
L'EDITORIALE DI LUCA FAILLA 11 SETTEMBRE 2026

Somministrazione di lavoro: il decreto Lavoro 2026 chiarisce (finalmente) i dubbi

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

Nel decreto Lavoro 2026 il legislatore è tornato su una delle disposizioni di maggiore impatto pratico introdotte dal Collegato Lavoro 2024: l'assimilazione tra il contratto a tempo determinato e la somministrazione di lavoro. Norma che lasciava aperti molti significativi interrogativi in merito alla scelta di creare una così netta assimilazione tra i due istituti, soprattutto quando il lavoratore è assunto dall'Agenzia per il lavoro a tempo indeterminato. Con l'art. 16-quinquies del D.L. n. 62/2026 si torna su quel passaggio fondamentale, partendo dal principio per cui il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia non può e non deve essere trattato come se fosse un lavoratore a termine. Il suo orizzonte temporale di missione può essere differente, proprio alla luce della diversa tutela e garanzia di cui gode. La scelta del legislatore non è soltanto tecnica, ma risulta coerente con la struttura trilaterale della somministrazione di lavoro e con la finalità della direttiva 2008/104/CE, che riconosce il lavoro tramite Agenzia per il lavoro come strumento di reale flessibilità e non come vettore di potenziale precarietà. Un passo avanti nella semplificazione.

A volte ritornano!

Con la conversione in legge del **decreto Lavoro 2026** (art. 16-quinquies D.L. n. 62/2026 convertito in legge n. 112/2026) il legislatore è tornato su una delle disposizioni di maggiore **impatto pratico** derivanti dal Collegato Lavoro del 2024 (legge n. 203/2024), ossia l'**assimilazione tra il contratto a tempo determinato e la somministrazione di lavoro**. Norma sulla quale era intervenuto anche il Ministero del lavoro con una propria circolare interpretativa (analizzata nel mio Editoriale del 9 maggio 2025, "Somministrazione di lavoro: il Ministero del Lavoro chiarisce poco, anzi complica"), che lasciava, tuttavia, aperti molti significativi interrogativi in merito alla **scelta di creare una così netta assimilazione** tra il contratto a tempo determinato e la somministrazione di lavoro, specie quando il lavoratore è assunto dall'Agenzia per il lavoro **a tempo indeterminato**. Con l'art. 16-quinquies del D.L. n. 62/2026 si torna su quel passaggio fondamentale, partendo dal principio per cui il lavoratore assunto a **tempo indeterminato** non può e **non deve essere trattato** come se fosse un **lavoratore a termine**. Il suo orizzonte temporale di missione può essere differente, proprio alla luce della diversa tutela e garanzia di cui gode.

Ma facciamo un passo indietro.

Per comprendere la portata della novità occorre tornare alla legge n. 203/2024 e, in particolare, all'art. 10, comma 1, lett. a), che aveva soppresso il quinto e il sesto periodo del comma 1 dell'art. 31 del D.Lgs. n. 81/2015, già oggetto di molteplici interventi, modifiche e proroghe sin dal periodo COVID.

Quella disposizione consentiva all'utilizzatore - laddove l'Agenzia avesse comunicato l'assunzione del lavoratore somministrato con contratto a tempo indeterminato - di impiegare il lavoratore in missione a termine per **periodi anche superiori a 24 mesi**, anche non continuativi (pur con il tetto dei 36 mesi) senza che ciò potesse determinare la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in capo all'utilizzatore. Una norma che, nel riconoscere la specificità della posizione del lavoratore a tempo indeterminato in forza presso l'Agenzia, aveva una sua **coerenza sistematica**: il problema della precarietà che la soglia dei

24 mesi intende presidiare nella disciplina del contratto a termine (e della somministrazione a tempo determinato) risultava già risolto ab origine dalla circostanza che quel lavoratore godeva già di una posizione stabile sul mercato del lavoro, sia pure mediata dall'Agenzia per il lavoro.

A partire **dal 1° gennaio 2025**, con la **soppressione di quella previsione** il Collegato Lavoro aveva reso il limite dei 24 mesi inderogabile per tutte le forme di somministrazioni a tempo determinato, indipendentemente dalla natura del contratto intercorrente tra l'Agenzia per il lavoro ed il lavoratore.

Il **risultato: il lavoratore assunto a tempo indeterminato** dall'Agenzia sarebbe stato ricondotto da quel momento in avanti, ai fini della durata massima della missione, al **medesimo regime previsto per il lavoratore assunto a tempo determinato**. Una scelta normativa che, pur con la previsione di un periodo transitorio fino al 30 giugno 2025, come già osservato, **ignorava la differenza strutturale** tra le due fattispecie e rischiava di disincentivare proprio quella forma di stabilizzazione - l'assunzione a tempo indeterminato da parte dell'Agenzia - che è una delle **caratteristiche fondamentali dello staff leasing**.

A complicare ulteriormente il quadro era intervenuta, pochi mesi dopo, la [circolare del Ministero del Lavoro n. 6/2025 del 27 marzo 2025](#), la quale - in modo assai discutibile - aveva addirittura affermato (incautamente) che il **superamento del limite dei 24 mesi**, anche nel caso di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro, avrebbe determinato la **trasformazione** del rapporto di lavoro in **contratto a tempo indeterminato** presso l'utilizzatore. Una "sanzione" del tutto priva di base giuridica considerato che il lavoratore è già stabilizzato dall'Agenzia con contratto a tempo indeterminato.

L'[art. 16-quinquies del D.L. n. 62/2026](#), convertito con la [legge n. 112/2026](#) (decreto Lavoro 2026), interviene sull'[art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015](#) con **due modifiche** che, lette congiuntamente, ridisegnano il sistema in modo organico e soprattutto stabile.

La **prima modifica** riguarda il comma 2 dell'[art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015](#): nel computo del **limite di ventiquattro mesi** si tiene ora espressamente conto anche dei periodi di missione di lavoratori assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo determinato. Non si tratta di una novità sostanziale rispetto all'interpretazione già prevalente, ma di una **chiarificazione testuale di grande rilevanza pratica**, la quale ha il pregio di rafforzare la regola dei 24 mesi solo con riferimento alla posizione del lavoratore a termine.

La **seconda modifica** - ben più rilevante - è l'inserimento del nuovo comma 2-bis nell'[art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015](#), il quale stabilisce che il **lavoratore assunto dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato** può svolgere periodi di missione a termine presso un medesimo utilizzatore, aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, per una durata complessiva, anche non continuativa e ulteriore rispetto a quella prevista dal comma 2 (ossia il limite dei 24 mesi), **non superiore a trentasei mesi**, salvo che il contratto collettivo applicato dall'utilizzatore preveda un diverso limite temporale.

Il legislatore, dunque, non si limita a **reintrodurre la vecchia deroga** (fortunatamente non più a scadenza) del periodo COVID e successivo, ma prevede una **disciplina autonoma**, definitiva che introduce un **doppio binario**:

a) i **lavoratori assunti a termine** dall'Agenzia per il lavoro sono soggetti al limite complessivo dei 24 mesi di missione presso il medesimo utilizzatore, per mansioni di pari livello e categoria legale ([art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015](#));

b) i **lavoratori assunti a tempo indeterminato** dall'Agenzia possono invece svolgere missioni a termine presso il medesimo utilizzatore fino a 36 mesi complessivi, anche non continuativi ([art. 19, comma 2-bis, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

La formulazione della norma lascia **aperta un'incertezza**, ossia se il **limite dei 36 mesi** sia **complessivo**, includendo anche il limite ordinario dei 24 mesi o se invece oltre il limite dei 24 mesi siano possibili durate anche non continuative di ulteriori 36 mesi. Il testo della norma non prevede un espresso divieto di cumulo tra le due ipotesi, per cui anche una tale lettura pare lecita e praticabile.

La **scelta del legislatore** non è soltanto tecnica, ma risulta **coerente** con la **struttura trilaterale** della **somministrazione di lavoro** e con la **finalità** della **direttiva 2008/104/CE**, che riconosce il lavoro tramite Agenzia per lavoro come strumento di reale flessibilità e non come vettore di potenziale precarietà.

Il **lavoratore assunto a tempo indeterminato** dall'Agenzia per il lavoro **non è**, per definizione, un **lavoratore precario**. La sua posizione contrattuale garantisce già quella stabilità che il limite dei 24 mesi intende assicurare per i lavoratori assunti a tempo determinato. Assimilare i due profili - come aveva fatto il Collegato Lavoro nel 2024 con la cancellazione della deroga - significa **trascurare** questa **differenza strutturale**, con l'effetto paradossale di penalizzare le Agenzie in possesso di forza lavoro strutturale, ivi compresi i progetti di inserimento dei giovani con contratto di apprendistato.

La norma (art. 16-quinquies, comma 2, D.L. n. 62/2026 introdotto dalla legge n. 112/2026) prevede poi **disposizioni transitorie** stabilendo che il **limite temporale** delle **missioni** appena (re)introdotto decorre dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto (28 giugno 2026), precisando che eventuali precedenti periodi di missione di lavoratori già assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato non rilevano ai fini del computo. Si tratta di una scelta precisa che ha la **finalità di eliminare** sul nascere le **incertezze applicative** della **precedente disciplina**: il più ampio limite dei 36 mesi parte - per le missioni in corso - solo dalla data di entrata in vigore della nuova disciplina.

Degna di nota, infine, è la **clausola di rinvio alla contrattazione collettiva** che salvaguarda l'autonomia negoziale in questa materia: il limite dei 36 mesi è derogabile dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore, il quale può fissare una soglia diversa, in aumento o in diminuzione.

Finalmente **un passo avanti nella semplificazione**.