

CAMERA DEI DEPUTATI

XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)

"Schema di decreto legislativo recante recepimento della direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (Atto del Governo n. 433)".

Audizione Assolavoro

Roma, 15 settembre 2026

Egregi Onorevoli,

Assolavoro accoglie positivamente i contenuti dello Schema di Decreto in esame, volto a dare attuazione alla Direttiva dell'Unione europea (2024/2831) in materia di miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, introducendone una disciplina organica.

Negli ultimi anni, la diffusione delle piattaforme digitali ha determinato una profonda trasformazione delle modalità di organizzazione e di svolgimento dell'attività lavorativa: il ricorso a piattaforme digitali consente, infatti, di mettere in relazione in modo immediato domanda e offerta di lavoro.

Questa evoluzione ha posto all'attenzione del legislatore la necessità di individuare un quadro normativo idoneo a garantire adeguate tutele ai lavoratori, indipendentemente dalla qualificazione formalmente attribuita al rapporto.

La disciplina italiana ha progressivamente introdotto specifiche disposizioni dedicate al lavoro mediante piattaforme digitali, e da ultimo in tale ambito si inserisce lo Schema di Decreto Legislativo in esame.

Tra gli elementi centrali della nuova normazione assumono particolare rilievo la qualificazione del rapporto di lavoro, la trasparenza nell'utilizzo dei sistemi automatizzati e algoritmici, la tutela dei dati personali e il diritto dei lavoratori a conoscere e contestare le decisioni automatizzate che incidono sulle proprie condizioni di lavoro.

È in questo contesto che assume particolare importanza la costruzione di un quadro normativo di riferimento, capace di coniugare l'innovazione dei modelli organizzativi con la tutela della persona che presta la propria attività lavorativa. La disciplina delle piattaforme digitali si colloca, pertanto, all'interno di un più ampio processo di adattamento del diritto del lavoro alla trasformazione digitale, nel quale divengono centrali non soltanto la qualificazione del rapporto, ma anche la trasparenza delle decisioni algoritmiche, la protezione dei dati, la possibilità di controllo umano sulle decisioni automatizzate e l'effettività delle tutele economiche e normative.

Si tratta di un processo di trasformazione **complesso e in continua evoluzione**, che deve necessariamente tenere conto dei profondi cambiamenti che stanno interessando il mercato del lavoro e delle modalità di incontro tra domanda e offerta.

La tutela del regime autorizzatorio delle Agenzie per il Lavoro

In primo luogo, **Assolavoro** valuta positivamente il richiamo esplicito, contenuto **nell'articolo 4** dello Schema di Decreto Legislativo, **alle disposizioni di cui al Capo IV del D.Lgs. n. 81 del 2015**, ossia alla disciplina della somministrazione di lavoro e al ruolo delle Agenzie per il Lavoro autorizzate ai sensi del D.Lgs. n. 276 del 2003.

La conferma, anche nell'ambito della nuova previsione sul lavoro mediante piattaforme digitali, dell'applicabilità delle regole vigenti in materia di somministrazione costituisce una garanzia per il corretto funzionamento del mercato del lavoro e per la piena tutela dei lavoratori coinvolti.

La disciplina della somministrazione di lavoro assicura, infatti, un articolato sistema di garanzie a beneficio dei lavoratori e delle imprese. Tra queste assume particolare rilievo il cd. "principio di parità di trattamento" economico e normativo¹, presente nel nostro Ordinamento sin dall'introduzione del lavoro tramite agenzia con la Legge n. 196/1997 (c.d. Legge Treu).

Il riferimento esplicito alla disciplina della somministrazione di lavoro assume particolare rilievo anche alla luce delle caratteristiche del **sistema autorizzatorio italiano delle Agenzie per il Lavoro** dal D.Lgs. n. 276/2003. Nel nostro Paese operano oggi circa **140 Agenzie per il Lavoro**, autorizzate dal Ministero del Lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettere a) e b) del D.Lgs. n. 276/2003 e iscritte nell'apposito Albo Informatico².

¹ Art. 35, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015: *"1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore...omissis."*

² Le Agenzie aderenti ad Assolavoro rappresentano circa l'85% del fatturato complessivo del settore e sono presenti su tutto il territorio nazionale con oltre 2.500 uffici.

Sin dalla sua introduzione, il **regime autorizzatorio** italiano si è caratterizzato per requisiti rigorosi e per un'articolata procedura di accesso all'Albo, configurandosi come un importante strumento di **garanzia per il corretto funzionamento del mercato del lavoro**. Tra questi rientrano, a titolo esemplificativo, l'obbligo di disporre di un capitale versato non inferiore a 600.000 euro, la costituzione di un deposito cauzionale a garanzia dei crediti dei lavoratori e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, nonché requisiti relativi alla struttura organizzativa e alla presenza territoriale dell'Agenzia³ (sei filiali in almeno quattro Regioni).

³ Art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 276/2003: "1. I requisiti richiesti per l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 sono:

a) la costituzione della agenzia nella forma di società di capitali ovvero cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro della Unione europea. Per le agenzie di cui alle lettere d) ed e) è ammessa anche la forma della società di persone;

b) la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato o di altro Stato membro della Unione europea;

c) la disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali, secondo quanto precisato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con decreto da adottarsi, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo;

d) in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresentanza e ai soci accomandatari: assenza di condanne penali, anche non definitive, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale, o per delitti non colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale; assenza, altresì, di sottoposizione alle misure di prevenzione disposte ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, o della legge 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni;

e) nel caso di soggetti polifunzionali, non caratterizzati da un oggetto sociale esclusivo, presenza di distinte divisioni operative, gestite con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici;

f) l'interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15, attraverso il raccordo con uno o più nodi regionali, nonché l'invio all'autorità concedente, pena la revoca dell'autorizzazione, di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro, tra cui i casi in cui un percettore di sussidio o indennità pubblica rifiuti senza giustificato motivo una offerta formativa, un progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro ovvero una occupazione congrua ai sensi della legislazione vigente;

g) il rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 8 a tutela del diritto del lavoratore alla diffusione dei propri dati nell'ambito da essi stessi indicato.

2. Per l'esercizio delle attività di cui all'articolo 20, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 600.000 euro ovvero la disponibilità di 600.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa;

b) la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;

c) a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di 350.000 euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fidejussione bancaria o assicurativa o rilasciata da intermediari iscritti nell'elenco speciale di cui all'articolo 107 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, che svolgono in via prevalente o esclusiva attività di rilascio di garanzie, a ciò autorizzati dal Ministero dell'economia e delle finanze, non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 350.000 euro. Sono esonerate dalla prestazione delle garanzie di cui alla presente lettera le società che abbiano assolto ad obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione di altro Stato membro della Unione europea;

Assolavoro ha sempre sostenuto l'importanza di salvaguardare le caratteristiche e l'integrità di tale sistema autorizzatorio, quale elemento essenziale di trasparenza e qualificazione degli operatori e, al contempo, di tutela dei lavoratori e delle imprese che si avvalgono dei servizi delle Agenzie per il Lavoro.

La solidità del sistema autorizzatorio rappresenta, infatti, un presidio fondamentale contro il lavoro irregolare, il lavoro sotto-tutelato e le forme di concorrenza sleale che possono derivare dall'operatività di soggetti privi dei necessari requisiti di affidabilità e qualificazione.

La previsione dello Schema di Decreto appare di conseguenza coerente con l'esigenza di assicurare che l'evoluzione delle modalità di organizzazione e gestione del lavoro attraverso le piattaforme digitali **si sviluppino all'interno di un quadro di regole chiare e stringenti**,

d) la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'articolo 12, il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile;

e) nel caso di cooperative di produzione e lavoro, oltre ai requisiti indicati al comma 1 e nel presente comma 2, la presenza di almeno sessanta soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59, e successive modificazioni;

f) l'indicazione della somministrazione di lavoro di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.

3. Per l'esercizio di una delle attività specifiche di cui alle lettere da a) ad h) del comma 3, dell'articolo 20, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 350.000 euro ovvero la disponibilità di 350.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa;

b) a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di 200.000 euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fidejussione bancaria o assicurativa o rilasciata da intermediari iscritti nell'elenco speciale di cui all'articolo 107 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, che svolgono in via prevalente o esclusiva attività di rilascio di garanzie, a ciò autorizzati dal Ministero dell'economia e delle finanze, non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 200.000 euro. Sono esonerate dalla prestazione delle garanzie di cui alla presente lettera le società che abbiano assolto ad obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione di altro Stato membro della Unione europea;

c) la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'articolo 12, il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile;

d) nel caso di cooperative di produzione e lavoro, oltre ai requisiti indicati al comma 1 e nel presente comma 3, la presenza di almeno venti soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59.

4. Per l'esercizio della attività di intermediazione, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 50.000 euro;

b) la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;

c) l'indicazione della attività di intermediazione di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.

5. Per l'esercizio della attività di ricerca e selezione del personale, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 euro;

b) l'indicazione della ricerca e selezione del personale come oggetto sociale, anche se non esclusivo.

6. Per l'esercizio della attività di supporto alla ricollocazione professionale, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 euro;

b) l'indicazione della attività di supporto alla ricollocazione professionale come oggetto sociale, anche se non esclusivo".

coerenti con la disciplina già prevista dal nostro Ordinamento, valorizzando al contempo le garanzie e le tutele proprie del lavoro regolare.

In tale contesto, si ritiene che **lo Schema di Decreto debba specificare che anche gli intermediari digitali che svolgano attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro siano assoggettati al regime autorizzatorio vigente, con il conseguente obbligo di iscrizione all'Albo informatico**.

Tale previsione risponde all'esigenza di assicurare condizioni omogenee tra operatori che svolgono, attraverso strumenti differenti, attività sostanzialmente riconducibili alla medesima funzione di intermediazione.

Occorre infatti **prevenire il rischio** che piattaforme digitali, se non adeguatamente regolamentate, possano divenire veicolo di nuove forme di intermediazione illecita e sfruttamento dei lavoratori, dando luogo a fenomeni di c.d. “**caporalato digitale**”.

Si ritiene quindi fondamentale, a garanzia del corretto ed ordinato funzionamento del mercato del lavoro, che **a tutti i soggetti** che intervengono nel processo inerente alle nuove forme di intermediazione digitale si applichi il regime autorizzatorio vigente, al fine di scongiurare elusioni alla normazione di riferimento ed impedendo per tale via infiltrazioni di soggetti al di fuori di una qualsiasi forma di controllo.

L'obiettivo deve essere dunque quello di favorire l'innovazione e l'utilizzo delle tecnologie digitali nel mercato del lavoro, assicurando tuttavia che tale evoluzione avvenga nel rispetto delle regole e delle tutele già previste per gli operatori qualificati.

Proposte

Conseguentemente in tale contesto, Assolavoro auspica che:

- 1) **sia confermato il richiamo esplicito**, contenuto nell'articolo 4 dello Schema di Decreto Legislativo, **alle disposizioni di cui al Capo IV del D.Lgs. n. 81 del 2015, e quindi la piena applicabilità della vigente disciplina in tema di somministrazione di lavoro;**

- 2) **sia specificato che**, con riferimento agli intermediari di cui all'articolo 3, lettera e), numero 1, dello Schema di Decreto, **trovi piena applicazione la disciplina autorizzatoria vigente ai sensi dell'art. 4 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003;**
- 3) **sia specificato che anche ai soggetti titolari della piattaforma**, che forniscono **servizi di intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto** alla ricollocazione professionale, si **applichi il regime autorizzatorio richiamato** (art. 4 e segg. del D.Lgs. n. 276/2003);
- 4) **nell'ambito della definizione di "intermediario" di cui all' art. 3, lettera e), numero 1, del disegno di Decreto, il riferimento a "una persona fisica" sia eliminato coerentemente con l'Ordinamento vigente**, in quanto tale novazione appare non conciliabile sia con l'attuale sistema autorizzatorio nazionale, sia con quanto espressamente previsto dall'articolo 4, comma 2, del medesimo disegno di Decreto, che richiama la disciplina di cui al Capo IV del D.Lgs. n. 81/2015.

Il coordinamento tra le norme

Assolavoro accoglie favorevolmente in quanto coerente con l'attuale panorama normativo **l'iniziativa di inserire, tra le disposizioni, un ampio richiamo alle tutele** previste per i lavoratori coinvolti nel mondo delle piattaforme digitali.

Recentemente si è assistito al proliferare di disposizioni legislative volte a garantire un'adeguata e completa informazione dei lavoratori in merito a tutti gli aspetti concernenti la gestione del rapporto di lavoro, nonché alle modalità di esecuzione della prestazione che, in linea con il costante processo di innovazione tecnologica, assumono una dimensione sempre più «digitale».

In considerazione della **pluralità di fonti normative** che dispongono in tal senso, si ritiene necessario un intervento chiarificatore **nell'ambito dello Schema di Decreto** al fine di **scongiurare qualsiasi rischio di duplicazione di adempimenti** già previsti dalla Legge a carico dei datori di lavoro.

E ciò in particolare con riferimento a **tutte le disposizioni che prevedano obblighi di trasparenza e di tutela dei dati personali nei confronti dei lavoratori**, con specifico riguardo a quelle **concernenti il funzionamento dei sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati**, nonché la **relativa supervisione umana** (articoli da 6 a 10 e 14 dello Schema di Decreto), tra cui, a titolo esemplificativo, l'articolo 14 del D.L. n. 62/2026, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 112/2026.

Segnaliamo inoltre che, con riferimento all'estensione dei diritti informativi, **l'articolo 8** dello Schema sembra presentare un elemento di **disallineamento**. Da un lato, infatti, la disposizione configura un **obbligo di trasparenza di ampia portata**, prevedendo che alle persone che svolgono attività lavorativa mediante piattaforme digitali, ai relativi rappresentanti e, su richiesta, alle competenti autorità giudiziarie e amministrative, venga comunicato l'impiego di sistemi di monitoraggio o di sistemi decisionali automatizzati⁴.

Dall'altro, **il contestuale richiamo all'articolo 1-bis del D. Lgs. n. 152/1997 sembra circoscrivere tale obbligo ai soli dispositivi integralmente automatizzati** e non soggetti a segreto industriale, determinando così una significativa limitazione rispetto all'ampiezza del principio di trasparenza delineato dalla disposizione.

Si ritiene, pertanto, preferibile **prevedere una formulazione di più ampia portata**, che consenta di superare espressamente la limitazione derivante dal richiamo esclusivo al citato articolo 1-bis (articolo 8, comma 1).

L'esigenza di garantire un **adeguato coordinamento tra le diverse norme** vigenti emerge altresì con riferimento alla **disciplina in materia di Intelligenza Artificiale**, recata dal Regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, dalla Legge 23 settembre 2025, n. 132 e dai relativi decreti attuativi.

In particolare, dalla lettura congiunta degli **articoli 9 e 20 dello Schema di Decreto** sembrano emergere **potenziali frizioni interpretative con l'articolo 40 dello Schema di Decreto Legislativo attuativo della Legge n. 132/2025**, recante l'adeguamento nazionale al

⁴ Relativamente al settore delle Agenzie per il Lavoro, il Codice di Condotta Privacy, approvato dal Garante per la protezione dei dati personali e pubblicato in Gazzetta Ufficiale, consente di effettuare trattamenti totalmente automatizzati quando ciò risulti necessario per lo svolgimento delle proprie attività.

Regolamento (UE) 2024/1689 (AI Act), con riferimento a ciò che possa essere legittimamente affidato all'algoritmo.

Lo Schema di Decreto legislativo in esame circoscrive il divieto di impiego di sistemi automatizzati alle decisioni di maggiore gravità, quali la limitazione, la sospensione, la risoluzione o la cessazione del rapporto contrattuale, la chiusura dell'*account* o l'adozione di altre misure di equivalente pregiudizio.

Conseguentemente, la disposizione sembrerebbe ammettere una gestione operativa quotidiana affidata all'algoritmo - quale, ad esempio, l'assegnazione degli incarichi, la definizione degli orari e la determinazione dei compensi - richiedendo unicamente un monitoraggio e un controllo *ex post*, mediante la garanzia del diritto di intervento umano volto a modificare la decisione e del diritto del lavoratore al riesame.

Lo Schema di D.Lgs. (A.G. 421, art. 40, comma 1) attuativo della Legge n. 132/2025 prevede il divieto **dell'utilizzo esclusivo dei sistemi automatizzati nelle fasi di costituzione**, modifica e risoluzione del rapporto di lavoro.

La duplicità delle previsioni sul tema potrebbe determinare profili di incertezza interpretativa circa la legittimità del ricorso all'algoritmo con riguardo, in particolare, alle decisioni relative alla costituzione del rapporto di lavoro.

Proposte

Conseguentemente in tale contesto, Assolavoro auspica che:

- 1) con riferimento agli obblighi di trasparenza nei sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati, di cui all'articolo 8, comma 1, dello Schema di Decreto, che si elimini il richiamo all'articolo 1-bis, del D.Lgs. n. 152 del 1997 - che si riferisce esclusivamente ai sistemi integralmente automatizzati – garantendo, per tale via, **una formulazione di più ampia portata della disposizione in oggetto**.
- 2) con riferimento al coordinamento con la disciplina in materia di IA di cui all'articolo 20 dello Schema di Decreto, **venga confermato** il dettato di cui all'articolo 9, comma

7, dello Schema di Decreto, in conformità con quanto disciplinato dalla Direttiva UE (2024/2831) **che consente l'utilizzo dei sistemi automatizzati, anche senza l'intervento umano, nell'ambito delle decisioni relative alla costituzione del rapporto di lavoro.**

Conclusioni

Assolavoro condivide, in via generale, l'obiettivo perseguito dallo Schema di Decreto di recepimento volto a coniugare l'esigenza di promuovere e accompagnare l'innovazione dei modelli organizzativi e tecnologici con quella, altrettanto essenziale, di assicurare un adeguato sistema di tutele per i lavoratori.

L'intervento normativo si muove, dunque, nella direzione di un necessario equilibrio tra innovazione e protezione, affinché il ricorso alle nuove tecnologie e ai sistemi di gestione algoritmica possa svilupparsi senza tradursi in una compressione delle garanzie proprie del diritto del lavoro.

Al contrario, un quadro di regole chiaro, proporzionato e adeguatamente orientato alla tutela dei lavoratori costituisce, a giudizio di Assolavoro, una condizione essenziale affinché la trasformazione tecnologica possa svilupparsi in modo sostenibile e generare benefici duraturi per le imprese, per i lavoratori e, più in generale, per il sistema economico e sociale del Paese.

Grazie.

Assolavoro è l'Associazione Nazionale di Categoria delle Agenzie per il Lavoro (ApL). Riunisce le Agenzie per il Lavoro che producono l'85% del fatturato complessivo legato alla somministrazione di lavoro e contano in tutta Italia oltre 2.500 filiali.

L'Associazione opera in prima linea per garantire alle ApL standard più elevati di tutela e rappresentanza, nonché un'offerta integrata di assistenza e informazione.

È riconosciuta quale Parte Sociale e interviene stabilmente alle audizioni convocate dal Governo e dagli Organismi Parlamentari, per contribuire alla fase di elaborazione sia di nuove normative, sia di indagini conoscitive sul mercato del lavoro. Assolavoro aderisce a Confindustria e rappresenta l'espressione italiana della World Employment Confederation - Europe, la Confederazione Europea delle Agenzie per il Lavoro.

