

# AGENZIE PER IL LAVORO

## Fornitura di manodopera

**L'opportunità.** Tra i vantaggi di questo contratto la possibilità di superare il limite di 36 mesi

## Somministrati a termine senza paletti

**Il diritto.** Ai somministrati parità di trattamento con i dipendenti di pari livello e mansioni dell'utilizzatore

■ La somministrazione di lavoro a tempo determinato tramite agenzia (debitamente autorizzata) costituisce oggi il principale strumento per far fronte ad esigenze di temporanea integrazione dell'organico.

Naturalmente tale strumento "compete" con il contratto a termine stipulato direttamente dall'impresa utilizzatrice con il lavoratore. È evidente che il contratto a termine ha normalmente un costo inferiore, dal momento che al costo del lavoro va aggiunto il fee dell'agenzia. Tuttavia, il raffronto con il contratto a termine "diretto" evidenzia come il maggior costo della somministrazione (talvolta peraltro sopravvalutato) sia adeguatamente compensato in termini di semplicità e flessibilità di utilizzo. A partire dalla selezione dei lavoratori, della quale si fa carico l'agenzia, che può contare su un "serbatoio" di competenze già sperimentate.

La somministrazione, poi, non incontra i principali limiti che la legge prevede per il contratto a termine. Ad essa non si applica il termine di durata massima di 36 mesi con il medesimo lavoratore, che può al più riguardare l'agenzia e non l'utilizzatore. Quindi, arrivati al limite dei 36 mesi di rapporti a termine con un lavoratore, comprensivi dei periodi di somministrazione, non si potrà più assumere a termine, ma si potrà invece stipulare un nuovo contratto di somministrazione.

Alla somministrazione a termine non si applica neppure il limite quantitativo del 20% dell'organico stabile previsto dalla legge in via generale per i contratti a termine, ma solo il limite quantitativo eventualmente stabilito dal contratto collettivo dell'utilizzatore. Ancora, la somministrazione è esente dal cosiddetto "stop and go", ovvero dall'intervallo minimo tra un contratto e l'altro. Anche il numero di possibili proroghe del contratto è (sia pur lievemente) superiore nella somministrazione rispetto al contratto a termine: 6 invece di 5. Neppure si applica il diritto di precedenza del lavoratore a termine rispetto a nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Non va poi sottovalutato un elemento che riguarda il lavoratore, ma che può rendere meno "drammatica" la scadenza del termine nell'interesse di entrambe le parti. A differenza del lavoratore a termine assunto direttamente dall'azienda, il lavoratore somministrato non viene lasciato solo al termine della missione. Almeno, questa dovrebbe essere la logica del sistema. L'agenzia, che spesso ha investito sulla sua formazione, ha infatti interesse a riprendere in carico il lavoratore e ad inviarlo presso altri utilizzatori, inserendolo così in un circuito che può rendere più veloce la sua ricollocazione.

**Al.Bot.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

