

XIV FORUM ONE LAVORO

Il lavoro che cambia: novità 2024

Modena e live streaming - 26 febbraio 2025, dalle 9.30 alle 16.30



Novità Somministrazione

Michele Regina

Coordinatore Dipartimento Lavoro Nexumstp Spa

 **NEXUM**stp
YOUR NEXT STEP

Novità somministrazione dal 1000 proroghe , Collegato lavoro , legge di Bilancio 2025 al rinnovo del CCNL

CAUSALI, ART. 19 (così come modificate dalla L. 85/2023, di conversione del D. Lavoro):

Le causali oggi legittimanti il ricorso al lavoro a tempo determinato sono sostituite dalle seguenti:

- specifiche esigenze previste dai contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- Entro il 31.12.2025 (**1000 proroghe**), per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti in assenza della previsione della contrattazione collettiva;
- esigenze sostitutive di altri lavoratori



Novità somministrazione dal Collegato alla legge di Bilancio 2025 al rinnovo del CCNL

Somministrazione di lavoro - Modifiche al D. Lgs. n. 81/2015 (art. 10 **del Collegato lavoro**)

Modificato il 1° co. dell'art. 31 D. Lgs. 81/2015 con eliminazione del quinto e sesto periodo. In particolare, viene meno la norma che limitava fino al **30 giugno 2025** di stipulare contratti di somministrazione a tempo determinato oltre i 24 mesi con lo stesso utilizzatore nei casi in cui il contratto tra il lavoratore e l'agenzia di somministrazione fosse stato a tempo indeterminato.

Nota bene :

Attenderemo letture ministeriali a riguardo a conferma o meno della Circolare 17 del 2018 del Dicastero lavoro per comprendere la portata effettiva della norma rinnovellata.



Novità somministrazione dal Collegato alla legge di Bilancio 2025 al rinnovo del CCNL

Modificato ad opera del Collegato il 2° co. dell'art. 31 D. Lgs. 81/2015, come richiesto dal 2015 dal settore, con ampliamento delle ipotesi dei soggetti il cui impiego con il contratto di somministrazione a termine non rileva ai fini del limite quantitativo complessivo del 30% .

Pertanto, le ipotesi esenti dal suddetto limite del 30% sono:

a) somministrazione a termine nelle ipotesi di cui al 2° co. dell'art. 23 D. Lgs. 81/2015 e cioè i contratti di somministrazione a termine conclusi:
nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e compatti merceologici;
da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, co. 2 e 3, del D.L. n. 179/2012,
convertito, con modificazioni, dalla L. n. 221/ 2012, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal co. 3 del suddetto arti. 25 per le società già costituite;

Novità somministrazione dal Collegato alla legge di Bilancio 2025 al rinnovo del CCNL

per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art. 21, co. 2;

per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;

per sostituzione di lavoratori assenti;

con lavoratori di età superiore a 50 anni.

b) somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'art. 8, co. 2, della L. n. 223/1991;

c) rapporti di somministrazione a termine con un lavoratore che sia stato assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia;

d) somministrazione a tempo determinato con soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali



Novità somministrazione dal Collegato alla legge di Bilancio 2025 al rinnovo del CCNL

Modificato ad opera del Collegato l'art. 34, co. 2 del D. Lgs. n. 81/2015 che dal 12 gennaio 2025 prevede che, nei casi di contratti di assunzione a termine finalizzati a somministrazioni a tempo determinato:

- a) con disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- b) lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati come individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ex art. 31, co. 2, D. Lgs. n. 81/2015

non si applichi

Il sistema delle cc.dd. "causali" / «motivazioni» ai sensi dell'art. 19, co. 1, del D. Lgs. n. 81/2015. In attesa delle letture ministeriali consigliamo , fermo rimanendo anche la precisazione soggettiva dei lavoratori somministrati , in un'ottica di prudenza , di dedurre nei contratti – commerciali e di lavoro - anche le motivazioni sottese al perfezionamento dei citati contratti .



Novità somministrazione dal Collegato alla legge di Bilancio 2025 al rinnovo del CCNL

Fondi Bilaterali della somministrazione

Una novità di rilievo sempre ad opera **del Collegato** inerisce i fondi bilaterali del settore dalla somministrazione. È prevista la facoltà di utilizzare le risorse del Fondo bilaterale dei lavoratori somministrati senza vincoli di riparto tra le misure relative ai lavoratori assunti dalle agenzie di somministrazione (ApL) con contratto a termine e quelle relative ai lavoratori assunti dalle stesse a tempo indeterminato.

Lo scopo della modifica, da tempo voluto dalle associazioni datoriali di settore, è quello di consentire l'utilizzo congiunto, sostitutivo o integrativo delle risorse Forma.Temp delle Agenzie, superando la separazione dei fondi per i lavoratori a termine ed a tempo indeterminato del settore, prevista dall'art. 12 del D.Lgs. 276/2003.

Nello specifico viene inserito nell'articolo 12 del citato D.Lgs il comma 3-bis che dispone quanto segue :

“In considerazione dei rapidi cambiamenti del mercato del lavoro che richiedono il tempestivo adeguamento delle competenze dei candidati a una missione e dei lavoratori assunti a tempo determinato o indeterminato e della necessità di reperire e formare le professionalità necessarie per soddisfare i fabbisogni delle imprese e per favorire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, è consentito l'utilizzo congiunto, sostitutivo o integrativo delle risorse di cui ai commi 1 e 2 in deroga alle disposizioni del comma 3”



Novità somministrazione dal Collegato alla legge di Bilancio 2025 al rinnovo del CCNL

Formazione ed IVA nella somministrazione.

News legge Bilancio 2025

Dopo oltre sei anni di contrasti interpretativi e sentenze di Giustizia tributaria a favore del settore , il Legislatore con la legge di Bilancio del 30 dicembre 2024 , n. 207, pone fine ad un contrasto , salvaguardando le aspettative del settore della Somministrazione e della sua formazione.

Il contrasto nasceva da una lettura dell'Agenzia dell'Entrate sulla formazione del settore ed in particolare sulla natura del Forma.Temp.

Con l'art. 1 , comma 38 e segg . della **Legge di Bilancio** si chiude definitivamente detto contrasto con l'imponibilità dal 1.1.2025 ai fini IVA delle prestazioni formative delle Agenzie per il lavoro.



Wolters Kluwer

Dottrina Per il Lavoro
dplmodena.it

Novità somministrazione dal Collegato alla legge di Bilancio 2025 al rinnovo del CCNL

Accordo di Rinnovo CCNL Apl 3 febbraio 2025 e Accordo 13 febbraio 2025
PRIMA SINTESI SU ALCUNI ISTITUTI

Novità somministrazione dal Collegato alla legge di Bilancio 2025 al rinnovo del CCNL

La procedura di ricollocazione , ex MOL , cambia denominazione, ma non solo.

Le parti hanno voluto dare la corretta definizione rispetto al CCNL del 2019 in quanto finalizzata alla ricollocazione del lavoratore assunto a tempo indeterminato.

La durata è pari a 180 gg , salvo per le donne in gravidanza, lavoratore in infortunio, disabili , procedura collettiva.

La procedura è attivabile da parte dell'Agenzia per il lavoro, utilizzando il sistema informativo di Forma.Temp., immediatamente dal giorno successivo la fine della missione della lavoratrice/lavoratore assunto a tempo indeterminato. Pertanto rispetto al CCNL del 2019 non si rende obbligatorio il periodo preventivo di disponibilità in articolo 32 , a totale carico della Agenzia.

Le Parti sono tenute ad incontrarsi per sottoscrivere l'Accordo entro i 90 giorni, al netto di eventuali sospensioni, successivi all'attivazione della procedura.

L'obbligo di cui al punto precedente può essere adempiuto sia in presenza che da remoto mediante l'utilizzo di strumenti di comunicazione digitale messi a disposizione dalle Parti o da Forma.Temp.

...



Novità somministrazione dal Collegato alla legge di Bilancio 2025 al rinnovo del CCNL

L’Agenzia per il Lavoro chiude la procedura nel caso di conclusione del periodo indennizzabile (180 giorni o diverso termine individuato) o nei casi di ricollocazione del lavoratore o cessazione del rapporto di lavoro.

Ove le attività di riqualificazione definite nell’Accordo non abbiano portato alla ricollocazione del lavoratore o dei lavoratori coinvolti, l’Agenzia al termine del periodo di procedura può procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro per giustificato motivo oggettivo comunicando il licenziamento individuale o plurimo.

La Agenzia , anche in caso di mancato incontro o di mancato accordo può procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro per giustificato motivo oggettivo al termine del periodo.

La procedura è attivabile dal 1.3.2025 , accordo del 13.2.2005.

Novità somministrazione dal Collegato alla legge di Bilancio 2025 al rinnovo del CCNL

Novità del Accordo è l'istituzione di un database di sistema della Bilateralità , **cd. Basket CV**, finalizzato ad ampliare le opportunità di ricollocazione dei lavoratori in procedura di ricollocazione individuale e collettiva. In pratica con il decorso massimo 120 giorni dall'attivazione della procedura, l'Agenzia per il Lavoro inserisce all'interno del Basket CV i dati, individuati dalla struttura di FormaTemp, dei lavoratori non ancora ricollocati. Tutte le Agenzie per il Lavoro possono quindi accedere al database e selezionare il profilo del lavoratore di loro interesse di altra Agenzia per il Lavoro per offrire proposte di lavoro, attraverso il gestionale di Forma.Temp, al fine di ricollocarlo.

Per ricollocazione si intende l'accettazione di un'offerta di una missione della durata complessiva superiore a 4 mesi comprensivi di proroghe. Nel caso di un'offerta di una missione di durata complessiva fino a 4 mesi il lavoratore può scegliere di chiedere un periodo di aspettativa ovvero di accedere, dimettendosi, ad un premio di ricollocazione. Il lavoratore, per poter essere ricollocato da altra Agenzia per il Lavoro e accedere all'incentivo, si deve contestualmente dimettere dalla Agenzia per il Lavoro originaria che ha attivato la procedura di ricollocazione. In caso di ricollocazione del lavoratore è previsto un "premio" erogato dalla Bilateralità (Ebitemp) corrispondente all'indennità di disponibilità residua che viene ripartita in parti uguali tra il lavoratore e l'Agenzia per il Lavoro che lo ricolloca



Novità somministrazione dal Collegato alla legge di Bilancio 2025 al rinnovo del CCNL

Per gestire e/o cercare di evitare interruzioni o mancati rinnovi plurimi di missioni di lavoratori a tempo indeterminato somministrati presso il medesimo utilizzatore, l'Accordo di rinnovo istituisce la **Procedura di Ricollocazione Plurima (PRP)**, attivabile anche in sede di esame congiunto per l'utilizzo degli ammortizzatori si settore.

La PRP è attivabile in caso di prevista interruzione e/o mancato rinnovo di missioni presso il medesimo utilizzatore di lavoratori somministrati, anche dipendenti di più Agenzie per il Lavoro, in numero pari o superiore a 30 nell'arco di 1 mese ovvero 20 su istanza della singola Agenzia per il Lavoro. Nel caso in cui l'interruzione e/o il mancato rinnovo delle missioni riguardi una sola Agenzia per il Lavoro questa è tenuta, dal momento in cui ne viene a conoscenza e comunque prima della messa in disponibilità dei lavoratori, ove possibile, ad informare le OO.SS. aziendali (ove presenti) o territoriali, per avviare la procedura. Diversamente, qualora l'interruzione e/o il mancato rinnovo delle missioni coinvolga più Agenzie per il Lavoro presso il medesimo utilizzatore, la procedura è attivata su istanza delle OO.SS. Il confronto si svolge in sede di contrattazione aziendale appena possibile e comunque non oltre i successivi 15 giorni lavorativi dalla comunicazione dell'attivazione.



Novità somministrazione dal Collegato alla legge di Bilancio 2025 al rinnovo del CCNL

Revisione clausola sociale.

Ritocco della c.d. clausola sociale che prevede , rispetto alla previsione del Contratto collettivo del 2019 che l'Apl uscente debba comunicare ,nel caso di rinvio o comunque di spostamento della data prevista di scadenza dell'appalto , e l'informazione alle Organizzazioni sindacali territoriali.

Revisione disciplina “periodo di prova”.

Le parti hanno inteso regolamentare il periodo di prova in atto nel vigente CCNL alla luce della novella del Collegato lavoro (L.203/2024) . Pertanto il nuovo periodo di prova è modificato come di seguito per i rapporti a tempo determinato:

“All'articolo 35, lettera A), comma 4, del CCNL 2019, in attuazione del dettato dell'articolo 13 della Legge n. 203/2024, le parole “1 giorno”, sono sostituite da “2 giorni”.

Novità somministrazione dal Collegato alla legge di Bilancio 2025 al rinnovo del CCNL

Revisione “offerta congrua”.

L’offerta di ricollocazione lavorativa da parte dell’Agenzia è considerata congrua quando: vi sia parità di livello e categoria legale dell’ultima missione svolta prima messa in disponibilità; il luogo di lavoro non disti più di 50 km dal domicilio della prima assegnazione ovvero, in alternativa, luogo di lavoro sia a distanza superiore a 50 km, purché inferiore o uguale alla distanza tra il domicilio e il luogo della prima assegnazione;

Nel caso in cui venga proposta al lavoratore una missione presso un utilizzatore che applica un Contratto Collettivo Nazionale diverso rispetto a quello applicato nell’ultima missione svolta prima della messa in disponibilità, la proposta è congrua tenendo conto congiuntamente dei seguenti parametri: a) stessa categoria legale; b) retribuzione non inferiore, per i primi 3 mesi di periodi di non assegnazione, al 15% dell’ultima retribuzione globale di fatto e, successivamente, non inferiore al 15% dell’ultima paga base annua da Contratto Collettivo Nazionale; c) luogo di lavoro distante non più di 50 km dal domicilio della prima assegnazione

Novità somministrazione dal Collegato alla legge di Bilancio 2025 al rinnovo del CCNL

Revisione MOG

Viene rivisitato il c.d. Monte ore garantito.

Non sarà possibile ricorrere al MOG per la durata di un mese, per effetto della soppressione della lettera B) dell'art. 51 del CCNL del 2019.

Il MOG potrà avere una durata minima di 4 mesi.

La nuova versione dell'ipotesi di rinnovo prevede quanto di seguito :

Possono essere stipulati contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato della durata minima di 4 mesi, nel rispetto del principio di parità di trattamento retributivo e secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore, garantendo al lavoratore una retribuzione minima pari al 35% su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice.

Una novità importante è rappresentata dalla possibilità di poter avviare con tale istituto anche lavoratori assunti a tempo indeterminato in missioni per MOG con il fine specifico di offrire continuità lavorativa.



Novità somministrazione dal Collegato alla legge di Bilancio 2025 al rinnovo del CCNL

Nell'ipotesi di Accordo il nuovo art. 51-bis prevede appunto:

“...Nella finalità di favorire la ricollocazione di lavoratori assunti a tempo indeterminato da parte dell'Agenzia, le Parti intendono estendere l'ambito di applicazione dell'istituto disciplinato all'art. 51 punto C che precede, anche ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che si trovino in disponibilità ai sensi dell'art. 32 oppure in PDR ai sensi dell'art. 25 o in PRP ai sensi dell'art. 25-ter, nelle modalità di seguito riportate.

2. I lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia che si trovino ai sensi del presente contratto collettivo in disponibilità ai sensi dell'art. 32 o inseriti nella procedura PDR prevista dall'art. 25 o in PRP prevista dall'art. 25-ter possono essere inviati in missione in esecuzione di contratti di somministrazione con monte ore garantito (MOG) della durata minima di 4 mesi, nel rispetto del principio di parità di trattamento retributivo e secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore, garantendo ai lavoratori una retribuzione minima pari al 50% su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice...”



Novità somministrazione dal Collegato alla legge di Bilancio 2025 al rinnovo del CCNL

Incremento della Indennità di disponibilità (già “Disponibilità” di cui all’art. 32 del CCNL 2019)

La nuova disciplina relativa alla indennità di disponibilità di cui all’art. 33 dell’Ipotesi di Accordo si applica ai lavoratori non in missione a decorrere dal 1° marzo 2025, sino al termine del periodo di disponibilità e/o sino a quando non sia attivata la procedura di ricollocazione.

L’incremento della indennità di cui al medesimo art. 33 dell’Ipotesi di Accordo si applica anche ai lavoratori in disponibilità dalla data del 3 febbraio 2025, sino al termine del periodo di disponibilità

e/o sino a quando non sia attivata la procedura di ricollocazione....



Novità somministrazione dal Collegato alla legge di Bilancio 2025 al rinnovo del CCNL

Indennità di disponibilità nuovi importi.

Le indennità di disponibilità ai sensi degli artt. 25 e 32 del CCNL per aggiornamento inflattivo subiscono le seguenti variazioni incrementali:

- per art. 25 prima dell'accordo del 3.2.2015 1.000,00 euro lordi mensili per full time e dopo accordo **1.150,00** euro lordi mensili per full time .
- Per art. 32 prima dell'accordo del 3.2.2015 800,00 euro lordi mensili per full time e dopo accordo **1.000,00** euro lordi mensili per full time .

Novità somministrazione dal Collegato alla legge di Bilancio 2025 al rinnovo del CCNL

Welfare sanitario

Con altro separato Accordo le parti hanno inteso potenziare il welfare sanitario di settore per migliorare significativamente il benessere ed il coinvolgimento dei lavoratori somministrati con lo scopo precipuo di offrire strumenti per le Agenzie per le politiche di reclutamento, retention e fidelizzazione , qualificando ancora di più la somministrazione di lavoro come la forme di flessibilità contrattata più evoluta in termini di tutele.

Con altro separato accordo applicativo da stipulare entro 4 mesi dalla firma dell' accordo le Parti definiranno i criteri applicativi dell'intesa.



Novità somministrazione dal Collegato alla legge di Bilancio 2025 al rinnovo del CCNL

Fondo di solidarietà (art. 27 D.lgvo 148/2015 , s.m.i.).

Con un separato Accordo in pari data tra le parti firmatarie viene stabilito che l'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento del Fondo di Solidarietà Bilaterale per la Somministrazione di Lavoro (FSBS) sarà la seguente:

Aliquota contributiva Ripartizione dell'aliquota contributiva

0,60% delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali dei lavoratori a tempo determinato e indeterminato anche in apprendistato, esclusi i dirigenti. 0,45% a carico del datore di lavoro e 0,15% a carico del lavoratore

L'aliquota contributiva è dovuta al netto della contribuzione obbligatoria di cui all'art. 12 del D. Lgs. n. 276/2003 versata al Fondo FomaTemp (4,00%).

La decorrenza di tali misura è fissata al 1.3.2025.

