



Newspaper della FAST-Confsal

# **FOCUS LAVORO E PREVIDENZA**

**TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE**

## **NOVITÀ DAL COLLEGATO LAVORO 2025: CONTRATTI A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE**

**Le Novità della legge 13 dicembre 2024, n. 203 -DDL Lavoro - :**

- *Cos'è il contratto a termine?*
- *Limite del periodo di prova*
- Attività stagionali e regole "Stop and Go"
- *Cos'è la somministrazione di lavoro*



**Il 2025 ha portato numerose modifiche alla disciplina dei contratti a tempo determinato e alla somministrazione di lavoro. Queste modifiche, introdotte mediante la Legge n. 203/2024, mirano a rendere il mercato del lavoro più flessibile e moderno.**

### ***Contratti a Termine:***

#### **Cos'è il Contratto a Termine?**



Un contratto a termine, anche noto come **contratto a tempo determinato**, è un rapporto di lavoro subordinato in cui il lavoratore è assunto per un periodo di tempo limitato. La durata del contratto viene definita sin dall'inizio e può dipendere da una data precisa o dalla realizzazione di un evento specifico.

#### **Limiti del Periodo di Prova**

Dal 12 gennaio 2025, sono stati introdotti nuovi limiti per il periodo di prova nei contratti a tempo determinato:

- Contratti di lavoro fino a 6 mesi: periodo di prova da 2 a 15 giorni.
- Contratti di lavoro da 6 a 12 mesi: periodo di prova massimo di 30 giorni.
- Contratti di lavoro oltre 12 mesi: si applica il periodo di prova previsto dai contratti collettivi per i contratti a tempo indeterminato.

Sono comunque fatte salve eventuali disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

#### **Attività Stagionali e Regola "Stop and Go"**

La normativa riguardante l'intervallo tra contratti a termine (nota come "stop and go") è stata ampliata alle seguenti situazioni:

- Contratti di durata fino a 6 mesi: riassunzione possibile entro 10 giorni dalla scadenza del contratto.
- Contratti di durata superiore a 6 mesi: riassunzione possibile entro 20 giorni dalla scadenza del contratto.

Questi cambiamenti permettono ai lavoratori stagionali di essere riassunti rapidamente senza che il nuovo contratto si trasformi in un contratto a tempo indeterminato.

Riferimento normativo: Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

## ***Modifiche alla Somministrazione di Lavoro***

### **Cos'è la Somministrazione di Lavoro?**



La somministrazione di lavoro è un particolare tipo di contratto in cui un'agenzia di somministrazione (detta anche agenzia per il lavoro) mette a disposizione di un'azienda (chiamata utilizzatore) uno o più lavoratori per un periodo determinato o indeterminato. In sostanza, il lavoratore è assunto dall'agenzia ma presta la sua attività a favore dell'azienda utilizzatrice.

In breve:

- Agenzia di somministrazione: Seleziona e assume il lavoratore, gestendo i contratti e le retribuzioni.
- Azienda utilizzatrice: Utilizza i servizi del lavoratore per il periodo concordato (ad es. sei mesi) e lo dirige operativamente.
- Lavoratore: Ha un contratto con l'agenzia, ma lavora presso l'azienda utilizzatrice.

### **Caratteristiche principali:**

- Flessibilità: Permette alle aziende di gestire carichi di lavoro variabili senza dover assumere direttamente nuovi dipendenti.
- Specializzazione: Le agenzie di somministrazione possono fornire lavoratori con competenze specifiche in base alle esigenze dell'azienda.
- Regolamentazione: La somministrazione di lavoro è regolata da specifiche leggi e direttive, che tutelano i diritti dei lavoratori e stabiliscono le condizioni contrattuali.

### ***Durata delle Missioni di Somministrazione***

La durata dei contratti di somministrazione può ora superare i 24 mesi se il lavoratore passa a un contratto a tempo indeterminato con l'agenzia. Questo offre maggiore flessibilità alle aziende che necessitano di mantenere i lavoratori per periodi prolungati.

### ***Esclusioni dai Limiti Quantitativi***

Sono esclusi dai limiti quantitativi relativi alla somministrazione a termine i seguenti soggetti:

- Lavoratori assunti a tempo indeterminato.
- Lavoratori con determinate caratteristiche o bisogno di esigenze specifiche, come lo svolgimento di attività stagionali, specifici spettacoli, start-up e sostituzione di lavoratori assenti.
- Lavoratori con più di 50 anni.

### ***Casi di Esclusione della Causale***

Nei contratti di somministrazione a termine, il limite di 12 mesi senza causale non si applica a:

- Disoccupati che ricevono sussidi da almeno sei mesi.
- Lavoratori svantaggiati ai sensi del Regolamento (UE) n. 651/2014.

Riferimento normativo: Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, aggiornato dalla Legge n. 203/2024.

Queste modifiche rappresentano un passo avanti nella gestione del mercato del lavoro. L'obiettivo è rispondere meglio alle esigenze delle imprese e dei lavoratori in un contesto economico sempre più dinamico e mutevole.

