



LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 18 febbraio 2025

APPROFONDIMENTI

Somministrazione a termine di lavoratori assunti a tempo indeterminato: liberi tutti?
di Luca Vannoni

NEWS DEL GIORNO

Giornalisti liberi professionisti: le indicazioni contributive Inpgi
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Pescatori autonomi: aliquota contributiva per l'anno 2025
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Indennità per i lavoratori del settore call center 2025
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

La condanna penale per maltrattamenti in famiglia integra giusta causa di licenziamento
di Redazione



APPROFONDIMENTI

Somministrazione a termine di lavoratori assunti a tempo indeterminato: liberi tutti?

di Luca Vannoni

La somministrazione di lavoro sta attraversando una fase di rilevante fermento, dato dalla contemporanea incidenza di un intervento normativo, il Collegato Lavoro 2025, e di orientamenti giurisprudenziali di merito, che mettono in discussione, anche attraverso il rinvio alla Corte di Giustizia UE, particolari modalità.

Partendo dall'intervento da parte del Collegato Lavoro (articolo 10, L. 203/2024), a decorrere dal 12 gennaio 2025 sono in vigore le seguenti novità:

- è stata abrogata la disciplina transitoria, che consentiva di inviare (fino al 30 giugno 2025) oltre i 24 mesi con somministrazioni a termine lavoratori assunti dall'agenzia a tempo indeterminato (articolo 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015);
- è stata modificata la disciplina sui limiti quantitativi della somministrazione a termine, non applicabili, oltre che nelle fattispecie già previste relative all'assunzione di disoccupati da almeno 6 mesi e di lavoratori svantaggiati, anche nelle ipotesi di esclusione previste per il tempo determinato (articolo 23, comma 2, D.Lgs. 81/2015) e nei casi in cui la somministrazione a termine riguardi soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- non sono richieste le causali in caso di assunzione a tempo determinato, da parte dell'agenzia per il lavoro, di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Riguardo al primo punto, la portata della disposizione è stata oggetto di 2 distinte, anzi, diametralmente opposte posizioni.

Da una parte vi è chi ritiene che l'abrogazione del regime temporaneo comporti, di fatto, la liberalizzazione della somministrazione a termine di lavoratori assunti a tempo indeterminato: la disciplina della somministrazione a termine, di fatto, non ha limiti diretti, ma discendono dal riflesso dei contratti a termine utilizzati, non applicabili se il contratto di lavoro è a tempo indeterminato.

Dall'altra, vi è chi ritiene che l'abrogazione del regime temporaneo significhi, al contrario, l'applicazione dei limiti di durata (24 mesi con lo stesso utilizzatore) nella somministrazione di lavoratori assunti a tempo indeterminato, sia per questioni logico-giuridiche (se la norma temporanea legittima una fattispecie specifica, la sua abrogazione non può avere come effetto la sua radicalizzazione) sia in ottica di rispetto della normativa comunitaria e dei recenti



orientamenti giurisprudenziali.

Al di là che chi scrive ritenga preferibile quest'ultima ricostruzione, tenuto conto che il rischio è che i rapporti, oltre i 24 mesi o il diverso periodo previsto dalla contrattazione collettiva, siano giudizialmente traslati sull'utilizzatore, è quanto mai opportuna prudenza, soprattutto alla luce dei problematici orientamenti giurisprudenziali recentemente apparsi. Dopo il Tribunale di Milano (9 maggio 2023), dove si è arrivati alla costituzione del rapporto con l'utilizzatore in presenza di contratti di *staff leasing*, che si caratterizzano per un doppio rapporto a tempo indeterminato, del lavoratore verso l'agenzia (contratto di lavoro) e dell'agenzia verso l'utilizzatore (contratto commerciale), il Tribunale di Reggio Emilia, con sentenza del 13 novembre 2024, ha rinviato la questione alla Corte di Giustizia UE).

Nel contempo, si sta consolidando un orientamento secondo cui, al di là del contratto di lavoro a tempo indeterminato con l'agenzia, il contratto di somministrazione a termine non può che essere soggetto agli stessi limiti del contratto di lavoro a tempo determinato, nell'ottica del rispetto della Direttiva 104/2008 CE, colmando, di fatto, un aspetto formalmente assente nel D.Lgs. 81/2015 (Cassazione n. 29570/2022; Cassazione n. 22861/2022; Tribunale di Milano 16 gennaio 2024, n. 90; Tribunale di Trieste 14 novembre 2023; Tribunale di Milano 9 maggio 2023, n. 882, citate nel rinvio da parte del Tribunale di Reggio Emilia).

Master di specializzazione

Pensioni e consulenza previdenziale

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Giornalisti liberi professionisti: le indicazioni contributive Inpgi

di Redazione

L'Inpgi, con [circolare n. 2 del 10 febbraio 2025](#), ha offerto indicazioni in merito a:

- liberi professionisti: misura contributi 2025;
- liquidazione *una tantum* ex articolo 28, regolamento;
- contribuzione volontaria 2025;
- iscritti alla Gestione separata Inpgi che ricoprono cariche di amministratore locale, ex articoli 81 e 86, D.Lgs. 267/2000;
- adempimenti contributivi.

Special Event

Come cambiare il contratto collettivo

[Scopri di più](#)



NEWS DEL GIORNO

Pescatori autonomi: aliquota contributiva per l'anno 2025

di Redazione

L'Inps, con [circolare n. 41 del 12 febbraio 2025](#), ha comunicato le aliquote vigenti per i lavoratori autonomi che svolgono attività di pesca relativamente all'anno 2025 e ha illustrato modalità e termini per il versamento della contribuzione.

Convegno di aggiornamento

**Speciale Adempimenti
CU 2025**

[Scopri di più](#)



NEWS DEL GIORNO

Indennità per i lavoratori del settore call center 2025

di Redazione

I Ministri del lavoro e dell'economia e delle finanze hanno emanato il [D.I. 45 del 16 gennaio 2025](#), che prevede l'attuazione delle misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore *call center*.

L'articolo 1, comma 195, L. 207/2024, ha, infatti, previsto il rifinanziamento dell'indennità di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese di *call center*, per un importo pari a 20 milioni di euro a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.

Il D.I., la procedura, le istruzioni e gli allegati per l'inoltro delle istanze sono disponibili alla pagina web [Indennità per i lavoratori del settore dei *call center*](#).

Corso per dipendenti

Ammortizzatori sociali nel 2025

[Scopri di più](#)



NEWS DEL GIORNO

La condanna penale per maltrattamenti in famiglia integra giusta causa di licenziamento

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 11 dicembre 2024, n. 31866, ha stabilito che nella nozione legale di giusta causa di licenziamento è possibile includere una condotta extralavorativa, avente rilievo penale e sfociata in una sentenza irrevocabile di condanna, caratterizzata, sia pure nell'ambito di rapporti interpersonali o familiari, dal mancato rispetto dell'altrui dignità e da forme di violenza e sopraffazione fisica e psichica, non sporadiche, bensì abituali, specialmente quando il lavoratore svolge mansioni di pubblico servizio, come il conducente di autobus, che comportino un costante contatto col pubblico ed esigano rigoroso rispetto verso gli utenti e capacità di autocontrollo. La condotta illecita extralavorativa è suscettibile di rilievo disciplinare, in quanto il lavoratore è tenuto non solo a svolgere la prestazione assegnata, ma anche, quale obbligo accessorio, a non porre in essere, al di fuori dall'ambito lavorativo, azioni o comportamenti che possano ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o compromettere il rapporto fiduciario con lo stesso; queste condotte, ove connotate da caratteri di gravità, possono anche determinare la risoluzione del rapporto di lavoro.

Libri ed eBook

nuova uscita!

Il potere disciplinare del datore di lavoro privato

scopri di più >

