

CONTABILITÀ

Aspetti contabili del contratto di lavoro interinale

di **Viviana Grippo**

Il lavoro interinale è una particolare forma di "**contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo**" con il quale le aziende possono beneficiare temporaneamente di una prestazione lavorativa, senza assumersi tutti gli **oneri** che derivano dall'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato.

In realtà parlare ancora di lavoro interinale è errato, il D.Lgs. 276/2003 ha abrogato infatti gli articoli della legge n. 196/1997 relativa al lavoro interinale, introducendo il **contratto di somministrazione**.

Operativamente la società utilizzatrice assume i lavoratori tramite una **società fornitrice di lavoro temporaneo** che si interpone tra l'azienda e il lavoratore. Il lavoratore, pur "dipendendo" dalla società interinale, è **a disposizione dell'utilizzatore** per un determinato periodo di tempo o per lo svolgimento di un'opera o di un servizio specifico.

L'utilizzo di lavoratori interinali è **permesso** all'azienda solo in alcune circostanze, ovvero sia nei casi:

- di **sostituzione** di lavoratori assenti per malattia, ferie maternità o altro, ad eccezione dei casi di assenza per sciopero, sospensione o di dipendenti con orario ridotto che hanno diritto al trattamento di integrazione salariale;
- di **temporanea utilizzazione di qualifiche non previste** normalmente dall'azienda;
- previsti dal **CCNL** della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice.

Ci sono poi delle ipotesi in cui **l'utilizzazione dei lavoratori temporanei nelle aziende è vietata**, ci riferiamo al caso in cui le aziende:

- nei 12 mesi precedenti, siano state interessate dai **licenziamenti collettivi** delle figure adibite alle mansioni cui si riferisce la fornitura temporanea,
- abbiano in corso **sospensioni dal lavoro o riduzioni d'orario** con diritto al trattamento di integrazione salariale, relativamente ai lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura,
- svolgono lavorazioni che richiedono una **sorveglianza medica speciale** o lavori particolarmente **pericolosi** in quanto comportano un rischio di grave infortunio.

Sostanzialmente, quindi, il contratto di lavoro interinale evidenzia l'esistenza di **tre attori**:

1. il lavoratore,
2. l'azienda,
3. l'**agenzia di lavoro temporaneo**.

Il **contratto** per prestazioni di lavoro temporaneo deve essere stipulato in **forma scritta** e copia di esso deve essere rilasciata al lavoratore entro 5 giorni dalla data di inizio del rapporto di lavoro. Esso **deve contenere**, oltre ai dati delle imprese e del lavoratore, anche i **motivi** di ricorso alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, le mansioni alle quali il lavoratore verrà adibito e la relativa retribuzione.

Il legislatore ha previsto, che dove permesso dai contratti collettivi, il periodo di lavoro interinale inizialmente determinato possa essere **prorogato**.

La **rilevazione** delle competenze per lavoro interinale avviene attraverso la registrazione della **fattura** emessa dalla società di lavoro interinale. La fattura contiene in sostanza due componenti, quella relativa al **costo del lavoro** (non assoggettata ad Iva) e quella relativa al **servizio** della società stessa (assoggettato ad Iva). I **due componenti** vanno tenuti distinti. L'azienda non avrà altri oneri oltre quello del pagamento della società che provvederà a liquidare al dipendente tutti i componenti retributivi (retribuzione, ferie, permessi, Tfr, eccetera).

Si riporta un **esempio**.

Diversi	a	Fornitore XX (sp)		4.285,44
Lavoro interinale (ce)			3.456,00	
Servizio lavoro interinale (ce)			691,20	
Iva c/acquisti (sp)			138,24	