



IL LAVORO FLESSIBILE: quando i lavoratori temporanei fanno bene alle aziende

Le assunzioni temporanee o stagionali possono aiutare un'azienda in diverse situazioni: pensiamo alle sostituzioni temporanee, ai picchi di attività in determinate stagioni, alla possibilità di valutare nuovi collaboratori, per eventuali inserimenti definitivi.

La flessibilità contrattuale permette di gestire tali situazioni, snellendo i processi di reclutamento, diminuendone i tempi.

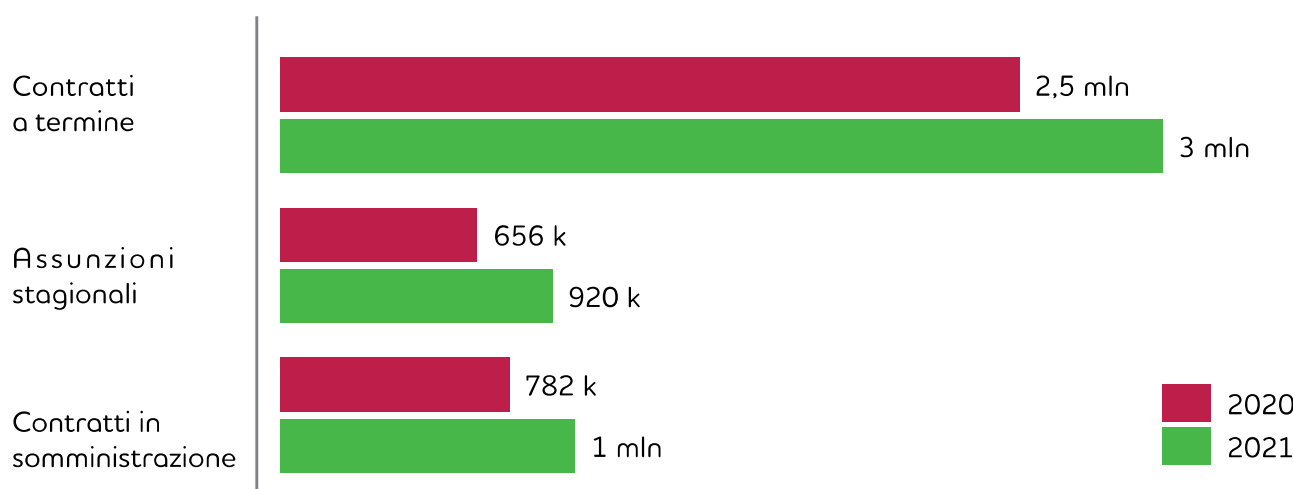
Per pianificare efficacemente le assunzioni e gestire i nuovi assunti, abbiamo realizzato questo approfondimento per offrirti informazioni e consigli.

La giusta strategia ti aiuterà infatti a sfruttare al meglio le assunzioni temporanee e attrarre le competenze di cui hai bisogno per crescere.

L'ANDAMENTO DEL LAVORO TEMPORANEO IN ITALIA

I dati INPS¹ mostrano la crescita del lavoro temporaneo in Italia negli ultimi anni. Nel 2020, per esempio, poco più di 2,5 milioni sono stati i contratti a termine, con circa 656 mila assunzioni stagionali e 782 mila circa le assunzioni in somministrazione.

Nel 2021², superano i 3 milioni i contratti a termine, 920 mila le assunzioni stagionali e poco più di 1 milione i contratti in somministrazione.



Quali sono e come si differenziano le principali tipologie contrattuali temporanee secondo la legge italiana?

01

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PER ASSUNZIONI DIRETTE IN AZIENDA (CTD)

Questo contratto ha una durata massima di 12 mesi. Può essere prorogato fino a 24 mesi solo indicando una specifica causale, se si verifica cioè una delle seguenti condizioni:

- La presenza di esigenze temporanee e oggettive che non riguardano l'attività ordinaria dell'azienda.
- La necessità di sostituire altri lavoratori.
- L'esigenza di affrontare incrementi temporanei dell'attività ordinaria che non erano programmabili.

1 https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Osservatori_statistici/Osservatorio_Precariato-Gen-DIC_2020.pdf

2 https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Osservatori_statistici/Osservatorio_Precariato/Osservatorio_Precariato_GEN-DIC_2021.pdf

Questa tipologia di contratto coinvolge tre soggetti: l'azienda, il lavoratore e un'agenzia per il lavoro. L'impresa si rivolge all'agenzia (detta anche somministratore) per richiedere uno o più lavoratori. La somministrazione prevede due rapporti contrattuali: uno è quello che regola i rapporti tra impresa e somministratore e l'altro viene stipulato tra agenzia e lavoratore. La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato tra le stesse parti, per mansioni di pari livello e categoria legale, **non può superare i 24 mesi** (salvo diversa disposizione dei contratti collettivi).

Quali sono le differenze tra un contratto di somministrazione a tempo determinato tramite agenzia e un contratto di assunzione a tempo determinato direttamente in azienda?

	CTD	STD
● DURATA	La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato tra le stesse parti per mansioni di pari livello e categoria legale non può superare i 24 mesi. Per contratti di durata iniziale o prorogata oltre i 12 mesi, o in caso di rinnovo è necessario apporre la causale.	La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato tra le stesse parti per mansioni di pari livello e categoria legale non può superare i 24 mesi. Per contratti di durata iniziale o prorogata oltre i 12 mesi, o in caso di rinnovo è necessario apporre la causale.
● PROROGHE	Massimo 4 proroghe totali per tutti i contratti stipulati con la stessa persona.	6 proroghe per ogni contratto, in un arco temporale di 24 mesi. In alcuni casi specifici sono possibili 8 proroghe per ogni singolo contratto.
● LIMITI	Limiti quantitativi: il 20% degli assunti a tempo indeterminato.	Limiti quantitativi del 30% (salvo diversa disposizione dei contratti collettivi).
● INTERVALLI	È previsto l'obbligo legale di intervallo tra due contratti con la stessa persona, di 10 o 20 giorni: è il cosiddetto "Stop&Go".	Non è previsto nessun obbligo legale di intervallo tra due contratti con la stessa persona.
● DIRITTO DI PRECEDENZA	La legge prevede il diritto di precedenza per il lavoratore acquisito dopo 6 mesi.	Non c'è nessun diritto di precedenza.

03

LAVORO INTERMITTENTE

Questo contratto permette a un'azienda di usufruire delle prestazioni di un lavoratore in modo discontinuo, in determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno. Può essere stipulato con persone di età inferiore ai 24 anni di età e di età superiore ai 55 anni.

04

LAVORO STAGIONALE

Permette alle aziende, in alcuni settori specifici come **attività turistiche, agricole, silvicoltura, pesca e allevamenti**, di assumere un dipendente per un determinato periodo dell'anno.

05

LAVORO NON SUBORDINATO

Esistono poi altre possibilità contrattuali che non rientrano nel lavoro subordinato. Tra queste le più comuni sono:

- **Le prestazioni occasionali**

Il lavoratore senza partita IVA fornisce un servizio saltuario che non supera i 30 giorni con lo stesso committente e i guadagni di 5mila euro netti nello stesso anno solare.

- **Il lavoro autonomo**

Comprende quei lavoratori che **autorganizzano il proprio lavoro**, scegliendo orario, sede e modalità di svolgimento presso un committente. Fanno parte di questa categoria imprenditori, artigiani, liberi professionisti, soci di cooperativa o agenti e rappresentanti di commercio.

- **La collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co)**

Si caratterizza per l'autonomia che l'imprenditore riconosce al lavoratore, che non è obbligato a rispettare un orario di lavoro. Si dice "coordinato" perché il **lavoratore svolge la sua attività coordinandosi con l'impresa** e "continuativo" poiché le prestazioni devono essere reiterate nel tempo.

Per approfondire, consulta la nostra guida gratuita sui contratti di lavoro in Italia, aggiornata con le ultime novità: [scopri la a questo link](#).

NON SOLO PICCHI DI ATTIVITÀ:

tutti i vantaggi della flessibilità

Le assunzioni temporanee sono uno strumento che contribuisce ad **aumentare la flessibilità della tua organizzazione** e a dare una risposta veloce ai cambiamenti del mercato. Ci sono poi tanti altri vantaggi per le aziende che scelgono di affidarsi ai lavoratori temporanei, come:

COLMARE ASSENZE

Le assunzioni temporanee supportano le aziende nella gestione delle urgenze. Come quando una dipendente fissa è in congedo maternità, oppure l'organizzazione ha lavoratori in malattia. Così le aziende possono portare a bordo rapidamente lavoratori che sostituiscono la persona assente.

GESTIRE I PICCHI DI ATTIVITÀ

Il lavoro temporaneo offre vantaggi soprattutto per le aziende che affrontano picchi della loro attività e hanno, pertanto, la necessità di **individuare lavoratori in modo rapido e flessibile**, specie in alcuni settori come pubblici esercizi, agricoltura, trasporti, attività ricettive, ristorazione ecc. Allo stesso modo, consente alle aziende di gestire situazioni di urgenza come commesse improvvise.



VALUTARE I LAVORATORI

Le assunzioni temporanee possono diventare un banco di prova per valorizzare nuovi talenti. Un contratto a tempo determinato o stagionale, diventa in questo senso non solo uno strumento utile per **ridurre la pressione durante i picchi di attività**, ma soprattutto una **potenzialità di crescita**, per l'azienda e il lavoratore. Offre infatti una strategia agile per analizzare non solo le performance del lavoratore, ma soprattutto le dinamiche di inserimento nel team, l'adattamento ai valori dell'organizzazione e le future potenzialità delle nuove persone assunte, che possono in quest'ottica dimostrare di dare il proprio contributo anche sul lungo periodo.

COME PIANIFICARE LE ASSUNZIONI A TEMPO:

analisi dati e strategie

La flessibilità è ormai il punto di forza di ogni azienda. In periodi di forte cambiamento, come quelli di oggi, dove l'unica costante è l'incertezza, **essere flessibili permette di gestire assenze impreviste, picchi di lavoro e commesse straordinarie**. Per essere gestita al meglio, la flessibilità passa da una efficace pianificazione della forza lavoro.

Ecco quattro step per riuscirci al meglio:

01

● RACCOLTA DI INFORMAZIONI

Nella prima fase, **l'azienda deve raccogliere dati sia esterni che interni**. Dall'esterno può reperire informazioni sull'andamento del comparto in cui opera, esaminando le tendenze del mercato, i picchi ed eventuali nuove competenze che sono richieste.

02

● ANALISI DELLA FORZA LAVORO

Dall'interno invece deve **analizzare il carico di lavoro durante l'anno**. Prevedere quanto di questo carico possa essere svolto da lavoratori attivi tutto l'anno, quanto dai suoi dipendenti part-time e quando invece ricorrere a lavoratori a tempo (durante i picchi di attività). In questa fase l'azienda fa una stima anche dei costi delle ore extra da coprire, per una pianificazione finanziaria ottimale.

03

● CREAZIONE DI UNA STRATEGIA

Una buona strategia per le assunzioni a tempo include gli obiettivi (es. ridurre il costo del lavoro), le responsabilità (a chi affidare la ricerca e la selezione e gli aspetti legali legati alle assunzioni), le eventuali assunzioni a tempo indeterminato (capire quante persone poi vanno inserite, qualora risultassero particolarmente utili e talentuose), delle regole precise (che percentuale di lavoratori temporanei sono previsti e in quali ruoli). E infine, report sulle performance e sui costi per tenere sempre sotto controllo gli obiettivi finanziari.

04

● RICERCA DI UN PARTNER

Per affrontare le emergenze è essenziale **avere a disposizione un pool di talenti già pronto e formato**. Per questo ci si può affidare ad agenzie del lavoro che hanno a disposizione informazioni dettagliate sulle esigenze delle aziende e sulle competenze dei candidati presenti sul territorio. Inoltre, grazie alla forma contrattuale della somministrazione, il lavoratore può beneficiare di formazione gratuita e strumenti di welfare (approfondiamo questi concetti nelle pagine successive).

I VANTAGGI PER I LAVORATORI:

le leve per attrarre lavoratori “a tempo”

I vantaggi delle assunzioni temporanee non sono solo per le organizzazioni. **I lavoratori possono infatti migliorare le proprie possibilità di carriera**, approfittando per esempio delle possibilità di networking con colleghi e manager, e **accedere ai benefit** che sono previsti in alcune forme contrattuali, come le attività di formazione che gli permettono di acquisire nuove competenze.

Per le aziende, **conoscere questi benefici diventa fondamentale per creare le giuste leve** e attrarre le migliori competenze. Gli annunci per la ricerca e tutte le attività di promozione delle posizioni aperte, sulla stampa o sui social media, dovranno contenere parole chiave come flessibilità, formazione, crescita professionale e benefit: sono questi infatti i fattori che più motivano i lavoratori temporanei a valutare una determinata posizione.



CRESCITA PERSONALE

I lavoratori temporanei per esempio trascorrono i mesi in cui non sono impiegati nelle aziende per **viaggiare, studiare e formarsi o prendersi cura di famiglia e relazioni**.

Fattori sempre più apprezzati dai lavoratori, soprattutto giovani.



ESPERIENZA PROFESSIONALE

Le diverse esperienze in lavori temporanei possono **migliorare le competenze trasversali** del lavoratore (le famose soft skill), imparando per esempio ad adattarsi a contesti in rapida evoluzione e lavorare in team eterogenei.

La presenza nel curriculum di tali esperienze comunica inoltre al selezionatore la voglia del candidato di mettersi in gioco. L'azienda che assume risorse temporanee può poi **usare come leva la possibilità di collaborare anche con brand noti** nel settore di interesse, migliorando le prospettive di carriera dei candidati.

EBITEMP E FORMA.TEMP:

i benefit per i lavoratori in somministrazione

I benefit e le opportunità di formazione sono tra i plus che i lavoratori valutano durante la presentazione di una candidatura. In particolare, la possibilità di fare carriera è importante per il 38% delle persone che hanno lasciato volontariamente il lavoro durante la Pandemia⁶.

Due strumenti, Ebitemp e Forma.Temp, aiutano le aziende a diventare più attrattive da questo punto di vista.

BENEFIT

Voucher, buoni pasto, buoni spesa e altri benefit che aumentano il potere di acquisto dei dipendenti rappresentano una leva fondamentale per attrarre i lavoratori temporanei con contratto di somministrazione.

In alcune tipologie contrattuali sono già previsti per legge alcuni benefit. Per esempio nel CCNL Metalmeccanici, i **flexible benefits** (200 euro erogati a ciascun dipendente dal 2021 al 2024) sono estesi anche ai lavoratori a tempo determinato (con almeno tre mesi di anzianità)⁷. Mentre i **lavoratori con contratti in somministrazione possono accedere a Ebitemp**, ente bilaterale per il lavoro temporaneo, che offre contributi per istruzione, adozione, maternità, asilo nido, tutele per spese sanitarie e indennità per infortunio e agevolazioni con piccoli prestiti personali.



⁶ Ricerca Aidp (Associazione per la Direzione del Personale) "Il fenomeno delle dimissioni volontarie (gennaio 2022)" https://www.corriere.it/economia/lavoro/22_gennaio_24/lavoro-boom-dimissioni-volontarie-giovani-cercano-posti-migliori-4ce15084-792c-11ec-8a8d-61f2621d8537.shtml

⁷ <https://ebitemp.it/>

Altra leva è senza dubbio la formazione. La legge prevede l'obbligo, per il datore di lavoro, di **fornire a tutti i lavoratori una formazione adeguata in materia di salute e sicurezza** nei luoghi di lavoro. Tuttavia, per diventare un fattore determinante nell'attrarre i lavoratori temporanei, le aziende devono investire molto di più su questo fronte: esistono alcune tipologie contrattuali che supportano gli imprenditori in questa sfida.

Nei contratti di somministrazione, per esempio, è prevista la possibilità di **accedere a Forma.Temp**⁸, un fondo per la formazione dei lavoratori in somministrazione. Forma.temp prevede 3 diverse tipologie di formazione finanziata, da concordare con l'azienda:

● **Formazione di base**

che trasmette conoscenze e competenze trasversali, indipendentemente dallo specifico contesto lavorativo: pensiamo alla conoscenza delle lingue, alla formazione su salute e sicurezza, alle competenze informatiche e così via

● **Formazione professionale**

che prevede attività mirate di affiancamento passivo, attraverso cui il lavoratore può apprendere una specifica mansione.

● **Formazione On The Job**

in cui vengono sviluppate competenze legate alla realtà aziendale in cui opera il lavoratore, per esempio approfondendo il funzionamento e l'utilizzo di attrezzature e macchinari specifici.



C'è un obiettivo che l'azienda deve raggiungere per attrarre i candidati temporanei: lavorare sul fronte della comunicazione. Informarli, per esempio, che possono godere di condizioni e garanzie che sono a volte anche migliori rispetto ad altre tipologie contrattuali. Come succede con il welfare e la formazione.

Diego Biolo, On Site Solutions Director Adecco Italia



⁸ <https://www.formatemp.it>

COME GESTIRE I LAVORATORI A TEMPO:

sfide e soluzioni

Per usufruire appieno dei vantaggi dei lavoratori temporanei, le aziende devono affrontare le tante sfide che questa tipologia di assunzioni comporta. Tra queste, **pianificare al meglio le attività** che devono svolgere, formarli in modo adeguato e rapidamente, o ancora coinvolgerli all'interno dell'azienda per trasmettere loro gli obiettivi e la mission aziendale.

Per riuscirci devono lavorare principalmente sui **processi di onboarding** e sul **miglioramento della comunicazione interna**.

01 FORMAZIONE RAPIDA

La formazione è sicuramente la sfida più complessa per le aziende, perché pone di fronte ostacoli come i costi, il tempo e, per alcune mansioni, i veloci cambiamenti tecnologici.

La formazione può avvenire in diversi modi: “on the job”, con l'affiancamento di un collaboratore fisso; “e-learning”, con la realizzazione di micro pillole di massimo 20 minuti per comunicare al neoassunto le info di cui ha bisogno (compiti da svolgere, obiettivi, accessi agli strumenti tecnologici ecc.); o ancora con le “simulazioni” che, replicando in un ambiente esterno una mansione da svolgere in azienda, risultano molto utili nei lavori manuali.

Al di là degli strumenti, **la formazione migliore è quella che sa rispondere sia ai bisogni del lavoratore che agli obiettivi dell'azienda.**



02

PIÙ SUPPORTO DAL VIVO

Il lavoratore temporaneo può vivere un senso di disorientamento quando viene calato in una nuova realtà aziendale. Per evitare questo rischio, ha bisogno di sentire che il management gli è vicino.

Deve sapere che se ha un dubbio, un'incertezza sulle proprie mansioni, può rivolgere facilmente una domanda a un suo superiore, attraverso **canali di comunicazione chiariti a priori**. Inoltre, ricevere feedback dai propri superiori aiuta a creare una conversazione più efficace.



03

PIÙ COMUNICAZIONE

L'azienda deve offrire ai lavoratori temporanei canali di comunicazione per tenerli **informati sulle novità del business**.

Questi canali devono rimpiazzare, almeno in parte, forme di comunicazione più tradizionali, come le email. Parliamo di **app e applicativi web per facilitare la collaborazione** e la condivisione di documenti e di esperienze in modo familiare, specie ai lavoratori più giovani, contribuendo a farli sentire più coinvolti all'interno del team.

LA GESTIONE ON SITE

Per le medie e grandi aziende, che hanno bisogno di un flusso continuo di lavoratori temporanei durante l'anno, c'è la **soluzione On Site**. **Ideata da Adecco**, offre al cliente la possibilità di avere dei referenti dell'agenzia di lavoro direttamente presso la loro sede, con un ufficio dedicato. In questo modo, l'agenzia può comprendere al meglio le esigenze del cliente, interfacciarsi con i referenti aziendali ogni giorno e offrire delle soluzioni in base alle sue esigenze. Manifatturiero, farmaceutico, automotive e logistica sono alcuni dei settori dove c'è costantemente bisogno di lavoratori temporanei qualificati e pronti. L'On Site di Adecco offre soluzioni che **aiutano le aziende a velocizzare onboarding e formazione, gestire i picchi di lavoro, migliorare e digitalizzare i processi**.

Quali sono le fasi dell'On Site?

Si parte da un'analisi preventiva delle **potenzialità e dei punti critici della gestione della flessibilità da parte dell'azienda**, effettuata attraverso incontri tra i consulenti dell'agenzia e i referenti dell'azienda, con l'obiettivo di individuare la modalità di erogazione ottimale del servizio. Si definiscono poi i **KPI da raggiungere e in che tempi**, oltre alle strategie per attrarre i candidati in target.

L'agenzia e il cliente definiscono poi il percorso di onboarding dei nuovi lavoratori, che si basa sulla creazione di un kit di benvenuto, dove i lavoratori trovano informazioni sull'azienda, sulle loro mansioni, sulla retribuzione e sul welfare. C'è poi una terza fase che punta a **ottimizzare**

Quali sono i vantaggi?

Oltre a ridurre i carichi di lavoro per il cliente, l'On Site punta ad **aumentare il tasso di successo degli inserimenti** e la soddisfazione dei lavoratori, ridurre il rischio di contenziosi legali e far crescere il livello di digitalizzazione dell'organizzazione.

Quali sono gli strumenti digitali previsti?

L'On Site prevede una serie di servizi digitali che **automatizzano i processi**: dallo screening dei curricula, alla firma elettronica digitale per i contratti, alla timbratura digitale per gestire presenze e assenze via app. Fino alla piattaforma di planbition che permette di gestire la turnistica in modo automatizzato.

Vuoi conoscere tutte le opportunità offerte dal servizio On Site di Adecco?

[Clicca qui per scoprire di più](#)

5 CONSIGLI DA SEGUIRE

01

Ricorri al lavoro temporaneo per **affrontare picchi di attività**, commesse improvvise e urgenze in azienda.

02

Per sfruttare le assunzioni temporanee, **crea una strategia che preveda obiettivi, regole, la scelta di partner** a cui affidarsi e strumenti per valutare le performance dei lavoratori.

03

Per affrontare emergenze, hai bisogno di avere un **bacino di talenti già pronto e formato**. Per questo, affidati ad agenzie del lavoro che sanno riconoscere le competenze sul territorio.

04

Per attrarre i lavoratori temporanei, punta sulla formazione e garantisci **crescita professionale, benefit e flessibilità**.

05

Lavora all'inserimento efficace dei lavoratori temporanei, puntando su **formazione, supporto del management** e l'offerta di canali di comunicazione moderni.





Siamo ricercatori di talenti

L'attrazione e la gestione dei lavoratori temporanei, in linea con le esigenze della tua azienda, non è un compito semplice: grazie alla **nostra esperienza**, ai nostri **strumenti aziendali**, alle **tecnologie innovative** e alla **conoscenza approfondita delle dinamiche di mercato e dei profili disponibili**, possiamo supportarti nella ricerca e selezione del candidato, facendoti risparmiare tempo ed energie.

Il nostro lavoro non si ferma qui ma continua per supportarti, con percorsi di **sviluppo e formazione**, nella crescita dei tuoi lavoratori nel tempo e della tua azienda. Se hai necessità di approfondimenti, o vuoi valutare soluzioni personalizzate per la tua azienda **[clicca qui](#)** o visita il sito www.adecco.it/servizi-per-le-aziende

