

# **RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 181/1997 (AGENZIE PRIVATE PER L'IMPIEGO) ANNO 2023**

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica della Convenzione in esame, nel ribadire quanto già comunicato con i precedenti rapporti (2010, 2013 e 2015), si rende noto che sono intervenute le seguenti modifiche normative:

- **Circolare ANPAL n. 3 del 27 luglio 2020** "*Linee guida sulla gestione delle risorse finanziarie attribuite al Fondo bilaterale per la formazione continua di cui all'articolo 12, comma 4, del Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276*".  
**anlpa.ANPAL.Registro Circolari(R).0000003 (27/07/2020);**
- **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore delle Agenzie di Somministrazione di lavoro**, stipulato nell'ottobre 2019 da ASSOLAVORO e le Organizzazioni Sindacali di riferimento, nel quale sono definite le regole che disciplinano i rapporti di lavoro intercorrenti tra tutte le ApL e i lavoratori a tempo determinato e a tempo indeterminato in somministrazione.  
**CCNL-ASSOLAVORO;**  
**CCNL-ASSOSOMM;**
- **Decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni"**.  
**D.L. 4/2019;**
- **Ipotesi rinnovo CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di Lavoro.**  
**Ipotesi Rinnovo CCNL 21/12/2018;**
- **Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese"**.  
**D.L. 87/2018**

Si forniscono, inoltre, i seguenti chiarimenti sui singoli articoli della Convenzione n. 181/97.

## **Articolo 1 della Convenzione n. 181**

Il d.lgs. n. 276/2003 disciplina la materia relativa allo svolgimento, da parte delle agenzie per il lavoro private, delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. Tali servizi sono offerti sia ai lavoratori che a coloro che sono alla ricerca di lavoro.

Con riferimento al paragrafo 1 (c), si rappresenta che i servizi oggetto di autorizzazione ai sensi del citato decreto non prevedono la consultazione, preventiva o successiva, delle organizzazioni dei lavoratori o dei datori di lavoro. Ad ogni modo, le agenzie per il lavoro private autorizzate possono accedere, anche mediante sistemi di accreditamento nazionali e/o regionali, allo svolgimento di politiche attive del lavoro.

Nel percorso 5 del Programma nazionale GOL (vedi oltre), nel caso della implementazione di politiche attive volte alla ricollocazione di personale coinvolto in crisi aziendali, le misure attivate nel piano di politiche attive sono oggetto di consultazione e accordo con le organizzazioni sindacali.

Gli organismi di concertazione tra l'autorità pubblica (centrale o regionale) e le organizzazioni datoriali o dei lavoratori sono collocate al livello del decisore politico e prevedono consultazioni preventive all'adozione di provvedimenti o atti amministrativi finalizzati all'attuazione delle policies.

### **Il Programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori - GOL**

Il Programma nazionale "**Garanzia di occupabilità dei lavoratori**" - **GOL**, adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 5 novembre 2021 (in G.U. n. 306 del 27 dicembre 2021), rappresenta il perno della riforma del sistema delle politiche attive del lavoro promossa dal Governo italiano attraverso il Piano di ripresa e resilienza (PNRR) - Missione 5, C.1. R. 1.1..<sup>1</sup>

Previsto in origine dalla legge di bilancio per il 2021 (art. 1, comma 324, della legge n. 178 del 2020) a valere su risorse REACT-EU, il Programma GOL è stato successivamente trasferito all'interno del PNRR, dove ha acquistato, con una dotazione finanziaria di 4,4 miliardi di euro, una dimensione molto più ampia. Il Programma si propone di riqualificare l'offerta di politiche attive dei servizi pubblici per l'impiego, disegnando percorsi personalizzati per l'inserimento e il reinserimento occupazionale che garantiscano livelli essenziali di prestazioni uniformi su tutto il territorio nazionale, in un approccio di integrazione con le politiche regionali.

La *governance* del Programma, nella titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dell'ANPAL quale amministrazione co-titolare, diretta responsabile della sua implementazione, vede l'attuazione delle azioni sui territori da parte delle Amministrazioni regionali, sulla base di specifici Piani di attuazione (PAR).

### ***I percorsi di GOL***

Il Programma GOL disegna un nuovo paradigma dell'offerta di servizi da parte dei centri per l'impiego, basata su un approccio personalizzato che tenga conto dei differenti bisogni degli utenti, non solo in termini di competenze professionalizzanti da acquisire, ma anche di situazioni personali più complesse. Il primo step del percorso dell'utente è costituito da un orientamento di base, erogato attraverso un processo di profilazione quantitativa e qualitativa (*assessment*) che il Programma ha inteso ridefinire con una nuova metodologia (vedi oltre). Tale processo porta alla stipula di un *patto di servizio personalizzato*, che indirizza gli utenti al percorso di inserimento lavorativo più adeguato. Nello specifico, in base al profilo di occupabilità registrato dall'*assessment* il Programma individua quattro percorsi principali: reinserimento occupazionale (percorso 1); aggiornamento (*upskilling*, percorso 2); riqualificazione (*reskilling*, percorso 3); lavoro e inclusione (percorso 4), quest'ultimo rivolto a soggetti con bisogni complessi, che necessitano di un supporto multidimensionale. È infine previsto, accanto a questi quattro percorsi, una tipologia di intervento relativa a lavoratori coinvolti in crisi aziendali (percorso 5), in cui il profilo di occupabilità viene dunque valutato singolarmente, ma per "gruppi" di lavoratori, nel quadro della gestione della crisi d'impresa, conducendo a uno specifico percorso di ricollocazione collettiva.

I percorsi di GOL vanno pertanto ad inserirsi nell'attuale quadro definitorio dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di politica attiva del lavoro, disegnato dall'articolo 18 del d. lgs. n. 150 del 2015 e declinato dal Decreto del Ministero del lavoro n. 4/2018<sup>2</sup> (Allegato B), avviando un processo evolutivo dei servizi teso a garantire l'esigibilità delle prestazioni e l'effettiva uniformità delle medesime da erogare a beneficiari con caratteristiche simili sull'intero territorio nazionale.

L'attivazione dei percorsi richiede la sinergia con vari attori territoriali, anche nella logica di una collaborazione virtuosa tra pubblico e privato, al fine di garantire l'adeguatezza degli interventi proposti rispetto alla domanda di lavoro espressa nei vari territori, nell'ottica di migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro qualificato.

---

<sup>1</sup> Il Programma, a titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, vede Anpal responsabile del suo coordinamento.

<sup>2</sup> Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, 11 gennaio 2018, n. 4.

### **Articolo 2 della Convenzione n. 181**

Il d.lgs. n. 276/2003 prevede, all'articolo 1, comma 2, come unica esclusione la somministrazione di lavoro nel pubblico impiego. Tale esclusione non prevede la consultazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

### **Articolo 3 della Convenzione n. 181**

Lo status legale e i requisiti per l'autorizzazione a svolgere le attività previste dall'articolo 3 della Convenzione n. 181 sono disciplinati dall'articolo 5 del citato decreto legislativo n. 276/2003.

Il decreto legislativo n. 150/2015 ha affidato la tenuta e la gestione dell'Albo delle Agenzie per il lavoro all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), attribuendole il compito di verificare il possesso dei requisiti per l'iscrizione all'Albo nazionale. L'ANPAL, inoltre, aveva il compito di monitorare il mantenimento degli stessi requisiti per le Agenzie del lavoro autorizzate ad operare sul territorio nazionale e di adottare i provvedimenti di gestione e aggiornamento dell'Albo.

Ai sensi del decreto-legge n. 75 del 22 giugno 2023 (art. 3, comma 1) l'ANPAL è stata soppressa e le sue funzioni, come disciplinate del decreto legislativo n. 150/2015, sono state nuovamente attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

### **Articolo 4 della Convenzione n. 181**

La libertà di associazione è garantita, in primo luogo, dall'articolo 18 della Costituzione italiana a tutti i cittadini, nonché dalla legge n. 300/1970 - Statuto dei lavoratori (articolo 14). Nello specifico, le Agenzie per il lavoro private hanno, comunque, come requisito da dimostrare anche "il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile" che garantisce, anch'esso, la libertà di associazione.

### **Articolo 5 della Convenzione n. 181**

La legge garantisce la non discriminazione per sesso, razza colore, religione, opinioni politiche, nazionalità o origini sociali:

- Articolo 3 e articolo 37 della Costituzione;
- Articoli 15 e 16 della legge 20 maggio 1970, n. 300 "Statuto dei lavoratori"
- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"
- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"; decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità".

Nel settore delle agenzie per il lavoro private i contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) prevedono, per categorie e settori economici, la garanzia di non discriminazione per sesso, razza colore, religione, opinioni politiche, nazionalità o origini sociali. Questo vincolo è posto in capo al datore di lavoro.

Onde evitare forme di *parking* di lavoratori con minori chance occupazionali da parte delle agenzie private, nel Programma GOL, ove le stesse Agenzie sono intese come strutturalmente cooperanti con i servizi pubblici, si prevede che il target dei lavoratori coinvolti nei programmi annoveri in una quota pari al 75% dei beneficiari, le categorie svantaggiate nel mercato del lavoro ( disoccupati di lunga durata, giovani, donne e disoccupati over 55 anni) e le categorie fragili di disoccupati (disabili e categorie socialmente vulnerabili).

### **Articolo 7 della Convenzione n. 181**

L'articolo 11 del d.lgs. n. 276/2003 prevede espressamente il divieto di determinare oneri in capo ai lavoratori. Non sono previste eccezioni in proposito:

*"Art. 11. Divieto di oneri in capo ai lavoratori"*

1. *E' fatto divieto ai soggetti autorizzati o accreditati di esigere o comunque di percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore.*
2. *I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale possono stabilire che la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione per specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dai soggetti autorizzati o accreditati.”.*

#### **Articolo 9 della Convenzione n. 181**

In merito al quesito di cui all'articolo 9, si fa presente che il primo comma dell'articolo 1 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262, recante *“Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, in materia dei giovani sul lavoro”*, a norma dell'articolo 1, comma 4, della legge 24 aprile 1998, n. 128 dispone che è vietato adibire gli adolescenti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'Allegato I, nel quale vengono stabiliti una serie di limiti legati ai rumori e ad altre condizioni di lavoro (ad es. il lavoro notturno) in cui potrebbero svolgere la loro attività i giovani e/o gli adolescenti. Tale norma si applica anche ai servizi per l'impiego, pubblici e privati. L'Ispettorato nazionale del lavoro conduce una specifica attività di vigilanza per verificare il rispetto di tale divieto.

#### **Articolo 10 della Convenzione n. 181**

L'ANPAL si è occupata del monitoraggio in merito al possesso dei requisiti di accesso all'Albo delle agenzie per il lavoro e del loro mantenimento nel tempo. L'articolo 7 del decreto legislativo n. 276 del 20 dicembre 2003 prevede una procedura di diffida e la successiva sospensione dell'autorizzazione e, in ultima istanza, di revoca della stessa in caso di infrazioni non sanate. Eventuali segnalazioni di irregolarità sono prese in carico quando afferenti al mantenimento dei requisiti e relativi a profili lavoristici e/o previdenziali e sono comunicati agli organi competenti per le necessarie verifiche.

#### **Osservazione del CEACR del 2016 pubblicata nella 106° Conferenza Internazionale del Lavoro del 2017**

#### **Articoli 11 e 12 della Convenzione n. 181/97. “Protezione dei lavoratori impiegati dalle Agenzie di lavoro private”.**

Nella sua precedente osservazione, il Comitato ha chiesto al Governo di indicare in che modo le misure adottate hanno garantito una protezione adeguata ai lavoratori delle Agenzie di lavoro temporaneo che lavorano per le imprese utilizzatrici. A questo proposito, il Comitato ricorda anche le questioni sollevate in precedenza dalla Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), che esprimevano la preoccupazione che non fosse garantito un trattamento equo ai lavoratori delle Agenzie di lavoro temporaneo per quanto riguarda le loro condizioni di lavoro e di occupazione. Il Governo descrive nel suo rapporto le modifiche legislative intervenute dall'ultimo rapporto. A questo proposito, indica che il decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 contiene l'attuale quadro giuridico in materia di agenzie di lavoro private. In particolare, si fa riferimento agli articoli 35, 36 e 37 che disciplinano le questioni relative alla tutela dei lavoratori interinali. Il Comitato osserva che l'articolo 35, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015 prevede che, per la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice, i lavoratori temporanei abbiano diritto a condizioni economiche non meno favorevoli rispetto ai dipendenti dell'impresa utilizzatrice che lavorano in una posizione analoga. Per quanto riguarda la libertà di associazione, il Comitato osserva che l'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015 prevede che i lavoratori temporanei possano esercitare la libertà di associazione durante la loro missione presso un'impresa utilizzatrice e che possano partecipare alle assemblee sindacali insieme ai lavoratori dell'impresa utilizzatrice. L'articolo 37, paragrafo 1, del suddetto decreto prevede inoltre che i contributi previdenziali, pensionistici, assicurativi e assistenziali siano a carico dell'agenzia di collocamento privata. **Il Comitato chiede al Governo di continuare a fornire informazioni sull'impatto delle misure adottate per garantire un'adeguata protezione ai lavoratori impiegati dalle agenzie di collocamento private, in conformità con gli articoli 11 e 12 della Convenzione.**

**Relativamente all'Osservazione del CEACR del 2016 pubblicata nella 106° Conferenza Internazionale del Lavoro del 2017 si rappresenta quanto segue:**

**Articolo 11 della Convenzione n. 181**

I contratti collettivi nazionali di lavoro prevedono un'indennità di disponibilità per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato per i periodi in cui non prestano attività, e un compenso in caso di avvio della procedura in mancanza di occasione di lavoro, nonché un sistema di sostegno al reddito per i lavoratori disoccupati. Il settore della somministrazione di lavoro in Italia è considerato una buona pratica a livello internazionale, sia per le tutele che questo assicura ai lavoratori, ma anche per il sistema di protezione sociale particolarmente avanzato.

Ai lavoratori somministrati è garantito l'accesso ai percorsi formativi previsti dal Fondo **FormaTemp** <https://www.formatemp.it/>, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettera c), del d.lgs. n. 276/2003.

FormaTemp è il Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione, che viene alimentato dai versamenti a carico delle Agenzie per il lavoro nella misura del 4% delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori somministrati. Il Fondo è stato costituito nell'anno 2000, in applicazione della legge n. 196/1997 che aveva introdotto nell'ordinamento italiano la fornitura di lavoro temporaneo, e trova la sua attuale fonte normativa nell'articolo 12 del decreto legislativo n. 276/2003. Sono soci del Fondo le due Associazioni di rappresentanza delle Agenzie per il lavoro (Assolavoro e Assosomm), le Organizzazioni sindacali dei lavoratori somministrati (Felsa-CISL, NIDIL-CGIL, UILTemp) e le tre Confederazioni sindacali (CGIL, CISL e UIL).

Sulla regolarità della contribuzione delle Agenzie per il lavoro, l'ANPAL ha effettuato le relative attività di monitoraggio.

Nonostante la pandemia da Covid-19, nel corso dell'anno 2020 FormaTemp ha finanziato corsi di formazione per oltre 1 milione e 600 mila ore di formazione, grazie anche al processo di digitalizzazione intrapreso, che ha permesso di garantire la formazione a distanza per i lavoratori somministrati.

Ogni Agenzia per il lavoro organizza, grazie a FormaTemp, corsi gratuiti di formazione per i lavoratori somministrati.

I lavoratori in somministrazione hanno per legge gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti, e le Agenzie per il lavoro garantiscono tutele, anche di tipo economico, agli occupati. Grazie ad Ebitemp, infatti, sono previste forme di sostegno durante la maternità e, successivamente, contributi per l'asilo nido dei figli. I lavoratori in somministrazione, egualmente, hanno diritto agli ammortizzatori sociali. Grazie ad un potente sistema bilaterale, tramite FormaTemp ed Ebitemp, vengono garantiti ai lavoratori somministrati alti standard di protezione sociale. L'Ente a tutela dei lavoratori in somministrazione **Ebitemp** è l'ente bilaterale per il lavoro temporaneo che assiste i lavoratori in somministrazione assicurando forme di:

- sostegno con contributi una tantum o mensili in caso di difficoltà.
- tutela con rimborsi e sussidi per fronteggiare le spese sanitarie;
- agevolazioni con piccoli prestiti personali e contributi per trasferimenti.

Fornisce inoltre contributi per:

- asili nido;
- sostegno alla maternità;
- indennità di infortunio;
- tutela sanitaria;
- prestiti personali a condizioni favorevoli;
- mobilità territoriale.

Le prestazioni sono erogate anche per i coniugi e i figli a carico.

### **Articolo 12 della Convenzione n. 181**

La distribuzione delle responsabilità nelle materie sopra elencate continua ad essere regolamentata dagli articoli da 20 a 24 del d.lgs. n. 276/2003 e dalle previsioni del contratto collettivo di lavoro del settore.

### **Articolo 13 della Convenzione n. 181**

#### **OSSERVAZIONE CEACR 2016**

**Articolo 13. “Cooperazione tra il servizio pubblico per l'impiego e le agenzie private per l'impiego.”** *Applicazione pratica della Convenzione. Il Comitato osserva che, in base al Decreto Legislativo n. 150 del 14 settembre 2015, l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) è la nuova autorità che concede le autorizzazioni per il funzionamento delle agenzie private per il lavoro. In risposta ai commenti precedenti che richiedevano informazioni che dimostrassero che le opinioni delle parti sociali sono state prese in considerazione in merito alle misure adottate per promuovere la cooperazione tra il servizio pubblico per l'impiego e le agenzie private per l'impiego, il Governo indica di aver effettuato ampie consultazioni con le parti sociali durante l'elaborazione del Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 che istituisce le agenzie private per l'impiego. Inoltre, per quanto riguarda la richiesta di informazioni sull'applicazione pratica della Convenzione, ossia sul numero di lavoratori coperti dalle misure di applicazione della Convenzione e sul numero e la natura delle infrazioni segnalate in relazione alle attività delle agenzie private per il lavoro (articoli 10 e 14 e parte V del modulo di rapporto), il Governo indica che, al momento, le informazioni richieste non sono ancora disponibili. Il Comitato chiede al Governo di fornire informazioni sulle misure adottate per promuovere la cooperazione tra il servizio pubblico per l'impiego e le agenzie di collocamento private e sulle attività dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro a questo proposito. Il Comitato chiede inoltre nuovamente al Governo di fornire informazioni sull'applicazione pratica della Convenzione, compreso il numero di lavoratori coperti dalle misure di applicazione della Convenzione (specificando il tipo e la durata dei loro contratti di lavoro) e il numero e la natura delle violazioni segnalate in relazione alle attività delle agenzie di collocamento private.*

Il Governo ha come priorità l'occupazione di qualità in Italia che intende perseguire favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, la formazione lungo tutta la durata della vita professionale e come strumento per il reinserimento nel mercato del lavoro, allo scopo di rispondere alle esigenze dei datori di lavoro e agevolare l'ingresso nel mondo professionale in particolare delle donne e dei giovani.

A tale scopo è stata avviata un'azione che avrà il compito di riqualificare e potenziare i Centri per l'Impiego pubblici. Si pensa di agevolare la cooperazione tra i Centri pubblici per l'impiego e le Agenzie private per il lavoro, in modo da rafforzare le sinergie attraverso la creazione di una nuova piattaforma e un nuovo sistema informativo integrato per il lavoro.

Il Governo, come ha infatti recentemente affermato il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sta focalizzando l'attenzione su orientamento, formazione e riqualificazione delle politiche attive, anche attraverso un processo di integrazione tra tutti i soggetti che operano nel mercato del lavoro.

In questa prospettiva si inserisce anche il processo di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per rafforzare la *governance* delle politiche pubbliche in materia di politiche attive del lavoro e incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Per quanto concerne i dati statistici dei lavoratori coperti dalle misure di applicazione della Convenzione n. 181 si forniscono (in allegato pag.51-55) i dati relativi ai lavoratori avviati e cessati con contratto di somministrazione negli anni 2020, 2021 e 2022 dalle Agenzie per il lavoro private, in base alle richieste pervenute e registrate dal Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, attraverso l'acquisizione di uno specifico modello di comunicazione ad uso delle agenzie di

somministrazione denominato UNIFICATO SOMM. La particolarità di questa comunicazione consiste nel contenere sia le informazioni relative al contratto che lega il lavoratore all’Agenzia di somministrazione sia le informazioni relative alla missione, ossia all’azienda presso la quale il lavoratore presta concretamente la sua attività lavorativa (c.d. soggetto utilizzatore).

Nello specifico, le informazioni contenute nelle comunicazioni sono: a) inizio del rapporto di lavoro non contestuale alla missione; b) inizio contestuale del rapporto di lavoro e della missione; c) proroga del rapporto di lavoro o della missione; d) trasformazione del rapporto di lavoro; e) trasferimento del lavoratore; f) cessazione del rapporto di lavoro o della missione.

Al momento non sono disponibili dati statistici sul numero e la natura di eventuali violazioni segnalate in relazione alle attività delle Agenzie per il lavoro private.

Il presente rapporto è stato inviato alle Organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell’elenco allegato.

**ALLEGATI:**

1. Monitoraggio del Programma GOL 2022;
2. Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori in somministrazione ASSOLAVORO;
3. Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori in somministrazione ASSOSOMM;
4. Decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni”;
5. Ipotesi di rinnovo 2018 del CCNL dei lavoratori in somministrazione;
6. Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 “Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese”;
7. Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie 2023, pag.51-55 (lavoro in somministrazione)
8. Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.