



Il lavoro interinale – somministrazione di lavoro

Il lavoro interinale (interim, dal latino, temporaneo) è in vigore nel nostro Paese dal 1997 e da allora ha conosciuto una capillare diffusione.

La legge 30/2003 ha cambiato la definizione (e in parte anche alcuni contenuti) così che il termine “lavoro interinale” è stato sostituito dalla definizione di “somministrazione di lavoro”.

La caratteristica principale di questa tipologia contrattuale è quella di stabilire un *rapporto indiretto tra l'azienda e il lavoratore*; in questo caso i soggetti coinvolti sono tre: il *lavoratore, l'impresa “fornitrice” (l'agenzia di somministrazione) e l'azienda “utilizzatrice”*. Il lavoratore sarà assunto e pagato dall'impresa fornitrice e mandato in “missione” presso l'azienda che ha fatto richiesta per la copertura di una determinata mansione professionale. L'azienda richiedente pagherà il servizio all'impresa fornitrice. Si è quindi in presenza di due contratti: un primo tra la persona che presta il lavoro e l'agenzia di somministrazione, un secondo tra l'agenzia di somministrazione e l'azienda “utilizzatrice”.

E' da notare che il lavoratore, per quanto assunto dall'agenzia di somministrazione, è tenuto a svolgere la propria attività professionale *sotto il controllo e la direzione dell'impresa utilizzatrice* ed è vincolato, quindi, ad osservare le disposizioni dell'impresa per l'esecuzione del lavoro come se fosse a tutti gli effetti un dipendente della stessa.

Per il lavoratore il contratto con l'agenzia di somministrazione potrà essere *a tempo indeterminato o (più spesso) a tempo determinato*.

Un dato importante da sottolineare è l'esplicito divieto, da parte della legge, per i soggetti autorizzati a svolgere attività di somministrazione di lavoro, di pretendere qualunque somma di denaro dal lavoratore (se non per alcuni specifici servizi rivolti a particolari categorie altamente specializzate); l'inserimento nelle banche dati delle agenzie di somministrazione di lavoro, per esempio, è perciò *totalmente gratuita*.

Quando è possibile applicarlo

Il contratto di lavoro interinale *può essere stipulato*

1. nei casi di temporanea necessità di qualifiche non previste nel normale assetto aziendale
2. nei casi di sostituzione di lavoratori assenti (è, naturalmente, vietata la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero)
3. nei casi che sono espressamente previsti dai contratti collettivi nazionali (delle imprese utilizzatrici)

Viceversa, il contratto interinale è espressamente *vietato* per qualifiche che possono presentare pericolo per la sicurezza del lavoratore o di terzi (qualifiche individuate dai contratti collettivi nazionali) o per lavorazioni che richiedano sorveglianza medica speciale, presso unità produttive dove ci siano stati (nei dodici mesi precedenti) licenziamenti collettivi che abbiano riguardato mansioni alle quali si riferisce la fornitura di lavoro temporaneo o sia in corso un regime di

trattamento di integrazione salariale (la cassa integrazione), a favore di aziende utilizzatrici che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dalla legge.

La forma del contratto

Il contratto tra il lavoratore e l'impresa fornitrice di lavoro temporaneo dovrà essere stipulato in **forma scritta** e dovrà essere rilasciata una copia, entro cinque giorni, al prestatore d'opera interessato.

Il contratto dovrà prevedere i motivi del ricorso al lavoro temporaneo, l'indicazione dell'impresa fornitrice e dell'impresa utilizzatrice, l'eventuale periodo di prova, il luogo e l'orario di lavoro, le mansioni alle quali sarà adibito e il relativo inquadramento, la data di inizio e la data di termine dell'attività professionale da svolgere presso l'impresa utilizzatrice.

I diritti del lavoratore interinale, durante il periodo della "missione" presso l'azienda utilizzatrice, sono garantiti dalla legge: al lavoratore, in relazione della mansione svolta, spettano tutte le garanzie e le tutele riservate dal contratto di lavoro (ferie, malattia, indennità, diritti sindacali etc.); la retribuzione e l'inquadramento devono essere corrispondenti alla pari mansione svolta dal dipendente dell'azienda presso la quale è stato mandato in "missione".

Lavorare oltre il termine previsto

La legge prevede sanzioni per le aziende che usufruiscono del lavoro a tempo determinato oltre la scadenza di tempo fissata. Come per i contratti a tempo determinato, i contratti di lavoro interinali hanno una serie di norme di garanzia che sono poste a tutela di questo principio: qualora il lavoratore continui a lavorare dopo la scadenza del termine fissato, il datore di lavoro deve corrispondere allo stesso una **maggiorazione retributiva** pari al 20% fino al decimo giorno successivo alla scadenza, e del 40% per ogni giorno successivo.

Se la prosecuzione della prestazione professionale continua oltre i 20 giorni (se il contratto aveva una durata inferiore ai 6 mesi) o oltre i 30 giorni (se il contratto prevedeva una durata superiore ai 6 mesi) **il rapporto di lavoro deve essere considerato a tempo indeterminato**.

Lo stesso accade quando il lavoratore viene riassunto senza che siano passati 10 giorni dalla chiusura del rapporto professionale e la ripresa del servizio (per i contratti inferiori ai 6 mesi) o venti giorni (per i contratti superiori ai 6 mesi).

Lavorare a tempo indeterminato con le agenzie di somministrazione

La legge consente la possibilità di essere assunti a tempo indeterminato; quando il lavoratore è assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione di lavoro, viene mandato in missione nelle imprese richiedenti: qualora il dipendente, sottoposto a contratto di somministrazione a tempo indeterminato, si trovi a non svolgere nessuna missione, ha il diritto a percepire **un'indennità di disponibilità** per il periodo in cui non viene utilizzato. L'ammontare di tale somma viene stabilita in base alla previsione del contratto collettivo nazionale per le imprese fornitrici e la misura minima viene prevista per decreto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La formazione e il lavoro interinale

La legge prevede che per finanziare la **formazione professionale dei lavoratori interinali**, le aziende fornitrici sono tenute a versare un contributo che viene calcolato sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori. L'aspetto della formazione è quindi un'offerta che può essere abbinata alla somministrazione di lavoro. Molte agenzie di somministrazione prevedono perciò corsi di formazione gratuiti per i propri iscritti (ce ne sono molti e che coprono molteplici mansioni professionali). Esistono poi altre agevolazioni rispetto alla formazione professionale presso strutture

pubbliche o private; tra i lavoratori che fanno richiesta di partecipazione alle iniziative di formazione, hanno la priorità per l'ammissione ai corsi, a parità di requisiti, i lavoratori che hanno maturato maggiore anzianità di lavoro all'interno delle aziende fornitrici.