

LA RAGIONEVOLE TEMPORANEITÀ ORA CORRE SU DUE BINARI

DI ANDREA MORZENTI CURATORE E AUTORE DI INTORNOALLAVORO.COM

Se vi è mai capitato di far due chiacchiere con chi lavora in un'Agenzia per il Lavoro (ApL), avrete certamente sentito parlare di "stabilizzazione". E forse vi siete chiesti anche voi cosa mai sarà questa stabilizzazione, percependo un qualcosa che va ben oltre il significato letterale che la Treccani definisce come il "*diritto di un dipendente alla permanenza in una posizione lavorativa*". Perché per le ApL la stabilizzazione è qualcosa che va oltre il significato comune. Si tratta infatti di una somministrazione di lavoro a tempo determinato a favore di un'impresa utilizzatrice (lato commerciale), eseguita con lavoratori assunti dall'ApL con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (lato lavoristico).

Sì, lo so, all'inizio capirlo non è né semplice né banale. Al punto che qualcuno, ma ormai parliamo di preistoria del diritto del lavoro, aveva pure dubitato della legittimità di una formula che combina un tempo indeterminato con un tempo determinato. Tutto legittimo, invece, soprattutto da quando il Decreto legislativo n. 81/2015 ha scisso in modo chiaro – a differenza di quanto un po' più confusamente faceva il Decreto legislativo n. 276/2003 – la parte commerciale (il contratto di somministrazione) da quella lavoristica (il contratto di lavoro). In altre parole: un conto è somministrare, un altro è assumere.

Ora, chiarito il significato del termine "stabilizzazione" in ambito ApL, proviamo a mettere qualche punto fermo su questa tipologia contrattuale:

– non serve alcuna "causale" > banalmente

perché le condizioni previste dall'art. 19, co. 1, del D.lgs. n. 81/2015 sono richieste solo in caso di assunzione a tempo determinato (dopo 12 mesi);

– non opera alcun limite percentuale > è, questa, una novità introdotta dal c.d. Collegato Lavoro di gennaio 2025, che ha escluso dal limite del 30% della somministrazione a tempo determinato i lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'ApL;

– non ci sono limiti numerici alle proroghe > banalmente perché il contratto commerciale questo limite non ce l'ha, limite invece previsto per il contratto di lavoro a tempo determinato (per le ApL è fissato nel numero massimo di 6 salvo eccezioni, a differenza del contratto a tempo determinato diretto che ne conta al massimo 4).

Bene, ma quanto può durare la "stabilizzazione"? Cioè, quanto può durare la somministrazione a tempo determinato, a favore della stessa impresa utilizzatrice, se l'assunzione da parte dell'ApL è a tempo indeterminato? Sul punto, in passato si sono succedute le più svariate letture che partivano da normative, permettetemi, un po' raffazzonate e stratificatesi nel tempo: sentenze in direzioni diverse e con conclusioni differenti, interpretazioni della dottrina varie ed eventuali e financo, immancabile anche se non richiesta, presa di posizione della prassi amministrativa. Letture che, tutte quante, qui vi risparmio.

Ma ora abbiamo un'importante novità, contenuta nella recentissima legge di conversione (Legge 25 giugno 2026, n. 112) del c.d. De- ➤

creto primo maggio o Decreto salario giusto che dir si voglia, che prova a mettere un punto fermo e a fare chiarezza su una tematica che, come avrete capito, ha generato non pochi dubbi.

All'articolo 16-*quinquies* - "Continuità occupazionale dei lavoratori somministrati" si prevede infatti (con una modifica all'art. 19, co. 2, del D.lgs. n. 81/2015) che nella durata massima di 24 mesi, derogabile dai contratti collettivi, dovranno essere computati (oltre ai contratti a termine diretti) i periodi di lavoro in somministrazione a tempo determinato, ma – ed è questa la novità – solo quando eseguiti con il lavoratore assunto dall'ApL con contratto di lavoro a tempo determinato. Prima conseguenza: la stabilizzazione non è computata nei 24 mesi di durata massima.

Si aggiunge poi – altra novità – il comma 2-*bis* all'art. 19 sopra richiamato, con cui si prevede la possibilità di un ulteriore periodo di somministrazione a tempo determinato della durata massima di 36 mesi, anche questo derogabile dai contratti collettivi, nel caso in cui il lavoratore sia assunto dall'ApL con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Ed ecco la previsione esplicita e la novità di rilievo sulla stabilizzazione.

Da ultimo la legge prevede che il nuovo limite di durata massima della stabilizzazione, che abbiamo visto essere pari a 36 mesi, decorre dalla data di entrata in vigore della legge (28 giugno 2026), con l'esclusione esplicita di tutti i periodi precedenti. In altre parole, il periodo di stabilizzazione precedente è azzerato dal Legislatore, e il relativo computo riparte da zero. La conseguenza che deriva dal combinato disposto del novellato comma 2 e del nuovo comma 2-*bis* è, quindi, che la somministrazione a tempo determinato che coinvolge uno stesso lavoratore e una stessa impresa utilizzatrice può ora avere una durata massima di 60 mesi, ferme le durate massime delle due diverse tipologie assuntive – a tempo determinato

e a tempo indeterminato – sopra descritte.

Chiudo con un primo commento a caldo.

Senza intervenire sulla disciplina del c.d. *staff leasing* (il contratto, commerciale, di somministrazione a tempo indeterminato) che mantiene le proprie caratteristiche e peculiarità oggi – come noto – al vaglio della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, a mio parere le nuove norme introdotte con la legge di conversione del Decreto primo maggio provano a dare una prima risposta al concetto di "ragionevole temporaneità".

Concetto di derivazione comunitaria, fatto proprio da alcuni Tribunali italiani, secondo cui il lavoro tramite agenzia interinale (la nostra somministrazione di lavoro a tempo determinato) deve avere carattere temporaneo. Sono poi gli Stati Membri a dover dare attuazione a questo principio generale che, se non attuato dal Legislatore, è rimesso alla valutazione del singolo giudice del lavoro nella disamina delle specifiche fattispecie portate alla sua attenzione.

Ecco, possiamo dire che le norme in commento perimetrano quindi la "ragionevole temporaneità", prevedendo un duplice binario temporale di 24 e 36 mesi, sulla base sì di un'identica somministrazione a tempo determinato (ferme le differenze sopra richiamate) ma, in aggiunta, sulla base della differente tipologia assuntiva da parte dell'ApL.

Diversa tipologia assuntiva, e da questo ritengo derivino l'idea e la giustificazione del doppio binario, che consegna al lavoratore un differente grado di stabilità lavorativa a cui si uniscono forme di tutela che derivano tanto dalle norme di legge quanto dalle significative previsioni del CCNL applicato dalle Agenzie per il Lavoro (in particolare importanti strumenti innovativi di *welfare* e una rinnovata procedura di ricollocazione).

Le assunzioni a tempo indeterminato da parte delle ApL ne escono certamente riconosciute e rafforzate nonché, permettetemi, finalmente valorizzate in una Legge dello Stato.