali che rappresentano i lavoratori temporanei, in particolar modo in Portogallo, hanno strutture molto flessibili e riescono più facilmente ad organizzare i lavoratori temporanei.

Spesso, gli interventi delle associazioni sindacali e non sindacali si sovrappongono. Vi sarebbe, quindi, spazio per una maggiore cooperazione tra tali organizzazioni nel difendere e rappresentare i lavoratori temporanei. Tuttavia, alcuni esempi riportati nel presente documento dimostrano che i sindacati, spesso, hanno avuto reazioni diverse riguardo alla collaborazione con le associazioni non sindacali che rappresentano i lavoratori temporanei.

3.4 Contrattazione collettiva e azioni collettive

Non esistono specifici accordi intersettoriali per i lavoratori temporanei, mentre il lavoro temporaneo è, nella maggior parte dei casi, ben regolamentato dagli accordi settoriali. Tuttavia, anche in questo caso, la dimensione dell'impresa e l'organizzazione del settore sono due aspetti da prendere in considerazione, al fine di garantire la rappresentanza e la protezione dei lavoratori temporanei.

Il dibattito in corso evidenzia come nelle piccole e micro imprese i sindacati (ed i comitati aziendali) sono molto deboli o inesistenti. In molti paesi, inoltre, esiste un problema di applicabilità dei contratti collettivi di settore. In questi paesi, infatti, l'applicazione del contratto è riservata soltanto ai lavoratori iscritti e alle imprese aderenti alle organizzazioni di rappresentanza che hanno sottoscritto l'accordo. E' necessario, quindi, estendere l'applicabilità dei contratti collettivi a tutti i lavoratori e a tutte le aziende del settore.

I partecipanti ai focus group hanno espresso grande preoccupazione per l'indebolimento della contrattazione collettiva e la limitazione dell'applicazione degli accordi collettivi negli ultimi anni. In realtà, ci sono stati dei cambiamenti peggiorativi nelle legislazioni nazionali, spinte dalla necessità di essere in linea con le politiche stabilite dalla Troika (FMI, BCE e UE).

Questa ricerca fornisce alcuni esempi di azioni collettive e di buone pratiche che suggeriscono come uno dei migliori modi per organizzare i lavoratori temporanei sia quello di utilizzare un approccio bottom-up: partire dalle loro rivendicazioni in situazioni concrete e modificare le politiche generali. I comitati aziendali potrebbero svolgere un ruolo molto importante in questi casi.

La cooperazione intersettoriale tra i sindacati dovrebbe essere rafforzata per affrontare i problemi comuni dei lavoratori temporanei, coinvolgendo anche le organizzazioni non sindacali che rappresentano i questi lavoratori. I sindacati dovrebbero, inoltre, essere incoraggiati a rappresentare ed organizzare i lavoratori assunti con contratti di fornitura di servizi. I contratti collettivi dovrebbero garantire, insieme all'uguaglianza dei diritti per tutti i lavoratori, sia a tempo indeterminato, sia temporanei, anche disposizioni per proteggere quest'ultimo gruppo, particolarmente vulnerabile.

3.5 Follow-up

I sindacati dovrebbero impegnarsi in una discussione più approfondita in merito alle rivendicazioni specifiche dei lavoratori temporanei da riportare nei contratti collettivi.

Ulteriori ricerche a livello nazionale ed europeo dovrebbe essere condotte al fine di valutare l'impatto delle "false partite iva", un fenomeno che è in aumento in tutti i paesi coinvolti nel progetto.

Gennaio, 2016