

Data Stampa 4811 Data Stampa 4811

Data Stampa 4811 Data Stampa 4811

Assolavoro Staff leasing, otto su 10 vengono assunti

Giorgio Pogliotti — a pag. 22

Staff leasing, dopo la cessazione l'80 % diventa dipendente

Assolavoro. In attesa del pronunciamento della Corte europea sulla legittimità dello strumento, i somministrati con contratto a tempo indeterminato hanno superato i 148 mila, un terzo del totale

Felsa Cisl: «Dichiarazione di illegittimità porta al caos occupazionale, con rischio di perdita del posto per il lavoratore»

Baroni: «Nel contratto dei metalmeccanici l'istituto è stato valorizzato, rafforzando la contrattazione»

Giorgio Pogliotti

Sullo staff leasing si attende il pronunciamento della Corte di Giustizia Europea, chiamata ad esprimersi sulla legittimità di questo strumento, su istanza di diversi Tribunali (Reggio Emilia, Milano e Modena).

Si tratta di una decisione che potrà avere ripercussioni su un'ampia platea di lavoratori, considerando che i somministrati con contratto di lavoro a tempo indeterminato sono stati oltre 148 mila nel 2025 - pari al 31,8% del totale dei somministrati - tra loro, i lavoratori in staff leasing rappresentano l'85,4% come media mensile 2025, pari a 127 mila unità secondo i dati di Assolavoro che stima il monte retributivo in 2,017 miliardi di euro (oltre il 54% dell'intero monte retributivo di tutta la somministrazione). Sull'esigenza di migliorare e non cancellare questo istituto c'è convergenza tra Assolavoro e Felsa Cisl che ha avanzato delle proposte per arricchire lo strumento di ulteriori tutele anche per mitigare potenziali usi impropri.

«La Cisl ha sempre considerato la somministrazione uno strumento contrattuale in grado di coniugare le richieste di flessibilità delle aziende con le esigenze di tutela e sicurezza dei lavoratori - spiega il segretario generale della Felsa Cisl, Daniel Zanda -. Una dichiarazione di illegittimità rischia di generare un caos occupazionale: i lavoratori in missione potrebbero perdere il posto in conseguenza della scelta delle aziende di cessare le missioni per evitare contenziosi o sanzioni».

Dal canto suo il presidente di Assolavoro, Francesco Baroni fa notare che «un importante contratto nazionale

come quello dei metalmeccanici firmato alla fine di novembre, hadi fatto, ratificato il valore dell'istituto, riaffermando il valore della contrattazione come strumento di perfezionamento di importanti istituti come lo staff-leasing che va difeso come un "unicum" a livello nazionale». Il riferimento è al Ccnl 2026-2028 che interessa oltre 1,5 milioni di metalmeccanici firmato da Federmecanica e Assistal con Fiom, Fim e Uilm che dopo 48 mesi (anche non consecutivi) di missione presso la stessa azienda utilizzatrice, prevede che il lavoratore in staff leasing acquisisca il diritto all'assunzione diretta a tempo indeterminato presso l'azienda, con mansioni di pari livello. Baron si tòlinea il «confronto con le parti sociali che hanno contribuito a rafforzare il sistema delle tutele verso i lavoratori in staff-leasing» nel Ccnl di settore firmato lo scorso 21 luglio, ma anche «i livelli di reinserimento lavorativo più elevati rispetto agli occupati che cessano il lavoro da un contratto a tempo indeterminato standard». Dalla politica, il presidente della commissione Lavoro della Camera, Walter Rizzetto, ha espresso la disponibilità a presentare una proposta sul tema, accogliendole indicazioni che arrivano dalle parti.

Stabilità e occupabilità

Secondo uno studio dell'Università degli Studi Roma Tre, dopo 90 giorni dalla cessazione continua a lavorare alle dipendenze l'81,8% dei somministrati cessati, per lo staff leasing l'85,3% prosegue un'attività lavorativa come dipendente. Oltre la metà (54,7%) dei lavoratori che cessano lo staff leasing ottiene dopo 90 giorni un contratto a tempo indeterminato standard, a questo dato va poi aggiunta quella quota di

ex occupati in staff leasing che continua a tempo indeterminato nella somministrazione pari al 4,2%. Della parte restante approda ad un contratto a termine "standard" (13,7%) o resta nella somministrazione con un contratto a termine (7,4%). Quanto ai contratti a tempo indeterminato "tradizionali", il 32,3% dei cessati prosegue con un nuovo contratto a tempo indeterminato standard. La restante quota di cessati ottiene un lavoro a termine tradizionale (22,6%), o un contratto a termine in somministrazione (2,5%).

Le proposte della Felsa Cisl

La Felsa Cisl propone anzitutto un congruo periodo di preavviso di cessazione della missione, progressivo in base alla sua durata, con indennizzo in caso di inadempimento, per consentire al lavoratore di attivarsi per nuove opportunità. Si punta, inoltre, alla valorizzazione economica dell'accrescimento professionale del lavoratore e assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia e impiegato a lungo presso un utilizzatore, che matura competenze, con un'indennità di fine missione dopo un certo periodo o l'introduzione di una voce retributiva anche mutualistica, che premi anzianità e professionalità acquisite. La Felsa propone anche il diritto di precedenza per lavora-



tori con lunga anzianità di missione, la certificazione delle competenze come diritto soggettivo, al pari della formazione, affidando alla bilateralità un ruolo decisivo nel garantirne portabilità e spendibilità. L'istituzione di meccanismi consultivi nelle aziende utilizzatrici per verificare se permangono le condizioni di temporaneità che giustificano la presenza della somministrazione, insieme al divieto di cessazione della missione in situazioni di fragilità (malattia, infortunio o gravidanza), il rafforzamento della procedura di ricollocazione e delle tutele sindacali completano le proposte.

Le novità dell'ultimo Ccnl

Dar ricordare che i lavoratori in staff leasing godono ope legis dei medesimi diritti economici e normativi dei lavoratori assunti dall'utilizzatore. Ai lavoratori in staff leasing, come per tutti i lavoratori somministrati, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività dell'impresa utilizzatrice viene riconosciuto dal Fondo un assegno pari all'importo della cassa integrazione. La formazione e la promozione della ri-

qualificazione è affidata al Fondo bilaterale FormaTemp, alimentato dal 4% di contribuzione. In base all'ultimo Ccnl sottoscritto da Assolavoro, Nidil Cgil, Felsa Cisle UilTemp in caso di cessazione della missione a tempo indeterminato, in attesa di essere rinviato in missione, il lavoratore percepisce l'indennità di disponibilità di mille euro mensili. L'Agenzia deve adoperarsi perché al lavoratore sia garantita la conservazione e, ove possibile, l'incremento delle competenze per favorirne la ricollocazione. Con i sindacati è previsto un accordo di riqualificazione professionale di durata minima di sei mesi, il lavoratore percepisce un'indennità maggiorata di almeno 1.150 euro al mese; decorsi massimo 120 giorni dall'attivazione della procedura, l'Agenzia inserisce i dati dei lavoratori non ricollocati in un database di sistema della bilateralità (Basket CV), accessibile a tutte le Agenzie per ampliare le opportunità di ricollocazione con occasioni di lavoro "congrue" rispetto all'ultima missione.

Nei primi 10 mesi del 2025 il numero medio mensile di occupati in somministrazione è stato di 472 mila unità, in lieve calo rispetto allo stesso periodo del 2024 (6 mila occupati in meno). Gli occupati con contratto a tempo determinato dopo un calo continuo osservato nei primi 8 mesi del 2025 (che ha fatto seguito ad altri 29 mesi di calo ininterrotto), a settembre 2025 hanno smesso di diminuire e ad ottobre sono cresciuti del +1,7% su base tendenziale. Opposta la dinamica della componente a tempo indeterminato che a settembre 2025 ha registrato, per la prima volta da agosto 2017, un calo tendenziale nel numero di occupati, portando a ottobre l'incidenza sul totale al 29,7% (32,8% nel primo bimestre).

Il monte retributivo totale dei primi 10 mesi del 2025, nonostante il calo del numero di occupati, è cresciuto del +1%, a conferma, spiega Assolavoro «della tendenza ad una ricomposizione della forza lavoro verso un maggiore utilizzo di profili più qualificati, con livelli retributivi medi più elevati».

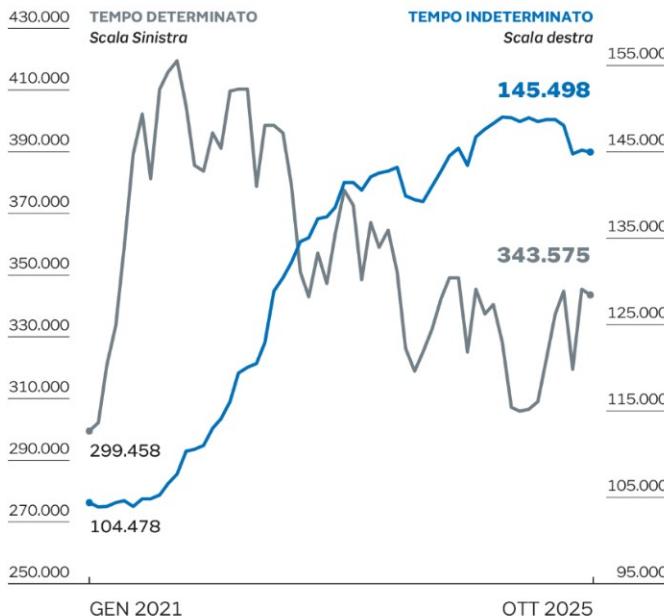
© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'andamento del 2025

La crescita del lavoro in somministrazione a tempo indeterminato

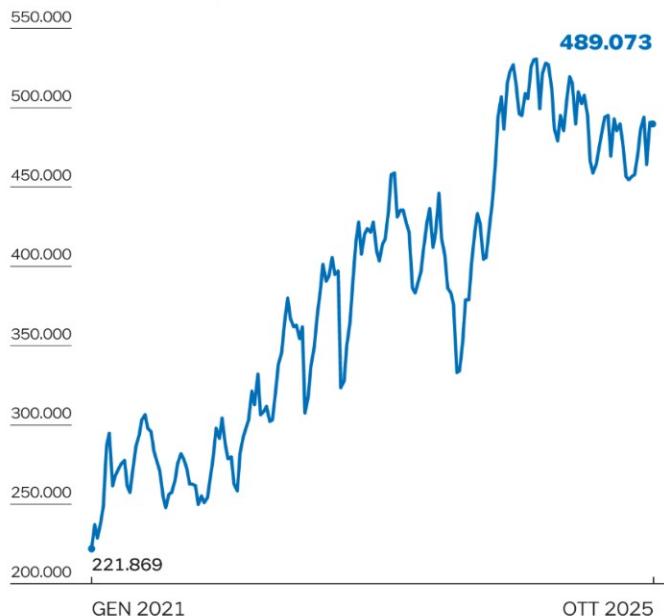
I LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO

Serie storica dal 2021 al 2025



I SOMMINISTRATI TOTALI

Dati mensili non destagionalizzati



Fonte: Assolavoro Datalab