

ATTUALITÀ

Somministrazione di lavoro e novità del Decreto Lavoro 2026

16 Settembre 2026

Damiana Lesce, Partner, Trifirò & Partners Avvocati



Damiana Lesce, Partner, Trifirò & Partners Avvocati

> **Damiana Lesce**

Damiana Lesce ha maturato la propria esperienza nell'ambito del Diritto del Lavoro, prestando consulenza a favore di primarie aziende italiane ed estere dei vari settori merceologici (industria, commercio, pubblicità, etc.) ivi comprese le società quotate. Ha maturato specifiche competenze negli ambiti seguenti: strutturazioni, crisi aziendali ed esubero del personale, riorganizzazioni aziendali per operazioni straordinarie, attività di assistenza nelle trattative sindacali, previdenza sociale, mobilità internazionale dei dipendenti, tematiche su concorrenza e riservatezza, contenzioso.

1. Premessa

Storicamente il rapporto di lavoro nasce come contratto a due parti, il datore di lavoro che riceve e retribuisce la prestazione ed il lavoratore. In tale contesto, al fine di scongiurare forme di sfruttamento della manodopera assunta da altri, nel 1960 viene promulgata la Legge n. 1369 che vietava, appunto, l'interposizione di manodopera.

Con il tempo, tuttavia, emergono nuove necessità cui l'ordinamento fa fronte con nuove tipologie contrattuali; nasce così il lavoro interinale.

Il passaggio normativo ulteriore è del 2003 quando - con il D. Lgs. del 10 settembre 2003, n. 276 - nasce il contratto somministrazione di lavoro, attualmente disciplinato dal D. Lgs. 81/2015.

2. Disciplina generale (sintesi)

La somministrazione di lavoro è un rapporto che coinvolge tre soggetti: (i) l'Agenzia autorizzata, vale a dire il Somministratore, iscritta in un apposito albo informatico tenuto presso l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro; (ii) l'Utilizzatore, vale a dire il soggetto che si avvale della prestazione del lavoratore; (iii) il Lavoratore Somministrato, dipendente dal Somministratore e da questi inviato in missione presso l'Utilizzatore.

Vi è, quindi, una dissociazione tra il datore di lavoro e colui che beneficia della prestazione del lavoratore.

I tre soggetti innanzi detti sono legati da un duplice rapporto contrattuale:

- il contratto commerciale di somministrazione: viene sottoscritto tra il Somministratore e l'Utilizzatore e può essere sia a tempo determinato che indeterminato;
- il contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato o a tempo indeterminato: è stipulato tra il Somministratore e Lavoratore Somministrato.

La somministrazione di lavoro è sempre ammessa, da parte delle Agenzie autorizzate, salvo i casi

espressamente vietati dalla legge: è vietato (per l'Utilizzatore) il ricorso alla somministrazione di lavoro: (i) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; (ii) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui verrebbe adibito il lavoratore somministrato; (iii) presso unità produttive in cui è operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni dei lavoratori somministrati; (iv) per i datori di lavoro che non hanno eseguito la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori in conformità al d.lgs. n. 81/2008.

La innanzi detta dissociazione tra il datore di lavoro ed il soggetto che usufruisce della prestazione lavorativa del Lavoratore Somministrato impatta sulla ripartizione dei poteri e degli obblighi connessi con l'esecuzione del rapporto di lavoro:

- il potere organizzativo e direttivo nei confronti del lavoratore somministrato fa capo e viene esercitato dall'Utilizzatore;
- il potere disciplinare rimane di competenza del Somministratore, al quale l'Utilizzatore comunica gli elementi che formeranno oggetto della contestazione disciplinare;
- in tema di rischi per la sicurezza e la salute: gli obblighi informativi e l'addestramento del lavoratore, in conformità al decreto legislativo n. 81/2008, sono a carico del Somministratore, salva diversa previsione contrattuale che ponga l'obbligo a carico dell'utilizzatore; l'Utilizzatore osserva nei confronti del Lavoratore Somministrato gli stessi obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e per contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti;
 - la retribuzione viene pagata dal Somministratore e a questi rimborsata dall'Utilizzatore unitamente agli oneri previdenziali;
- gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi e assistenziali sono a carico del Somministratore;
- l'Utilizzatore è obbligato in solido con il Somministratore a corrispondere al Lavoratore Somministrato i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo diritto di

rivalsa verso il Somministratore;

- sull'Utilizzatore ricade la responsabilità per danni arrecati a terzi dal lavoratore somministrato nello svolgimento della prestazione lavorativa.

Il contratto di somministrazione deve essere stipulato per iscritto; in mancanza, il Lavoratore Somministrato è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'Utilizzatore.

Il contratto di lavoro tra il Somministratore e il lavoratore può essere stipulato a tempo indeterminato oppure a termine. Nel primo caso, al rapporto si applica la disciplina ordinaria prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il Lavoratore Somministrato assunto a tempo indeterminato ha diritto a un'indennità di disponibilità per i periodi in cui non è inviato in missione presso un soggetto utilizzatore.

Per il contratto di somministrazione a tempo determinato trovano, invece, applicazione le disposizioni dettate dal decreto legislativo n. 81/2015 per i contratti a termine, ad eccezione delle previsioni sui diritti di precedenza, sulle previsioni relative ai termini fra più rinnovi contrattuali e sulla percentuale massima di lavoratori a termine.

Legge n. 203/2024 ha introdotto una specifica deroga all'obbligo di indicazione della causale nei contratti di somministrazione a tempo determinato. In particolare, la causale non è richiesta, anche in presenza di missioni di durata superiore a 12 mesi, qualora il lavoratore somministrato rientri in una delle seguenti categorie: disoccupati che percepiscono da almeno sei mesi trattamenti di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali; lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, individuati ai sensi del D.M. 17 ottobre 2017 del Ministero del Lavoro. In presenza di tali requisiti soggettivi, è possibile ricorrere alla somministrazione a termine anche oltre i 12 mesi senza la necessità di individuare una specifica causale.

Per la Pubblica Amministrazione è ammessa solo la somministrazione a tempo determinato.

La legge garantisce il principio di parità retributiva: chi lavora in somministrazione ha diritto allo stesso trattamento economico dei dipendenti dell'Utilizzatore che svolgono le medesime o analoghe mansioni.

Il lavoratore somministrato può esercitare i diritti di libertà e attività sindacale presso l'impresa utilizzatrice e partecipare alle assemblee del personale dipendente.

Salvo diversa previsione della contrattazione collettiva applicata dall'Utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato non può eccedere il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1^a gennaio dell'anno di stipulazione dei relativi contratti.

Ai fini del calcolo trova applicazione il criterio di arrotondamento all'unità superiore o inferiore qualora la frazione sia pari o superiore, ovvero inferiore, a 0,5. La legge prevede espresse esclusioni dal calcolo per determinate categorie.

Salvo diversa previsione della contrattazione collettiva, il numero complessivo dei lavoratori assunti direttamente a tempo determinato e dei lavoratori somministrati a termine non può superare il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'Utilizzatore al 1^a gennaio dell'anno di stipulazione dei contratti; anche in questo caso sono previste espresse eccezioni che non entrano nel cumulo.

3. Le novità della conversione in legge del "Decreto Lavoro"

Da ultimo, la legge n. 112/2026 di conversione del Decreto Lavoro n. 62/2026 è intervenuta a disciplinare la **durata massima complessiva dei rapporti a termine** e dei **rapporti di lavoro in missione** in forza di un contratto di somministrazione.

In particolare, il nuovo testo dell'art. 19, comma 2, secondo periodo, del D.L.vo n. 81/2015 recita: *"Ai fini del computo di tale periodo si tiene, altresì, conto dei periodi di missione dei lavoratori assunti dal somministratore con contratto a tempo determinato, aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni a tempo determinato"*.

La legge chiarisce ora – superando precedenti dubbi e contrasti interpretativi – i criteri di calcolo del limite massimo di durata, pari a 24 mesi, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva, per la successione dei **contratti a tempo determinato**.

Per i rapporti a termine è confermato il limite dei **24 mesi**: salva diversa previsione della contrattazione collettiva e con esclusione delle attività stagionali, la **durata complessiva dei rapporti a termine** tra lo

stesso datore e lo stesso lavoratore non può superare 24 mesi e, a tal fine, devono essere considerati **sia i contratti a tempo determinato** stipulati **direttamente con il lavoratore** sia **i periodi di missione**, per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, presso lo stesso utilizzatore svolti dal (medesimo) lavoratore (somministrato) assunto a **tempo determinato** dall'Agenzia.

Diversamente, i periodi di missione a termine dei lavoratori somministrati assunti a tempo **indeterminato non rilevano** ai fini del raggiungimento del limite dei 24 mesi (o di quello diverso previsto dalla contrattazione collettiva).

Qualora il limite dei 24 mesi, ovvero la diversa previsione di durata prevista dalla contrattazione collettiva, sia superato – per effetto di una successione di contratti oppure a seguito di un unico contratto – il rapporto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Diverso è il limite temporale per i lavoratori assunti a **tempo indeterminato dall'Agenzia** per i quali è stato individuato e definito un regime autonomo rispetto alla disciplina generale dei contratti a termine con assunzione diretta o in somministrazione.

Il comma 2-bis, inserito nell'art. 19 del D.L.vo n. 81/2015, prevede ora che un lavoratore somministrato, **assunto dall'Agenzia** con contratto a **tempo indeterminato**, può svolgere periodi di missione anche non continuativi presso uno stesso utilizzatore, per mansioni di pari livello e categoria legale, per periodi anche non continuativi non superiori a complessivi **36 mesi**, fatta salva una diversa previsione del contratto collettivo applicato dall'utilizzatore.

Tale limite decorre dalla data dell'entrata in vigore della Legge di conversione (il 28 giugno 2026); eventuali precedenti periodi di missione non rilevano ai fini del computo complessivo. Non è chiaro, in assenza di una espressa previsione di legge, come computare – se computarle – le missioni iniziate prima e che termineranno dopo il 28 giugno 2026, al fine di precisare se possano essere escluse per intero o soltanto per la parte successiva al 27 giugno.

I due limiti temporali di 24 e 36 mesi sono distinti e cumulabili: per effetto del combinato disposto del novellato comma 2 e del nuovo comma 2-bis dell'art. 19 del D.L.vo n. 81/2015, la somministrazione a tempo determinato tra il medesimo lavoratore e la stessa impresa utilizzatrice può ora arrivare ad una

durata massima di **60 mesi**.

La legge n. 112/2026 dispone altresì che è nulla qualsiasi clausola che limiti, direttamente od indirettamente, la facoltà del lavoratore somministrato assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia di essere assunto dall'utilizzatore sia in costanza che al termine del periodo di missione.

In un contesto di incertezza, determinato da interpretazioni differenti da parte della giurisprudenza, la legge in esame offre certamente maggiore chiarezza, sul piano operativo, per la gestione dei contratti a termine e dei contratti di somministrazione.

Non vi è però certezza sul fatto che tale ultima riforma dica la parola "fine" sul contenzioso in essere ed avente ad oggetto la somministrazione di lavoro.

In particolare, la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato costituisce ancora oggetto di dibattito giurisprudenziale e di richieste di confronto e verifica tra i giudici nazionali e Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Tra gli altri casi si possono citare il Tribunale di Reggio Emilia (ordinanza del 7 novembre 2024) e il Tribunale di Milano (ordinanza del 14 gennaio 2025) che hanno ritenuto necessario investire la CGUE sulla compatibilità della somministrazione a tempo indeterminato (cd. *Staff leasing*) con la Direttiva 2008/104/CE; il Tribunale di Bari (sentenza del 17 settembre 2025) ha concluso per la conformità dell'istituto con l'ordinamento comunitario, senza interrogare preliminarmente la Corte europea.

Ed ancora, ad esempio, la Corte D'appello Di Lecce, con sentenza confermata dalla Corte di Cassazione (Cass. civ., Sez. lavoro, Ord. 20/02/2026, n. 3863), pur in assenza di una violazione formale della legge (vigente pro-tempore) ha ritenuto che la durata continuativa delle missioni per 20 mesi, unita alla scelta nominativa del lavoratore e all'assenza di una spiegazione oggettiva da parte dell'utilizzatore, costituisca un quadro di elusione del principio di temporaneità, violando gli obiettivi della Direttiva UE, affermando il seguente principio: *"Se è vero che la Direttiva non detta limiti di durata al ricorso al lavoro interinale e non ne suggerisce l'imposizione agli Stati membri, a parere di questa Corte la durata pressoché ininterrotta delle missioni per 20 mesi non è coerente con il principio di temporaneità in fattispecie nella quale difetta la prova di quelle particolari esigenze univocamente idonee a giustificare il ricorso sistematico alla flessibilità esterna da parte dell'impresa. (omissis) Se in qualche modo possono ritenersi*

condivisibili le obiezioni dell'appellante principale fondate sulla previsione di cui all'art. 31 comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 che, a seguito del Decreto Dignità, ha introdotto un termine massimo di durata (prima neppure previsto) di 24 mesi, superiore a quello del rapporto intercorso, va in ogni caso osservato che, nel caso di specie, l'elemento della durata del rapporto, ai fini della valutazione della finalità elusiva del(i) contratto(i), va esaminato congiuntamente a quello dell'individuazione del lavoratore somministrato di cui si tratterà nel paragrafo successivo. Ed invero, altrettanto rilevante indice delle finalità elusiva della normativa interna e del duplice scopo della Direttiva si rinviene nella individuazione "intuitu personae" del lavoratore somministrato emerso dall'istruttoria".

L'argomento, quindi, non può ritenersi definitivamente chiuso; resta il fatto che, come innanzi detto, la nuova norma fa certamente chiarezza e, quindi, nella prospettiva del mercato del lavoro – offrendo maggiori spazi di flessibilità per le imprese – potrà produrre un incremento dei percorsi che possono portare alla stabilità occupazionale.



DB non solo
diritto
bancario

A NEW DIGITAL EXPERIENCE

 **dirittobancario.it**
