



BLOG

Periodo transitorio nella somministrazione di lavoro

di Luca Vannoni

A pochi mesi dall'entrata in vigore, il 12 gennaio 2025, della L. 203/2024 (Collegato Lavoro), il Ministero del lavoro, con [circolare n. 6/2025](#), ha diffuso le prime indicazioni operative volte a superare i tanti dubbi emersi nella prima fase di applicazione delle novità introdotte. Come si vedrà nel dettaglio dei chiarimenti forniti, rispetto al precedente documento di prassi sul tema, la nota INL n. 9740/2024, il Ministero del lavoro si è mosso con una finalità alquanto rischiosa, volta a colmare vuoti normativi di non semplice soluzione, come in tema di somministrazione.

L'articolo 10, L. 203/2024, ha modificato in più punti la disciplina della somministrazione di lavoro contenuta nel D.Lgs. 81/2015.

L'aspetto che sicuramente merita maggiore attenzione riguarda la soppressione del regime transitorio, che consentiva, in caso di assunzione a tempo indeterminato da parte dell'agenzia per il lavoro, di superare il limite dei 24 mesi per gli invii a termine in somministrazione, anche non continuativi.

Tale regime, contenuto nel 5° e 6° periodo dell'articolo 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015, aveva una scadenza fissata al 30 giugno 2025, frutto di una serie di proroghe innescate in periodo pandemico. Il retroterra dell'intervento era stato determinato dalla riforma operata dal Decreto Dignità (D.L. 87/2018), che, da una parte, aveva esteso ai contratti di lavoro a termine in somministrazione le regole generali per il contratto a termine, dall'altra, aveva eliminato limiti massimi al contratto commerciale di somministrazione.

Per effetto delle 2 disposizioni, e tenendo solo tali elementi in considerazione, si determinava un riflesso, confermato dal Ministero del lavoro (circolare n. 17/2018), in ordine alle assunzioni a tempo indeterminato operate dalle agenzie per il lavoro: *“tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione”*.

Tuttavia, il quadro in realtà era molto più complesso, in quanto la normativa comunitaria e la concreta applicazione di essa da parte dei giudici del lavoro non sembrava sostenere una sostanziale liberalizzazione della somministrazione di lavoro basata su un contratto a tempo indeterminato.

Per ovviare alle prime crepe della ricostruzione operata, come detto, con una serie di provvedimenti innescati in periodo pandemico, si era espressamente normata l'esclusione dal limite dei 24 mesi (o diverso periodo previsto dalla contrattazione collettiva) in tale



fattispecie, fino ad arrivare all'ultima proroga, che poneva come limite il 30 giugno 2025, scadenza di fatto dissoltasi per l'intervento da parte del Collegato Lavoro.

Per effetto dell'abrogazione, il Ministero conferma la lettura restrittiva, cambiando di fatto orientamento rispetto alla circolare n. 17/2018: soppressa la disciplina transitoria, *“la norma di cui all'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015 dispone ora, in caso di sforamento del limite temporale di 24 mesi, la costituzione in capo all'utilizzatore di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato”*.

Il consolidarsi degli orientamenti della giustizia comunitaria (Cause C-681/18 e C-232/20) e interna (Cassazione n. 22861/2022; Cassazione n. 29570/2022) imponevano, evidentemente, il cambio di rotta.

Nella circolare viene affrontata una questione fondamentale, relativa al regime transitorio e al computo dei periodi di somministrazione al fine della verifica dei 24 mesi.

Partiamo dalla parte più semplice: l'invio a termine di lavoratore assunto a tempo indeterminato a decorrere dal 12 gennaio 2025 rientra nel computo dei 24 mesi, in virtù del termine del regime precedente. Viceversa, gli invii in somministrazione effettuati prima del 12 gennaio, secondo il Ministero, non devono essere computati.

Per i contratti di somministrazione stipulati tra agenzia e utilizzatore a decorrere dal 12 gennaio 2025, data di entrata in vigore della L. 203/2024, il computo dei 24 mesi di lavoro dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'articolo 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015, deve tenere conto di tutti i periodi di missione a tempo determinato intercorsi tra le parti successivamente alla data considerata.

Riguardo alle missioni in corso alla data di entrata in vigore della L. 203/2024 in ragione di contratti tra agenzia e utilizzatore stipulati antecedentemente al 12 gennaio 2025, il Ministero del lavoro sottolinea come *“potranno giungere alla naturale scadenza, fino alla data del 30 giugno 2025, senza che l'utilizzatore incorra nella sanzione della trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro con il lavoratore somministrato”*.

Nonostante la sottoscrizione dei contratti commerciali di somministrazione sia antecedente al 12 gennaio 2025, il Ministero del lavoro include, tuttavia, tali periodi di missione nel limite dei complessivi 24 mesi, nella parte che cade dal 12 gennaio 2025, anche se il testo della circolare potrebbe generare diverse interpretazioni: scomputare, letteralmente, significa detrarre, più che non computare, e quindi si ritiene che debbano essere inclusi nei 24 mesi, visto anche il tenore della frase, il cui *incipit* *“tuttavia”* fa presagire un diverso regime rispetto alle esclusioni precedentemente dettagliate.

Ad ogni modo, una disciplina transitoria definita legislativamente avrebbe evitato, oltre che l'attesa del provvedimento di prassi, eventuali diverse interpretazioni che potrebbero essere sostenute dai giudici.



Forum Web Lavoro | Convegno di aggiornamento di mezza giornata

Assenze ingiustificate e dimissioni. Mobilità del lavoratore: novità 2025



Scopri di più