



Lunedì 07/09/2026 • 05:00

LAVORO VERSIONE ITALIANA

Staff leasing e contratto a termine in Italia: le differenze ora esistono

Il cd. **DL Primo Maggio** ha creato un **doppio binario** per i limiti temporali dei rapporti di **somministrazione a tempo indeterminato** (cd. *staff leasing*) rispetto a quelli relativi ai **contratti a termine**. Una modifica di buonsenso, che prende atto delle **differenze sostanziali** tra le due situazioni lavorative.

di **Luca Failla** - Avvocato Managing Partner Failla&Partners Studio Legale

di **Paola Salazar** - Avvocato in Milano

Nel 2026 il legislatore Italiano è tornato su una questione di grande rilevanza per le imprese, molto discussa e molto delicata nella gestione del rapporto di lavoro in somministrazione: per quanto tempo lo **stesso lavoratore somministrato** può essere inviato in missione presso lo **stesso utilizzatore**? Per quanti mesi o anni? E qual è il termine di **durata massima della missione**, superato il quale quella missione può essere a rischio di illegittimità?

Ovvero, detta diversamente: un lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro ed inviato in missione a tempo determinato deve essere **trattato come un normale lavoratore a termine**?

La risposta data oggi dal legislatore italiano appare chiara: **no**.

Staff leasing: ratio ed evoluzione del limite di 24 mesi

Con l'art. 16-quinquies del cd. **DL Primo Maggio** (DL 62/2026, convertito in L. 112/2026), il legislatore ha infatti corretto quanto risultante in questa materia dopo le modifiche apportate alla disciplina dello staff leasing dal cd. **Collegato Lavoro** (L. 203/2024). Tale legge aveva abrogato definitivamente – dopo le deroghe introdotte a partire dal periodo COVID – la possibilità per l'utilizzatore di prolungare le missioni a termine dei lavoratori assunti dall'Agenzia con contratto a tempo indeterminato oltre il **limite massimo dei 24 mesi** previsti dalla legge per i contratti a tempo determinato e per le missioni a tempo determinato (art. 19 D.Lgs. 81/2015).

Il generalizzato limite dei 24 mesi previsto per i lavoratori a termine risponde infatti ad una logica ben precisa: evitare un uso eccessivo delle assunzioni e delle missioni temporanee al fine di non travalicare i principi propri della disciplina in materia di assunzione a termine (e così anche delle missioni a termine). **Ma se il lavoratore ha già un contratto a tempo indeterminato con l'Agenzia, il problema della precarietà di fatto risulta superato.**

Proprio per questo motivo, quando nel 2025 il legislatore ha fatto venir meno le deroghe al limite dei 24 mesi previste per le missioni a tempo determinato quando il lavoratore è assunto dall'Agenzia a tempo indeterminato, in molti avevano criticato tale scelta che realizzava una **inutile penalizzazione del contratto di somministrazione** di lavoro rispetto al contratto a termine.

A rendere il quadro ancora più problematico era poi intervenuta anche un'**interpretazione ministeriale** secondo cui il superamento dei 24 mesi avrebbe potuto determinare addirittura la costituzione di un **rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore**. Eventualità di difficile applicazione pratica considerato che in questo caso il lavoratore è già assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia.

DL Primo Maggio: nuova soglia per lo staff leasing

Con il **DL Primo Maggio**, il legislatore è intervenuto di nuovo in questa materia e ha costruito un **sistema più chiaro** (art. 16-quinquies DL 62/2026). Le modifiche riguardano l'art. 19 D.Lgs. 81/2015.

La prima novità riguarda il comma 2 dell'art. 19. La legge chiarisce espressamente che, nel **calcolo del limite di 24 mesi** previsti per il contratto a termine, si devono considerare anche i **periodi di missione** svolti da lavoratori assunti dal somministratore con contratto di lavoro a **tempo determinato**.

La seconda modifica, quella più significativa, prevede l'inserimento nel citato art. 19 del nuovo comma 2-bis. Questa disposizione stabilisce che il lavoratore assunto dall'Agenzia con **contratto a tempo indeterminato** può svolgere missioni a termine presso lo stesso utilizzatore, per mansioni di pari livello e categoria legale, per una **durata complessiva anche non continuativa non superiore a 36 mesi**, salvo che il contratto collettivo applicato dall'utilizzatore preveda un limite diverso.

Qui il legislatore italiano compie una scelta molto precisa: riconosce che il **lavoratore già assunto stabilmente dall'Agenzia non debba essere trattato alla stessa stregua di un lavoratore a tempo determinato** con riguardo alle missioni reiterate presso uno stesso utilizzatore.

Nuovo quadro normativo: un doppio binario

Dopo la riforma del 2026, il quadro risulta pertanto più semplice da leggere:

- **24 mesi** di durata complessiva del contratto a termine e di durata complessiva delle missioni a termine presso lo stesso utilizzatore per i lavoratori assunti dall'Agenzia con **contratto a tempo determinato**;
- **36 mesi** di durata complessiva delle missioni a tempo determinato presso lo stesso utilizzatore per i lavoratori assunti dall'Agenzia con **contratto a tempo indeterminato**.

Un rilevante **doppio binario** che riflette una differenza reale tra i due contratti sia sul piano giuridico sia sul piano pratico.

Decorrenza, disposizioni transitorie e conclusioni

La norma prevede anche disposizioni transitorie.

1. Da quando decorre la novità? La legge stabilisce che il nuovo limite temporale previsto dal comma 2-bis decorre dalla data di **entrata in vigore** della legge di conversione del decreto, ossia **dal 28 giugno 2026**.
2. Inoltre, precisa che i **precedenti periodi di missione** svolti da lavoratori già assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia non si computano ai fini di questo nuovo limite. In pratica, per questi lavoratori il conteggio dei 36 mesi parte da zero dal 28 giugno 2026.
3. Infine, spetta alla **contrattazione collettiva** applicata dall'utilizzatore la possibilità di fissare un **limite temporale diverso**.

Con le novità appena segnalate, somministrazione di lavoro e contratto a tempo determinato non possono più essere trattati allo stesso modo.

Il lavoratore assunto a tempo determinato ed il lavoratore assunto anche dall'Agenzia a tempo determinato è soggetto al limite ordinario massimo di 24 mesi di missione; mentre il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia potrà essere inviato in missione presso lo stesso utilizzatore fino ad un massimo di 36 mesi di assegnazione, salvo diversa previsione del contratto collettivo (ove prevista, ovviamente).

Una regola che è anche di buonsenso, perché chi è già assunto stabilmente dall'Agenzia non è, giuridicamente, parificabile ad un lavoratore a tempo determinato. Purché, come dice la giurisprudenza le missioni restino entro un quadro generale di ragionevolezza.

© Copyright - Tutti i diritti riservati - Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.