



LA FLESSIBILITA' NEL CCNL LOGISTICA, TRASPORTO MERCİ E SPEDIZIONE

Milano, 30 Settembre 2025

I Relatori



Alessandro Dicesare

Consulente del Lavoro Alsea Service srl



Laura Potì

Responsabile Relazioni Industriali ALSEA

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

REGOLA GENERALE

DURATA

- L'assunzione di un Lavoratore con un contratto a tempo determinato è consentito con l'apposizione di un termine e svincolata da ogni causale riferita all'oggettività tecnico-organizzativa per una durata **non superiore a 12 mesi**.
- È comunque consentito stipulare contratti di lavoro a termine **fino a 24 mesi**, ma esclusivamente in presenza di almeno una delle **causali** espressamente individuate dalla norma

CAUSALI

- nei casi previsti dai contratti collettivi 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;
- in assenza delle previsioni dei contratti collettivi applicati in azienda, originariamente fino al 30 aprile 2024, termine poi prorogato al 31 dicembre 2024 e in seguito prorogato al 31 dicembre 2025 e poi fino al 31 dicembre 2026 per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- in sostituzione di altri lavoratori.

FORMA SCRITTA

- In ogni caso, l'**apposizione del termine** è priva di effetto se non risulta direttamente da **atto scritto**.
- La forma scritta non è richiesta se la durata del rapporto di lavoro non supera i 12 giorni.
- La **pattuizione del termine** e la stesura del relativo **atto scritto**, devono essere **contestuali** o **anteriori** all'**inizio della prestazione lavorativa**, e una copia dell'atto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

DURATA

- **Se il rapporto di lavoro ha superato il limite dei 24 mesi**, con un unico contratto o attraverso la successione di più contratti a termine, il rapporto si **trasforma a tempo indeterminato** dalla data del superamento del limite.
- Il rapporto di lavoro dovrà considerarsi a tempo indeterminato sia nel caso in cui il contratto a termine sia durato complessivamente più di 24 mesi, anche per la successione di più contratti a termine, sia sia stato trapiantato per somministrazione di lavoro a tempo determinato, svolti fra gli stessi soggetti, per mansioni di pari livello e categoria legale.

PROROGHE E RINNOVI

- Con riferimento ai **rinnovi**, il contratto a tempo determinato può essere rinnovato esclusivamente in ragione della sussistenza di una delle **causali prevista della norma**
- Quanto invece alle **proroghe** la stessa norma stabilisce che il contratto a termine può essere prorogato liberamente – quanto all'assenza di causale giustificativa, ma nei limiti delle quattro volte **nei primi 12 mesi** di durata del vincolo contrattuale. **Superato il dodicesimo mese**, invece, anche le proroghe sono condizionate alla presenza di una delle causali
- Non si deve considerare proroga l'ipotesi dello **slittamento**

INTERVALLI TEMPORALI

- Il datore di lavoro può procedere al **rinnovo** di un contratto a termine decorso un **intervallo minimo** prestabilito a seconda che il contratto abbia durata inferiore o superiore a 6 mesi.
- a **10 giorni** dalla scadenza del contratto a termine di durata fino a 6 mesi e a **20 giorni** dalla scadenza del contratto di durata superiore ai 6 mesi. Il superamento dei richiamati limiti temporali porta alla trasformazione del secondo contratto a tempo indeterminato, fermo restando, altresì, che in caso di due assunzioni “successive” a termine, senza soluzione di continuità, il rapporto di lavoro è ritenuto dal suo insorgere a tempo indeterminato.

LIMITI QUANTITATIVI

- il limite quantitativo al numero dei contratti a termine che possono essere stipulati, è fissato al 20% del numero dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione
- La norma specifica, inoltre, che i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti possono comunque stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato: in ogni caso, chi occupa da 0 a 5 dipendenti può sempre stipulare un contratto a termine, salvo che la contrattazione collettiva preveda margini più ampi di assunzioni a tempo determinato.

DIVIETI

- **a)** sostituzione di lavoratori che esercitano il **diritto di sciopero**;
- **b)** presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi**;
- **c)** presso unità produttive nelle quali sia operante una **sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario**,
- **d)** da parte delle imprese **che non hanno effettuato la valutazione dei rischi** ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 (prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro).

in caso di **violazione dei divieti** il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

PATTO DI PROVA

salvo disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi, la **durata del periodo di prova** in un contratto a tempo determinato è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario dall'inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso il periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a 15 giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a 6 mesi, e a 30 giorni, per quelli aventi durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi.

DIRITTO DI PRECEDENZA

Il lavoratore già titolare di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, che ha prestato complessivamente una attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha il diritto di precedenza nelle **assunzioni a tempo indeterminato** che vengono effettuate dal datore di lavoro nei **successivi 12 mesi**, limitatamente alle mansioni già svolte dal lavoratore medesimo nei rapporti a termine

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

ART 55 CCNL LOGISTICA TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONI

CAUSALI

- a. per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- b. commesse improvvise e/o importanti con consegne in tempi ristretti;
- c. manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco di sede, uffici, magazzini, ecc.;
- d. incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse, progetti straordinari o sperimentali;
- e. esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni di verse da quelle normalmente impiegate;
- f. assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
- g. esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- h. necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- i. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
- j. fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, ai sensi del comma 2, lett. a) dell'[art. 23, D.Lgs. n. 81/2015](#) per un periodo non superiore a 18 mesi;
- k. sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:
 - infortunio sul lavoro;
 - aspettativa;
 - sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18 gennaio 1992, n. 16 e successive modificazioni;
 - astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del [D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#)

LIMITI E DURATA

- Il contratto collettivo pone un limite del 41% sul totale dei tempi indeterminati.
- La durata massima resta di 36 mesi, con la possibilità di un ulteriore contratto di 8 mesi stipulato in sede assistita presso l'Ispettorato del Lavoro.
- La durata minima dei contratti a termine è di sei settimane

DIVIETI

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato,
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del T.U. n. 81/2008 e successive modificazioni.

INTERVALLI TEMPORALI

- nel caso di rinnovo del contratto l'intervallo di tempo per la riassunzione a termine del lavoratore è fissato in 10 giorni in caso di contratto di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni nel caso di contratto di durata superiore a 6 mesi. Qualora la riassunzione avvenga prima dei suddetti termini il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
- Nel caso di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

DIRITTO DI PRECEDENZA

si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti, per iscritto, in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

REGOLA GENERALE

SOGGETTI DELLA SOMMINISTRAZIONE

La somministrazione coinvolge tre posizioni giuridiche soggettive:

- **impresa utilizzatrice** -
- **agenzia di somministrazione** -;
- **prestatore di lavoro somministrato** -

DIVIETI

- a)** per la sostituzione di lavoratori che **esercitano il diritto di sciopero**;
- b)** presso **unità produttive** nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi**;
- c)** presso unità produttive nelle quali sono operanti una **sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario** in regime di Cassa integrazione guadagni;
- d)** da parte dei datori di lavoro che **non hanno effettuato la valutazione dei rischi**.

SOMMINISTRAZIONE TEMPO DETERMINATO

- Questa forma di somministrazione è pienamente **acausale** e non necessita di riferimenti a specifiche causali giustificative.
- Riguardo alla fissazione di **limiti** predefiniti per l'**utilizzo** della **somministrazione a termine** dispone che, fatta salva una differente previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore (nazionali, territoriali o aziendali) il numero complessivo dei lavoratori assunti con contratto a termine o con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato **non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio** dell'anno di stipulazione dei relativi contratti.
- L'utilizzatore che si trovi ad aver **superato il contingente legale** senza contrattazione collettiva con limite più ampio a copertura, non potrà «effettuare nuove assunzioni né proroghe per i rapporti in corso» finché non sia rientrato entro i nuovi limiti previsti dalla legge.

SOMMINISTRAZIONE TEMPO INDETERMINATO

Si tratta del contratto stipulato fra un datore di lavoro (utilizzatore) e una Agenzia (per il lavoro) di somministrazione, generalista o specialista (sezione I o II dell'Albo nazionale), senza più lo specifico requisito del rispetto di un ambito di operatività.

FORMA E CONTENUTO DEL CONTRATTO

- Il contratto, deve essere stipulato in **forma scritta**, a pena di nullità

Contenuto minimo

- gli **estremi dell'autorizzazione** rilasciata al somministratore;
- il **numero dei lavoratori** coinvolti dalla somministrazione;
- l'**espressa indicazione dei rischi** per la salute e la sicurezza dei lavoratori e le misure di prevenzione (individuali e collettive) adottate;
- la **data di inizio e la durata** della somministrazione di lavoro;
- le **mansioni** alle quali saranno adibiti i lavoratori somministrati e loro inquadramento contrattuale;
- il **luogo** di svolgimento, la distribuzione dell'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo per le prestazioni lavorative dei lavoratori somministrati

DISTRIBUZIONE DEI POTERI DATORIALI

- Il **potere direttivo** e quello **organizzativo** sono posti direttamente in capo all'**utilizzatore**
- il **potere disciplinare** spetta esclusivamente al **somministratore**,

DURATA

La **durata massima** consentita per il contratto a termine fra Agenzia e lavoratore somministrato è pari a **24 mesi**, e riguarda sia il contratto a tempo determinato acausale dei primi 12 mesi, sia i contratti inizialmente più brevi che, a seguito di rinnovi e proroghe, superano i 12 mesi di durata complessiva. La norma prevede che il rapporto di lavoro deve considerarsi a tempo indeterminato nel caso in cui il contratto a termine sia durato complessivamente più di 24 mesi.

LAVORO SOMMINISTRATO

ART 58 CCNL LOGISTICA TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONI

DURATA

La durata massima del contratto di somministrazione è di 18 mesi ed è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 36 mesi incluso il primo contratto

CAUSALI

- attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate;
- sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto

DIVIETI

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del T.U. n. 81/2008 e successive modificazioni.

COMUNICAZIONE

- il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi;
- ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce il mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
- La procedura di cui al comma precedente deve essere attivata anche nel caso di somministrazione e distacco transazionale europeo, effettuato ai sensi della direttiva CE 96/71, recepita in Italia con [D.LGVO 136/2016](#)

LIMITI

I prestatori di lavoro somministrato non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 15% per il personale viaggiante e del 41% per quello non viaggiante dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a n. 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.



Grazie!
