



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