

GUIDA AL LAVORO INTERINALE E PREVENZIONE DEGLI ABUSI

Fino al 1997 il nostro ordinamento non prevedeva ed anzi vietava il lavoro interinale.

Il principio fondamentale era quello che il lavoratore doveva dipendere esclusivamente dall'imprenditore che ne utilizzava la prestazione.

Si volevano così evitare abusi e scarichi di responsabilità.

Con la legge 196/97 viene introdotto per la prima volta il lavoro interinale, ciò significa che: un lavoratore può essere dipendente da una agenzia di lavoro interinale e questa ne affitta le prestazioni ad un'impresa terza.

Questo rapporto è sottoposto da questa legge a **rigorosi limiti** che esamineremo sommariamente:

- 1. il lavoratore può essere "affittato" solo da parte di una agenzia che ha una specifica autorizzazione pubblica;*
- 2. l'utilizzazione non può durare per sempre e deve essere esclusivamente a tempo determinato;*

Essa può avvenire solo nei seguenti casi:

- a. casi previsti dai contratti collettivi dell'impresa utilizzatrice*
- b. temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali*
- c. sostituzione dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.*

- 3. il contratto per prestazione di lavoro temporaneo deve essere stipulato in forma scritta ed una copia deve essere rilasciata obbligatoriamente al lavoratore. Il contratto deve tassativamente prevedere alcune indicazioni:*

- a. i motivi di ricorso alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo*
- b. l'indicazione dell'impresa fornitrice e delle sua iscrizione all'albo*
- c. l'indicazione dell'impresa utilizzatrice*
- d. le mansioni alle quali il lavoratore sarà adibito ed il relativo inquadramento*
- e. l'eventuale periodo di prova e la durata del medesimo*
- f. il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo spettante*
- g. la data di inizio e il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice.*
- h. le eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività.*

PROROGHE

Sono possibili solo tramite atto scritto nei casi e per la durata previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria.

SANZIONI

Se il lavoratore viene utilizzato al di fuori delle fattispecie previste dalla legge, esso si considererà sin dall'inizio come dipendente dell'impresa utilizzatrice.

Se invece il lavoratore continua a lavorare dopo la scadenza del termine fissato o prorogato, egli avrà diritto ad una maggiorazione pari al 20% della retribuzione giornaliera fino al decimo giorno successivo, oltre sarà considerato assunto dall'impresa utilizzatrice. I casi individuati dalla contrattazione collettiva.

Nel 1998 era stipulato l'accordo interconfederale del 16.04.1998 che prevedeva, come richiesto dalla legge, tutta una serie di casi in cui si poteva utilizzare il lavoro interinale. Essi sono:

- ***punte di più intensa attività non affrontabili con i normali assetti produttivi***
- ***esecuzione di un'opera o di un servizio speciale***
- ***esecuzione di particolari commesse***

L'accordo prevede inoltre che i lavoratori interinali non potranno superare per ciascun trimestre, la media dell'**8% dei lavoratori** occupati dall'azienda utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

DUNQUE: in questo regime che dura fino a circa ottobre 2003 entrata in vigore della legge Biagi, le regole sono queste:

- **temporaneità**
- **eccezionalità**
- **forma scritta**

Sanzione, trasformazione sin dall'origine si ha la trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore.

Con il DLGS 276/2003 (legge Biagi) il lavoro interinale è abolito e viene introdotto il contratto di somministrazione di lavoro (articoli da 20 a 28 del DLGS 276/2003).

La prima **novità** è data dal fatto che:

- **il contratto di somministrazione può essere a termine o a tempo indeterminato**
- **il rapporto di somministrazione a tempo indeterminato è ammesso nei seguenti casi:**

1. ***consulenza ed assistenza nel settore informatico***
2. ***servizi di pulizia, custodia, portineria***
3. ***trasporti per e dallo stabilimento***
4. ***gestione biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, economato***
5. ***attività di consulenza direzionale, sviluppo organizzativo, gestione del personale***
6. ***attività di marketing e analisi del mercato***
7. ***gestione di call center***
8. ***costruzioni edilizie all'interno di stabilimenti***
9. ***altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro***

La somministrazione a tempo determinato **non è più ristretta ai casi tassativamente indicati**, ma è consentita a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

Anche in questo caso il contratto di somministrazione deve essere stipulato in **forma scritta**.

Inoltre, se mancano i seguenti dati, o se il contratto non è stipulato in forma scritta, il rapporto di lavoro **si trasforma in rapporto a tempo indeterminato a carico dell'utilizzatore.**

I dati sono i seguenti:

- ***estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore***
- ***numero dei lavoratori da somministrare***
- ***casi e ragioni di carattere tecnico produttivo, organizzativo o sostitutivo che legittimano la somministrazione a tempo determinato***
- ***indicazione della presenza di eventuali rischi per la salute e l'integrità del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate***
- ***la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione***

DI CONSEGUENZA: il sistema è immutato, in quanto: in determinati casi il contratto di somministrazione può essere a tempo indeterminato.

Le ragioni per stipulare il contratto di somministrazione a tempo determinato, sono meno rigorose.

Se un lavoratore ha lavorato nell'ambito di entrambi i regimi e rileva della anomalie in riferimento alla prima legge – pacchetto Treu – ciò significa che il rapporto deve già considerarsi trasformato da quella data, e pertanto, non viene in considerazione il regime meno severo previsto dalla legge Biagi.

Va tenuto però anche presente che anche la legge Biagi per il contratto di somministrazione a termine la sussistenza di obiettive ragioni che non possono essere generiche.

DUNQUE, CONSIGLIO PRATICO: il lavoratore che ha lavorato con una certa frequenza con questi contratti e rileva qualche anomalia, deve in primo luogo:

- a. ***esaminare la regolarità formale, procurandosi copia di tutti i contratti di somministrazione che ha diritto di ricevere***
- b. ***quindi deve verificare le mansioni effettivamente svolte e la sua concreta utilizzazione in ambito aziendale***
- c. ***non esiste un termine di decadenza o prescrizione per vedersi riconosciuto il diritto di lavoro, ma il decorso di un quinquennio fa venir meno il diritto alle differenze retributive***
- d. ***inoltre sempre di più i giudici attribuiscono all'inerzia prolungata ed immotivata, significato di rinuncia***
- e. ***in caso di contenzioso deve essere prima esperito il tentativo di conciliazione davanti alla Direzione Provinciale del Lavoro***
- f. ***la causa va instaurata contro l'utilizzatore e non contro l'agenzia***
- g. ***è sempre utile che il lavoratore acquisisca il maggior numero possibile di documentazione relativa all'attività svolta (comunicazioni, lettere, organigrammi)***
- h. ***è opportuno inoltre che il delegato sindacale, ove possibile, verifichi di fatto, l'attività svolta, accertando se è inerente o meno alla ordinaria attività aziendale. Ciò è utile in quanto in seguito il sindacalista potrà fare da testimone.***

Fabio Petracci