

**La Corte di Giustizia incombe sullo *staff leasing*.  
Fra temporaneità della missione e tutela del lavoratore somministrato,  
quale il campo di applicazione della direttiva 2008/104/CE?\***

di *Federico Avanzi*

*consulente del lavoro*

Dopo aver fatto cenno all'evoluzione normativa del contratto di somministrazione in Italia, il contributo si concentra sull'istituto dello *staff leasing*, evidenziando il posizionamento della giurisprudenza nazionale, con particolare riferimento alle tre ordinanze di rinvio pregiudiziale, tentando poi di ipotizzare, in luce del diritto europeo, la possibile "risposta" della Corte di Giustizia

### **1. La somministrazione, in Italia e nell'Unione europea**

Vista dalla prospettiva italiana, pregna, come noto, di una tralozia diffidenza verso la "mediazione privata" nei rapporti di lavoro<sup>1</sup>, non stupisce affatto che un istituto come quello della somministrazione di personale, il quale scardina i principi storici<sup>2</sup> dell'imputazione "diretta" del rapporto e della stabilità occupazionale - presso uno stesso soggetto - a tutela del lavoratore, sia poi finito al centro di animato discernimento, vuoi per il susseguirsi di interventi legislativi regolanti la materia a livello nazionale, vuoi per le coordinate interpretative, più di recente emerse, ma di fonte sovranazionale.

Infatti, ampliando lo sguardo, il punto di massima tensione, che pare oggi raggiunto con i tre rinvii pregiudiziali vertenti sullo *staff leasing*<sup>3</sup>, può fundamentalmente imputarsi al "confligente" incontro di due inverse traiettorie: da una parte, un'evoluzione normativa interna che se, in principio, poneva espressi limiti al ricorso della fattispecie lecitamente interpositiva<sup>4</sup>, ha poi finito col liberalizzare il negozio "triangolare", previo solo rispetto di un adattabile<sup>5</sup> contingentamento<sup>6</sup>; dall'altra, in direzione contraria, una stretta interpretativa della Corte di Giustizia su quello che si è considerato «il frutto più maturo del dibattito sulla "flessicurezza"»<sup>7</sup>, cioè la direttiva 2008/104/CE, ricavando da quest'ultima, pur in assenza di tipizzati vincoli<sup>8</sup>, un principio per il quale «il rapporto di lavoro con un'impresa utilizzatrice [ha], per sua natura, carattere temporaneo»<sup>9</sup>.

---

\*Il testo riproduce, con opportuni adeguamenti, l'intervento al seminario *LAVORO E DIRITTI NEL SISTEMA EUROPEO - Lo stato dell'arte*, organizzato da Labour Law Community e Conversazioni sul Lavoro del Convento di San Cerbone, nelle giornate del 12 e 13 luglio 2025.

<sup>1</sup> A proposito del collocamento pubblico, la Corte Costituzionale ebbe a dire che la *ratio* di sostanziale esclusività doveva rinvenirsi, fra le altre, nella «necessità di evitare l'esercizio della mediazione privata ed il danno che ne subirebbero i lavoratori inevitabilmente assoggettati a un indebito sfruttamento». C. cost. 28 novembre 1986, n. 248.

<sup>2</sup> Come rilevato nell'ordinanza di rinvio pregiudiziale di Tribunale di Milano, del 14 gennaio 2025.

<sup>3</sup> In ordine cronologico, Trib. Reggio Emilia 7 novembre 2024, Trib. Milano cit. e Trib. Modena 27 agosto 2025.

<sup>4</sup> V. in particolare art. 3 l. 24 giugno 1997, n. 196 e art. 20 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

<sup>5</sup> Mediante contrattazione collettiva, purché sottoscritta, ai sensi dell'art. 51 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, «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».

<sup>6</sup> V. i limiti quantitativi previsti dall'art. 31 d.lgs. 15 giugno 2015 cit., nella sua formulazione originaria ossia *ante* "decreto Dignità".

<sup>7</sup> Conclusioni Avv. Generale 9 dicembre 2021, Causa C-426/20, p. 36.

<sup>8</sup> Non ritenendo applicabili quelli invece previsti dalla direttiva 1999/70/CE, sul lavoro a tempo determinato. Cfr. C. Giust. 11 aprile 2013, Causa C-290/12.

<sup>9</sup> C. giust. 17 marzo 2022, Causa C-232/20, p. 34, che a sua volta rimanda a C. giust. 14 ottobre 2020, Causa C-681/18, p. 61.

Una regola della temporaneità che, dopo non poche tribolazioni, solo in parte può dirsi acquisita dal nostro ordinamento<sup>10</sup> e solamente con riguardo alla somministrazione a termine.

Per vero, a livello giurisprudenziale, la Corte di Cassazione si è prodigata nel fornire un'interpretazione "conforme" della disciplina domestica, assumendo, sulla scorta delle sentenze *KG* e *Daimler*<sup>11</sup>, il carattere della temporaneità «quale requisito immanente e strutturale del lavoro tramite agenzia interinale»<sup>12</sup> e adoperando il combinato disposto degli artt. 1344 e 1418 c.c. per ammettere un vaglio giudiziale in grado di stabilire, *ex post*, anche vagliando rapporti formalmente legittimi<sup>13</sup> e ormai "decaduti"<sup>14</sup>, «se la reiterazione delle missioni del lavoratore presso l'impresa utilizzatrice abbia oltrepassato il limite di una durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea»<sup>15</sup>.

Un utilizzo della *frode alla legge* che se non ha del tutto convinto la dottrina, per mancanza di chiarezza su quale fosse, in concreto, la norma imperativa oggetto di elusione<sup>16</sup>, ha comunque trovato tendenziale stabilità in sede giurisdizionale, ritenendo peraltro la Cassazione nemmeno più necessario un nuovo riscontro chiarificatore, mediante rinvio pregiudiziale, dai giudici dell'Unione<sup>17</sup>.

Sul versante legislativo, invece, dopo un primo "freno" posto con l'art. 2 d.l. 12 luglio 2018, n. 87, con estensione della regolazione propria del contratto a termine, anche al rapporto istaurato fra somministrato e agenzia<sup>18</sup>, solo con l'art. 10 l. 13 dicembre 2024, n. 203 si è invece colmata la lacuna concernente i lavoratori assunti dal somministrato a tempo indeterminato e per i quali, come pure

<sup>10</sup> Così anche SALVAGNI, *Lo staff leasing e il requisito della temporaneità: la parola alla Corte di giustizia UE*, in *LG*, 2025, IV, 399-401.

<sup>11</sup> V. estremi in nota 9.

<sup>12</sup> Cass. 21 luglio 2022, n. 22861.

<sup>13</sup> Cioè rispettosi della scarna normativa che, prima dei più severi vincoli introdotti dal decreto Dignità, regolava la materia. Cfr. PELUSO, *Somministrazione: la reiterazione dei contratti di somministrazione di manodopera è sempre possibile e non incontra limiti di legge*, in [www.generazionevincente.it](http://www.generazionevincente.it), 15 maggio 2015.

<sup>14</sup> Superando la questione della decadenza di cui all'art. 32, comma 4, lett. d) l. 4 novembre 2010, n. 183, formalmente ostativa all'impugnazione dei contratti più remoti, affermando che «Ciò non impedisce che la vicenda contrattuale insuscettibile di poter costituire fonte di azione diretta nei confronti dell'utilizzatore per la intervenuta decadenza possa, invece, rilevare fattualmente ad altri fini: in particolare, come antecedente storico che entra a fare parte di una sequenza di rapporti e che può essere valutato, in via incidentale, dal giudice, al fine di verificare se la reiterazione delle missioni del lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice abbia oltrepassato il limite di una durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea, sì da realizzare una elusione degli obiettivi della Dir. n. 2008/104». Così, Cass. 21 luglio 2022 cit.

<sup>15</sup> *Ibidem*.

<sup>16</sup> Cfr. BIASI, *Frode alla legge contratti di lavoro "atipici"*, in *Labor*, 2022, V, 535-540, secondo il quale non potrebbe ritenersi tale l'art. 1 d.lgs. 15 giugno 2015 cit., rappresentando quest'ultima «una disposizione generale che funge da criterio-guida per il legislatore e non da precetto vincolante per i privati». Ma anche SANLORENZO, *Le clausole decettive nei contratti individuali di lavoro: patto di stabilità, patto di ricostituzione del rapporto di lavoro, patto di prolungamento del preavviso. La somministrazione e la frode alla legge*, in [www.questionegiustizia.it](http://www.questionegiustizia.it), 14 maggio 2025, ad avviso della quale «il contratto non "costituisce il mezzo per eludere l'applicazione di una norma imperativa", ma contiene in sé la violazione della norma imperativa, violazione ricavabile dall'accertamento incidentale del pregresso ricorso a contratti di somministrazione a tempo determinato presso lo stesso utilizzatore. In definitiva, può dirsi che il ricorso nei termini di cui sopra al contratto di somministrazione, non è avvenuto "in frode alla legge", ma è "contro la legge"». Tuttavia, utile notare come una soluzione tecnicamente accettabile sembra offrirla una recente pronuncia di legittimità, che con riferimento alla somministrazione eccedente i limiti legali e analizzando i presupposti della costituzione del rapporto in capo all'utilizzatore, ha osservato che «La sanzione della nullità è "nel sistema" cioè è connaturale al sistema in quanto conseguente al "riemergere del divieto di interposizione di manodopera che, nonostante la formale abrogazione della legge n. 1369 del 1960 (v. art. 85, D.Lgs. 276 del 2003), continua ad operare in tutte le ipotesi in cui sia travalicato il perimetro di legittimità di ciascuna delle citate fattispecie contrattuali" (Cass., n. 13591 del 2024), cioè delle fattispecie contrattuali interpositorie introdotte nel nostro ordinamento a partire dal 1997». Così Cass. 7 novembre 2025, n. 29577.

<sup>17</sup> Cfr. Cass. 8 settembre 2025, n. 24805, Cass. 12 luglio 2025, n. 19153, Cass. 7 maggio 2025, n. 12069, Cass. 14 marzo 2024, n. 6898, Cass. 25 ottobre 2023, n. 29581, Cass. 1 agosto 2023, n. 23445, Cass. 6 luglio 2023, n. 19216, Cass. 6 luglio 2023, n. 19208, Cass. 11 ottobre 2022, n. 29570, Cass. 27 luglio 2022, n. 23494.

<sup>18</sup> In particolare delle c.d. "casuali" ovvero ragioni giustificatrici, in specie riferite all'utilizzatore, necessarie a legittimare la prosecuzione del rapporto a tempo determinato oltre i 12 mesi.

stigmatizzato dalla prassi ministeriale, alcuna limitazione era invece, fino a quel momento, prevista<sup>19</sup>.

Invero, dopo la decretazione d'urgenza<sup>20</sup> che aveva - ancorché con orizzonte temporale delimitato<sup>21</sup> - in un certo senso istituzionalizzato la "falla" del sistema, le modifiche apportate dall'ultimo "Collegato Lavoro", se interpretate in senso conforme al diritto unionale<sup>22</sup>, sembrano aver messo parziale<sup>23</sup> rimedio alla questione, sancendo la sostanziale irrilevanza, rispetto alla indefettibile temporaneità della missione, della tipologia contrattuale "a monte" del rapporto complesso<sup>24</sup>.

## 2. Lo *staff leasing* all'attenzione della giurisprudenza di merito

Di contro, sebbene il principio espresso dalla Corte europea lo lasciasse almeno in parte presagire<sup>25</sup>, la questione dello *staff leasing* è rimasta per lungo tempo fuori dai *radar*, venendo per la prima volta coinvolta nel giudizio di abusività delle missioni presso il medesimo utilizzatore, solo con due prossime pronunce di merito, Trib. Milano 9 maggio 2023, n. 883 e Trib. Trieste 14 novembre 2023.

Per entrambe, benché nelle complessive vicende contrattuali prevalessero, pure ai fini del *decisum*, esperienze contrattuali a tempo determinato, la rilevata presenza di somministrazioni "senza termine" offriva, comunque, all'adita magistratura, l'opportunità di indugiare, nella parte motiva, con qualche dedicata osservazione.

In particolare, muovendo dall'esigenza di garantire un limite effettivo al ricorso di rapporti "a scadenza", nei provvedimenti si evidenzia come a tale principio generale, non potrebbe di certo sfuggire lo *staff leasing*, rilevando in specie la sostanziale diversità di tutela rispetto alla forma "comune" del rapporto<sup>26</sup>, evidenziando cioè come l'azienda utilizzatrice, in virtù del contratto commerciale, risponde della durata della missione solo nei riguardi dell'agenzia somministratrice, mentre permane prerogativa di quest'ultima, mediante apposita clausola individuale, di variare discrezionalmente l'assegnazione del lavoratore, così precludendogli ogni garanzia di stabilità dell'impiego; sul punto, in entrambe le sentenze si nota: «Del resto, se effettivamente l'esigenza che determina per l'impresa utilizzatrice il ricorso alla somministrazione fosse a tempo indeterminato, non avrebbe ragione di ricorrere all'agenzia di somministrazione».

<sup>19</sup> V. quanto evidenziato in MLPS circ. 31 ottobre 2017, n. 17, p. 3: «Giova, invece, precisare che nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore. Pertanto in questo caso, ai sensi dell'articolo 31 del citato decreto legislativo n. 81, tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione».

<sup>20</sup> Iniziata con l'art. 8, comma 1-bis d.l. 14 agosto 2020, n. 104 e smi.

<sup>21</sup> Da ultimo, con l'art. 9, comma 4-bis d.l. 29 dicembre 2022, n. 198 e smi, fino al 30 giugno 2025.

<sup>22</sup> Come condivisibilmente sostenuto anche in MLPS circ. 27 marzo 2025, n. 6.

<sup>23</sup> Restando censurabile l'inserimento sia all'art. 31, comma 2, che all'art. 34, comma 2 d.lgs. 15 giugno 2015 cit., di numerose ipotesi soggettive volte a escludere dai limiti quantitativi ovvero dalla necessità di giustificazione delle missioni oltre i 12 mesi.

<sup>24</sup> Per una breve analisi dell'art. 10 l. l. 13 dicembre 2024, n. 203, dai lavori parlamentari, ai dubbi interpretativi del testo normativo, si consenta di rinviare ad AVANZI, *Il contratto di somministrazione dopo la L. 203/2024: la circolare interpretativa del Ministero*, in GaL, 2025, XIII.

<sup>25</sup> Istintivamente, a margine della sentenza KG, avevo notato che «più di un dubbio sorge sull'articolo 31 c. 1 del D.Lgs. 81 del 2015, posto che la prevista somministrazione a tempo indeterminato, c.d. *staff leasing*, costituirebbe una perfetta antinomia dell'obiettivo prefisso dalla direttiva, almeno nei termini proposti dalla pronuncia, situazione giuridica per nulla attenuata dal fatto che il prestatore sia assunto con contratto a tempo indeterminato dal somministratore». AVANZI, *Somministrazione a tempo indeterminato. L'interpretazione della Corte di Giustizia Europea e i "riflessi" sul diritto interno*, in [www.lpo.it](http://www.lpo.it), 9 novembre 2020.

<sup>26</sup> In particolare in entrambe le pronunce si osserva che «nei confronti del lavoratore neppure lo *staff leasing* esclude la precarizzazione, che viene impedita solo da una garanzia di continuità di attività lavorativa in termini economici e professionali», evidentemente non ritenendo tali, né l'indennità di disponibilità, né le attività formative della procedura di ricollocazione contrattualmente prevista dal C.C.N.L. Agenzie di somministrazione di lavoro (cod. CNEL V212).

Cosicché, ravvisando nell’aggiramento della regolazione del potere di recesso datoriale<sup>27</sup> l’elemento di maggior disparità, si aggiunge poi che, opinando diversamente, «lo strumento di flessibilità rappresentato dal rapporto di somministrazione si convertirebbe in strumento di licenziabilità da parte del datore di lavoro/utilizzatore»<sup>28</sup>.

Argomentazioni riprese e meglio coltivate anche in seguito, dove però, in ragione del *petitum* e della peculiare casistica contrattuale *sub iudice*, la legittimità - o meno - della somministrazione *sine die*, diveniva dirimente ai fini del giudizio, con necessità, dunque, del risolutivo intervento da parte della Corte di Giustizia.

Questo a incominciare dal Tribunale di Reggio Emilia, del 7 novembre 2024, dove nelle motivazioni dell’ordinanza ex art. 267 TFUE, si introduce quello che può dirsi il vero nodo gordiano della questione ossia «chiarire se lo staff leasing previsto (unicamente, in Europa) dalla normativa italiana rientri nel campo di applicazione della direttiva n. 104 e ne sia dunque vincolato dai limiti imposti, che possono spiegare effetti solo per le missioni a carattere temporaneo», dando poi brevemente conto dell’insistere, sul tema, di due orientamenti contrapposti<sup>29</sup>, l’uno, essenzialmente fondato sul dato letterale della direttiva<sup>30</sup> e implicante la sua esclusione, l’altro, al contrario involgente l’istituto - ed espressamente preferito dal giudice emiliano -, fondamentalmente presupposto su ragioni di garanzia sostanziale e cioè quella già emerse a livello discorsivo nei summenzionati precedenti.

Sulla stessa linea l’appena seguente Tribunale di Milano, il quale, con l’ordinanza di rinvio del 14 gennaio 2025, se da un lato approfondisce la posizione c.d. “astensionista”<sup>31</sup>, rilevando a suo sostegno l’ulteriore elemento testuale esibito dalla deroga al principio di parità di trattamento per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore<sup>32</sup>, dall’altra si prodiga nel rafforzare le ragioni di concretezza che imporrebbero, al contrario, di sottoporre l’istituto ai medesimi vincoli elaborati dai giudici dell’Unione per la fattispecie a termine.

Nello specifico, oltre alle incidentali - ma per nulla trascurabili - osservazioni sul fatto che «non vi è alcuna differenza ontologica tra missioni a termine che si succedono per anni senza alcuna previsione temporale e missione unica a tempo indeterminato presso uno stesso utilizzatore» e che nemmeno sarebbe «in discussione la compatibilità con la direttiva comunitaria dell’istituto della somministrazione a tempo indeterminato [...], bensì la ammissibilità dell’istituto della missione a tempo indeterminato del lavoratore somministrato presso lo stesso utilizzatore», il giudice meneghino torna a battere sull’elusione, per il mezzo del negozio in parola, della disciplina del licenziamento: «Questo assetto normativo che non prevede limiti temporali alla missione e non impone alcun obbligo di motivazione del provvedimento di cessazione della missione stessa né in capo alla agenzia di lavoro interinale né in capo al soggetto imprenditoriale utilizzatore rischia di legittimare un sistema di licenziabilità *ad nutum* del lavoratore somministrato. Appare difficile, infatti, ipotizzare che il recesso da parte dell’agenzia interinale [...] venga comunicato al lavoratore somministrato all’insaputa e senza la condivisione da parte dell’utilizzatore che gestisce in concreto tutte le fasi del rapporto di lavoro del lavoratore somministrato e che beneficia direttamente del contributo del lavoratore [...] con la conseguenza che lo strumento di flessibilità rappresentato dal rapporto di somministrazione si convertirebbe in strumento di licenziabilità da parte del datore di lavoro-utilizzatore».

Decisamente più “neutra”, infine, l’ordinanza del Tribunale di Modena, del 27 agosto 2025, che pur senza marcatamente mostrare l’adesione a questa o quella interpretazione, conferma l’aspetto centrale della vicenda, motivando l’esercizio del rinvio ex art. 267 TFUE col bisogno di «scongiurare

<sup>27</sup> Cioè il principio di “giustificazione”, l’obbligo di “forma” e l’onere della prova previsti dalla l. 15 luglio 1966, n. 604.

<sup>28</sup> Trib. Trieste 14 novembre 2023 cit., p. 15.

<sup>29</sup> Cfr. ZIANI, *Somministrazione a tempo indeterminato e normativa eurocomunitaria: doppia faccia della stessa medaglia o fattispecie a sé?*, in Labor, II, 2025, 229-230.

<sup>30</sup> In particolare richiamando, *ad excludendum*, l’esplicitata temporaneità della fattispecie nella direttiva 2008/104/CE, sia all’art. 1, in termini di campo di applicazione, sia all’art. 3, in chiave definitoria.

<sup>31</sup> In dottrina, CALCATERRA, *Lo staff leasing dall’ostracismo alla liberalizzazione*, in CALCATERRA (a cura di), *La somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e diritto dell’Unione europea dopo il Decreto dignità*, Editoriale scientifica, 2019.

<sup>32</sup> V. il Considerando 15 e l’art. 5, paragrafo 2 direttiva 2008/104/CE.

il rischio di applicare le prescrizioni di cui alla Direttiva 2008/104 CE in misura eccedente rispetto all'ambito di applicazione che potrebbe pertenero o di avvalersi di tali prescrizioni per fornire un'interpretazione *contra legem* del diritto nazionale, segnatamente nei confronti delle richiamate prescrizioni di cui al D.Lgs. 81/2015».

### 3. Segue. La “difesa d’ufficio” del Tribunale di Bari

Nelle more del responso europeo, ad animare ulteriormente il dibattito è intervenuto il Tribunale di Bari, nell'occasione decidendo nel merito<sup>33</sup>, con sentenza del 17 settembre 2025.

Limitandosi all'essenziale<sup>34</sup>, in quella che è parsa una sorta di “difesa d’ufficio” dello *staff leasing*, il giudice pugliese si prodiga nel ribaltare tutte le obiezioni mosse dalla giurisprudenza innanzi citata<sup>35</sup>, valorizzandone la capacità del contratto trilatero, al tempo stesso, di far divenire le agenzie «veri e propri partners industriali o commerciali nel medio-lungo periodo [consentendo di] adattare in ogni momento la produzione alle proprie esigenze senza per questo dover prevedere un incremento del personale dipendente con le note conseguenze in termini di irrigidimento dei bilanci », così come di garantire «un adeguato livello delle tutele, agevola[re] l'incontro tra domanda e offerta sul mercato del lavoro, accresce[re] le competenze e le esperienze professionali dei lavoratori (e, con esse, la loro occupabilità), assicura[ndo] una certa continuità lavorativa e riduce[ndo] i costi per la comunità del costante disavanzo occupazionale».

Ma anche sullo specifico argomento del licenziamento, il Tribunale replica avvalorando le peculiarità del datore-agenzia, rilevando che, anche laddove la missione presso un certo utilizzatore venga interrotta, l'interesse tipico dell'attività, la peculiare configurazione dell'obbligo di *repêchage*<sup>36</sup> nonché la procedura di ricollocazione contrattualmente prevista<sup>37</sup>, lo indurrebbero a mantenere in forza e reimpiegare prontamente il lavoratore, tanto che la sua condizione sarebbe da considerarsi «più favorevole di quella del [...] dipendente di un utilizzatore diretto, per il quale la verifica della possibilità di reimpiego avviene in un dato momento (e non durante un congruo arco temporale) e in un solo contesto organizzativo-aziendale (vale a dire quello del suo datore di lavoro)».

Nondimeno, nella sentenza si ritorna anche al dato testuale della direttiva, nei passaggi valorizzanti il vincolo stabile “a monte” del negozio<sup>38</sup>, richiamando in tal senso anche le proposte conclusioni dell'Avvocato generale nella causa *KG* che, in effetti, ponevano sì il tema di una durata delle successive missioni elusiva dell'essenza stessa della direttiva, ma escludendo proprio l'ipotesi in cui

<sup>33</sup> Con rigetto del ricorso promosso da un lavoratore impiegato presso una certa società utilizzatrice, senza soluzione di continuità, dal 2 luglio 2018 al 31 agosto 2024.

<sup>34</sup> Per un primo commento alla pronuncia, DI ROSA, *Il Tribunale di Bari disegna un nuovo orizzonte in tema di staff leasing in attesa della pronuncia della Corte di giustizia*, in [www.lpo.it](http://www.lpo.it), 16 ottobre 2025, HUGE e LAMARI, *Allo staff leasing non si applica la Direttiva 2008/104/CE. Un nuovo capitolo in attesa della parola definitiva della Corte di Giustizia*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 7 novembre 2025.

<sup>35</sup> Richiamandone palesemente le argomentazioni, pur senza farne specifica menzione.

<sup>36</sup> Qui probabilmente rifacendosi alla giurisprudenza di legittimità, la quale in effetti ha osservato che «tenendo conto delle peculiarità del rapporto di somministrazione di lavoro e del contenuto delle obbligazioni delle parti [...] il legittimo esercizio del potere di recesso da parte del somministratore nei confronti del dipendente a tempo indeterminato, per ragioni estranee alla sfera soggettiva, sarà subordinato alla dimostrazione della impossibilità di reperire, per un congruo periodo di tempo, occasioni di lavoro compatibili con la professionalità originaria o acquisita del dipendente nonché dell'impossibilità di mantenere lo stesso in condizione di ulteriore disponibilità (nella particolare struttura del rapporto di lavoro somministrato, la ricerca di altra occupazione ai fini dell'obbligo di *repechage* finisce per coincidere con l'oggetto dell'adempimento contrattuale dell'agenzia nei confronti del dipendente)». Così, Cass. 18 ottobre 2019, n. 26607.

<sup>37</sup> V. art. 25 C.C.N.L. Agenzie di somministrazione di lavoro cit..

<sup>38</sup> Arrivando peraltro ad affermare che «se la somministrazione a tempo indeterminato, cui si inseriscono missioni a tempo determinato, assume, nell'ambito della Direttiva 2008/104/CE una particolare posizione, a maggior ragione un discorso a sé stante va svolto con riferimento allo staff leasing, ossia alla somministrazione a tempo indeterminato con missione parimenti a tempo indeterminato».

queste fossero «correlate a un contratto di lavoro a tempo indeterminato concluso tra il lavoratore tramite agenzia interinale e l'agenzia interinale»<sup>39</sup>.

Ancora, rimportando un ampio estratto della più recente *ALB FILS KLINIKEN*<sup>40</sup>, nella quale, fra l'altro, si afferma che per rientrare nell'ambito di applicazione della direttiva, un rapporto di lavoro, «tanto al momento della conclusione del contratto di lavoro di cui trattasi quanto al momento di ciascuna messa a disposizione effettivamente realizzata, un datore di lavoro deve avere l'intenzione di mettere il lavoratore interessato, temporaneamente, a disposizione di un'impresa utilizzatrice»<sup>41</sup>, il giudice di Bari pone in definitivo risalto l'indeterminatezza che sta “a valle” della somministrazione, giungendo a sostenere, in esplicita adesione alla tesi “astensionista”, come «non v'è questione di compatibilità con la Direttiva ma, più a monte, di estraneità dello staff leasing alla Direttiva stessa, nel senso che, anche quando discorre di somministrazione a tempo indeterminato, la normativa UE riguarda esclusivamente le missioni a tempo determinato».

#### 4. Una - possibile - lettura europea

Ora, anche da quanto sinteticamente precede, risulta piuttosto evidente che il cuore del problema circa la compatibilità - meglio, “conformità” - dello *staff leasing* italiano alla direttiva 2008/104/CE stia tutto nella definizione del perimetro di applicazione della disciplina europea, non potendosi dubitare il fatto che una somministrazione *sine die* risulti ontologicamente inconciliabile con qualsivoglia - e pur estesa che sia - nozione/concetto di temporaneità delle missione presso una medesima impresa utilizzatrice e cioè con quel parametro antiabusivo inequivocabilmente espresso dalla più prossima giurisprudenza della Corte di Giustizia.

Invero, seppur diffusamente presenti nell'ordito motivazionale di tutte le pronunce innanzi citate, talune argomentazioni sembrano più che altro spese, talvolta *ad colorandum*, come il ruolo positivo giocato dalle agenzie nel mercato del lavoro<sup>42</sup>, talaltra a sostegno assiologico del convincimento giudiziale di turno, come la questione, per lo più appena accennata<sup>43</sup>, dell'equivalenza - o meno - di tutele offerte al prestatore somministrato e il riflesso discernimento sul gradiente di “stabilità” contrattuale o sul possibile utilizzo del negozio di fornitura come “mezzo” di elusione alla disciplina dei licenziamenti.

A tal riguardo, detto che sarebbe quantomai opportuno soffermarsi maggiormente sulla differenza esistente fra i concetti di “stabilità” ovvero “continuità” occupazionale<sup>44</sup> e che, a ogni modo, anche la più recente giurisprudenza di legittimità sembra tener ben distinta la condizione del lavoratore impiegato con la fattispecie subordinata “ordinaria”, da quella - pur lecitamente - intermediata<sup>45</sup>,

<sup>39</sup> Conclusioni Avv. Generale 23 aprile 2020, Causa C-681/18 che, tuttavia, è bene rammentarlo, non hanno trovate seguito nella successiva pronuncia della Corte di Giustizia.

<sup>40</sup> C. giust. 22 giugno 2023, Causa C-427/21.

<sup>41</sup> *Ivi*, p. 44, omettendo tuttavia di precisare la specialità della fattispecie concreta posta al vaglio della Corte di Giustizia, la quale concerneva, nella sostanza, un trasferimento d'azienda dove un lavoratore, sulla base del diritto tedesco, aveva esercitato il diritto di opposizione al passaggio del suo rapporti di lavoro, ma ciononostante, era comunque tenuto a fornire, dietro richiesta del datore di lavoro “cedente”, la sua prestazione lavorativa, in modo permanente, presso la società “cessionaria”.

<sup>42</sup> Particolarmente descritto dal Tribunale di Bari e sul quale, in ogni caso, nessuno pone, in realtà, particolari dubbi. Cfr. CARAVAGGIO, CRESPI e QUARANTA, *Le caratteristiche dei lavoratori in somministrazione e le transizioni lavorative*, in CIUCCIOVINO, CRESPI e TOSCANO (a cura di), *Il Lavoro somministrato in Italia - Quadro Regolatorio, Percorsi Professionali e Transizioni*, Roma 3 press, 2024.

<sup>43</sup> Non avendo, per esempio, le pronunce affrontato il tema dell'aggiramento, sostanziale, anche dei limiti rilevanti ai fini dell'agibilità sindacale, ex artt. 19 e ss. l. 20 maggio 1970, n. 300 o del c.d. “collocamento mirato”, di cui alla l. 12 marzo 1999, n. 68; peraltro, queste, tutte discipline inerenti a materie di sicura competenza del diritto dell'Unione.

<sup>44</sup> Probabilmente, solo quest'ultima maggiormente garantita dalla somministrazione a tempo indeterminato. Cfr. RUSSO, *Temporaneità della somministrazione e staff leasing: i nodi vengono al pettine*, in MGL, I, 2025. Ma anche sul piano civilistico, ricordando come il concetto di “stabilità”, se tecnicamente inteso, significa che una determinata prestazione si ripete periodicamente, non soltanto di fatto, come nella prestazione continua, ma anche in osservanza di un preciso obbligo contrattuale.

<sup>45</sup> V. Cass. 7 novembre 2025 cit., che sempre argomentando la necessità della costituzione del rapporto in capo all'utilizzatore, ha osservato che, in caso contrario, «la tutela del lavoro ne uscirebbe dimidiata ove al superamento del limite temporale si facesse seguire unicamente la conversione a tempo indeterminato del

questo ordine di ragioni sembrano offrire della *vexata quaestio* un'angolazione prettamente nazionale, dovendo quindi ritenersi assorbite da un altro aspetto realmente decisivo ossia, trattandosi di una direttiva, della sua interpretazione, tenendo conto «non soltanto del tenore letterale della stessa, ma anche del suo contesto e degli *scopi perseguiti*<sup>46</sup> dalla normativa di cui essa fa parte»<sup>47</sup>.

Onde che, se dal suo dato testuale, evidentemente compromissorio<sup>48</sup> e frutto di un travagliato *iter* legislativo incentrato sul fondamentale contrasto «se marginalizzare o normalizzare questa tipologia contrattuale»<sup>49</sup>, nulla può emergere come risolutivo, essenziale potrà, invece, rivelarsi una lettura teleologica dell'atto derivato in termini di “effetto utile”<sup>50</sup>, naturalmente sulla scorta di quanto sinora già chiarito, nell'esercizio del suo monopolio esegetico, dalla Corte del Lussemburgo.

E così, per addivenire a una solida risposta sull'estensione dell'ambito applicativo della direttiva 2008/104/CE e, per quel che interessa qui, se ricomprenda al suo interno anche lo *staff leasing*, pare idoneo procedere con la “scomposizione” e l'analisi di quelle che sono le due caratteristiche strutturali dell'istituto disciplinato all'art. 31, comma 1 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, per poi provare a comprendere se queste possano, in qualche maniera, ritenersi estranee alle finalità perseguite dai legislatori dell'Unione.

Muovendo dalla prima, cioè il contratto a tempo indeterminato che lega agenzia e lavoratore, direi che nessuna incertezza possa residuare sul fatto che la direttiva 2008/104/CE comprenda anche questa soluzione negoziale: non solo perché nella sua parte non precettiva, ai Considerando 10 e 11, la riflessione di partenza per l'obiettivo di comporre tutela dei prestatori somministrati e flessibilità del mercato, è proprio il riconoscimento di una «grande diversità» delle modalità di ricorso al lavoro interinale nell'Unione, ivi incluso, si direbbe, anche il vincolo perpetuo fra i soggetti del contratto di lavoro; ma anche e soprattutto poiché tale ipotesi risulta espressamente nominata, oltre che dal Considerando 15, anche dall'art. 5 paragrafo 2, quale ragione di deroga, previa consultazione delle parti sociali, alla parità del trattamento retributivo, nei periodi di *standby*, fra una missione e l'altra, del lavoratore.

A ulteriore riprova, comunque, anche nella sentenza *KG*, la mancanza di indicazioni sulla tipologia del contratto di assunzione, seppur eccepita dal Governo Italiano, non veniva ritenuta dai giudici europei eccezione idonea a precludere una pronuncia della Corte sull'abusività delle missioni<sup>51</sup>.

Decisamente più problematica, piuttosto, la seconda peculiarità dello *staff leasing* e cioè la durata *ab origine* indeterminata della missione presso l'utilizzatore: come già detto, qui un'apparente preclusione si avrebbe direttamente dall'art. 1, paragrafo 1 della direttiva, che disciplinandone il campo di applicazione, annovera al suo interno tutti i lavoratori «assegnati a imprese utilizzatrici per lavorare *temporaneamente*<sup>52</sup> e sotto il controllo e la direzione delle stesse», fornendo in tal modo un appiglio testuale, almeno in apparenza, alla posizione teorica “astensionistica”.

Ma come premesso, anche a questo lemma occorre di essere contestualizzato, *in primis* con le lenti del successivo art. 2, il quale, giustappunto, a proposito degli *scopi perseguiti*, esplicita la finalità di

---

rapporto di lavoro con l'agenzia di somministrazione. Il dipendente a tempo indeterminato dall'agenzia svolge il suo lavoro in base alle richieste che l'agenzia riceve, la cui mancanza può legittimare il recesso; per i periodi di disponibilità ha diritto ad una indennità (che è cosa ben diversa dalla retribuzione)».

<sup>46</sup> Corsivo mio.

<sup>47</sup> Fra le molte, C. giust. 26 gennaio 2021, Causa C-16/19, p. 26 e giurisprudenza ivi citata.

<sup>48</sup> In questo senso, con particolare riferimento agli art. 1, 2, 3 e 5 della direttiva 2008/104/CE, GIANANTI, *Somministrazione a tempo indeterminato e diritto dell'Unione Europea*, in RGL, I, 2025, 72-75.

<sup>49</sup> Per una complessiva ricostruzione della vicenda, FERRARA, *La Direttiva 2008/104/Ce relativa al lavoro tramite agenzia interinale: aspetti problematici e modelli di implementazione*, in WP CSDL Massimo D'Antona, 101, 2013.

<sup>50</sup> Per costante giurisprudenza della Corte di Giustizia, infatti, anche in presenza di dubbi interpretativi su nozione e/o concetti, agli Stati membri è preclusa la possibilità, nel momento applicativo, di pregiudicare il c.d. “effetto utile” prescritto da una certa direttiva. *Ex multis*, C. giust. 29 luglio 2024, Cause riunite C-112/22 e C-223/22, p. 35 e giurisprudenza ivi citata.

<sup>51</sup> C. giust. 14 ottobre 2020 cit., p. 31.

<sup>52</sup> Corsivo mio.

tutela dei prestatori somministrati, «garantendo [loro] il rispetto del principio della parità di trattamento di cui all'articolo 5».

Quello stesso articolo 5 che, a ben vedere, ha funto da fondamento per la dirompente pronuncia *KG* e sul quale, nelle motivazioni della stessa, fra l'altro si osserva: che sebbene maggiormente espresso dall'art. 6, paragrafo 1 e 2, anche la parità di trattamento mira a «incoraggiare l'accesso dei lavoratori tramite agenzia interinale ad un impiego permanente presso l'impresa utilizzatrice»<sup>53</sup>; più semplicemente, che la direttiva «è finalizzata anche a far sì che gli Stati membri si adoperino affinché il lavoro tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice non diventi una situazione permanente per un lavoratore tramite agenzia interinale»<sup>54</sup>; che lo specifico obbligo di cui all'art. 5, paragrafo 5 di limitare il ricorso alle “missioni successive”, deve essere inteso nel senso di scongiurare una elusione della direttiva nel suo complesso, ivi compreso, dunque, i punti che precedono e cioè il fine dell'assunzione “diretta” presso l'utilizzatore<sup>55</sup>.

Coordinate di scopo, queste, che hanno in esito consentito di ricavare dalla direttiva 2008/104/CE la necessità di «*preservare*<sup>56</sup> la natura temporanea del lavoro tramite agenzia interinale»<sup>57</sup>, demandando al giudice al giudice del rinvio di accertare l'eventuale sussistenza di una artificiosa “costruzione” di reiterate somministrazioni<sup>58</sup>.

Disamina e conclusioni come noto riaffermate anche nella successiva pronuncia *Daimler*, ma con l'aggiunta essenziale di due aspetti, proprio inerenti al termine «temporaneamente» contenuto all'art. 1, paragrafo: da una parte, chiarendo che questo definisce «le modalità della messa a disposizione di un lavoratore» presso l'impresa utilizzatrice<sup>59</sup>; dall'altra - e in un certo senso concretizzando l'osservazione dell'Avvocato generale sull'impossibilità d'interpretarlo in maniera tale da pregiudicare la realizzazione degli obbiettivi e dell'effetto utile di cui alla direttiva<sup>60</sup> -, affermando che se gli Stati membri possono sì stabilire «una durata precisa oltre la quale una messa a disposizione non può più essere considerata temporanea», questa, in ogni evenienza, «in conformità all'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2008/104, deve necessariamente avere natura temporanea, vale a dire, secondo il significato di tale termine nel linguaggio corrente, essere limitata nel tempo»<sup>61</sup>.

Con la conseguenza che, dalla giurisprudenza della Corte del Lussemburgo, più che uno sbarramento all'accesso verso la disciplina della direttiva eurounitaria, la temporaneità della missione, quale strumento antiabusivo finalizzato a favorire l'assunzione del somministrato presso l'utilizzatore, sembra in realtà rappresentarne il vero e primario scopo.

Peraltro, dell'importanza di questo obbiettivo, al di là di ogni formalistico limite, se ne ha ulteriore conferma nella più recente *Omnitel Comunicaciones e a.*<sup>62</sup>, che vertendo sulla nozione di “agenzia interinale” di cui all'art. 3, paragrafo 1 della direttiva, ribadisce l'esigenza di adottare un approccio ermeneutico per così dire sostanzialista, facendo notare come se nel campo di applicazione dovessero annoverarsi solo i soggetti provvisti dell'autorizzazione richiesta dal diritto nazionale (nel caso, spagnolo), si «rischierebbe di pregiudicare l'obbiettivo di tale direttiva, che consiste nel tutelare i lavoratori interinali, e, dall'altro, pregiudicherebbe l'effetto utile di tale direttiva, limitando in modo eccessivo e ingiustificato l'ambito di applicazione di quest'ultima»; questo anche considerato che il rapporto di lavoro in questione non sarebbe fundamentalmente diverso da quello gestito per il tramite di un'agenzia regolare<sup>63</sup>.

<sup>53</sup> C. giust. 14 ottobre 2020 cit., pp. 51 e 52.

<sup>54</sup> Ivi, p. 60.

<sup>55</sup> V. Conclusioni Avv. Generale 23 aprile 2020 cit., pp. 45 a 57.

<sup>56</sup> Corsivo mio: cioè “fare in modo che sia e/o resti”, non “che debba riguardare”!

<sup>57</sup> C. giust. 14 ottobre 2020 cit., p. 63.

<sup>58</sup> Ivi, p. 67.

<sup>59</sup> C. giust. 17 marzo 2022 cit., p. 31.

<sup>60</sup> Conclusioni Avv. Generale 9 settembre 2021, Causa C-232/20, p. 38.

<sup>61</sup> C. giust. 17 marzo 2022 cit., p. 57.

<sup>62</sup> C. giust. 24 ottobre 2024, Causa C-441/23, con nota di ZAMPIERI, *La Corte di Giustizia e l'interpretazione della Direttiva 2008/104: il significato dei concetti di agenzia interinale, impresa utilizzatrice e lavoratore tramite agenzia interinale*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 9 aprile 2025.

<sup>63</sup> Ivi, pp 41 e 42.



Sostanza che, difatti, sembra essere anche percorsa dalla Commissione UE, con le sue osservazioni rassegnate all'interno del procedimento di rinvio pregiudiziale del Tribunale di Reggio Emilia, avendo la stessa constatato il fatto che «mediante una missione a tempo indeterminato, il lavoratore interinale si trova in una posizione comparabile a quella del lavoratore inviato ripetutamente presso la stessa impresa utilizzatrice»<sup>64</sup>.

## 5. Conclusioni

Dunque, provando a serrare le fila del discorso, ma aggiungendo alla discussione il fatto che la condizione contrattuale applicata al lavoratore in *staff leasing*, potrebbe altresì leggersi in diretta contrapposizione con l'art. 6, paragrafo 2 della direttiva, il quale impone la nullità delle «clausole che vietano o che abbiano l'effetto d'impedire la stipulazione di un contratto di lavoro o l'avvio di un rapporto di lavoro tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore tramite agenzia interinale al termine della sua missione», sembra potersi pianamente sostenere come alla luce dell'attività interpretativa dalla Corte di Giustizia, anche la somministrazione di cui all'art. 31, comma 1 d.lgs. 15 giugno 2015 cit. debba rientrare nel campo di applicazione della direttiva, autorizzando tale fattispecie, in termini di garanzia dei prestatori di lavoro coinvolti, un effetto contrario ai suoi obbiettivi di “parità di trattamento”, non solo nel senso dell'applicazione di condizioni economico-normative equivalenti a quelle dei dipendenti dell'utilizzatore, ma anche e soprattutto - perlomeno tralasciato un tempo *ragionevole* - a vedersele stabilmente riconosciute, senza più mediazioni contrattuali, attraverso una bilaterale e “diretta” costituzione del rapporto di lavoro.

In definitiva, una lettura della disciplina europea che, pur attribuendo legittimità e incidenza positiva della somministrazione di personale, riconosce una piena effettività di tutela soltanto nel contratto di lavoro subordinato “tradizionale”<sup>65</sup>, con la conseguente occorrenza di aderire al riscontro proposto dalla Commissione UE nelle sue osservazioni ossia che «L'articolo 1, paragrafo 1, e l'art. 5, paragrafo 5, della direttiva 2008/104/CE devono essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa nazionale che permette la messa a disposizione a tempo indeterminato di un lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice»<sup>66</sup>.

Se poi così, in effetti, dovesse risultare, assunta la mancanza di efficacia diretta delle prescrizioni della norma europea nelle “controversie orizzontali”<sup>67</sup> e potendo risultare oltremodo difficoltosa un'interpretazione “conforme” delle disposizioni interne<sup>68</sup>, non è peregrina l'ipotesi che il giudice nazionale, quale unica via per “correggere” *erga omnes* l'ordinamento<sup>69</sup>, si veda costretto a sollevare l'incidente di costituzionalità, per violazione dell'art. 117, primo comma della Costituzione<sup>70</sup>.

Ma questo, forse, è correre troppo in avanti. Meglio allora attendere, per il momento, la pronuncia della Corte di Giustizia.

<sup>64</sup> Osservazioni Commission UE 7 aprile 2025, Causa C-830/24, p. 33. Peraltro, come già pure evidenziato da Trib. Milano 14 gennaio 2025 cit..

<sup>65</sup> O, per dirla con le parole dell'art. 1 d.lgs. 15 giugno 2015 cit., “comune”.

<sup>66</sup> Osservazioni Commission UE 7 aprile 2025 cit., p. 50.

<sup>67</sup> Cioè fra privati. Cfr. Conclusioni Avv. Generale 9 settembre 2021 cit., pp. 65 e 66.

<sup>68</sup> Mostrandosi il dato letterale della disciplina dello *staff leasing* di cui al d.lgs. 15 giugno 2015 cit. piuttosto inequivoco e ricordando, comunque, che per costante giurisprudenza della Corte di Giustizia, «l'obbligo per il giudice nazionale di fare riferimento al contenuto di una direttiva nell'interpretazione e nell'applicazione delle norme pertinenti del proprio diritto interno trova un limite nei principi generali del diritto e non può servire da fondamento per un'interpretazione contra legem del diritto nazionale». C. giust. 12 maggio 2022, Causa C-426/20, p. 57 e giurisprudenza ivi citata.

<sup>69</sup> Mostrandosi ancora limitati gli interventi da parte della contrattazione collettiva. Di recente, da segnalare l'introduzione della nuova lettera D) «Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro», nella Sez. II, art. 4 dell'ipotesi di accordo, sottoscritta il 22 novembre 2025, per il settore metalmeccanica industria.

<sup>70</sup> In questo senso, sul ruolo e l'importanza giocata dal Giudice delle Leggi, C. Cost. 12 febbraio 2024, n. 15.