Come trovare un lavoro con un’agenzia interinale – Domani lavoro

Se l’obiettivo è trovare un lavoro e non ci si riesce inviando curriculum e presentandosi puntuali alle selezioni, resta la strada delle **agenzie interinali o agenzie per il lavoro**. L’ottava puntata di *Domani Lavoro. 10 domande e 10 risposte per trovare un’occupazione (e tenersela)*, la guida al lavoro de Linkiesta e ADAPT, è dedicata al funzionamento di queste entità a metà tra un datore di lavoro e un ufficio di collocamento. A rispondere alle nostre domande sono i ricercatori di ADAPT. **Prima regola: scegliere l’agenzia sulla base delle ricerche aperte in quel momento**.

Cos’è un’agenzia interinale?

Un’agenzia interinale, o più correttamente un’agenzia per il lavoro, è un operatore privato che opera nel mercato del lavoro con diverse funzioni che hanno a che fare in senso ampio con l’intermediazione tra la domanda e l’offerta di lavoro.

Quando sono nate?

In Italia nell’immediato dopoguerra l’attività di intermediazione di manodopera è stata espressamente vietata ai soggetti privati fino alla fine degli anni Novanta, in quanto si riteneva che questa attività rispondesse a un interesse pubblico e che pertanto dovesse rimanere nella sfera di

controllo dello Stato. Era previsto l’obbligo di iscriversi alle liste di collocamento per chiunque aspirasse a lavorare alle dipendenze altrui. Tuttavia, nonostante la regolamentazione particolarmente rigida e burocratica, lo Stato non è riuscito a svolgere il ruolo immaginato di unico attore e garante del funzionamento del mercato del lavoro: il modello imperniato su monopolio della gestione statale si è dimostrato fallimentare costituendo un freno alla crescita dell’occupazione e alla costruzione di un mercato del lavoro moderno. Quale risposta alle inefficienze di questo modello, a partire dai primi anni Novanta iniziano a fare comparsa anche nel nostro Paese le prime norme sperimentali sulla fornitura di personale da parte di operatori privati e con il Protocollo d’intesa del 23 luglio 1993 si riconosce che il lavoro interinale potrebbe aumentare l’occupazione e rendere più efficiente il mercato del lavoro. Il percorso di legittimazione della fornitura di lavoro da parte degli operatori si concretizza però solo nel 1997 con l’approvazione del cosiddetto pacchetto Treu che riconosce la liceità delle agenzie per il lavoro quali operatori privati del mercato del lavoro ammettendo il cosiddetto lavoro interinale e ponendo fine al divieto di intermediazione privata.

È solo con il decreto legislativo n. 276 del 2003 che le agenzie per il lavoro diventano quelle che oggi conosciamo. Mentre nel regime precedente (legge numero 196/1997) le agenzie interinali potevano occuparsi solo della fornitura di manodopera che costituiva per loro “oggetto sociale esclusivo”, a partire dal 2003 le agenzie si trasformano in agenti vitali e polifunzionali del mercato del lavoro e che possono svolgere, in virtù di un’autorizzazione ministeriale preventiva, diverse attività (ricerca e selezione, formazione, supporto alla ricollocazione e somministrazione) funzionali ad un mercato del lavoro moderno, presiedendo a 360 gradi l’attività di intermediazione intesa come insieme di attività dirette all’incontro tra domanda e offerta di lavoro e finalizzata alla somministrazione.

Come funzionano le agenzie e il lavoro somministrato?

Il decreto legilsativo n. 276/2003 individua due categorie di agenzie per il lavoro, quelle generaliste, autorizzate allo svolgimento della somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato, e quelle di tipo specialista, abilitate a svolgere la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Queste attività vengono sottoposte a un regime “autorizzatorio” diverso, volto a tutelare i diritti delle persone che con queste entrano in contatto in particolare quando le agenzie di lavoro agiscano come datori di lavoro nell’ambito della somministrazione.

Il lavoro in somministrazione è caratterizzato da un rapporto trilaterale tra agenzia di lavoro,

impresa utilizzatrice e lavoratore. In questo rapporto “triangolare”, l’agenzia assume attraverso il contratto di somministrazione concluso con un’impresa utilizzatrice l’obbligo di provvedere ai servizi di ricerca e selezione di lavoratori competenti (dove è possibile anche prevedendo alla formazione di tali lavoratori), inviandoli in missione presso un impresa utilizzatrice. L’agenzia provvede al pagamento dei lavoratori, alla trattenuta dei contributi previdenziali e alla deduzione delle tasse dai loro stipendi conformemente alle norme di legge. L’agenzia all’interno di questo rapporto viene spesso definita “datore di lavoro formale” perché, pur assumendo formalmente il lavoratore, concede all’impresa utilizzatrice la possibilità di dirigerlo. Il lavoratore assunto dall’agenzia in forza di un contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, è obbligato in questo modo a lavorare sotto le direttive dell’impresa utilizzatrice, che perciò viene detta “datore di lavoro sostanziale”. Il rapporto di lavoro in somministrazione è quindi regolato da due contratti, uno di somministrazione – si tratta di un contratto commerciale sottoposto alle norme di diritto comune e che può essere a tempo determinato o indeterminato che lega l’agenzia per il lavoro all’impresa utilizzatrice – e uno di lavoro stipulato tra agenzia e lavoratore…

Continua a leggere su *Linkiesta.it*.