L'Economia
TrovoLavoro
Dir. Resp.: Luciano Fontana
www.datastampa.it
Tiratura: 0 - Diffusione: 275328 - Lettori: 2034000: da enti certificatori o autocertificati

AGENZIE PER IL LAVORO, REGOLE DA SAPERE

Con questo contratto il lavoratore viene assunto e pagato dall'agenzia per poi essere impiegato in un'azienda che avrà a sua volta stipulato un accordo commerciale con l'agenzia. L'età media dei lavoratori è sotto i 34 anni e il tasso di stabilizzazione è del 18,1%

Il contratto in somministrazione resta un «unicum» nel mondo dei rapporti di lavoro perché coinvolge 3 soggetti: lavoratore, azienda utilizzatrice e agenzia di somministrazione

Cgil, Cisl e Uil hanno siglato lo scorso 15 ottobre con Assolavoro il nuovo contratto collettivo dei lavoratori in somministrazione

di **Giuliana De Vivo**

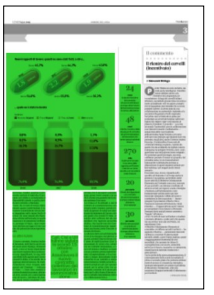
Un tempo si chiamava interinale, negli ultimi anni ha subìto diversi cambiamenti, sebbene non nel suo elemento caratterizzante: il contratto in somministrazione resta un unicum nel mondo dei rapporti di lavoro perché coinvolge non due ma tre soggetti: il lavoratore (somministrato), l'azienda utilizzatrice che affitta il lavoratore e si serve della sua manodopera (una sorta di committente) e l'agenzia di somministrazione. Questo terzo fondamentale soggetto che svolge la funzione di intermediazione tra i primi due può essere, stabilì la Legge Biagi nel 2003, solo un soggetto autorizzato dal ministero del Lavoro: le agenzie per il lavoro riconosciute, oggi circa 80 in Italia.

Il lavoratore somministrato viene quindi assunto e pagato dall'agenzia per il lavoro: con questa stipula il contratto, nel quale deve essere indicato anche il nome dell'azienda somministratrice. Quest'ultima a sua volta avrà stipulato un altro contratto commerciale con l'agenzia per il lavoro.

Il decreto dignità

Lo scorso 15 ottobre Cgil, Cisl e Uil hanno siglato con Assolavoro (che rappresenta circa l'85% delle agenzie per il lavoro riconosciute dal ministero) il nuovo contratto collettivo dei lavoratori in somministrazione. C'era, in particolare, da sciogliere un nodo stretto dall'entrata in vigore del decreto dignità, che un anno fa ha abbassato a 24 mesi il limite massimo della durata per il tempo determinato (anche nel caso di successione di diversi contratti di durata inferiore.

Ebbene: nel contratto di somministrazione questo limite è di 24 mesi solo quando il lavoratore presta servizio presso lo stesso utilizzatore; se invece nel corso del tempo le aziende sono diverse il limite sale, complessivamente, a 48 mesi. Inoltre è stato previsto un regime transitorio per i contratti stipulati in precedenza e fino alla fine del 2018, che sono stati conteggiati per una durata di al massimo 12 mesi (anche se erano durati di più), in modo da consentire anche a chi nel corso del tempo avesse già sforato la soglia massima (prima che la stessa esistesse, natural-



DATA STAMPA
MONITORAGGIO MEDIA, ANALISI E REPUTAZIONE

mente) di essere comunque nuovamente impiegato attraverso le agenzie per l'impiego.

L'ipotesi del tempo indeterminato

Il contratto di somministrazione di lavoro prevede tutti i diritti, le tutele e la retribuzione del lavoro dipendente e può essere, sebbene si tratti di ipotesi numericamente inferiori (circa il 10% del totale) anche a tempo indeterminato. In questo caso si fanno più stringenti alcuni limiti già previsti in generale per evitare che le aziende utilizzatrici usino questa tipologia contrattuale per dotarsi di dipendenti de facto senza assumerli direttamente: i lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato (quello che si chiama anche staff leasing) non possono essere numericamente più del 20% rispetto al numero di lavoratori a tempo indeterminato dipendenti diretti dell'azienda.

Il limite è invece leggermente più alto – pari al 30% - nel caso della somministrazione a tempo determinato. E in ogni caso, spiega Agostino Di Maio, direttore generale di Assolavoro, «la contrattazione collettiva, di qualsiasi livello, può intervenire sul tema». Inoltre, qualora si presentino periodi di inattività, il lavoratore avrà diritto a un'indennità di disponibilità (simile a quella prevista nel contratto a chiamata).

Tanto che si tratti di tempo determinato quanto indeterminato il lavoratore somministrato dovrà essere inquadrato nello stesso livello di coloro che sono assunti alle dipendenze dirette dell'azienda per quella mansione e il trattamento retributivo, prosegue Di Maio, «deve essere 'non inferiore per legge» (il che vuol dire che può anche essere superiore, ndr).

Le altre tutele

Il nuovo contratto, fornisce inoltre al lavoratore, nelle fasi in cui si trova ad essere senza impiego, strumenti nuovi, come un buono (equivalente a un valore massimo fino a 4mila euro) per riqualificarsi, in una delle 2700 filiali delle agenzie per il lavoro presenti in Italia. «Una novità che si aggiunge alla formazione che tradizionalmente viene erogata dalle agenzie per l'impiego — evidenzia Di Maio —: Sono oltre 270mila le persone formate in un anno, almeno un terzo accede poi a un'occasione reale di lavoro», sottolinea Di Maio. Per alcuni settori produttivi è poi previsto che il lavoratore somministrato possa essere assunto con un MOG (Monte ore garantito) della durata minima di un mese.

La cronaca ci ha abituati a casi di contratti di somministrazione non sempre puliti e regolari, operati perlopiù da agenzie in realtà non autorizzate dal ministero del Lavoro, ed è per questo che avverte Di Maio, «è sempre utile verificare dal sito del ministero che l'agenzia sia iscritta all'albo». Ma è anche vero che il contratto di somministrazione rappresenta una buona porta d'accesso al mondo del lavoro.

Lo dicono i dati: nel 2018 l'età media di chi lo ha stipulato era inferiore ai 34 anni, mentre l'Istat ha rilevato che il tasso di stabilizzazione (cioè la percentuale di coloro che, entrati con un contratto temporaneo, a 12 mesi di distanza risultano occupati con un contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, o il cui contratto a tempo determinato risalti convertito in un contratto a tempo indeterminato) è infatti pari al 18,1%, mentre scende al 13,6% per i giovani assunti per la prima volta con un contratto a termine ed è ancora più basso per le altre forme di lavoro come il contratto intermittente (8,8%) e le collaborazioni (8,6%).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

DATA STAMPA
MONITORAGGIO MEDIA, ANALISI E REPUTAZIONE

L

Diritti, tutele e quote

Il contratto di somministrazione di lavoro prevede tutti i diritti, le tutele e la retribuzione del lavoro dipendente e può essere, sebbene si tratti di ipotesi numericamente inferiori (circa il 10% del totale) anche a tempo indeterminato. In questo caso si fanno più stringenti alcuni limiti già previsti in generale per evitare che le aziende utilizzatrici usino questa tipologia contrattuale per dotarsi di dipendenti de facto senza assumerli direttamente: i lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato (quello che si chiama anche staff leasing) non possono essere numericamente più del 20% rispetto al numero di lavoratori a tempo indeterminato dipendenti diretti dell'azienda.
Il limite è invece del 30% nel caso della somministrazione a tempo determinato

Contratto di somministrazione

INDICAZIONI:
Il lavoratore è assunto e retribuito da un'agenzia per il lavoro **(somministratore)** per essere preso a svolgere la propria attività presso un'impresa, un professionista o, come nel caso di somministrazione di lavoratori domestici, un privato cittadino **(utilizzatore)**

Fonte: Ministero del Lavoro

24
mesi
la durata massima del contratto di somministrazione a tempo determinato del lavoratore presso lo stesso utilizzatore

48
mesi
il limite massimo della durata per il contratto di somministrazione del lavoratore che lavora presso aziende diverse

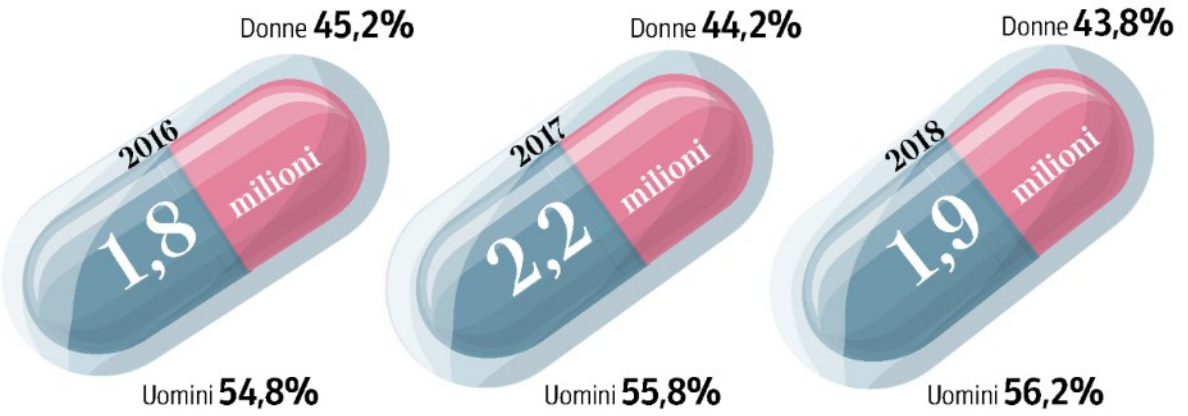
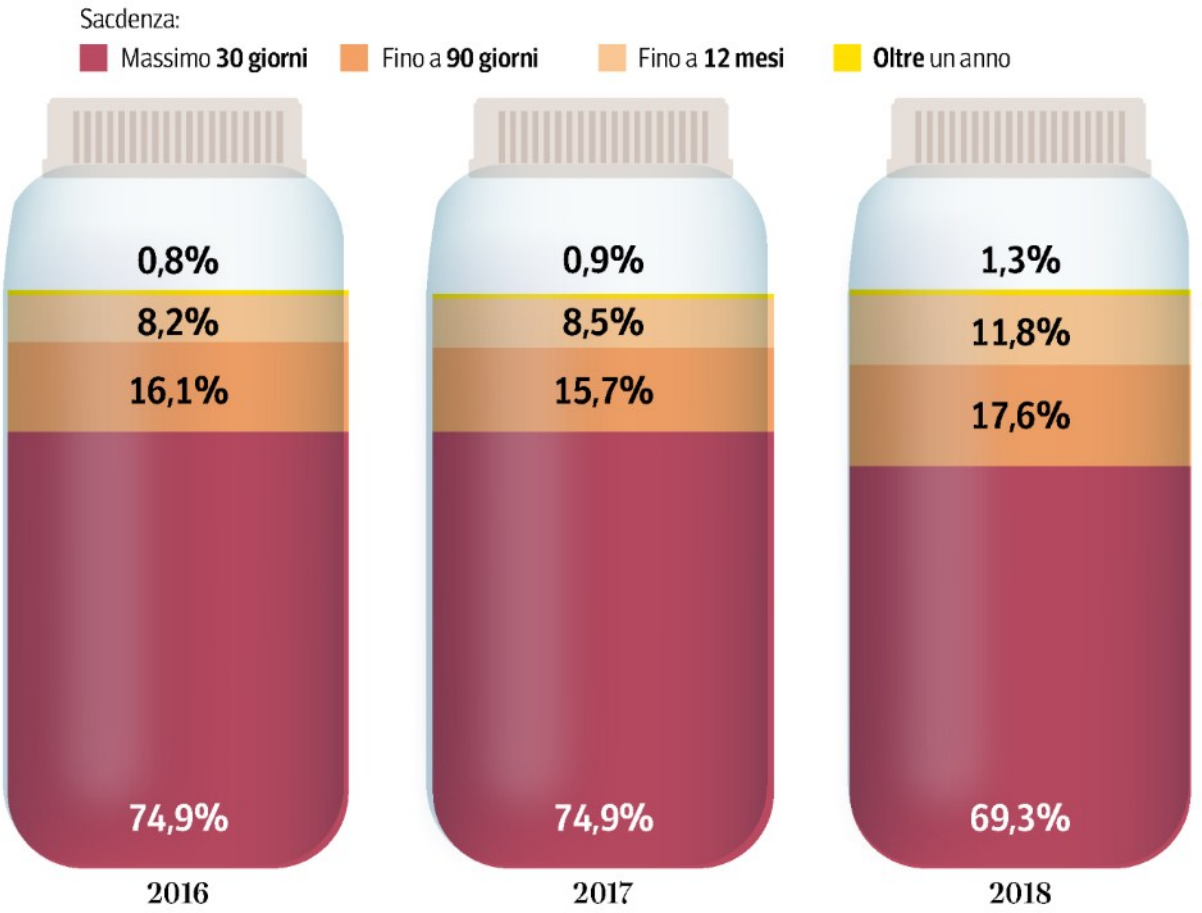
270
mila
le persone formate in un anno dalle agenzie per il lavoro e almeno un terzo accede a un'occasione reale di lavoro

20
per cento
il limite dei dipendenti con contratto di somministrazione a tempo indeterminato all'interno di un'azienda

30
per cento
il limite dei lavoratori a contratto di somministrazione a tempo determinato all'interno di un'azienda

DATA STAMPA
MONITORAGGIO MEDIA, ANALISI E REPUTAZIONE

Nuovi rapporti di lavoro: quanti ne sono stati fatti, a chi e...



... quale ne è stata la durata