

Schede informative:

LAVORO: Il lavoro somministrato

Il contratto di somministrazione, che era stato abrogato con la Legge 244/2007 è stato reintrodotta con la Legge Finanziaria del 2010 a decorrere dal 1° gennaio 2010. Ha sostituito il contratto di lavoro interinale ed è un contratto stipulato tra un'impresa utilizzatrice ed un'agenzia del lavoro per la somministrazione di personale a tempo indeterminato o determinato.

Tre sono le figure coinvolte:

- l'agenzia autorizzata che somministra il lavoro (somministratore);
- il datore di lavoro (utilizzatore);
- il lavoratore.

Il contratto di somministrazione prevede al suo interno due stipule contrattuali: una tra utilizzatore e somministratore e l'altra tra lavoratore e somministratore. In entrambi i contratti è prevista la forma scritta.

Il lavoratore presta la propria attività lavorativa, per tutta la durata del contratto di somministrazione stipulato con l'agenzia di lavoro, nell'interesse, sotto la **direzione e il controllo dell'impresa utilizzatrice**, la quale a sua volta ha stipulato il contratto di somministrazione lavoro con l'agenzia somministratrice.

I contratti di somministrazione possono essere applicati in qualsiasi settore produttivo senza alcuna limitazione salvo divieti specificati.

La Pubblica Amministrazione può utilizzare la somministrazione solo per contratti a tempo determinato.

E' vietata la somministrazione:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive in cui nei sei mesi precedenti siano stati effettuati licenziamenti collettivi di lavoratori con le stesse mansioni (salvo accordi sindacali);
- presso unità produttive in cui vi sia una sospensione o riduzione di orari di lavoro con intervento dell'integrazione salariale;
- presso le unità produttive dove non sia stata effettuata la valutazione dei rischi relativi alla sicurezza.

Due sono le tipologie di contratto:

1) *tempo indeterminato*; in cui i lavoratori vengono assegnati senza limiti temporali predefiniti per particolari attività quali per esempio

- servizi di assistenza e consulenza nel settore informatico;
- servizi di pulizia, custodia, portineria;
- servizi di cura ed assistenza alla persona ed alla famiglia;
- servizi trasporto e logistica;
- servizi nei musei, biblioteche, parchi...;
- attività di marketing - call center.

e comunque in tutte le altre ipotesi stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale e territoriale.

Il lavoratore somministrato è soggetto alla disciplina generale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato e può essere stipulato anche a tempo parziale.

2) *tempo determinato*; in cui i lavoratori vengono assegnati per un tempo predeterminato definito all'inizio del contratto ed è stipulato per:

- far fronte ad esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche riferibili all'ordinaria attività;
- per esigenze temporanee che sono indicate nei contratti collettivi.

Il contratto a tempo determinato può essere prorogato per i casi e per la durata prevista dal contratto collettivo nazionale applicato dal somministratore.

Il contratto è compatibile con le disposizioni di legge che regolano il contratto a termine ma con alcune differenze:

- si possono concludere più contratti a termine senza il rispetto di alcun intervallo di tempo;
- gli obblighi di formazione ed informazione hanno una disciplina specifica;
- i limiti percentuali di stipulazione non si applicano ai contratti di somministrazione.

E' inoltre nulla ogni clausola che possa limitare la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione. Il divieto può essere derogato solo a fronte di una congrua indennità per il lavoratore.

I lavoratori somministrati hanno diritto:

- ad un trattamento economico (a parità di mansioni svolte) e normativo complessivamente

non inferiore a quello dei dipendenti dell'azienda in cui prestano servizio;

- All'indennità di disponibilità erogata nei periodi in cui sono a disposizione (solo nei contratti a tempo indeterminato);
- a premi di produzione correlati al risultato aziendale solo se lo prevedono i contratti collettivi applicati dall'azienda utilizzatrice;
- a tutti i diritti sindacali previsti dalla legge 300/1970 (statuto dei lavoratori) ad eccezione dei soci lavoratori ai quali si applicano le modifiche contenute nell'art.9 della Legge 30/2003.
- al versamento dei contributi calcolati con le aliquote applicate al settore del terziario;
- a tutti i trattamenti retributivi e contributivi non corrisposti dall'agenzia somministratrice. Se il somministratore non dovesse versare il dovuto al lavoratore questo può richiederlo all'utilizzatore che è obbligato a corrisponderlo;
- all'assegno per il nucleo familiare (solo per i giorni di effettivo lavoro o per malattia, maternità, ferie, disoccupazione indennizzata...);
- all'indennità di maternità/malattia ma che avrà trattamenti diversi a seconda che cadano nel periodo di effettivo di lavoro ovvero di disponibilità;
- Indennità di disoccupazione (Aspi) solo per il periodo di effettivo lavoro.

I lavoratori somministrati non hanno diritto:

- alle norme di garanzia previste in caso di crisi dell'azienda utilizzatrice per tutti i dipendenti assunti direttamente dalla stessa (cassa integrazione, mobilità...).

aggiornamento novembre 2013