

L'EDITORIALE DI LUCA FAILLA-09 MAGGIO 2025

Somministrazione di lavoro: il Ministero del Lavoro chiarisce poco, anzi complica

Luca Failla - Professore a contratto di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi LUM

Gli aspetti operativi della somministrazione di lavoro, introdotti dal Collegato Lavoro, sono stati chiariti dal Ministero del Lavoro? La circolare n. 6/2025, invece di risolvere alcune perplessità, pare aprirne di nuove. Pare confermare, in linea con un certo orientamento giurisprudenziale, la volontà di mettere sullo stesso piano la somministrazione di lavoro (a tempo determinato) ed il contratto a tempo determinato. Dimenticando che il primo è innanzitutto un contratto commerciale che prevede, infatti, anche la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e gode di una disciplina ad hoc in materia di proroga e rinnovo; mentre il secondo è un contratto di lavoro la cui disciplina, nel quadro dell'ordinamento comunitario e nazionale, ha sempre avuto una naturale collocazione interpretativa come forma contrattuale da considerare sempre marginale ed eccezionale rispetto alla forma principale di assunzione, ossia quella a tempo indeterminato. Istituti, pertanto, che andrebbero tenuti ben distinti e non sovrapposti...

Il Ministero del Lavoro è intervenuto con la [circolare n. 6/2025](#) su alcune novità del [Collegato Lavoro](#) alla legge di Bilancio per il 2025 ([legge n. 203/2024](#)).

Invero, come spesso accade in questi casi, la **valutazione** operata dal Ministero di alcuni **aspetti operativi** di una nuova disciplina, invece di **risolvere alcune perplessità**, pare aprirne di nuove. Nel caso della [circolare 27 marzo 2025, n. 6](#) del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, l'argomento che ne ha fatto più le spese - tra quelli trattati - è quello della **somministrazione di lavoro**. Segno della volontà di portare a compimento un'**opera di destrutturazione** anche di questo importante istituto di flessibilità organizzativa e contrattuale, che nel panorama della **disciplina europea** del lavoro tramite agenzia ([Dir. 2008/104/CE](#)) costituisce un **unicum positivo** rispetto al trattamento riservato a tale istituto da altri Paesi comunitari. La circolare, infatti, nel riepilogare le novità si concentra in modo significativo sul **limite massimo di durata** - pari a 24 mesi - della somministrazione di lavoro a tempo determinato.

E fin qui *nulla questio* (pur con i dovuti distinguo che caratterizzano questa materia, come precisa l'[art. 34](#), comma 2, [D.Lgs. n. 81/2015](#)): ma ciò che stupisce è proprio la volontà di **travolgere** anche le ipotesi in cui la **somministrazione di lavoro a tempo determinato** sia **supportata (a monte)** da un'**assunzione** del lavoratore presso l'Agenzia **con contratto di lavoro** non a termine, bensì (e più favorevolmente) a **tempo indeterminato**.

Qui il **ragionamento del Ministero** è duplice: da un lato la **riaffermazione** del **limite dei 24 mesi** (dimenticando che esiste una disciplina specifica per la proroga ed il rinnovo in caso di missioni presso più utilizzatori), dall'altro l'**identificazione** di una **"sanzione"**, in caso di **superamento** di tale **limite**: sanzione che, tuttavia, **non trova** alcuna **corrispondenza** con il **testo della norma**. Nel senso che non è proprio presente nella disciplina della somministrazione di lavoro: né nell'[art. 31 D.Lgs. n. 81/2015](#) (che è la norma direttamente modificata dal Collegato Lavoro) né nell'[art. 38 D.Lgs. n. 81/2015](#), il quale è dedicato alle sanzioni.

Il **passaggio "controverso"** è quello riferito alla possibilità per l'utilizzatore - presente fino all'11 gennaio 2025 ma oggi abrogata - di superare il limite dei 24 mesi di missione con il medesimo lavoratore laddove l'Agenzia avesse comunicato l'assunzione del lavoratore somministrato con contratto a tempo indeterminato. Tale disciplina costituiva (fino all'entrata

in vigore del Collegato Lavoro) una deroga al limite massimo di durata (per le somministrazioni a tempo determinato) scaturita inizialmente dalle necessità del periodo COVID e risultante in vigore fino al 30 giugno 2025. Per effetto dell'abrogazione - ad opera del Collegato Lavoro - dell'inciso che era prima contenuto nel comma 1 dell'[art. 31 D.Lgs. n. 81/2015](#), il **limite massimo di 24 mesi** per le **missioni a termine** dei **lavoratori somministrati** diventa **oggi inderogabile, anche se il lavoratore è assunto a tempo indeterminato** dall'Agenzia. La [circolare n. 6/2025](#), però, sul punto si spinge fino ad affermare che in questi casi (**confondendo** il contratto di assunzione del lavoratore ed il contratto commerciale di somministrazione di lavoro), superato il limite dei 24 mesi, il **rapporto si trasforma automaticamente a tempo indeterminato** presso l'utilizzatore.

Ma la legge nel testo che risulta ora espunto dal comma 1 dell'[art. 31 D.Lgs. n. 81/2015](#) non prevedeva in alcun modo questa "sanzione". O meglio, stabiliva che per effetto dell'assunzione a tempo indeterminato presso l'Agenzia, il **superamento del limite** dei 24 mesi **non avrebbe potuto** comportare la costituzione di un **rapporto di lavoro a tempo indeterminato** presso l'utilizzatore. Propriamente la norma stabiliva "senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato". Si trattava di una **mera precisazione** proprio perché il **rapporto di lavoro a tempo indeterminato** è già costituito *ab origine* presso l'Agenzia. L'aver **riportato** la relativa **disciplina al limite inderogabile dei 24 mesi** non può avere come conseguenza l'**applicazione** di una **sanzione non prevista** dall'**ordinamento giuridico**, quella della trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato presso l'utilizzatore. Impossibile, peraltro, perché il tema della **precarietà che si tende a risolvere** è già superato dal fatto che il **lavoratore è già assunto a tempo indeterminato** presso l'Agenzia.

Il Ministero sul punto si spinge poi a chiarire che comunque il **limite dei 24 mesi** si riferisce solo ai **periodi di missione a termine** effettuati dal lavoratore con riferimento a missioni **avviate dopo il 12 gennaio 2025** (data di entrata in vigore della [legge n. 203/2024](#)). Il che vuol dire che nel **calcolo dei 24 mesi** si dovranno **considerare** solo i **periodi successivi a tale data**, ma non quelli precedenti.

La circolare precisa che le **missioni in corso** alla data del **12 gennaio 2025**, svolte in ragione di contratti tra Agenzia e utilizzatore stipulati antecedentemente al 12 gennaio 2025, possono giungere alla **naturale scadenza**, ma individua **quale limite ultimo** (comunque) il **30 giugno 2025**. Precisa, inoltre, che i periodi di missione maturati successivamente alla data del 12 gennaio dovranno essere scomputati dal limite dei complessivi 24 mesi, previsti dall'[art. 19](#) del [D.Lgs. n. 81/2015](#). Ma, anche in questo caso, il **lavoratore** potrebbe essere già essere stato **assunto a tempo indeterminato** presso l'Agenzia...

La circolare ricorda, poi, l'**adeguamento** voluto dal **legislatore** in merito a due altri **aspetti fondamentali** di questa disciplina:

- **l'esclusione dell'obbligo** della **causale** per i contratti a tempo determinato stipulati a scopo di somministrazione con alcune categorie di **soggetti disoccupati e svantaggiati**: soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'[art. 2](#) del [regolamento \(UE\) n. 651/2014](#) della Commissione del 17 giugno 2014, come individuati con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'[art. 31](#), comma 2, [D.Lgs. n. 81/2015](#) ossia il [D.M. 17 ottobre 2017](#) ([art. 34](#), comma 2, [D.Lgs. n. 81/2015](#) come integrato dall'[art. 10](#) della [legge n. 203/2024](#) a decorrere dal 12 gennaio 2025).

- **l'allargamento della platea dei lavoratori** che **non entrano nel computo** ai fini del superamento dei limiti di contingentamento previsti dalla legge per la presenza presso il medesimo soggetto di **lavoratori assunti a tempo determinato** e di **lavoratori somministrati**, pari al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti. Tra questi sono oggi compresi in modo esplicito anche i lavoratori che sono già esclusi dai limiti quantitativi per i contratti a tempo determinato (come previsti dall'[art. 23](#), comma 2, [D.Lgs. n. 81/2015](#)), cui si aggiungono i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato ([art. 31](#), comma 2, [D.Lgs. n. 81/2015](#)) (dello stesso autore [Somministrazione di lavoro: modifiche dal Collegato Lavoro, in attesa degli sviluppi dalla UE](#)).

In definitiva, un **intervento interpretativo e chiarificatore che chiarisce poco** ed, anzi, **complica** in alcuni passaggi il **lavoro degli interpreti** (contrariamente a quanto fatto a valle dell'entrata in vigore del decreto Dignità con la circolare n. 17/2008) ed un intervento che sicuramente **non fa bene** alla **disciplina della somministrazione** di lavoro perché **pare confermare** - in linea con un certo orientamento giurisprudenziale - la volontà di mettere **sullo stesso piano la somministrazione di lavoro** (a tempo determinato) ed il **contratto a tempo determinato**, dimenticando che il **primo** è innanzitutto un contratto commerciale (che prevede, infatti, anche la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e gode di una disciplina ad hoc in materia di proroga e rinnovo con applicazione ex art. 34, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 delle previsioni del CCNL applicato dalle APL), mentre il **secondo** è un contratto di lavoro la cui disciplina, nel quadro dell'ordinamento comunitario e nazionale, ha sempre avuto una naturale collocazione interpretativa come forma contrattuale da considerare sempre marginale ed eccezionale rispetto alla forma principale di assunzione, ossia quella a tempo indeterminato.

Istituti, pertanto che andrebbero **tenuti ben distinti** e non sovrapposti come, invece, anche la circolare n. 6/2025 del Ministero del Lavoro pare purtroppo fare.