



CCNL lavoratori in somministrazione rinnovato: ecco tutti gli aumenti e le novità



Ecco tutti gli aumenti e le novità previste dal CCNL lavoratori in somministrazione rinnovato a Luglio 2025. Cosa cambia e cosa spetta

25 Luglio 2025, 11:30

È stato firmato a Roma il 21 Luglio 2025 il testo definitivo del **Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per i lavoratori in somministrazione**.

Il contratto interessa i lavoratori e le lavoratrici dipendenti delle Agenzie per il Lavoro, impiegati presso aziende terze utilizzatrici, e **prevede importanti novità** per questa categoria, come **l'aumento delle indennità e maggiori tutele individuali**.

In questo articolo vi spieghiamo **quali sono le novità, gli aumenti in arrivo** e cosa cambia per i lavoratori in somministrazione.

FIRMATO IL CCNL PER I LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE

Dopo l'ipotesi di accordo siglata il 3 febbraio 2025 da **Felsa Cisl, Nidil Cgil e UiTemp** con le associazioni datoriali **Assolavoro e Assosomm**, e l'approvazione definitiva da parte dell'attivo unitario dei delegati e delegate lo scorso 18 marzo, si è giunti il 21 Luglio 2025 alla formalizzazione del sesto **rinnovo del CCNL per i lavoratori in somministrazione**.

Tra **le novità e le nuove tutele** previste, vi sono:

- **l'aumento delle indennità** di disponibilità e delle prestazioni erogate dalla bilateralità;
- **il preavviso obbligatorio** sulle proroghe e il rafforzamento della clausola sociale per i cambi appalto;
- **più tutele individuali** per maternità, malattie gravi, migranti, donne e vittime di violenza;
- **il rafforzamento del diritto mirato alla formazione**;
- **l'introduzione della contrattazione di secondo livello** tra sindacati e Agenzie per il Lavoro;
- **l'avvio della Procedura di Ricollocazione Plurima (Prp)**.

Vediamo nel dettaglio tutti i punti, quello che è stato deciso e cosa cambia.

1) **GLI AUMENTI**

Tra le conquiste economiche più rilevanti del nuovo CCNL spiccano:



- **gli aumenti superiori al 15%** su indennità e istituti economici affidati alla contrattazione collettiva, come l'indennità di disponibilità, un compenso economico che viene corrisposto ai lavoratori in somministrazione assunti a **tempo indeterminato** (anche detti "staff leasing" o "a tempo indeterminato in missione") nei periodi in cui non sono effettivamente impiegati presso un'azienda utilizzatrice (quindi tra una missione e l'altra). In questi periodi, il lavoratore rimane a disposizione dell'Agenzia per il Lavoro;
- **l'incremento del 20% sulle prestazioni erogate dalla bilateralità** (enti paritetici di settore), con particolare attenzione alla salute e all'introduzione di una nuova assicurazione sanitaria specifica per i lavoratori in somministrazione. Nel settore della somministrazione, la bilateralità è un sistema di welfare contrattuale gestito da enti paritetici, cioè costituiti e finanziati congiuntamente dalle organizzazioni sindacali (Felsa Cisl, Nidil Cgil, UilTemp) e dalle associazioni datoriali (Assolavoro, **Assosomm**). I due enti bilaterali principali nel settore della somministrazione sono **Ebitemp** (Ente Bilaterale Nazionale per il Lavoro Temporaneo) e **FormaTemp** (Fondo per la Formazione e l'Integrazione al Reddito).

2) PREAVVISO PROROGHE E CLAUSOLA SOCIALE

Il contratto introduce anche importanti innovazioni normative riguardo il **preavviso obbligatorio di 3 giorni** per la proroga dei contratti a termine oltre i 6 mesi. Se non rispettato, il lavoratore avrà diritto a un **indennizzo**.

Inoltre, è previsto un rafforzamento e razionalizzazione della clausola sociale per i cambi appalto, a tutela della continuità occupazionale e salariale. La **clausola sociale per i cambi appalto** è uno strumento contrattuale che serve a **tutelare i lavoratori quando un appalto viene assegnato a una nuova azienda** (ad esempio nei servizi di pulizia, vigilanza, logistica, ecc.), evitando che perdano il lavoro o subiscano peggioramenti nelle condizioni economiche.

Con il **nuovo CCNL dei lavoratori in somministrazione**, questa clausola viene resa più vincolante, prevedendo un aggiornamento della normativa per renderla **più chiara e applicabile** e evitare abusi o elusioni da parte delle aziende.

3) TUTELE INDIVIDUALI

Particolare attenzione è stata dedicata al rafforzamento delle tutele individuali, in particolare a:

- **tutela della maternità**, sia nei contratti a tempo determinato che a tempo indeterminato;
- **supporto per malattie ingravescenti** e misure di protezione per persone migranti;
- **contrasto alle molestie** nei luoghi di lavoro;
- **sostegno economico specifico per le donne vittime di violenza**.

4) FORMAZIONE

Uno degli assi strategici del rinnovo è la formazione. Il nuovo CCNL introduce infatti le modalità di formazione **a distanza (FAD)** con indennità di frequenza e la **formazione continua** di alta specializzazione.

In un mondo del lavoro sempre più fluido e in evoluzione, l'accesso alla formazione qualificata rappresenta uno strumento essenziale per la ricollocazione, la crescita professionale e la stabilità occupazionale.

5) CONTRATTAZIONE SECONDO LIVELLO

Il contratto prevede anche **l'introduzione della contrattazione di secondo livello** tra sindacati e Agenzie per il Lavoro, con lo scopo di affrontare problematiche specifiche nei singoli contesti aziendali.

Quindi, oltre al CCNL nazionale (che stabilisce le regole generali e i minimi per tutto il settore), sarà possibile negoziare **accordi specifici a livello aziendale o territoriale**



direttamente tra le singole Agenzie per il Lavoro e le rappresentanze sindacali.

Inoltre, sono stati consolidati i **percorsi di gestione delle relazioni sindacali** decentrate, che ora potranno agire direttamente sui siti produttivi per monitorare il rispetto della parità di trattamento e delle condizioni di lavoro.

6) NUOVA PROCEDURA PER LA RICOLLOCAZIONE

Tra le principali innovazioni figura la **Procedura di Ricollocazione Plurima (PRP)**, pensata per gestire le fuoriuscite collettive dalle aziende utilizzatrici, disincentivare le interruzioni di massa dei contratti ed stendere maggiore protezione ai somministrati, finora spesso esclusi dai normali percorsi di salvaguardia destinati ai dipendenti diretti.

Quando **più lavoratori in somministrazione vengono “lasciati a casa” contemporaneamente** da un'azienda utilizzatrice (ad esempio perché l'azienda riduce il personale, cambia appalto o termina un progetto), la PRP attiva **un meccanismo di intervento e protezione collettivo** che serve a **trovare soluzioni** condivise tra sindacati, agenzie per il lavoro e aziende utilizzatrici e **favorire la ricollocazione dei lavoratori coinvolti**, cioè aiutarli a trovare un nuovo impiego nel più breve tempo possibile.

TESTO CCNL LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE

Per approfondire nel dettaglio, mettiamo a vostra disposizione il testo integrale (Pdf 14,6 MB) del CCNL per i lavoratori in somministrazione **firmato il 24 Luglio 2025**.

GUIDA AL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Vi consigliamo la guida al contratto di somministrazione, aggiornata al 2025, che spiega cosa dice la normativa, come funziona e quando e in che limiti è possibile procedere con le assunzioni.

ALTRI APPROFONDIMENTI E AGGIORNAMENTI

Potrebbero interessarvi altre forme di contratto, come il contratto a chiamata o intermittente, oppure ancora l'apprendistato, un contratto pensato per la formazione dei giovani.

Vi invitiamo a consultare anche il nostro approfondimento sull'apprendistato di primo livello. Poi c'è il focus sull'apprendistato professionalizzante e la guida sull'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Per scoprire altre utili guide sul mondo del lavoro vi invitiamo a visitare questa pagina.

Se volete restare sempre aggiornati vi invitiamo ad iscriverci alla nostra newsletter gratuita, al nostro canale Whatsapp e al canale Telegram.

Potete anche seguire il canale TikTok @ticonsigliounlavoro e l'account Instagram.

Seguiteci inoltre su Google News cliccando sul bottone “seguì” presente in alto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA.

Tutti gli annunci di lavoro pubblicati sono rivolti indistintamente a candidati di entrambi i sessi, nel pieno rispetto della Legge 903/1977.

Per restare aggiornato iscriviti alla nostra newsletter gratuita

e al nostro
Canale Telegram

. Seguici su
Google News

cliccando in alto su "seguì".

