Somministrazione, contratti e leggi puntano all'inserimento stabile

Pagina a cura di Giampiero Falasca

Il 2025 si è rivelato un anno ricco di novità per la somministrazione di manodopera. Si tratta, ricordiamolo, di uno strumento contrattuale capace di coniugare in maniera efficiente le esigenze di flessibilità delle imprese con le legittime aspettative di tutela dei lavoratori: un simbolo di quella “flexicurity” che, fino a qualche anno fa, rappresentava la bandiera delle politiche comunitarie del lavoro.

Il principale pacchetto di interventi ha natura legislativa ed è riconducibile alla legge n. 203/2024, il cosiddetto Collegato lavoro. Una normativa che, pur senza introdurre una riforma organica del settore, ha modificato in modo significativo il quadro giuridico della somministrazione, con l'obiettivo esplicito di renderne più efficace l'impiego per favorire l'inserimento o il reinserimento lavorativo.

Uno dei cambiamenti più rilevanti è l'abrogazione della norma che consentiva sino al 30 giugno 2025 alle Agenzie per il lavoro di somministrare, per più di 24 mesi, lavoratori assunti a tempo indeterminato e inviati in missioni a termine. Questo meccanismo, noto come “stabilizzazione”, aveva garantito negli ultimi anni una maggiore continuità occupazionale per i lavoratori e un'importante flessibilità gestionale per le imprese utilizzatrici.

L'eliminazione della data di scadenza non ha tuttavia determinato la soppressione dell'istituto, che anzi assume ora una forma stabile ed è stato anche incluso tra le fattispecie esenti dai limiti quantitativi.

La legge non chiarisce se, nella versione “strutturale” dell'istituto, sia ancora lecito superare il limite dei 24 mesi di missione presso il medesimo utilizzatore. Sul punto è intervenuto il ministero del Lavoro, che, con la circolare n. 6/2025, ha ritenuto sussistente tale soglia.

La stessa circolare ha inoltre precisato che, per le missioni in corso alla data di entrata in vigore della legge, il nuovo limite dei 24 mesi si applica solo a partire dal 12 gennaio 2025, scongiurando così il rischio di una lettura retroattiva delle nuove disposizioni. Va tuttavia ricordato che le interpretazioni ministeriali non hanno valore vincolante per il giudice.

Un secondo intervento riguarda la disciplina del tetto numerico previsto per la somministrazione a termine. Il Collegato lavoro ha ribadito che il numero di lavoratori somministrati non può eccedere il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio presso l'utilizzatore. Tuttavia, ha esteso in modo significativo le ipotesi di esclusione dal calcolo di tale soglia: ne sono stati esclusi i rapporti di lavoro avviati

nelle fasi iniziali di nuove attività, quelli relativi ad attività stagionali, ai settori dello spettacolo, ai contratti di sostituzione e ai rapporti attivati presso startup innovative.

Ulteriore novità rilevante ha interessato la disciplina delle causali applicabili ai contratti di durata superiore a 12 mesi. Non è più necessario indicare una motivazione specifica per il superamento del limite temporale qualora il lavoratore sia disoccupato o percettore di ammortizzatori sociali da oltre sei mesi, oppure rientri tra le categorie di “svantaggiati” o “molto svantaggiati”.

La disciplina della somministrazione è stata aggiornata anche dal decreto-legge n. 203/2024, (cosiddetto Milleproroghe), che ha ritoccato la disciplina delle causali nei contratti a termine contenuta nel decreto legge n. 48/2023 (il cosiddetto decreto Lavoro). Con tale riforma, era stato previsto che, in mancanza di causali definite dai contratti collettivi, le parti individuali potevano definire tra loro le causali. Il Milleproroghe ha esteso questa possibilità fino al 31 dicembre 2025, e non è da escludere che tale data venga ulteriormente ritoccata.

Il quadro delle regole è, quindi, completo; sarebbe necessario, ora, dargli stabilità (superando tutte le scadenze transitorie), per agevolare la loro corretta applicazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA