

# Il lavoro interinale

---

La materia è regolata da leggi dello Stato e dal contratto nazionale di lavoro (Ccnl) dell'industria metalmeccanica (sia della grande che della piccola impresa). Nella stesura abbiamo messo in evidenza le parti che si applicano a tutti i lavoratori e quelle che riguardano i metalmeccanici.

---

Il contratto di lavoro interinale é quello mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo (impresa fornitrice) pone uno o più lavoratori (prestatori di lavoro temporaneo) a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa (impresa utilizzatrice) per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo.

Con la legge 196/97, il Parlamento ha dato attuazione a uno degli impegni definiti nel Patto per il lavoro, un accordo interconfederale realizzato nel 1996 da Governo e sindacato. La norma consente il cosiddetto leasing di manodopera, o fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo detto anche interinale.

Questa fattispecie di rapporto di lavoro può quindi essere utilizzata, ma a condizioni ben delimitate da un preciso quadro normativo che comprende, oltre alla citata legge, l'accordo interconfederale del 16 aprile 1998. E il contratto collettivo nazionale di lavoro delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo del 28.5.1998.

Rimane ancora in vigore, e anzi costituisce la base del sistema, la legge 1369 del 1960, che vieta all'imprenditore di dare in appalto la mera esecuzione di prestazioni di manodopera.

### **Campo di applicazione**

(Legge 196/97, articolo 1, comma 2 e 4; Accordo interconfederale 16.4.1998 - Ccnl metalmeccanici 8.6.1999)

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, ammesso in tutti i settori, può essere concluso:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza della impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi;
- b) per qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
- c) nei casi di sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto (con esclusione di quelli assenti perché esercitano il diritto di sciopero);
- d) nei casi di punte di più intensa attività, cui non si possa far fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali, connesse a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
- e) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;
- f) per l'esecuzione di particolari commesse che per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

I prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie sopra specificate non potranno superare la media dell'8% - calcolata su quattro mesi (5 nei territori di cui all'obiettivo 1 della Ue) • dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa l'azienda potrà assumere fino a cinque lavoratori interinali, purchè tale numero non risulti superiore ai lavoratori occupati a tempo indeterminato.

È invece vietata la fornitura di lavoro temporaneo nei seguenti casi:

- a) per le qualifiche di esiguo contenuto professionale, definite in sede di contrattazione collettiva. Il contratto dei metalmeccanici conferma la possibilità già prevista dalla legge di assumere lavoratori interinali per professionalità corrispondenti alle figure inquadrature nella seconda categoria con passaggio automatico alla terza. Per questi lavoratori, a partire dall'1/1/2000, il trattamento retributivo applicabile è comunque quello del terzo livello.
- b) per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- c) presso unità produttive che nei dodici mesi precedenti abbiano effettuato licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;
- d) presso unità produttive che hanno in atto procedure di cassa integrazione guadagni (escluse forniture con qualifiche diverse da quelle interessate alla Cig);
- e) presso le imprese che non dimostrino, alla direzione provinciale del Lavoro, di avere effettuato la valutazione dei rischi in materia di sicurezza (Dlgs 626/94);
- f) per le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale e per lavori particolarmente pericolosi, individuati con decreto del ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

### **L'impresa fornitrice (Legge 196/97, articolo 2)**

L'attività di fornitura di manodopera può essere esercitata solo da società iscritte nell'apposito albo istituito presso il ministero del Lavoro e della Previdenza sociale. Lo stesso ministero rilascerà entro sessanta giorni l'autorizzazione provvisoria previo accertamento dei seguenti requisiti:

- società, anche cooperative, italiane o di altri stati membri della Ue, la cui finalità sia esclusivamente ed esplicitamente quella di fornitura di lavoro temporaneo;
- che abbiano un capitale interamente versato non inferiore a un miliardo di lire;
- la cui sede legale o una sua dipendenza siano nel territorio dello Stato;
- possiedano una organizzazione idonea e siano in grado di fornire la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sul territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;
- versino, per i primi due anni di attività, un deposito cauzionale (aggiuntivo al capitale versato e a garanzia dei crediti del lavoratori) di 700 milioni di lire, presso un istituto di credito; e, dal terzo anno abbiano ottenuto una fideiussione bancaria o assicurativa pari al 5% del fatturato dell'anno precedente (e comunque non inferiore a 700 milioni);
- i cui responsabili (amministratori, soci accomandatari, direttori generali, e dirigenti con rappresentanza) non abbiano condanne penali.

Sono abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo anche società cooperative di produzione e lavoro che, oltre a soddisfare i suddetti requisiti, abbiano almeno 50 soci (con un fondo mutualistico per la produzione e lo sviluppo della cooperazione) e che occupino lavoratori dipendenti per un numero di giornate non superiori a un terzo delle giornate di lavoro effettuate dalla cooperativa.

### **Contratto di fornitura di lavoro temporaneo (Legge 196/97, articolo 1, comma 5)**

È il contratto tra l'impresa fornitrice e l'impresa utilizzatrice. Deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- il numero dei lavoratori richiesti;
- le mansioni alle quali tali lavoratori saranno adibiti e il loro inquadramento;
- il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- l'assunzione da parte dell'impresa fornitrice dell'obbligo di pagare il lavoratore e di versare i relativi contributi;
- la data di inizio e termine del contratto;
- gli estremi dell'autorizzazione rilasciata dal ministero del Lavoro;
- l'assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice dei seguenti obblighi:
  - a) comunicare all'impresa fornitrice i trattamenti retributivi e previdenziali applicabili;
  - b) rimborsare all'impresa fornitrice gli oneri retributivi e previdenziali dalla stessa sostenuti in favore del prestatore di lavoro temporaneo;
  - c) pagare direttamente il lavoratore e versare i relativi contributi in caso di inadempienza dell'impresa fornitrice (fatto salvo il diritto di rivalsa verso quest'ultima).

Una copia del contratto di fornitura viene trasmessa dall'impresa fornitrice alla direzione provinciale del Lavoro competente per territorio entro dieci giorni dalla stipula.

### **Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo**

(Legge 196/97, articolo 3; Ccnl per dipendenti di aziende fornitrici di lavoro temporaneo 18.5.1998)

È il contratto di assunzione tra l'impresa fornitrice e il lavoratore per prestazioni di lavoro temporaneo. Deve essere stipulato sempre in forma scritta e consegnato in copia al lavoratore entro cinque giorni dalla data di inizio dell'attività.

Il contratto può essere:

- a tempo determinato, per la durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice;
- a tempo indeterminato, in tutti i casi in cui il lavoratore sia a disposizione dell'impresa fornitrice senza indicazione di un termine finale.

Per i lavoratori a tempo determinato il contratto deve contenere:

- 1) il motivo del ricorso al lavoro temporaneo;
- 2) il nome dell'impresa fornitrice, la sua iscrizione all'albo e l'indicazione della cauzione dalla stessa versata;
- 3) il nome dell'impresa utilizzatrice;
- 4) l'indicazione della classificazione dell'impresa fornitrice;
- 5) le mansioni, l'inquadramento, l'eventuale periodo di prova e la relativa durata, il luogo di lavoro, l'orario di lavoro e il trattamento economico spettante;
- 6) la data di inizio e il termine della prestazione presso l'impresa utilizzatrice (il periodo inizialmente previsto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e con atto scritto, nei casi e per la durata prevista dai Ccnl);
- 7) il trattamento normativo applicato da tutti e due i contratti (impresa fornitrice e impresa utilizzatrice);
- 8) il Ccnl applicato dall'impresa utilizzatrice;
- 9) le eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività.

Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato sono previste sia la lettera di assunzione quadro che la lettera di assegnazione a ogni singola missione.

La prima dovrà contenere, oltre ai punti 2 e 4 del paragrafo precedente:

- 1) il periodo di prova;

- 2) l'indicazione della misura dell'indennità di disponibilità;
- 3) il rinvio al Ccnl dei temporanei e per i periodi effettivi di missione a quello degli utilizzatori.

La lettera di assegnazione a ogni singola missione dovrà contenere quanto previsto ai punti 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, del paragrafo riguardante le assunzioni a termine.

Il lavoratore é libero, una volta scaduto il contratto di fornitura di lavoro temporaneo e qualora l'impresa utilizzatrice lo richiedesse, di accettare l'assunzione da parte di quest'ultima, pertanto qualsiasi pattuizione che limiti, anche in forma indiretta, questa facoltà é nulla.

### **Obbligo di informazione (Legge 196/97, articolo 7, Ccnl metalmeccanici 8.6.1999)**

Al fine di garantire alle organizzazioni sindacali un controllo sul ricorso da parte delle imprese utilizzatrici a questa forma di lavoro, il comma 4 dell'articolo 7 e il Ccnl prevedono l'obbligo delle stesse imprese di comunicare alle Rsu, ovvero alle rappresentanze aziendali, e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, di norma cinque giorni prima che il fatto si verifichi, il numero dei lavoratori interinali, la qualifica, le modalità e la durata dell'utilizzo nonché i motivi del ricorso al lavoro temporaneo. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la comunicazione deve essere fornita entro i tre giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

Si ritiene che il mancato adempimento di tale obbligo possa costituire condotta antisindacale come tale sanzionabile ai sensi dell'articolo 28 della legge 300/70.

### **Periodo di lavoro (Legge 196/97, articolo 3)**

Il lavoratore ha diritto di prestare la propria opera lavorativa per l'intero periodo di assegnazione, salvo il caso di mancato superamento del periodo di prova o di cessazione del contratto per giusta causa.

### **Proroghe (Legge 196/97, articolo 3; Ccnl 18.05.1998, art. 28)**

Il periodo di lavoro inizialmente stabilito può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, per un massimo di quattro volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi, fermo restando che, agli effetti retributivi, il periodo si configura come una unica missione.

Resta inteso che, in tutti i casi di fornitura per:

a) temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali,

b) sostituzione di lavoratori assenti (nei casi previsti dalla legge),

il periodo iniziale della missione potrà essere prorogato fino alla permanenza delle causali che l'anno posto in essere.

## SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Periodo di prova

<b>Lavoratori a tempo indeterminato:</b>	
Gruppo A (lavoratori di alto contenuto professionale):	sei mesi di calendario
Gruppo B (lavoratori di concetto, operai specializzati):	50 giorni di servizio effettivo
Gruppo C (lavoratori qualificati e d'ordine):	30 gioni di servizio effettivo
<b>Lavoratori a tempo determinato:</b>	
A partire dal 1° gennaio 2000: un giorno di effettiva prestazione per ogni 10 giorni di calendario. In ogni caso il periodo di prova non sarà inferiore a 2 giorni e superiore a 10. Nel caso di successive prestazioni con le stesse mansioni nella stessa impresa utilizzatrice il periodo di prova è ridotto del 50%.	

### Trattamento retributivo

(Ccnl per dipendenti da aziende fornitrici di lavoro temporaneo 18.5.1998, articoli 19 e 30)  
Al prestatore di lavoro temporaneo sarà corrisposto un trattamento non inferiore a quello a cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice che svolgono la stessa mansione con la stessa qualifica. Il lavoratore temporaneo ha diritto a ricevere la retribuzione corrispondente alle ore lavorate nel mese, entro i primi 15 giorni del mese successivo.

### Lavoratori assunti a tempo indeterminato, indennità di disponibilità

Il lavoratore, che ha stipulato un contratto a tempo indeterminato con l'impresa fornitrice, ha diritto, nel periodo di inattività, a una indennità di disponibilità in misura stabilita dal contratto per i dipendenti da imprese fornitrici di lavoro temporaneo. Quest'ultimo, prevede una indennità, suddivisibile in quote orarie, di 750 mila lire lorde mensili, comprensiva di tredicesima, quattordicesima mensilità e di Tfr.

Norme disciplinari (Legge 196/97, articoli 4 e 31; Ccnl 28.5.1998)

Il prestatore di lavoro temporaneo svolge la propria attività secondo le istruzioni impartite dall'impresa utilizzatrice ed è tenuto a rispettare tutte le norme di legge e di contratto collettivo applicate ai lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice. Il potere disciplinare è riservato all'impresa fornitrice dopo la comunicazione da parte dell'impresa utilizzatrice degli elementi oggetto della contestazione.

Il contratti delle società di fornitura di lavoro temporaneo prevede i provvedimenti disciplinari, da adottare in rapporto alla gravità delle mancanze a norma della legge 300/70: l'ammonizione verbale, l'ammonizione scritta, la multa non superiore alle 4 ore di lavoro, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni.

### Malattia (Ccnl 28.5.1998, art. 21)

In caso di malattia il lavoratore temporaneo ha l'obbligo di informare l'impresa fornitrice e l'impresa utilizzatrice entro il primo giorno. Qualora non fornisca alcuna comunicazione entro 24 ore l'assenza sarà considerata ingiustificata;

Il certificato di malattia deve essere inviato all'agenzia fornitrice entro 3 giorni;

La continuazione della malattia deve essere comunicata immediatamente;

In caso di prolungamento della malattia il lavoratore deve fare pervenire, entro 24 ore, la successiva certificazione medica;  
Il lavoratore è tenuto al rispetto delle fasce orarie di reperibilità presso il proprio domicilio dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 sabato, domenica e giorni festivi compresi; al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richiesta dal datore di lavoro.  
Ogni variazione di domicilio deve essere immediatamente comunicata.

### **Periodo di conservazione del posto (Ccnl 28.5.1998, art. 22)**

<b>Lavoratore a tempo indeterminato:</b>
--

Durante la malattia il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un massimo di 180 giorni. Tale periodo può essere prolungato su richiesta scritta del lavoratore e dietro invio di regolare certificazione medica per ulteriori 120 giorni. Questo periodo è considerato 'aspettativa non retribuita'.
---

<b>Lavoratore a tempo determinato:</b>
--

Per tali lavoratori le norme relative alla conservazione del posto e al trattamento economico si applicano sino alla scadenza del contratto.
--

### **Trattamento economico di malattia (Ccnl 28.5.1998, art. 23)**

<b>Lavoratori a tempo determinato:</b>
--

Il 100% della retribuzione media giornaliera per i primi 3 giorni.
--

Il 75% della retribuzione media giornaliera dal 4° al 20° giorno.
---

Il 100% dal 21° giorno.
-------------------------

<b>Lavoratori a tempo indeterminato:</b>
--

Stesso trattamento dei lavoratori a tempo determinato. Decorsi i limiti di scadenza previsti per la missione e perdurando la malattia, il lavoratore temporaneo avrà diritto, nei limiti della conservazione del posto, all'indennità di disponibilità.
--

### **Infortunio (Ccnl 28.5.1998, art. 25)**

Le agenzie fornitrici sono obbligate ad assicurare i lavoratori presso l'Inail, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

In caso di infortunio, anche di lieve entità, il lavoratore interinale deve darne immediatamente comunicazione all'impresa fornitrice.

Per la conservazione del posto vale quanto già stabilito per la malattia.

### **Trattamento economico di infortunio (Ccnl 28.5.1998, art. 26)**

Il giorno dell'infortunio l'azienda deve corrispondere il 100% della retribuzione. I giorni successivi la stessa è tenuta a integrare quanto corrisposto dall'Inail fino al raggiungimento del 100% della retribuzione netta che il lavoratore avrebbe percepito in caso di normale attività lavorativa.

### **Ferie. Permessi annui retribuiti (Ccnl 28.5.1998, art.19)**

Tali istituti sono riconosciuti nella misura prevista dai contratti collettivi applicati dall'azienda utilizzatrice; in proporzione alla durata del contratto di lavoro.

Riteniamo che, contrariamente a quanto avviene in alcune aziende che monetizzano mese per mese i permessi e le ferie maturate, tali riposi debbano essere effettivamente usufruiti dai lavoratori.

### **Assegni familiari**

Il lavoratore temporaneo ha diritto a percepire gli assegni familiari per i componenti del nucleo a proprio carico e per la durata della prestazione. I criteri e le modalità di corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare sono gli stessi applicati a tutti i lavoratori dipendenti.

### **Diritti sindacali (Legge 196/97, articolo 7, comma 3; Ccnl 28.5.1998, articoli 8, 9, 10 e 11)**

Al personale dipendente delle imprese fornitrici si applicano i diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori.

I lavoratori interinali hanno diritto:

- a partecipare alle assemblee sindacali indette dai lavoratori delle imprese utilizzatrici;
- a riunirsi, durante e fuori dall'orario di lavoro, in locali messi a disposizione dall'impresa fornitrice;
- di usufruire di permessi retribuiti per partecipare a tali assemblee. Questi saranno calcolati in proporzione alla durata delle prestazioni complessivamente svolte per l'impresa fornitrice. Tali permessi non potranno comunque essere inferiori a 2 ore l'anno;
- di scegliere un delegato sindacale che viene nominato dalle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto e che ha a propria disposizione un monte ore retribuito per espletare la propria attività.

Le imprese fornitrici metteranno a disposizione in ogni sede e filiale, in luogo facilmente accessibile, bacheche per l'informazione sindacale.

### **Contributi (Legge 196/97, articolo 9)**

Gli oneri contributivi previdenziali e assistenziali, così come gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, sono a carico della società fornitrice secondo l'inquadramento effettuato dall'Inps nel settore terziario. Anche l'eventuale indennità di disponibilità sarà assoggettata a contribuzione.

### **Formazione professionale (Legge 196/97, articolo 5)**

Per il finanziamento delle iniziative di formazione professionale dei prestatori di lavoro temporaneo, le imprese fornitrici sono tenute a versare un contributo a un fondo appositamente costituito, presso il ministero del Lavoro, pari al 5% della retribuzione corrisposta ai predetti lavoratori.

### Preavviso (Ccnl 28.5.1998, art. 33)

<b>Lavoratori a tempo determinato</b>	
Ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile ciascuno dei contraenti può recedere il contratto di lavoro, prima del termine, se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una giusta causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.	
<b>Lavoratori a tempo indeterminato</b>	
I termini di preavviso, a decorrere dal primo, o dal sedicesimo giorno di ciascun mese sono i seguenti:	
<b>Gruppo</b>	<b>giorni di calendario</b>
Fino a cinque anni di anzianità compiuti	
A	60
B	30
C	20
Oltre cinque anni e fino a dieci anni di servizio	
A	90
B	45
C	30
Oltre i dieci anni di servizio compiuti	
A	120
B	60
C	45

### Sicurezza (Legge 196/97, articolo 3)

È compito dell'impresa fornitrice informare il prestatore di lavoro temporaneo sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività produttiva. Tale obbligo, se previsto dal contratto di fornitura, può essere adempiuto dall'impresa utilizzatrice.

### Obblighi dell'impresa utilizzatrice (Legge 196/97, articolo 6)

L'impresa utilizzatrice è tenuta a:

- informare i prestatori di lavoro temporaneo dei rischi derivanti dallo svolgimento dell'attività lavorativa nel caso in cui le mansioni affidategli richiedano una sorveglianza medica o comportino rischi specifici;
- osservare tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti;
- informare l'impresa fornitrice nel caso il prestatore di lavoro temporaneo venga adibito a mansioni superiori. Copia di tale comunicazione scritta deve essere consegnata al lavoratore;
- rispondere in solido (oltre al limite delle garanzie) delle retribuzioni e dei contributi, in caso di inadempienza dell'impresa fornitrice;
- rispondere degli eventuali danni arrecati a terzi dal prestatore di lavoro temporaneo nell'esercizio delle sue mansioni.

### **Norme sanzionatorie (Legge 196/97, articolo 10)**

All'impresa utilizzatrice, che ricorra alla fornitura di lavoro interinale con agenzie non autorizzate, si applicano le sanzioni previste dalla legge 1369 che vieta l'appalto e il subappalto di manodopera. Qualora la prestazione di lavoro temporaneo continui dopo il termine prefissato, il lavoratore ha diritto a una maggiorazione pari al 20% della retribuzione giornaliera fino al 10° giorno successivo. Se la prestazione continua oltre a tale termine il lavoratore si considera assunto a tempo indeterminato dall'impresa utilizzatrice.

In mancanza di forma scritta del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, il lavoratore che presti la sua attività a favore di impresa utilizzatrice si considera assunto, da quest'ultima, con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In caso di mancanza di forma scritta del contratto di prestazioni di lavoro temporaneo, lo stesso si trasforma in contratto a tempo determinato alle dipendenze dell'azienda fornitrice (modifica introdotta dalla Finanziaria 2001, art. 117, c. 1, lettera C).