

**SOMMINISTRAZIONE A TERMINE  
PROROGATA AL 30/6/2025 LA POSSIBILITÀ DI UTILIZZARE ANCHE OLTRE 24 MESI UN  
MEDESIMO LAVORATORE ASSUNTO DALL'AGENZIA A TEMPO INDETERMINATO**

Con l'aggiunta del nuovo comma 4-bis all'art. 9 del d.l. 29/12/2022 n. 198 (recante «Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi»), la legge di conversione 24/2/2023 n. 14 - in vigore dal 28 febbraio u.s. (giorno successivo alla sua pubblicazione nella "Gazzetta Ufficiale" n. 49) - ha modificato l'**art. 31, c. 1., del d.lgs. n. 81/2015** <sup>[1]</sup>, e previsto che il seguente periodo abbia **efficacia** (non più fino al 30 giugno 2024 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 22/2022 -, ma) **fino al 30 giugno 2025**: «**Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato**».

**I lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione** - giova evidenziarlo - possono essere inviati in missione, sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori, **senza obbligo di causale** <sup>[2]</sup> (circolare del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 17 del 31 ottobre 2018 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 23/2018).

<sup>[1]</sup> **Art. 31, c. 1, d.lgs. n. 81/2015** (come modificato, dal 28 febbraio 2023, dall'art. 9, c. 4-bis, del d.l. n. 198/2022, inserito dalla legge di conversione n. 14/2023)

«Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato. Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al ~~30 giugno 2024~~ **30 giugno 2025**».

<sup>[2]</sup> **Le causali** - ex art. 19, c. 1., d.lgs. n. 81/2015, come modificato: 1) con l'introduzione di quanto indicato alle seguenti lettere **a**) e **b**), con decorrenza 14 luglio 2018, dal d.l. n. 87/2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 16, 17 e 23 del 2018); 2) con l'introduzione di quanto indicato alla lettera **b-bis**), con decorrenza 25 luglio 2021, dalla legge n. 106/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 34/2021) - **sono**: "**a**) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori"; "**b**) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria"; "**b-bis**) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51" (tali contratti sono quindi quelli: "nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria").