

Che cos'è e come funziona il lavoro interinale / somministrato?

In generale, si definisce “lavoro interinale” qualsiasi tipo di collaborazione che vede tre soggetti protagonisti: oltre all'azienda e al lavoratore, infatti, tra i contraenti è inclusa anche l'agenzia interinale (detta anche “società somministratrice”).

Sono tre le parti contrattuali previste dalla normativa:

- 1) il somministratore, inteso come l'agenzia di somministrazione che deve essere iscritta in un albo informatico specifico presso l'Anpal, l'Agenzia per le politiche attive del lavoro;
- 2) l'utilizzatore, vale a dire il soggetto che si avvale del servizio fornito dall'agenzia per reperire personale;
- 3) uno o più lavoratori, indicati come somministrati, che vengono assunti dal somministratore e inviati in missione presso l'azienda o l'ente pubblico che necessita di manodopera.

La somministrazione di lavoro si basa quindi su due diversi rapporti contrattuali:

- il contratto commerciale di somministrazione, stipulato tra il somministratore e l'utilizzatore che può essere a tempo determinato o indeterminato;
- il contratto di lavoro, concluso tra il somministratore e il lavoratore somministrato e che può essere anch'esso a tempo determinato o indeterminato.

La normativa di riferimento, oltre al dlgs. 81/2015, comprende:

il dlgs 276/2003; il Ccnl della Somministrazione; il Ccnl dell'Utilizzatore

Come funziona il contratto di somministrazione?

All'interno del mercato del lavoro, un'azienda alla ricerca di una figura professionale da inserire al proprio interno può avvalersi del servizio di un'agenzia del lavoro che agisce da intermediario e da datore di lavoro formale.

Da una parte, infatti, si assume il compito di esaudire la richiesta dell'impresa, dall'altra valuta i profili lavorativi di chi si è rivolto ad essa per cercare un'occupazione.

Se l'azienda utilizzatrice organizza, controlla e dirige il lavoro del personale, compreso quello somministrato, è l'agenzia ad assumere il lavoratore, diventando formalmente il suo datore di lavoro.

La normativa sancisce che il contratto di somministrazione sia in forma scritta:



in caso contrario, i lavoratori vengono considerati direttamente alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice.

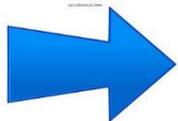
Tra gli elementi essenziali richiesti all'interno di un contratto tra utilizzatore e somministratore compaiono:

- gli estremi dell'autorizzazione;
- il numero dei lavoratori coinvolti;
- l'individuazione dei rischi.

Il contratto di somministrazione non può essere utilizzato in alcuni specifici casi:

- per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- in unità produttive che, nel corso dei 6 mesi precedenti, hanno effettuato licenziamenti collettivi di dipendenti adibiti alle mansioni per cui si intende instaurare un rapporto di lavoro in somministrazione;
- in unità produttive dove è in vigore una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione e che interessa dipendenti addetti alle mansioni che verrebbero assegnate con il contratto di somministrazione;
- in aziende che non hanno effettuato una valutazione dei rischi, in conformità con il dlgs. 81/2008.

Contratto di somministrazione: chi paga gli stipendi?



Il lavoratore è assunto e retribuito dal somministratore e viene mandato a svolgere la propria attività presso l'utilizzatore. Quindi è compito dell'agenzia di somministrazione pagare il compenso economico del somministrato. È uno degli elementi che maggiormente contraddistinguono il contratto di somministrazione.



Ai lavoratori somministrati spetta un trattamento economico e normativo, a parità di mansioni svolte, che non sia inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'impresa o dell'ente presso il quale operano.



È sempre a carico del somministratore il versamento dei contributi previdenziali e assicurativi, che saranno rimborsati dall'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui l'agenzia di lavoro non versasse

quanto dovuto al lavoratore, quest'ultimo ha diritto di rivolgersi all'utilizzatore, che è tenuto a corrisponderlo.



Per i lavoratori a tempo indeterminato, è previsto il pagamento di un'indennità di disponibilità da parte del somministratore per il periodo in cui non svolgono alcuna missione.

Quali sono le tutele/ i diritti del lavoro somministrato?



La durata dell'orario normale di lavoro è fissata per legge in un massimo di 40 ore settimanali. Le ore di lavoro effettuate in più fino al limite legale di 40 ore sono considerate lavoro supplementare, mentre quelle oltre le 40 ore diventano straordinarie.



La durata massima dell'orario settimanale non può superare la durata media di 48 ore settimanali, comprensivo del lavoro straordinario.



Il lavoratore somministrato ha diritto, ogni sette giorni, ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive. Il riposo giornaliero è pari a 11 ore.



Ferie e festività sono regolate secondo le regole stabilite dal Ccnl.



Anche nel lavoro a somministrazione si applicano le tutele e il sostegno alla maternità e paternità previsti dal dlgs. 151/2001, tra cui il divieto di licenziamento della lavoratrice madre dall'inizio della gestazione fino al compimento di un anno del bambino e una serie di permessi retribuiti e non per l'assistenza e la cura del bambino, con particolare attenzione ai figli portatori di handicap.

 In caso di malattia o infortunio sul lavoro/malattie professionali viene garantita la conservazione del posto di lavoro per il tempo stabilito dai Ccnl, il cosiddetto periodo di comporta.

 In caso di cessazione del rapporto di lavoro, sia a tempo determinato che indeterminato, il lavoratore somministrato ha diritto di richiedere la prestazione di disoccupazione prevista all'Inps se possiede i requisiti previsti.

 Quanto al Tfr, il pagamento avviene nell'ultima busta paga utile. Il lavoratore somministrato ha la possibilità di aderire alla previdenza complementare usufruendo delle agevolazioni previste da FonTe, il fondo pensione complementare per i dipendenti del settore terziario (commercio, turismo, servizi).

Quanto durano i contratti di lavoro in somministrazione?

Come indicato in precedenza, i contratti di lavoro in somministrazione sono sia a tempo determinato che indeterminato e ciò vale sia per il rapporto tra l'agenzia di lavoro e l'impresa sia tra l'agenzia e il lavoratore.

Per quest'ultimo motivo, esistono lavoratori con un contratto a tempo determinato e lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato: in questo secondo caso si determina il cosiddetto Staff Leasing.

Il termine indica una forma occupazionale di medio-lungo periodo basata su un modello di integrazione tra utilizzatore e somministratore.

 La somministrazione a tempo indeterminato è ammessa per qualsiasi ambito di attività e tipologia di lavoratori, purché nel limite del 20% rispetto al numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore, facendo riferimento alla situazione del 1° gennaio dell'anno in cui il contratto è stato concluso.



In caso di contratti a termine, il rapporto può essere prorogato con il consenso del lavoratore solo quando la durata iniziale è inferiore a 24 mesi e per un massimo di 6 o 8 volte nell'arco di 24 mesi (salvo diversa previsione del contratto collettivo applicato dall'utilizzatore).



Il numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o in somministrazione a tempo determinato non può comunque eccedere, complessivamente, il 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato che sono in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei contratti in questione.

La pubblica amministrazione può stipulare solo contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato della durata massima di 36 mesi.

**UILTEMP PIEMONTE**

Sign.ra Anna Maria D'Angelo cell. 327 1736251

UILTEMP CUNEO

Sign. Erisildo Kurti cell. 340 6578656