

La scelta della Parabola dei ciechi (*Pieter Bruegel il Vecchio, 1568, Museo di Capodimonte, Napoli*), da parte del curatore del volume, come immagine di copertina, non è una provocazione, ma una chiave di lettura che accompagna tutti i contributi raccolti nel libro. Nel celebre dipinto, uomini che si guidano l'un l'altro, incapaci di vedere, avanzano verso una caduta inevitabile. È l'allegoria di un'epoca in cui il pregiudizio sostituisce lo sguardo critico e l'ideologia prende il posto dell'analisi della realtà. Bruegel sembra aver ripreso alla lettera il versetto del Vangelo di Matteo che recita: "Quando un cieco guida un altro cieco tutti e due cadono in un fosso".

Così è accaduto, in Italia, allo staff leasing. Introdotto dalla legge Biagi per offrire stabilità, tutele moderne e professionalità qualificate nel mercato del lavoro, esso è stato troppo spesso assimilato al precariato, quasi fosse una sua variante sofisticata. Una lettura frettolosa e massimalista ne ha oscurato la natura e le enormi potenzialità di sviluppo, come cerchiamo di dimostrare in questo volume: non lavoro instabile ed esternalizzazione del lavoro, ma una internalizzazione continuativa e a tempo indeterminato funzionale alla crescita professionale del lavoratore coinvolto; non riduzione di diritti, ma loro riorganizzazione dentro forme produttive ed organizzative nuove.

Questo libro invita a interrompere quella catena di cecità. A guardare l'istituto per ciò che è, non per ciò che si teme che sia. Perché solo distinguendo tra ideologia e realtà si può comprendere come lo staff leasing rappresenti per molti lavoratori, sul piano della sua configurazione normativa e organizzativa, una delle espressioni più avanzate di tutela nel lavoro contemporaneo.

Collana ADAPT University Press
Materiali per una cultura del lavoro

STAFF LEASING

LA FORNITURA CONTINUATIVA DI PERSONALE TRA PREGIUDIZIO E REALTÀ

a cura di
MICHELE TIRABOSCHI

STAFF
LEASING



ADAPT UNIVERSITY PRESS

ADAPT è una associazione senza fini di lucro, fondata nel 2000 dal professor Marco Biagi, con l'obiettivo di contribuire a un modo nuovo di *“fare Università”* a partire dalle metodologie didattiche e dai percorsi di studio e ricerca sui temi del lavoro. Ispirata alla strategia europea per la occupazione – e, in particolare, al pilastro sulla “adattabilità” di lavoratori e imprese a fronte delle sfide aperte dai moderni mercati transizionali del lavoro – ADAPT ha concorso, tra le numerose iniziative, alla nascita di una Scuola di alta formazione in *“Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro”*.

I ricavi delle vendite del volume verranno integralmente destinati al finanziamento di borse di studio della Scuola di alta formazione di ADAPT.

I volumi ADAPT University Press che non sono diffusi in modalità open access sono disponibili in tutte le librerie (anche online sul sito www.adaptuniversitypress.it).

Per maggiori informazioni potete scrivere al seguente indirizzo di posta elettronica: aup@adapt.it.

Per essere informato sulle ultime pubblicazioni di ADAPT University Press seguici su X [@ADAPT_Press](https://twitter.com/ADAPT_Press).

ISBN 979-12-80922-85-4

Copyright © ADAPT University Press, 2026

ISBN 979-12-80922-85-4

Copyright © ADAPT University Press, 2026

STAFF LEASING

**LA FORNITURA CONTINUATIVA DI
PERSONALE TRA PREGIUDIZIO E REALTÀ**

a cura di
MICHELE TIRABOSCHI

Materiali per una cultura del lavoro

Le interviste impossibili. Marco Biagi venti anni dopo, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2022

Manfred Weiss. Giurista senza frontiere, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2022

Progettare per modernizzare. La legge Biagi venti anni dopo, Emmanuele Massagli, Silvia Spattini, ADAPT University Press, 2022

Il modo di Biagi. Dizionario della modernità del lavoro, Maurizio Sacconi, ADAPT University Press, 2022

Università e certificazione dei contratti di lavoro. Volume I, Istruzioni per l'uso e bilancio di venti anni di esperienza, Michele Tiraboschi, con il contributo di Giada Benincasa, Federica Capponi, Giovanni Pigliararmi, Silvia Spattini, ADAPT University Press, 2025

Università e certificazione dei contratti di lavoro. Volume II, Il lavoro di cura, Michele Tiraboschi, con il contributo di Giada Benincasa, Federica Capponi, Anna Saioni, Nicoletta Serrani, Irene Tagliabue, ADAPT University Press, 2025

Primo commento alla legge di iniziativa popolare sulla partecipazione dei lavoratori (legge n. 76/2025), Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2025

Fare contrattazione nel terziario di mercato. Volume I, Effettività delle tutele e contrasto al dumping contrattuale, Giovanni Pigliararmi, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2025

Fare contrattazione nel terziario di mercato. Volume II, Prontuario pratico del contrasto al dumping contrattuale, Giovanni Pigliararmi, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2025

Staff leasing. La fornitura continuativa di personale tra pregiudizio e realtà, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2026

INDICE

<i>Prefazione</i> di Francesco Seghezzi	XIII
---	------

Parte I

LO STAFF LEASING IN ITALIA

Lo staff leasing in Italia: un quadro storico-normativo di Michele Tiraboschi.....	3
--	---

1. *Alle origini dello staff leasing in Italia*..... 3
2. *L'influenza delle esperienze internazionali*..... 5
3. *La rivoluzione della legge Biagi*..... 9
4. *Una vicenda italiana* 13
5. *Bibliografia essenziale* 18

Lo staff leasing nella contrattazione collettiva di Simona Bilancia e Michele Tiraboschi	22
--	----

1. *Staff leasing e cultura del lavoro in Italia: il contributo delle parti sociali e della contrattazione collettiva*..... 22
2. *Leggere l'evoluzione dello staff leasing nella contrattazione collettiva: una premessa metodologica*..... 24
3. *Tassonomia delle casistiche contrattuali e principali evidenze*..... 27
4. *I contenuti di dettaglio delle previsioni contrattuali*..... 29
5. *Una valutazione d'insieme della regolazione dello staff leasing nella contrattazione collettiva* 39
6. *Bibliografia essenziale* 41

Lo staff leasing in Italia: un quadro empirico di Silvia Spattini	43
1. <i>Inquadramento della ricostruzione quantitativa del fenomeno</i>	43
2. <i>Le fonti statistiche e i dati disponibili</i>	44
3. <i>Lo sviluppo e il consolidamento dello staff leasing</i>	45
4. <i>L'evoluzione dello staff leasing alla luce delle riforme legislative</i>	51
5. <i>Gli esiti occupazionali dei lavoratori in staff leasing</i> ...	54
6. <i>Bibliografia essenziale</i>	55

Parte II

STAFF LEASING E QUADRO NORMATIVO IN ITALIA

Staff leasing e disciplina legale in Italia di Luca Failla.....	59
1. <i>Lo staff leasing quale species del più ampio genus della somministrazione di lavoro. Inquadramento dell'istituto</i>	59
2. <i>La disciplina normativa dell'istituto ai sensi del decreto legislativo n. 81/2015</i>	60
2.1. <i>Diritti e tutele del lavoratore somministrato in forza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'agenzia</i>	61
2.2. <i>Limiti quantitativi e obblighi normativi in capo alla impresa utilizzatrice in forza del contratto di somministrazione</i>	66
3. <i>Conclusioni. Lo staff leasing quale strumento di flessibilità garantita idoneo a contemperare la tutela del lavoratore con il diritto alla libertà imprenditoriale</i>	68
4. <i>Bibliografia</i>	70

Staff leasing e prassi giurisprudenziale di Aldo Bottini	72
1. <i>La diffidenza (per non dire di peggio ...) nei confronti dello staff leasing</i>	72
2. <i>La giurisprudenza prima del Jobs Act</i>	73
3. <i>Dal Jobs Act ad oggi</i>	74
4. <i>Le tutele dei somministrati in staff leasing: la giurisprudenza contraddice sé stessa?</i>	80
5. <i>Il rinvio alla Corte di Giustizia UE</i>	83
6. <i>Una voce fuori dal coro</i>	84
7. <i>La Cassazione ritorna sul tema della temporaneità (con un interessante distinguo sullo staff leasing)</i>	87

Staff leasing e tutele del prestatore di lavoro di Rosario Salimbene	90
1. <i>Premessa</i>	90
2. <i>Tutele in costanza di missione lavorativa</i>	91
3. <i>Tutele in caso di fine missione</i>	96
4. <i>Tutele post cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato</i>	100
5. <i>Conclusioni</i>	101

Parte III

STAFF LEASING E QUADRO NORMATIVO INTERNAZIONALE E COMPARATO

Lo staff leasing in Europa: il quadro comparato di Francesco Rotondi.....	105
1. <i>Staff leasing e temporary agency work: una polarità imperfetta</i>	105
2. <i>Il caso spagnolo</i>	109
3. <i>Il caso francese</i>	114
4. <i>Il caso tedesco</i>	119

5. <i>Il nodo gordiano dello staff leasing</i>	121
La direttiva 2008/104/CE di Tiziano Treu	125
1. <i>I precedenti</i>	125
2. <i>Commento alla direttiva 2008/104</i>	127
3. <i>Ambito di applicazione e finalità (articoli 1 e 2)</i>	128
4. <i>Divieti e restrizioni</i>	130
5. <i>Il principio della parità di trattamento</i>	131
6. <i>Deroghe e limitazioni alla parità</i>	133
La direttiva 2008/104/CE e gli orientamenti della Corte di Giustizia UE di Roberto Romei.....	136
1. <i>Le finalità della direttiva 2008/104</i>	136
2. <i>La fattispecie del lavoro interinale</i>	138
3. <i>L'obbligo di parità di trattamento</i>	141
4. <i>Il requisito della temporaneità e lo staff leasing</i>	144
Inquadramento dello staff leasing nel campo di ap- plicazione della direttiva 2008/104/CE: esclusione di Luca Failla e Giampiero Falasca.....	152
1. <i>Il problema interpretativo: staff leasing e campo di applicazione della direttiva</i>	152
2. <i>Finalità e impostazione della direttiva 2008/104/CE</i>	154
3. <i>La nozione europea di lavoro tramite agenzia: il ruolo decisivo della temporaneità</i>	157
4. <i>Il modello italiano della somministrazione e dello staff leasing</i>	159
5. <i>Confronto tra schema direttivo e staff leasing: una incompatibilità strutturale</i>	163
6. <i>Staff leasing e principio di flexicurity</i>	167
7. <i>Considerazioni conclusive: l'esclusione come scelta lo- gica e coerente</i>	170

Staff leasing e temporaneità dell'esigenza produttiva: profili sistematici e interpretativi alla luce del diritto dell'Unione europea di Federica Paternò 173

1. <i>Introduzione</i>	173
1.1. <i>Emergenza del contenzioso e questione della temporaneità</i>	174
1.2. <i>Polarizzazione giurisprudenziale e interpretazioni contrapposte</i>	175
2. <i>La posta in gioco: sopravvivenza dell'istituto e domanda di fondo</i>	176
2.1. <i>Inadeguatezza dell'approccio "equilibristico"</i> ...	177
3. <i>Staff leasing e "duplice temporaneità"</i>	179
4. <i>La fonte del principio di temporaneità: direttiva 2008/104/CE e giurisprudenza UE</i>	181
4.1. <i>Ambito della direttiva: focus sulla somministrazione a termine</i>	184
5. <i>Precarietà, stabilità e dati empirici</i>	184
6. <i>Lettura della direttiva tra temporaneità e precarizzazione</i>	186
6.1. <i>Nessuna disciplina UE specifica per lo staff leasing e cornice di tutele</i>	187
6.2. <i>Coerenza sistematica: distinguere contratto a termine diretto e somministrazione</i>	189
6.3. <i>Ammissibilità della somministrazione per esigenze stabili</i>	190
7. <i>Giurisprudenza comunitaria e riscontri nazionali</i> ...	190
8. <i>Conclusioni</i>	193

Fonti normative e giurisprudenziali 197

NORMATIVA	197
<i>Internazionale</i>	197
<i>Euro-unitaria</i>	197
<i>Nazionale</i>	198
<i>Italia</i>	198
<i>Francia</i>	200

STAFF LEASING. LA FORNITURA CONTINUATIVA DI PERSONALE

<i>Germania</i>	200
<i>Giappone</i>	200
<i>Spagna</i>	201
GIURISPRUDENZA.....	201
<i>Euro-unitaria</i>	201
<i>Italia</i>	202
Notizie sugli autori	205

PREFAZIONE

di Francesco Seghezzi

Lo staff leasing è uno di quegli istituti che, più di altri, hanno sofferto in Italia di un dibattito condotto più sul piano simbolico che su quello sostanziale. Per anni è stato evocato come paradigma della flessibilità “cattiva”, come emblema di una esternalizzazione del lavoro incompatibile con l’idea tradizionale di stabilità occupazionale. Eppure, se si abbandona la lente ideologica e si osserva lo strumento per ciò che è — nelle sue regole, nei suoi dati, nelle sue concrete modalità applicative — il quadro che emerge è assai meno lineare e, per molti versi, controintuitivo.

In fondo, la vicenda dello staff leasing racconta qualcosa che va ben oltre un singolo istituto: racconta la difficoltà tutta italiana di discutere di lavoro senza trasformare gli strumenti in simboli, e i simboli in bandiere. È accaduto spesso nel nostro Paese che un pezzo di diritto del lavoro venga interpretato non per ciò che produce, ma per ciò che rappresenta. Si finisce così per giudicare lo strumento prima ancora di comprenderlo, e per costruire una narrazione che, col tempo, diventa più solida della realtà.

Il primo equivoco da sciogliere riguarda la natura stessa dello staff leasing. Non siamo davanti a un rapporto di lavoro “precario”, ma a un meccanismo che, nella sua architettura, ruota intorno a un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Il perno dell’istituto, dunque, non è la temporaneità: è la stabilità. E questa non è una differenza marginale, ma un dato culturale e politico rilevante, perché sposta l’asse del discorso. Ci obbliga a riconoscere che non tutte le forme di organizzazione flessibile del lavoro sono

automaticamente forme di precarietà.

Il punto, allora, non è stabilire se lo staff leasing sia “flessibile”, lo è, come lo sono molte forme organizzative del lavoro contemporaneo, ma chiedersi se quella flessibilità sia governata, regolata, accompagnata da un adeguato livello di tutela. Qui si annida il secondo equivoco: si è spesso dato per scontato che la dissociazione tra datore formale e utilizzatore sostanziale comporti automaticamente un abbassamento delle garanzie. È un assunto comprensibile nella cultura giuridica e sindacale italiana, perché per decenni abbiamo identificato la tutela con la coincidenza tra luogo della prestazione, titolarità del rapporto e potere direttivo. Ma è un assunto che oggi merita di essere verificato alla prova dei fatti, non ripetuto come una formula. Se si guarda alla sostanza, lo staff leasing mostra un tratto interessante perché durante la missione presso l’impresa utilizzatrice, la parità di trattamento con i dipendenti diretti è un vincolo strutturale. Non esiste, almeno sul piano delle regole, un lavoro “di serie B”: retribuzione, orario, inquadramento, diritti devono essere equivalenti. La flessibilità organizzativa non si traduce automaticamente in una disuguaglianza di status.

Ma è soprattutto nei momenti di discontinuità che lo staff leasing rivela la sua peculiarità. Perché la fragilità del lavoro, oggi, non è solo nel salario o nel contratto ma è nella possibilità di essere espulsi rapidamente quando cambia il ciclo economico, quando cala la domanda, quando l’impresa riduce l’organico. È qui che si misura, davvero, la stabilità. In uno schema tradizionale di lavoro subordinato, una crisi aziendale può condurre, secondo le regole di legge, alla risoluzione del rapporto. Nel caso della somministrazione a tempo indeterminato, invece, la fine della missione non coincide automaticamente con la fine del lavoro. Il lavoratore

può terminare la missione, ma non perde immediatamente il rapporto. Si configura così un'idea diversa di protezione: una protezione che non si esaurisce nel "posto" presso una specifica impresa, ma che prova a garantire continuità nel tempo, anche attraverso meccanismi di ricollocazione e accompagnamento.

Qui emerge un elemento che nel dibattito pubblico è stato spesso ignorato, ossia che lo staff leasing non è solo un modo per "spostare" lavoratori, ma è anche un modo per strutturare una responsabilità ulteriore, quella dell'agenzia, che non è un semplice intermediario ma un vero e proprio datore di lavoro chiamato a gestire percorsi, competenze, transizioni professionali. Il rapporto triangolare, letto per anni quasi esclusivamente come fonte di ambiguità, può invece trasformarsi, se governato, in un meccanismo di continuità occupazionale e crescita professionale.

A ciò si aggiunge, nel tempo, un sistema di tutele pattizie costruito dalla contrattazione collettiva di settore, che ha progressivamente consolidato un modello di protezione nei periodi di disponibilità: sostegno al reddito, procedure di ricollocazione, percorsi formativi, strumenti di sistema. Non è un dettaglio tecnico, ma un fatto culturale perché significa che, almeno in questo ambito, la flessibilità non è stata lasciata alla discrezionalità del mercato, ma è stata incardinata dentro regole collettive. Siamo di fronte a una forma di flessibilità strutturata, nella quale la mobilità e la variabilità della missione sono compensate da dispositivi di protezione e accompagnamento che non sempre si rinvencono in altri rapporti di lavoro formalmente "standard". Questo non significa che lo staff leasing sia la soluzione a tutti i problemi del mercato del lavoro. Significa, più semplicemente, che è un istituto che non può essere valutato attraverso categorie ideologiche semplificate.

Il vero nodo, allora, non è giuridico ma culturale. In Italia

abbiamo spesso identificato la stabilità con l'unicità del datore di lavoro e con la coincidenza tra impresa utilizzatrice e titolare del rapporto. Ma in un mercato del lavoro segnato da catene del valore complesse, specializzazione produttiva, esternalizzazioni e integrazione tra mercati interni ed esterni, la stabilità può assumere forme diverse. La dissociazione tra titolarità formale e sostanziale del rapporto non è, di per sé, una patologia: diventa problematica solo se priva di regole e di controlli. Quando invece è incardinata su autorizzazioni pubbliche, parità di trattamento e sistemi di bilateralità, può rappresentare una risposta regolata a esigenze organizzative reali. Non è un caso che lo staff leasing sia cresciuto proprio negli anni in cui il dibattito ne metteva in discussione la legittimità. Questo dato, da solo, dovrebbe far riflettere: perché indica che, al di là delle narrazioni, lo strumento ha risposto a bisogni concreti di organizzazione del lavoro e di gestione delle transizioni. E indica anche che, spesso, la realtà del mercato del lavoro si muove comunque, anche quando il dibattito pubblico rimane fermo.

Ancora più interessante è il dato sugli esiti occupazionali: una quota rilevante di lavoratori che cessano un rapporto di staff leasing riesce, in tempi rapidi, a ottenere un contratto a tempo indeterminato "standard". Anche questo elemento merita di essere letto con attenzione, perché rompe la rappresentazione diffusa che lo staff leasing sia necessariamente un "binario morto", ma può essere una componente di percorsi occupazionali che conducono alla stabilizzazione diretta.

Un ulteriore aspetto, spesso sottovalutato, riguarda la funzione dello staff leasing in un contesto di esternalizzazioni destrutturate. In settori dove la flessibilità è stata storicamente gestita attraverso appalti opachi, subappalti, cooperative spurie e frammentazione

organizzativa, lo staff leasing può rappresentare una modalità regolata e trasparente di fornitura professionale di lavoro. Non sempre questa funzione è stata riconosciuta; eppure, in alcuni ambiti, uno strumento incardinato su un contratto stabile e su controlli pubblici e collettivi avrebbe potuto, e può ancora, rappresentare un fattore di emersione, qualificazione e riduzione della precarietà reale.

Questo volume nasce dalla convinzione che sia giunto il momento di discutere di staff leasing senza caricature. Non per negare che possano esistere criticità o usi distorti — che vanno affrontati con rigore — ma per superare un certo modo di dipingere la contrapposizione sterile tra “lavoro stabile” e “lavoro flessibile”. Il mercato del lavoro contemporaneo richiede strumenti capaci di tenere insieme organizzazione e tutela, continuità e transizione, flessibilità e sicurezza. Il punto non è scegliere una parola contro l'altra, ma verificare quali strumenti riescano davvero a costruire equilibrio.

Lo staff leasing è, in ultima analisi, uno schema giuridico. Come ogni schema, può funzionare bene o male a seconda delle regole e delle pratiche che lo accompagnano. In Italia è stato progressivamente incardinato su un contratto a tempo indeterminato, su un principio di parità di trattamento, su limiti e controlli, su un articolato sistema di bilateralità e ricollocazione. Valutarlo ignorando questa architettura significa discutere di un oggetto che non esiste.

Se c'è una lezione che si può trarre dalla sua vicenda, è che il diritto del lavoro non si modernizza per slogan, ma per sedimentazione di regole, per adattamento delle relazioni industriali, per verifica empirica degli effetti. Lo staff leasing è stato, ed è, uno dei terreni su cui si misura la capacità del nostro sistema di coniugare trasformazione produttiva e tutela del lavoro senza rifugiarsi in

semplificazioni ideologiche. È a questa lettura – fondata sui dati, sulle norme e sulle pratiche – che i contributi raccolti in questo volume intendono offrire un apporto. Non per chiudere il dibattito, ma per riportarlo su basi più solide.

Francesco Seghezzi

Parte I
LO STAFF LEASING IN ITALIA

LO STAFF LEASING IN ITALIA: UN QUADRO STORICO-NORMATIVO

di Michele Tiraboschi

1. Alle origini dello staff leasing in Italia

Lo staff leasing, quale forma evoluta di lavoro reso per il tramite di una agenzia, fa la sua apparizione nel dibattito politico-sindacale italiano esattamente venticinque anni fa. Nel segnalare la positiva esperienza della fornitura temporanea di manodopera – introdotta in Italia dalla legge Treu del 1997 con un grave ritardo rispetto alla quasi totalità dei Paesi industrializzati – il *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia* dell'ottobre 2001 auspicava, sulla scorta di alcuni studi coevi di Marco Biagi, la possibilità di «sperimentare altre forme di modernizzazione capaci di provocare ricadute così interessanti sul piano occupazionale».

Nella sezione del *Libro Bianco* dedicata alle proposte di policy per promuovere una società attiva ed un lavoro di qualità si legge: «le rigidità nell'utilizzo della forza-lavoro introdotte dalla legge n. 1369/1960 non trovano pari nella legislazione degli altri Paesi e penalizzano la posizione delle aziende italiane nel confronto globalizzato. Pratiche di outsourcing, ampiamente diffuse in altri contesti (ad esempio negli Stati Uniti e in Gran Bretagna), sono in Italia tuttora vietate. Il riferimento è, in particolare, all'istituto del c.d. *leasing* di manodopera:

una tecnica innovativa di gestione del personale imperniata su rapporti con agenzie specializzate nella *fornitura a carattere continuativo e a tempo indeterminato* (e non a termine, come nel lavoro interinale) di parte della forza-lavoro di cui l'azienda ha bisogno per alimentare il processo produttivo. Agenzie, è bene precisare, che operebbero in forme sicuramente più trasparenti e con maggiori tutele, di legge e di contratto collettivo, di quanto non accada oggi per effetto di vincoli soffocanti. Anche rispetto ai processi di esternalizzazione del lavoro il Governo reputa dunque necessario avviare un percorso di riforma complessiva della materia, di modo che le istanze di tutela del lavoro, che devono essere mantenute rispetto a forme di speculazione parassitaria sul lavoro altrui, non pregiudichino la modernizzazione dei meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro» (corsivo nostro).

È con la legge Biagi del 2003 che detto percorso di riforma inizia a prendere corpo. Con questa legge il Parlamento delegava infatti il Governo ad abrogare l'ormai obsoleta legge 23 ottobre 1960, n. 1369, recante un generale quanto rigido e anacronistico divieto di intermediazione ed interposizione illecita di manodopera, disponendo per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico la «ammissibilità della somministrazione di manodopera, *anche a tempo indeterminato*, in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo od organizzativo, individuate dalla legge o dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative» (articolo 1, comma 2, legge 14 febbraio 2003, n.

30, corsivo nostro).

2. L'influenza delle esperienze internazionali

Le proposte del *Libro Bianco* traevano spunto dalla esperienza internazionale e comparata a cui ci si richiamava, in una sorta di esercizio di benchmark tipico dei “giuristi di progetto”, per superare quello che era stato efficacemente definito, da Pietro Ichino, l'ultimo dei tabù.

Il confronto con l'esperienza di altri Paesi mostrava, in effetti, come il dogma, profondamente radicato nella cultura giuridica del lavoro italiana, della necessaria coincidenza tra l'imprenditore formalmente titolare del contratto di lavoro subordinato e l'imprenditore che effettivamente utilizza la prestazione lavorativa cui quel contratto dà diritto non rispondesse a un dato di razionalità oggettiva dell'ordinamento posto dal diritto del lavoro e manifestasse anzi, sul piano della comparazione giuridica, una portata teorica e anche pratica del tutto relativa in quanto circoscritta alla realtà di pochi ordinamenti.

In altri termini, la realtà giuridica di altri ordinamenti mostrava chiaramente come la “sacra” regola, affermata dalla legge 23 ottobre 1960, n. 1369, non rispondesse ad esigenze sistematiche imprescindibili correlate, cioè, ad una precisa connotazione di struttura della fattispecie legale del lavoro subordinato quanto a una mera tecnica di tutela del lavoro tanto monolitica sul piano formale quanto scarsamente effettiva nella realtà del lavoro. Ed infatti i Paesi aperti alla fornitura professionale e

regolata di manodopera registravano tassi decisamente più ridotti di lavoro sommerso e di disoccupazione e un meno accentuato utilizzo fraudolento dello schema cooperativo con cui, nel nostro Paese, si consentiva di soddisfare quei bisogni emergenti del sistema produttivo negletti dal legislatore in ragione di veti e pregiudizi che portavano a non guardare i dati di realtà del nostro mercato del lavoro.

L'importanza della comparazione giuridica rispetto al processo di normalizzazione del lavoro tramite agenzia non si ferma qui. Ai tempi della faticosa e tormentata introduzione nel nostro ordinamento della fornitura professionale di manodopera il dibattito politico e sindacale era polarizzato, in quella che allora veniva ritenuta una contrapposizione tanto netta quanto costitutiva di un dato sistema regolatorio della fattispecie, attorno al c.d. "modello tedesco" e al c.d. "modello francese". Il primo caratterizzato da una relazione contrattuale a tempo indeterminato tra agenzia e lavoratore così da imputare in capo al fornitore professionale di manodopera, quale datore di lavoro, il rischio della assenza di occasioni di lavoro. Il secondo contraddistinto invece da un vincolo contrattuale temporaneo tra agenzia e lavoratore, tale da assegnare alla somministrazione una funzione equivalente al collocamento di manodopera con l'accorgimento, tuttavia, di una regola di parità di trattamento retributivo, rispetto al personale dell'utilizzatore, con cui si superava in radice qualunque scopo speculativo in capo alla agenzia che resta il datore di lavoro quantomeno a livello formale.

La pesante eredità storica, ciclicamente riaffiorante nella economia sommersa e nel mercato non istituzionale del lavoro, di molte delle prassi imprenditoriali attraverso cui si è materialmente sperimentato, sin dagli inizi della rivoluzione industriale, l'affitto o vendita della forza lavoro altrui (il *marchandage du travail*, lo *sweating-system*, il caporalato) non poteva non influire nella scelta del legislatore italiano a favore del modello francese.

La legge Treu del 1997, oltre a introdurre un regime altamente restrittivo per l'autorizzazione a operare come fornitore di manodopera (la legge stabiliva il requisito dell'oggetto sociale esclusivo), circoscriveva così la fattispecie al soddisfacimento di esigenze di natura temporanea e per qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali ovvero ai casi previsti dalla contrattazione collettiva. E tuttavia non si mancava di introdurre un primo compromesso rispetto al modello tedesco ammettendosi l'assunzione del lavoratore da parte della agenzia non solo a tempo determinato, per una durata pari alla durata della missione presso l'impresa utilizzatrice, ma anche a tempo indeterminato. In questo caso, tra una missione e l'altra, al lavoratore veniva corrisposta una indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, nella misura stabilita con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Rispetto a questa timida apertura la legge Biagi compiva un passo decisivo proprio sulla scorta di una analisi comparata non limitata ai modelli allora dominanti in Europa. Particolare attenzione veniva infatti prestata al c.d. "modello giapponese", una delle realtà industriali

più avanzate del tempo e tuttavia connotata dalla diffusione di forme di decentramento produttivo e intermediazione fraudolenta simili (anche per dimensioni) a quelle presenti nell'esperienza italiana e in parte suscettibili, anche per la commistione di modelli e l'apertura verso la realtà anglosassone di gestione del personale, di indicare una possibile linea di tendenza evolutiva della infrastruttura (pubblica e privata) a servizio delle dinamiche del mercato del lavoro.

Incentrata su un modello di regolamentazione della fornitura professionale di manodopera del tutto originale, la normativa giapponese del 1985, frutto di una raffinata elaborazione legislativa, si segnalava in quella fase come dato di sintesi e sviluppo delle legislazioni più avanzate in materia: non solo il modello francese e quello tedesco ma anche il sistema americano dello staff leasing. L'ordinamento giapponese, infatti, riconosceva e disciplinava due diverse tipologie di agenzie di fornitura di lavoro: le agenzie di fornitura di lavoro temporaneo c.d. "generaliste" e le agenzie di fornitura di manodopera c.d. "specializzate".

Non è questa la sede per entrare nel dettaglio della normativa giapponese del tempo e per registrare la sua più recente evoluzione. È sufficiente evidenziare in questa sede, per il suo diretto influsso sulla disciplina contenuta nella legge Biagi in materia di somministrazione, che nel caso di agenzie specialiste i lavoratori venivano assunti su base stabile, in funzione di somministrazioni continuative e secondo le casistiche espressamente indicate dal legislatore in ragione del settore, della

tipologia di servizio o professionalità del prestatore di lavoro, diversamente dalle agenzie generaliste rispetto alle quali l'assunzione del lavoratore veniva ammessa esclusivamente per il periodo di durata della missione presso l'impresa utilizzatrice.

3. La rivoluzione della legge Biagi

Il ricorso alla comparazione giuridica era dunque servito a dimostrare come la fornitura professionale di manodopera, lungi da rappresentare una antica forma di sfruttamento e di mercificazione del lavoro, non incidesse di per sé sulla tutela del lavoratore e della sua dignità spostando così l'attenzione dal dogma e dalla ideologia ai modelli concreti di disciplina alla ricerca di un ragionevole punto di equilibrio tra flessibilità e sicurezza secondo il modello già allora propugnato dalle istituzioni comunitarie. Sono del resto della stessa epoca i primi tentativi dello stesso legislatore comunitario di disciplinare il lavoro temporaneo tramite agenzia escludendo dal proprio campo di applicazione la fornitura stabile di lavoro.

La somministrazione, in altri termini, è un istituto neutro, che designa non il rapporto di lavoro, quanto, più semplicemente, lo scambio tra un fornitore e un utilizzatore di certe prestazioni di lavoro. Quello che rileva, pertanto, non è lo schema contrattuale in sé ma le garanzie giuridiche poste a presidio del lavoratore e della sua dignità. Un chiaro presidio, in questa direzione, veniva posto dalle disposizioni del decreto legislativo 10

settembre 2003, n. 276, di attuazione della legge Biagi, là dove disciplinava puntualmente i casi di somministrazione irregolare o fraudolenta con ciò confermando, nella sostanza, una regola molto simile a quella dettata dalla legge n. 1369/1960.

Nonostante si fosse parlato, da parte di alcuni osservatori radicalmente contrari alle proposte avanzate con il *Libro Bianco*, di una completa deregolamentazione della materia, la disciplina dei rapporti interpositori assumeva invece, con l'attuazione della legge Biagi, una chiara ispirazione anti-fraudolenta, al fine di vietare ipotesi di utilizzo mediato del lavoro altrui volte a ledere diritti dei lavoratori derivanti da disposizioni inderogabili di legge o di contratto collettivo. Ciò su cui incideva il decreto legislativo n. 276/2003 era, infatti, la soppressione di tutte quelle norme inderogabili di legge finalizzate esclusivamente all'obiettivo di irrigidire in sé l'uso della manodopera anche là dove non esistessero reali istanze di tutela del lavoro.

Questa è la vera rivoluzione della legge Biagi in materia di disciplina della somministrazione di lavoro: superare cioè il disvalore assegnato dalla cultura giuridica e sindacale dominante a tutti quei processi genuini di esternalizzazione del lavoro che, nel rispetto dei diritti del lavoratore, iniziavano ad avere un ruolo centrale nelle logiche produttive del post-fordismo.

Che la somministrazione di manodopera non fosse identificabile con l'idea di speculazione parassitaria sul lavoro altrui era del resto garantito dal principio di parità di trattamento, previsto nel decreto legislativo n.

276/2003, tra lavoratori coinvolti nella attività di somministrazione di manodopera e dipendenti di pari livello della impresa utilizzatrice. Ed infatti, dove opera la regola della parità di trattamento il ricavo netto della agenzia di somministrazione di lavoro non si fonda – logicamente – sulla differenza tra quanto percepito dall'impresa cliente e quanto corrisposto al lavoratore: assicurata la parità rispetto ai lavoratori dell'impresa utilizzatrice, il margine di lucro della impresa di somministrazione non può che basarsi sulla capacità di fornire in modo tempestivo e professionale prestazioni di lavoro che sarebbero eccessivamente costose per la singola impresa senza l'intervento dell'intermediario, o che, comunque, si caratterizzano per particolari contenuti o qualità (per esempio in caso di qualifiche o competenze non agevolmente reperibili sul mercato). L'utile ricavato dall'impresa di somministrazione, in questi casi, si giustifica allora come profitto in ragione della assunzione di un rischio tipico d'impresa in quanto l'agenzia di somministrazione è costretta a offrire sul mercato un servizio che, dal punto di vista del prezzo della singola prestazione lavorativa, comporta un costo superiore rispetto a quello che sopporterebbe, naturalmente in astratto, l'impresa utilizzatrice se dovesse assumere direttamente il lavoratore.

Gioco forza pensare allora, in questa logica regolatoria, che queste attività potessero essere svolte non solo da agenzie di somministrazione di tipo generalista ma anche, sulla scorta del modello giapponese, da agenzie di tipo specialistico in possesso di una specifica autorizzazione pubblica in questo senso.

Nel tentativo di strutturare e regolarizzare prestazioni di lavoro svolte in forme alquanto discutibili mediante pseudo cooperative di lavoro o nel totale sommerso, la legge Biagi tipizzava una serie di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo che, in concorrenza rispetto al regime degli appalti di servizi, consentissero *ex lege*, senza cioè ulteriori specificazioni, la somministrazione a tempo indeterminato: servizi di pulizia, custodia, portineria; servizi da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci; gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato; costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione; l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa. A queste ragioni se ne aggiungevano altre particolarmente innovative a sostegno del sistema produttivo e delle imprese: attività specialistiche di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale; servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati; attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale, gestione di call-center, nonché tutte le attività connesse alla fase di

avvio di una nuova attività nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali.

Accanto alla tipizzazione *ex lege* si rinviava poi alla contrattazione collettiva (nazionale o anche territoriale) il compito di individuare, anche in relazione ad attività non marginali del ciclo produttivo dell'utilizzatore, ulteriori ipotesi di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Si affidava dunque al controllo sociale l'espansione dell'istituto al di fuori di attività già oggetto, nella prassi, di una esternalizzazione tanto ampia quanto strisciante e condotta sul filo della legalità. Il nuovo regime rappresentava cioè non solo una opportunità per le imprese rispetto alle crescenti istanze di *insourcing* e *netsourcing*, ma anche un significativo innalzamento delle tutele dei lavoratori che, in quella fase, svolgevano gran parte di queste attività attraverso semplici appalti di servizi privi di significativa regolazione là dove invece lo schema dello staff leasing garantiva loro una assunzione stabile con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

4. Una vicenda italiana

Quello che accadde dopo il *Libro Bianco* e la legge Biagi è una storia ben nota che non è il caso di ripercorrere in questa sede a partire dalla abolizione dello staff leasing, con la legge di attuazione del Protocollo sul welfare del

2007 voluta da Cesare Damiano, al suo successivo e immediato ripristino da parte di Maurizio Sacconi, il Ministro del lavoro subentrato a Damiano con il cambio di legislatura.

Una storia che, sia chiaro, va ben oltre gli interessi e le conoscenze tecniche di una stretta cerchia di addetti ai lavori posto che bene esemplifica, più di molti altri istituti contrattuali introdotti dal legislatore negli ultimi tre decenni, le persistenti difficoltà del processo di modernizzazione del nostro diritto del lavoro e, con esso, dell'intero Paese.

Introdotta per accompagnare la rivoluzione tecnologica e incentivare la nuova “grande trasformazione” in atto nei processi di produzione ed organizzazione del lavoro, nell’ottica di una più decisa specializzazione produttiva e del raccordo strutturale tra mercati interni e mercati esterni del lavoro, lo staff leasing è stato infatti oggetto di una azione sistematica di boicottaggio che ne ha rallentato – ma non impedito, sul piano pratico (si veda il contributo di S. Spattini), anche grazie al consolidamento avvenuto con il *Jobs Act* del 2015 – lo sviluppo a tutto vantaggio di forme povere e destrutturate di esternalizzazione del lavoro che, il più delle volte, si collocano in una area di dubbia legalità, come nel caso delle cooperative spurie di fornitura di manodopera, fino a sfociare in vere e proprie forme di sfruttamento del lavoro che proprio lo staff leasing si proponeva, molto pragmaticamente e realisticamente, di contrastare e assorbire.

La somministrazione continuativa di lavoro disciplinata

dalla legge Biagi anticipava, del resto, un trend sempre più marcato verso l'accumulazione di capitale umano attraverso forza-lavoro altamente qualificata e adattabile che già allora vedeva l'Italia in grave ritardo e difficoltà, rispetto ai principali competitori internazionali, nello sviluppo di logiche di rete e più o meno sofisticate forme di coordinamento contrattuale e di integrazione tra imprese.

La finalità della disciplina era semplicemente quella di superare la condizione di “precariato” che può accompagnare missioni tendenzialmente di breve durata presso una pluralità di utilizzatori, come nel “disegno” originario della legge Treu, quasi come se il lavoro tramite agenzia potesse esplicitarsi, per mera previsione legislativa, unicamente in termini di fornitura di lavoro temporaneo e di bassa qualificazione, quale servizio di mero collocamento verso il “vero” datore di lavoro in un Paese come il nostro dove l'utilizzatore è peraltro, il più delle volte, un imprenditore di dimensioni e fatturato di gran lunga inferiore a quello di una moderna agenzia per il lavoro. Per contro lo staff leasing esaltava lo schema della codatorialità e, dunque, la funzione di vero e proprio datore di lavoro anche della agenzia che si presenta sui mercati del lavoro in termini di partner strategico per la fornitura di tecnologia, *know-how* e competenze professionali che impongono un costante aggiornamento delle competenze del prestatore di lavoro che è possibile solo a grandi player che operano su scala globale e che risultano dotati di adeguati canali di presenza commerciale sui territori (gli sportelli) e di adeguate dotazioni finanziarie (il fondo interprofessionale)

per la costante formazione e riqualificazione dei propri dipendenti.

Quella dello staff leasing è dunque, a ben vedere, una vicenda tutta italiana che bene spiega l'arretratezza del nostro Paese e le persistenti difficoltà di costruire un moderno sistema dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro incentrato su competenze, saperi e professionalità elevate.

Veti di matrice politico-sindacale e massimalismi di stampo vetero-ideologico hanno finito per prevalere sulle esigenze di cambiamento che si ponevano – e ancora si pongono – a vantaggio non solo del sistema produttivo e delle imprese, ma anche degli stessi lavoratori che, al di là di quanto si è soliti affermare, trovano nella somministrazione di lavoro a tempo indeterminato uno dei massimi livelli di protezione tanto sul versante delle tutele e delle garanzie del lavoratore che della promozione della loro professionalità.

I tratti caratterizzanti di questa vicenda – e le nuove e per certi versi inaspettate sfide a cui ora è chiamata la spinta alla necessaria modernizzazione del nostro mercato del lavoro – sono oggetto dei contributi che seguono. Rispetto alla evoluzione storica della normativa di riferimento non è in ogni caso secondario sottolineare, a conclusione di questo contributo, come lo staff leasing abbia faticato a radicarsi nel nostro ordinamento giuridico soprattutto a causa di un clima di indifferenza – se non di palese opposizione (come nel caso davvero paradossale del settore della logistica da sempre caratterizzata da precarietà del lavoro e catene di appalti e

subappalti che hanno spesso pregiudicato le tutele dei lavoratori e una sana concorrenza tra le imprese) – da parte delle parti sociali che hanno preferito per lungo tempo non intervenire in materia, con tutti i possibili accorgimenti e adattamenti del caso attraverso lo strumento della contrattazione collettiva, in funzione delle esigenze del singolo settore produttivo (si veda il contributo di S. Bilancia e M. Tiraboschi).

Da questo specifico punto di vista va dunque ora salutata con estremo favore la previsione contenuta nell'accordo di rinnovo del contratto collettivo della metalmeccanica perché, anche a prescindere da una valutazione di merito del contenuto tecnico di dettaglio, rappresenta la prima importante forma di legittimazione sociale dello staff leasing per l'importanza anche simbolica che da sempre riveste questo contratto nel nostro sistema di relazioni industriali. Se infatti il contratto del terziario è il più applicato (in termini di imprese e lavoratori), è il contratto della meccanica a fungere da apripista e benchmark per tutti gli altri contratti collettivi di categoria, soprattutto quelli dentro il perimetro della manifattura, nonché banco di prova della tenuta di un intero modello contrattuale rispetto alle incerte fasi del ciclo economico e alle complesse trasformazioni dei mercati, delle organizzazioni produttive e delle professionalità.

È infatti convinzione di chi scrive che spetti essenzialmente alle parti sociali valutare l'importanza e l'utilità dei vari strumenti e schemi contrattuali contemplati dall'ordinamento giuridico. E la risposta che viene oggi

data dai protagonisti di uno dei settori più importanti e delicati del nostro sistema di relazioni industriali è indicativa del fatto che il tempo è galantuomo e che, alla prova dei fatti, lo staff leasing abbia bene funzionato nonostante tutto e nonostante i tanti che ancora discutono di riforme del lavoro senza partire dai dati di realtà ma dalle ideologie. Un dato questo di cui dovrebbe tenere in debito conto la giurisprudenza interna e anche quella comunitaria se è vero che è la stessa direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 novembre 2008 (si vedano i contributi T. Treu e R. Romei), relativa al lavoro tramite agenzia interinale, a riconoscere che «nel caso dei lavoratori legati all'agenzia interinale da un contratto a tempo indeterminato, tenendo conto della particolare tutela garantita da tale contratto, occorrerebbe prevedere la possibilità di derogare alle norme applicabili nell'impresa utilizzatrice» (considerando 15).

5. Bibliografia essenziale

Per l'impiego della espressione "staff leasing" si veda, tra i primi in Italia, G. De Simone, *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza. Interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*, Franco Angeli, 1995, pp. 338-339, nota 24 che, richiamando la terminologia proposta dall'Ufficio internazionale del lavoro, *Il ruolo delle agenzie private per l'impiego nel funzionamento dei mercati del lavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1994, III, pp. 200-201, osservava giustamente che l'espressione «leasing di manodopera» più che alla fornitura temporanea di

manodopera pare più correttamente riferibile alla fattispecie apparsa negli Stati Uniti a metà degli anni Ottanta dello staff leasing.

Le proposte di policy contenute nel *Libro Bianco sul mercato del lavoro* del 2001 sono anticipate, come noto, in M. Biagi, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in L. Montuschi, M. Tiraboschi, T. Treu (a cura di), *Marco Biagi. Un giurista progettuale. Scritti scelti*, Giuffrè, 2003 (ma 2001), pp. 149-182. Sulla opportunità di disciplinare il c.d. *leasing* di manodopera si vedano, in particolare, M. Biagi, *L'outsourcing: una strategia priva di rischi?*, in L. Montuschi, M. Tiraboschi, T. Treu (a cura di), *op. cit.*, pp. 271-285, M. Tiraboschi, *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera. Contributo allo studio della fattispecie lavoro intermittente tramite agenzia*, Giappichelli, 1999, e già Censis, *Ipotesi di interventi per riattivare il mercato del lavoro*, 1977, qui pp. 19-22.

Tra i primi studi volti a far conoscere in Italia la fornitura continuativa e a tempo indeterminato di manodopera si veda G. Mautone, *Fornitura di manodopera a tempo indeterminato: lo staff leasing negli Stati Uniti*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1999, n. 1, pp. 47-57, cui adde L. Corazza, *Il modello statunitense dello Staff Leasing e la somministrazione*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma del collocamento e i nuovi servizi per l'impiego. Commentario al D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297 e prospettive di attuazione dell'articolo 1, legge 14 febbraio 2003, n. 30*, Giuffrè, 2003, pp. 155-169.

In chiave comparata si veda invece M. Tiraboschi, S. Spattini, *Staff leasing e somministrazione professionale di*

manodopera in Europa: un quadro comparato, in M. Tiraboschi (a cura di), *op. cit.*, pp. 207-230 e spec. p. 221, dove si segnalava come la fornitura continuativa e a tempo indeterminato di manodopera non rientrasse nel campo di applicazione della proposta di direttiva in materia di fornitura di lavoro temporaneo del 4 febbraio 2003 da cui poi scaturisce la direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 novembre 2008 relativa al lavoro tramite agenzia interinale. In particolare, sul modello giapponese, da cui ha tratto ispirazione il legislatore italiano, si veda M. Tiraboschi, *Evoluzione storica e attuale disciplina giuridica delle «agenzie» di lavoro temporaneo in Giappone: un inventario critico ed alcuni elementi di riflessione per il caso italiano*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1995, n. 1, pp. 81-122.

Sul dogma, privo di fondamento normativo e concettuale, della necessaria coincidenza tra l'imprenditore titolare del contratto di lavoro subordinato e l'imprenditore che effettivamente utilizza la prestazione lavorativa cui quel contratto dà diritto L. Spagnuolo Vigorita, *Note sul "lavoro intermittente tramite agenzia"*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1992, n. 1, p. 81. Parla di ultimo tabù P. Ichino, *Lavoro in leasing: l'ultimo dei tabù*, in *Il Sole 24 Ore*, 19 novembre 1990.

Per la regolamentazione dello staff leasing nella legge Biagi si rinvia a M. Tiraboschi, *Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro. Prime interpretazioni e proposte di lettura del d.lgs. 10 settembre 2003*, n. 276. *Il diritto transitorio e i tempi della riforma*, Giuffrè, 2004, pp. 205-

229, cui *adde* M. Tiraboschi, *Esternalizzazioni del lavoro e valorizzazione del capitale umano: due modelli inconciliabili?*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi Somministrazione, appalto, distacco e trasferimento di azienda*, Giuffrè, 2006, pp. 1-40.

Per la disciplina a regime dello staff leasing si veda M. Soldera, [Dieci anni di staff leasing. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato nell'esperienza concreta](#), ADAPT University Press, 2015. In particolare, per la disciplina dello staff leasing nel *Jobs Act* del 2015 si veda G. Rosolen, M. Tiraboschi, *La somministrazione di lavoro*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, 2016, pp. 165-178.

Da ultimo per l'importante "legittimazione sociale" dello staff leasing, avvenuta con il rinnovo del contratto collettivo della metalmeccanica del 22 novembre 2025, si veda I. Armaroli, G. Impellizzieri, M. Menegotto, M. Tiraboschi (a cura di), [CCNL industria metalmeccanica \(Codice CNEL C011\). Primo commento al rinnovo del 22 novembre 2025. Aggiornato alle previsioni della legge di bilancio 2026 in materia di contrattazione collettiva](#), ADAPT University Press, 2026.

LO STAFF LEASING NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

di Simona Bilancia e Michele Tiraboschi

1. Staff leasing e cultura del lavoro in Italia: il contributo delle parti sociali e della contrattazione collettiva

Nella complessa e tormentata evoluzione del nostro ordinamento giuridico, lo sviluppo operativo dello staff leasing è stato affidato, con alterna intensità e convinzione, anche alla contrattazione collettiva (si veda il contributo di M. Tiraboschi). La stessa legge Biagi del 2003, dopo aver tipizzato alcune ipotesi di legittimo ricorso alla fornitura continuativa di manodopera da parte di agenzie specializzate, rinviava alla contrattazione collettiva di livello nazionale e territoriale il compito di individuare, in relazione ad attività non marginali del ciclo produttivo dell'utilizzatore, ulteriori ipotesi di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. I successivi interventi legislativi hanno poi sempre fatto riferimento, diretto e indiretto, alla contrattazione collettiva secondo la tecnica del rinvio e della devoluzione delle fonti normative.

È pertanto di grande interesse teorico e pratico verificare come la contrattazione collettiva abbia dialogato, sul punto, con le mutevoli previsioni di legge dedicate allo staff leasing così da comprendere non solo i reali

spazi di operatività dell'istituto, nel corso del tempo, ma anche l'atteggiamento delle parti sociali rispetto alla conclamata arretratezza del nostro Paese in materia di intermediazione e interposizione nei rapporti di lavoro dove, a fronte di rigidità e vincoli formali, si sono sempre registrate prassi permissive in materia di appalto e subappalto accompagnate dalla diffusione e da un significativo radicamento di fenomeni fraudolenti di fornitura di lavoro. La somministrazione continuativa di manodopera è, in effetti, uno di quegli ambiti dove, riprendendo le parole di Gino Giugni rispetto ai fenomeni di deregolazione del diritto del lavoro, «il sistema normativo non ha quasi mai operato a regime. Evasioni, erosioni e, negli anni più recenti, eccezioni stabilite dalla stessa legge ne hanno quasi demolito il meccanismo» di modo che «un adeguamento della legge alla situazione di fatto è oramai solo impedito da resistenze di retroguardia» che ancora sono presenti nella stessa contrattazione collettiva.

Dunque, leggere la regolazione dello staff leasing attraverso il formante contrattual-collettivo, e non solo attraverso quello legislativo o giurisprudenziale, è un banco di prova non secondario per misurare l'effettiva evoluzione della cultura del lavoro e, in generale, dei controversi rapporti tra economico e sociale nel nostro Paese nel corso degli ultimi venticinque anni.

2. Leggere l'evoluzione dello staff leasing nella contrattazione collettiva: una premessa metodologica

La riflessione giuslavoristica si è sin qui limitata allo studio dei rinvii formali ad opera della legge alla “fonte” contrattuale senza per contro mai verificare, se non episodicamente, la realtà giuridica effettuale e cioè cosa effettivamente dispongono in materia i contratti collettivi.

Il dato non sorprende, vuoi in considerazione della incessante evoluzione del dato legale, vuoi anche in ragione del numero cospicuo di contratti collettivi di categoria presenti nell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro istituito presso il Cnel.

Per procedere in questa direzione è dunque necessaria una precisa scelta metodologica così da governare l'imponente normativa contrattuale di riferimento incrociando, in termini longitudinali, le mutevoli previsioni di legge di disciplina dello staff leasing (si veda, sul tema, il contributo di L. Failla) e i rinnovi contrattuali che via via si sono succeduti.

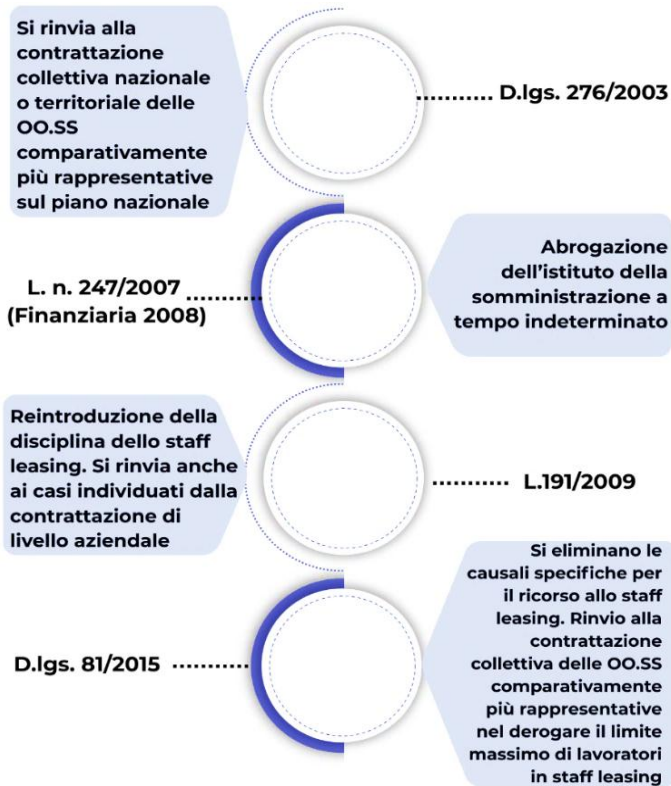
Con riferimento al dato legale va in primo luogo ricordato l'articolo 20, comma 3, lettera *i*, del decreto legislativo n. 276/2003 che ammetteva l'utilizzo della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato «in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative» applicabili all'utilizzatore finale.

Successivamente il legislatore, con l'articolo 1, comma

46, della legge n. 247/2007 (c.d. legge finanziaria 2008) ha abrogato l'istituto, per poi ripristinarlo con la Legge n. 191/2009: questa modifica normativa ha previsto la possibilità di ricorrere allo staff leasing, oltre che nei casi individuati dalla contrattazione nazionale e territoriale condotta dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, anche nelle ipotesi previste dalla contrattazione di livello aziendale stipulata dalle rappresentanze degli stessi attori a livello aziendale (per i lavoratori, le RSA o le RSU).

Il decreto legislativo n. 81/2015, nel fare salve le diverse previsioni della contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore per derogare al limite quantitativo previsto dalla legge per l'utilizzo di lavoratori somministrati a tempo indeterminato (ovvero il 20% dei lavoratori in forza all'utilizzatore assunti a tempo indeterminato), ha poi circoscritto la possibilità di somministrare a tempo indeterminato solo i lavoratori assunti dalle agenzie di somministrazione a tempo indeterminato (articolo 31, comma 1) e ha eliminato tutte le causali inizialmente previste dalla legge Biagi per ricorrere allo staff leasing.

Figura 1. Grafico delle tappe salienti dell'evoluzione normativa dello staff leasing



Con riferimento alle previsioni legali, che rinviano a una contrattazione qualificata, è pertanto possibile restringere lo studio del formante contrattual-collettivo alle previsioni contenute nei soli contratti collettivi nazionali di lavoro (di seguito CCNL) stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dal 2003 a oggi. Da un punto di vista empirico si tratta dei contratti sottoscritti

dalle federazioni di categoria di Cgil, Cisl e Uil.

Limitandoci ai soli contratti di categoria di queste confederazioni storiche che, alla data del 31 dicembre 2025, risultano applicati a più di 10.000 lavoratori si ottiene un campione di 68 CCNL.

Di conseguenza sono oggetto della nostra analisi ben 354 testi contrattuali, dal momento che sono stati presi in esame, ai fini dell'incrocio dei dati contrattuali con l'evoluzione del dato legale di riferimento, tutti i verbali di rinnovo, dal 2003 a oggi, di questi 68 CCNL. Si tratta di un campione altamente rappresentativo dell'intero universo contrattuale offerto dal nostro sistema di relazioni industriali posto che, stando agli ultimi dati Cnel-Inps sul numero di imprese e dipendenti a cui sono applicati, questi 68 CCNL riguardano quasi l'intero universo dei dipendenti e delle imprese del settore privato con la sola esclusione del lavoro domestico e del lavoro agricolo, che non sono tracciati dai flussi comunicativi Uniemens.

3. Tassonomia delle casistiche contrattuali e principali evidenze

Dall'analisi di dettaglio dei contratti nazionali di categoria oggetto della nostra mappatura dal 2003 a oggi emerge che i CCNL che disciplinano, in un modo o nell'altro, il ricorso allo staff leasing rappresentano una minoranza: sono infatti solo 13 i CCNL che hanno presentato una qualche regolamentazione dello staff leasing nel corso della loro evoluzione storica. Si tratta del

19% della nostra base campionaria, cui si somma un CCNL, di cui a breve si dirà, in cui era stata prevista una disciplina dell'istituto in una ipotesi di rinnovo del contratto, poi non confermata in occasione della stesura definitiva del testo contrattuale.

La disciplina dello staff leasing nella contrattazione collettiva non è peraltro sempre di natura operativa ovvero di piana agilità dell'istituto: in quasi la metà dei contratti che lo disciplinano (6 CCNL su 13 CCNL che hanno regolato il ricorso all'istituto) la previsione contrattuale è infatti relativa a un espresso – per quanto dubbio – divieto di utilizzo dell'istituto, oppure stabilisce la possibilità per le imprese di riferimento di avvalersi esclusivamente della somministrazione a tempo determinato.

Inoltre, vi sono stati due casi in cui lo staff leasing non è stato disciplinato esplicitamente, ma viene menzionato nell'indice del contratto o nelle rubriche degli articoli inerenti alla somministrazione di lavoro.

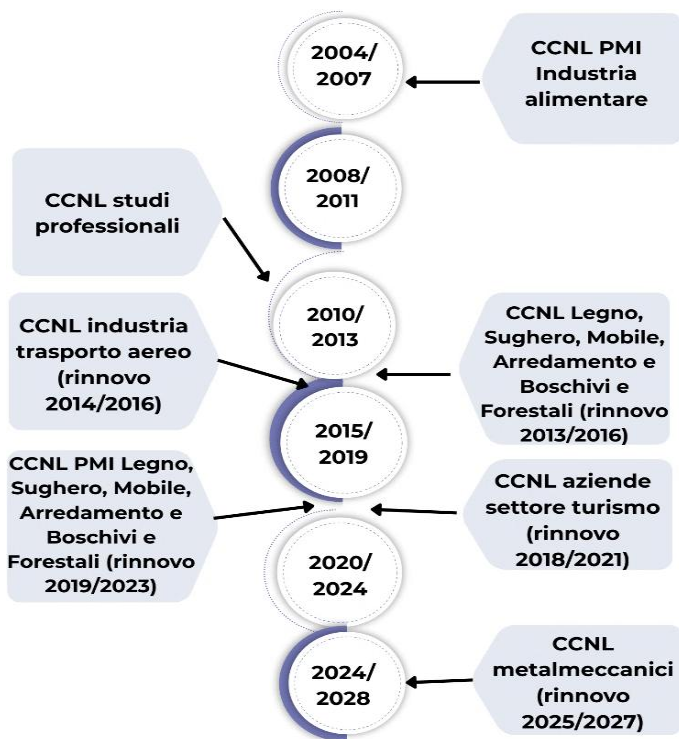
In altri casi, i CCNL hanno rinviato alla contrattazione di secondo livello per disciplinare l'utilizzo dello staff leasing, oppure alla fonte legislativa, quasi a voler dare una legittimazione “politica” all'istituto.

Vi sono stati infine casi in cui la contrattazione collettiva ha disciplinato specificamente questa tipologia contrattuale, tendenzialmente intervenendo sul limite quantitativo massimo di lavoratori da assumere in staff leasing.

Diversamente dagli altri, il CCNL metalmeccanici, con il rinnovo del 22 novembre 2025, (seguito, nel 2026, dal

CCNL orafi e argentieri artigiani che spesso ne trae ispirazione), si segnala per una sorta di legittimazione sociale dello staff leasing andando oltre la mera definizione del limite quantitativo di lavoratori.

Figura 2. Grafico dei CCNL che hanno disciplinato lo staff leasing con il triennio contrattuale di riferimento di primo intervento



4. I contenuti di dettaglio delle previsioni contrattuali

Entrando più nel dettaglio, tra i contratti che hanno

vietato (e che vietano tutt'ora) l'istituto dello staff leasing si segnalano i CCNL della logistica (codice Cnel I100), del settore delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del sistema ABI (codice Cnel J241), del settore delle banche di credito cooperativo, delle casse rurali e artigiane del sistema Federcasse (codice Cnel J271). In questi sistemi contrattuali, è stato previsto un accordo per il quale, nel corso della vigenza contrattuale, le parti non avrebbero utilizzato la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, con una clausola normalmente posta nella premessa al capo riguardante il mercato del lavoro (come nel caso del CCNL della logistica) oppure in articoli presenti nel capo inerente alle politiche attive per l'occupazione (è stato il caso del contratto collettivo dei bancari del sistema ABI o del contratto collettivo dei dipendenti delle banche per il credito cooperativo del sistema Federcasse) e ripetuta in modo identico nel corso dei rinnovi.

Vi sono stati alcuni CCNL che non hanno previsto un espresso divieto di utilizzo dello staff leasing, quanto piuttosto un accordo di utilizzo esclusivo della sola somministrazione di lavoro a tempo determinato. Tra questi, si segnalano il CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati del sistema Confedilizia (codice Cnel H401), il CCNL per gli istituti di vigilanza privata e servizi fiduciari (codice Cnel HV17) e infine il CCNL per i dipendenti occupati nei servizi dell'infanzia e della prima infanzia, delle scuole e degli enti aderenti e/o rappresentati dalla FISM (codice Cnel T271).

Nel caso del CCNL del settore degli istituti di vigilanza

privati e servizi fiduciari (codice Cnel HV17) le parti più che vietare espressamente il ricorso allo staff leasing, hanno deciso di disciplinare ed utilizzare in via esclusiva solo alcune tipologie contrattuali flessibili, come il contratto a tempo determinato, l'apprendistato professionalizzante e la somministrazione a termine per il solo personale addetto ai servizi fiduciari e amministrativo, ma non la somministrazione a tempo indeterminato: anche in questo caso ciò è avvenuto con una clausola presente nella premessa al capo riguardante il mercato del lavoro. In modo simile, nel CCNL degli enti e scuole aderenti al sistema FISM, nell'articolo dedicato alla somministrazione di lavoro (articolo 29), le parti hanno (sempre) convenuto sulla possibilità di ricorrere alla somministrazione di lavoro solo a tempo determinato nei casi individuati dal contratto collettivo, prevedendo anche l'impossibilità di utilizzare la somministrazione per mansioni appartenenti all'area educativa e docente. Lo stesso dicasi per i CCNL degli anni dal 2005-2022 per i dipendenti da proprietari di fabbricati del sistema Confedilizia (codice Cnel H401), laddove le parti hanno convenuto che «il contratto di somministrazione di lavoro possa essere concluso esclusivamente a tempo determinato».

In un solo caso, ovvero quello riguardante il CCNL per gli addetti alle aziende che producono occhiali e articoli inerenti all'occhialeria (codice Cnel D271) è emerso che nell'ipotesi di accordo per il triennio 2013-2015 era stata prevista una disciplina dello staff leasing: in particolare, era stata ipotizzata la possibilità di instaurare rapporti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato in

caso di utilizzo, da parte del somministratore, di lavoratori assunti in apprendistato. Tale possibilità era subordinata all'obbligo di stabilizzazione con contratto a tempo indeterminato da parte dell'utilizzatore di almeno il 20% degli apprendisti somministrati nei 36 mesi precedenti, percentuale elevabile dai contratti aziendali. Tale clausola non è poi confluita nel contratto definitivo, che ha infine disciplinato nel tempo soltanto la somministrazione a tempo determinato.

Passando ai CCNL che non hanno previsto una disciplina esplicita dello staff leasing, ma una semplice menzione negli indici o nelle rubriche di alcuni articoli dei testi contrattuali è possibile segnalare il CCNL per l'industria del trasporto aereo (codice Cnel I810) e il CCNL per i dipendenti da Aziende del Settore Turismo del sistema Assoturismo e Confesercenti (codice Cnel H058).

Quanto al CCNL per l'industria del trasporto aereo (codice Cnel I810), nella parte generale del contratto collettivo nazionale del 2013, nonché nella parte speciale relativa ai servizi ATM diretti e complementari per il triennio 2014-2016, nell'indice dei relativi contratti si fa riferimento alla somministrazione a tempo determinato e indeterminato, salvo poi disciplinare soltanto la somministrazione a tempo determinato. Nella parte speciale del CCNL relativa ai gestori aeroportuali per lo stesso triennio è invece emerso come la percentuale massima di lavoratori somministrati a tempo determinato dovesse calcolarsi su base annua tenendo conto della media mensile dei rapporti di somministrazione a tempo

indeterminato attivi, dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato in forza all'utilizzatore al 31 dicembre dell'anno precedente e da calcolarsi su base regionale con riferimento alla singola azienda, così come previsto dalla clausola G12 del contratto collettivo nazionale. Nel corso dei successivi rinnovi, per la parte generale del CCNL si è preferito invece disciplinare la sola somministrazione a tempo determinato.

Per quanto invece concerne il CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo del sistema Assoturismo e Confesercenti (codice Cnel H058) per il rinnovo relativo al triennio 2018-2021 è stata disciplinata unicamente la somministrazione a tempo determinato: nella clausola contrattuale si è fatto però riferimento anche all'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, che regola il limite quantitativo per l'utilizzo di lavoratori in staff leasing. Nel successivo rinnovo per il triennio 2024-2027 non sono intervenute modifiche in merito all'istituto del contratto di somministrazione. Dunque, anche in questo caso, il riferimento allo staff leasing è indiretto e non sono coltivati i rinvii di legge alla contrattazione collettiva.

Vi sono infine stati casi isolati in cui le parti sociali hanno invece previsto una regolazione specifica per l'utilizzo dello staff leasing con svariate tecniche e soprattutto con variazioni occorse nel corso del tempo.

Tra questi, è possibile menzionare il CCNL delle PMI della industria alimentare (codice Cnel E018). Nel verbale d'intesa 6 maggio 2004 in merito all'apprendistato ed alla somministrazione di lavoro, le parti sociali hanno

regolato puntualmente l'istituto della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al decreto legislativo n. 276/2003 stabilendo che le stesse, fermo restando quanto previsto dall'articolo 20, comma 3, in materia di staff leasing, solo in sede nazionale avrebbero potuto demandare alle strutture territoriali competenti «l'individuazione di ulteriori fattispecie di ammissibilità di contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato», di fatto rinviando alla contrattazione di livello territoriale la possibilità di individuare causali ulteriori a quelle previste dalla legge. Nel rinnovo relativo agli anni 2008-2010 viene eliminata la disciplina dello staff leasing coerentemente con la modifica legislativa. Con la reintroduzione per via normativa dell'istituto, le parti sociali, recependo la modifica di cui alla legge n. 191/2009, nel rinnovo del CCNL per il triennio 2010-2013 hanno stabilito che «le parti possono individuare ulteriori fattispecie di ammissibilità di contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato», rinviando nuovamente alla contrattazione di secondo livello per l'individuazione di causali ed ipotesi ulteriori a quelle previste dalla legge Biagi. Nel rinnovo contrattuale relativo agli anni 2016-2020 è stata recepita la modifica normativa occorsa con l'entrata in vigore del *Jobs Act* e le parti non si sono discostate dalla lettera della legge, prevedendo che il numero di lavoratori in staff leasing non potesse superare il 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'utilizzatore, specificando che «possono essere somministrati a tempo indeterminato solo i lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore», come da normativa vigente

ancora oggi. Invece nell'ultimo rinnovo contrattuale relativo al quadriennio 2024-2028, eliminando la precedente formulazione, a partire dal 1 giugno 2026 le parti sociali hanno elevato la percentuale massima di lavoratori contemporaneamente assunti in staff leasing e/o in somministrazione a tempo determinato e/o con contratto a tempo determinato al 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'utilizzatore per ogni unità produttiva, stabilendo che tale limite numerico vale anche come percentuale di contingentamento per i singoli istituti del contratto a tempo determinato e della somministrazione a tempo determinato. Le parti hanno previsto che le assunzioni effettuate nelle more del previgente CCNL giungeranno alla naturale scadenza contrattuale.

Nel caso del CCNL legno, sughero, mobile, arredamento e boschivi e forestali (codice Cnel F051), nel rinnovo contrattuale relativo al triennio 2013-2016 le parti, abrogando il previgente articolo 30 in materia di contratto a termine e somministrazione a tempo determinato, hanno stabilito che «l'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge», dunque ammettendo non solo la somministrazione a tempo determinato, ma anche quella *sine die* e rinviando pertanto alla legge. Hanno anche previsto un limite quantitativo massimo di lavoratori assumibili con queste tipologie contrattuali, fissato al 30% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'utilizzatore, da calcolarsi sul numero di lavoratori assunti a tempo indeterminato (ad esclusione degli apprendisti) al primo

gennaio dell'anno di assunzione e come media nell'arco dell'anno (1° gennaio-31 dicembre). Nel successivo rinnovo per il triennio 2016-2019, le parti hanno riformulato l'articolo inerente alla somministrazione di lavoro stabilendo che la stessa fosse consentita nelle circostanze e nelle modalità previste dalla normativa vigente, ovvero il *Jobs Act*, di fatto ammettendo la somministrazione di lavoro ma non prevedendo limiti diversi ed ulteriori a quelli indicati dall'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015. Di maggior rilievo è invece il rinnovo contrattuale relativo al triennio 2019-2022 con il quale le parti contraenti hanno stabilito che i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato e indeterminato non debbano superare il limite massimo del 45% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente all'assunzione, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Hanno anche previsto che in ogni caso il numero di lavoratori assunti in staff leasing non possa superare i limiti percentuali fissati dalla legge, dunque il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'utilizzatore. Tale clausola è risultata invariata nel rinnovo più recente per gli anni 2023-2025, dal momento che le parti sono intervenute limitatamente alla parte economica del contratto collettivo nazionale lavoro.

In modo simile, nel caso del rinnovo del CCNL per le PMI del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali (codice Cnel F058) per il triennio 2019-2023 le parti hanno

previsto all'articolo 28 del testo contrattuale che la percentuale massima di lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato e indeterminato non possa superare il limite pari al 45% dei lavoratori in forza all'utilizzatore ed assunti a tempo indeterminato. In particolare, si specifica che il numero di lavoratori assunti in staff leasing non può superare in ogni caso i limiti percentuali previsti dalla vigente normativa.

Nel caso del CCNL per gli studi professionali del sistema Confprofessioni (codice Cnel H442), nei contratti per i trienni 2010-2013 (articolo 71) e 2015-2018 (articolo 55), le parti hanno previsto la possibilità di utilizzare la somministrazione di lavoro sia a tempo determinato che indeterminato, ma hanno semplicemente rinviato alle norme di cui al decreto legislativo n. 276/2003 (articoli da 20 a 28). In modo non dissimile, nel rinnovo per il triennio 2024-2027, le parti con l'articolo 57 hanno recepito la modifica legislativa del *Jobs Act*, non discostandosi dai limiti previsti dall'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015 e di fatto riportando la stessa disciplina prevista dalla legge.

Da ultimo, il recente rinnovo del contratto del settore metalmeccanico e di installazione di impianti (codice Cnel C011) per il triennio 2025-2027, nella sezione IV Titolo I del CCNL, all'articolo 4 è intervenuto in modo consistente e rilevante nella definizione delle tipologie contrattuali del rapporto individuale di lavoro, introducendo per la prima volta nella storia di questo contratto collettivo nazionale la possibilità di ricorrere al contratto di staff leasing. Più nello specifico, dopo la lettera

C), che stabilisce il principio di parità di trattamento per i lavoratori somministrati e il diritto a vedersi riconosciuto il premio di risultato secondo quanto stabiliscono i relativi contratti collettivi aziendali, le parti hanno per la prima volta inserito la clausola di cui alla lettera D) del contratto. Fermi restando i limiti di legge in materia di staff leasing, a partire dal 1° gennaio 2026 si riconosce ai lavoratori il diritto alla stabilizzazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'utilizzatore nel caso in cui gli stessi siano stati in missione nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo indeterminato per una durata complessiva superiore a 48 mesi, anche non continuativi, con mansioni di pari livello e categoria legale presso la stessa impresa. Si precisa che ai fini del computo di tali termini non saranno presi in considerazione i periodi di missione svolti fino al 30 giugno 2025. Benché fuori dal campione di CCNL individuato con riferimento temporale al 31 dicembre 2025 (si veda *supra* § 2), si segnala che una clausola di identico contenuto (tranne per il termine dei periodi di missione da non computare ai fini della stabilizzazione, fissato in questo caso alla data 31 dicembre 2025, come previsto, tra l'altro, in una prima versione del CCNL del settore metalmeccanico) è stata inserita nel CCNL orafi e argentieri artigiani, in occasione dell'ipotesi di rinnovo siglata il 10 febbraio 2026.

Di fatto, pur non stabilendo le modalità con cui esercitare tale diritto all'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'utilizzatore, questa previsione dà una nuova legittimazione sociale all'istituto in parola.

5. Una valutazione d'insieme della regolazione dello staff leasing nella contrattazione collettiva

Lo studio diretto e sistematico della contrattazione collettiva mostra inequivocabilmente il ritardo del nostro Paese nella modernizzazione delle regole di disciplina del mercato del lavoro a presidio di una corretta competizione tra le imprese. Il pregiudizio verso la somministrazione di lavoro – e lo staff leasing in particolare – non si sono in effetti tradotti in migliori condizioni di lavoro. La non regolazione per via contrattuale dello staff leasing, e in taluni casi persino il divieto di ricorso all'istituto, hanno se mai legittimato gli operatori economici a cercare soluzioni alternative che hanno poi condotto ad ampliare l'area del lavoro irregolare, il ricorso sistematico al subappalto e l'abuso dello schema del lavoro cooperativo, a danno dei lavoratori e delle imprese genuine. Per altro, va segnalato che la validità giuridica delle clausole contrattuali che, andando oltre i rinvii di legge, abbiano previsto un espresso divieto di utilizzo dell'istituto, è stata posta recentemente in discussione con la sentenza n. 29423 del 13 novembre 2019, in materia di lavoro intermittente. La Cassazione ha evidenziato che la legge non ha riconosciuto un potere di interdizione alle parti sociali nell'utilizzo di una tipologia contrattuale, né tale divieto può rinvenirsi nei rinvii che la legge ha fatto alla contrattazione collettiva per l'individuazione delle ipotesi di ricorso contratto di lavoro intermittente. Conclusioni analoghe possono trarsi con riferimento allo staff leasing, anche perché,

come per il lavoro intermittente, la *ratio* dei rinvii di legge alla contrattazione qualificata risiede nella vicinanza delle parti sociali rispetto al settore oggetto di regolazione, ben potendo individuare le specifiche esigenze che giustificano il ricorso allo staff leasing.

L'intervento della contrattazione collettiva in materia è risultato paralizzato dalla generale opposizione di una parte del mondo del lavoro non verso lo staff leasing in particolare, ma verso le previsioni normative che lo hanno introdotto e disciplinato, a partire dalla legge Biagi sino ad arrivare al c.d. *Jobs Act*. Di particolare importanza e valore simbolico è tuttavia la circostanza che, pur a fronte di una complessa e faticosa trattativa durata oltre 17 mesi, il più importante contratto del nostro sistema di relazioni industriali, quello di Federmeccanica-Assistal e Cgil, Cisl, Uil abbia da ultimo riconosciuto e socialmente legittimato il ricorso all'istituto. Trattandosi del CCNL guida per il nostro sistema di contrattazione è facile prevedere come questa novità possa contribuire a un corretto sviluppo dello staff leasing secondo il modello di una flessibilità regolata che, nel caso della fornitura continuativa di personale, va ben oltre l'orizzonte della flessibilità a favore dell'impresa, posto che garantisce ai lavoratori una stabilità contrattuale presso l'agenzia per il lavoro ed eventualmente, secondo le diverse previsioni contrattuali sopra analizzate, anche verso l'utilizzatore nel caso in cui il prestatore di lavoro preferisca questa soluzione.

6. Bibliografia essenziale

Per le metodologie di studio giuridico della contrattazione collettiva come fenomeno economico e sociale si veda M. Tiraboschi, *Introduzione allo studio della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2022, cui *adde*, anche per gli aspetti pratici e operativi della analisi e campionatura, I. Armaroli *et al.*, *Contrattazione collettiva e mercati del lavoro*, ADAPT University Press, 2024. Per le fonti documentali si veda M. Tiraboschi, L. Venturi, [L'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL \(Art. 17, comma 4, legge n. 936/1986\) – Prima edizione](#), CNEL – Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva, 2024, n. 1.

Sulle prassi irregolari e fraudolente di somministrazione (anche continuativa) di lavoro e l'atteggiamento delle parti sociali si vedano M. Tiraboschi, *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera. Contributo allo studio della fattispecie lavoro intermittente tramite agenzia*, Giappichelli, 1999, e M. Tiraboschi, «*Agenzie di servizi*» e cooperative di produzione e lavoro, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 1994, n. 6, p. 559 ss. In questo ambito, sui fenomeni di deregolazione strisciante e strutturale, si veda G. Giugni, *Giuridificazione e deregolazione nel diritto del lavoro*, in G. Giugni, *Lavoro legge contratti*, Il Mulino, 1989 (ma 1986), p. 337 ss.

Per la dubbia legittimità di clausole contrattuali finalizzate a introdurre un divieto di ricorso allo staff leasing si veda A. Bottini, [Lo stop allo staff leasing nella logistica penalizza i lavoratori immagine non disponibile](#), in [ntpluslavoro](#).

ilsole24ore.com, 9 luglio 2021. In giurisprudenza, con riferimento al caso altrettanto controverso del lavoro a chiamata o intermittente si veda Cassazione 13 novembre 2019, n. 29423.

Da ultimo per l'importante "legittimazione sociale" dello staff leasing, avvenuta con il rinnovo del contratto collettivo della metalmeccanica del 22 novembre 2025, si veda I. Armaroli, G. Impellizzieri, M. Menegotto, M. Tiraboschi (a cura di), [CCNL industria metalmeccanica \(Codice CNEL C011\). Primo commento al rinnovo del 22 novembre 2025. Aggiornato alle previsioni della legge di bilancio 2026 in materia di contrattazione collettiva](#), ADAPT University Press, 2026.

LO STAFF LEASING IN ITALIA: UN QUADRO EMPIRICO

di Silvia Spattini

1. Inquadramento della ricostruzione quantitativa del fenomeno

A fronte di una disciplina giuridica ormai consolidata, pur non priva di fasi alterne di riforma (si veda il contributo di M. Tiraboschi) e ampiamente indagata dalla dottrina, a oltre vent'anni dall'introduzione dello staff leasing nell'ordinamento italiano il quadro empirico del fenomeno non ha ancora trovato una ricostruzione organica e sistematica.

Le informazioni sul lavoro in somministrazione provengono da fonti molteplici ed eterogenee, costruite per differenti finalità amministrative. Invero, non sono disponibili, almeno a livello pubblico, serie storiche continuative che coprano l'intero arco temporale dall'introduzione della fattispecie nell'ordinamento italiano ad oggi. Nonostante alcuni limiti, le fonti esistenti (ed alcune elaborazioni primarie più specificamente relative alla somministrazione a tempo indeterminato) consentono comunque di cogliere alcune tendenze di fondo e di osservare lo sviluppo e il progressivo consolidamento dello staff leasing nel tempo soprattutto nel corso degli ultimi quindici anni, mettendone in luce i principali momenti di accelerazione e i possibili nessi con i

mutamenti del quadro normativo.

2. Le fonti statistiche e i dati disponibili

L'Osservatorio sul mercato del lavoro dell'Inps fornisce mensilmente i dati relativi ad assunzioni, trasformazioni e cessazioni di rapporti di lavoro. I report contengono un *Focus rapporti in somministrazione*, consistente in una tabella che espone i numeri degli andamenti (assunzioni, trasformazioni e cessazioni) dei rapporti di lavoro in somministrazione disaggregati tra quelli a tempo indeterminato e quelli a termine. Questi dati sono disponibili dal 2015 ad oggi.

La serie storica costruita a partire dai dati Inail diffusi da Ebitemp è disponibile dal gennaio 2011 al gennaio 2023. A partire da tale data, i dati successivamente pubblicati non presentano più la suddivisione tra lavoratori assunti a tempo determinato e indeterminato.

Le note trimestrali e i rapporti annuali sulle Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del lavoro rendono disponibili i dati relativi ai rapporti di lavoro attivati e cessati nell'ambito della somministrazione e le missioni attivate e cessate. Tali dati sono forniti con riferimento al complesso del fenomeno del lavoro in somministrazione. Non è presente la distribuzione tra contratti di lavoro a tempo determinato e a tempo indeterminato, né quella tra contratto di somministrazione a termine e a tempo indeterminato, benché queste informazioni siano rilevate dal modulo Unificato Somm, mediante il quale le agenzie per il lavoro adempiono all'obbligo di

comunicazione di instaurazione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro ai sensi dell'articolo 9-*bis* del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, e successive modifiche e dell'articolo 4-*bis* del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modifiche. Tuttavia, un'elaborazione di tali dati ministeriali è disponibile nell'ultimo rapporto annuale disponibile sulla somministrazione di lavoro dell'Università degli Studi Roma Tre (Università degli Studi Roma Tre, *Il Lavoro in Somministrazione. Rapporto Annuale*, 2025).

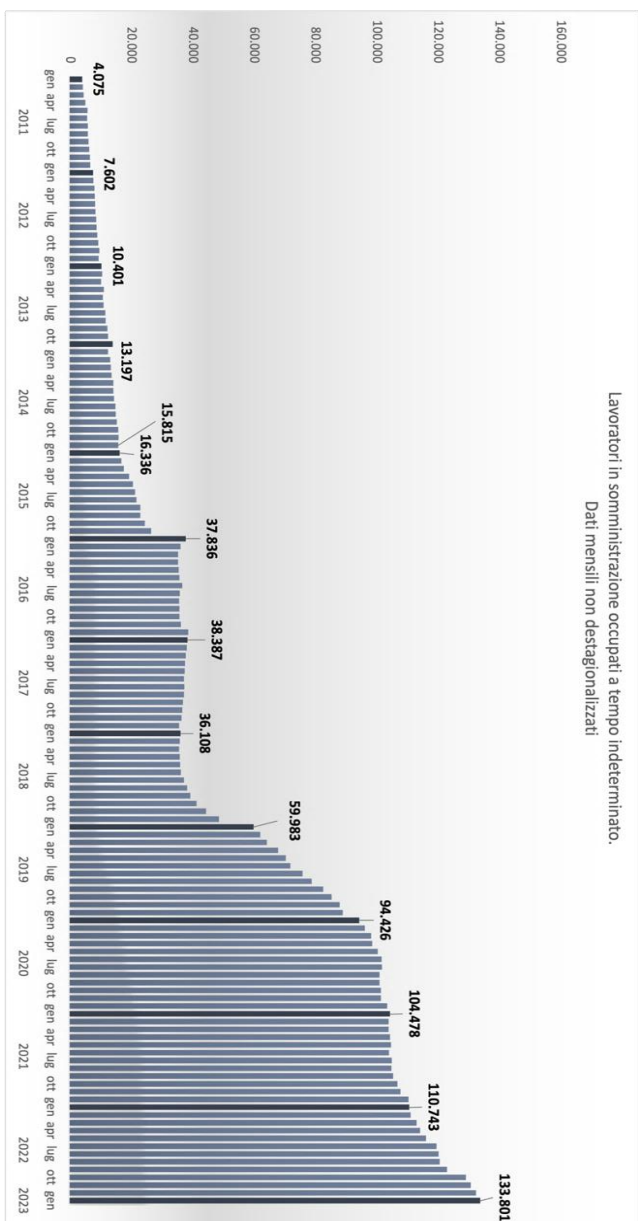
3. Lo sviluppo e il consolidamento dello staff leasing

La serie storica dei dati Inail diffusi da Ebitemp, disponibile su base mensile dal gennaio 2011 al gennaio 2023, riguarda i lavoratori occupati a tempo indeterminato in somministrazione. Nello specifico si tratta di “occupati netti”, ossia lavoratori considerati una sola volta nel periodo di riferimento. Questi dati consentono di osservare con particolare chiarezza l'evoluzione dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in somministrazione. Come mostra l'andamento dei dati mensili, il numero di lavoratori interessati cresce in modo pressoché continuo lungo l'intero periodo considerato, pur con intensità differenti nelle diverse fasi (grafico 1).

Nel periodo compreso tra il 2011 e il 2014, l'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato in somministrazione si colloca ancora su valori numericamente contenuti, con un numero di occupati che passa

gradualmente da poco più di 4.000 unità a circa 15.000. A partire dal 2015 si osserva una prima fase di accelerazione (a gennaio 2016 si conta un incremento del 121% rispetto a gennaio 2015), che conduce nel corso del 2016 a un livello prossimo ai 38.000 lavoratori, seguita da una fase di sostanziale stabilizzazione tra il 2016 e il 2018.

Grafico 1. Lavoratori in somministrazione occupati a tempo indeterminato (gennaio 2011 – gennaio 2023)



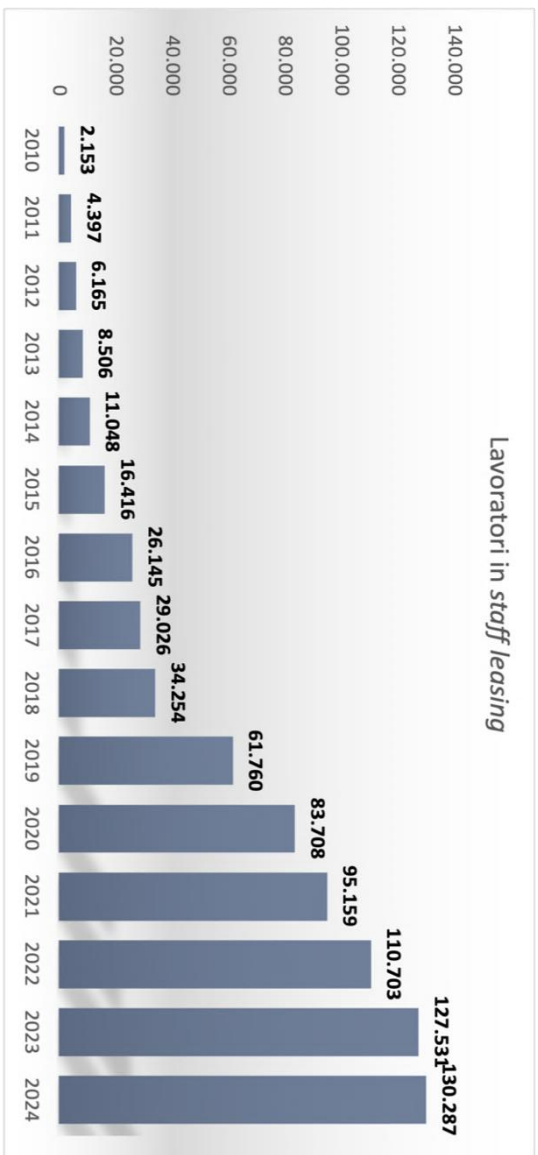
Fonte: nostra elaborazione su dati Inail resi disponibili da Ebitemp (Nota mensile di febbraio 2023)

La dinamica cambia in modo significativo a partire da dicembre 2018 e gennaio 2019, quando il numero di lavoratori a tempo indeterminato in somministrazione registra una crescita marcata (+10% a dicembre 2018 rispetto al mese precedente e + 23% a gennaio 2019 rispetto al mese precedente), per continuare in modo costante, avvicinandosi rapidamente alle 100.000 unità nel 2019 e superarle durante il 2020. Negli anni successivi, nonostante il contesto macroeconomico sfavorevole (causa l'epidemia da Covid), la crescita prosegue, seppur con ritmi più gradualmente, fino a raggiungere oltre 133.000 lavoratori a gennaio 2023.

Nel complesso, nell'arco di poco più di un decennio, il numero di lavoratori a tempo indeterminato in somministrazione risulta moltiplicato di oltre trenta volte rispetto al valore iniziale del 2011.

L'andamento della crescita e del consolidamento delle assunzioni a tempo indeterminato trovano conferma anche nei dati che riguardano in modo specifico lo staff leasing. In particolare, mentre la serie storica Inail, sopra analizzata, riguarda l'insieme dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie e inviati in somministrazione, indipendentemente dalla natura a tempo determinato o indeterminato della missione, l'elaborazione dei dati di origine ministeriale (Università degli Studi Roma Tre, *Il Lavoro in Somministrazione. Rapporto Annuale*, 2025) restituisce anche i numeri relativi ai lavoratori assunti a tempo indeterminato e impiegati in missioni a tempo indeterminato, offrendo quindi una misura più focalizzata del fenomeno dello staff leasing.

Grafico 2. Lavoratori somministrati a tempo indeterminato, media annuale (2010-2024)



Fonte: nostra elaborazione su dati elaborati da UniRomaTre su dati Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Università Roma Tre, *Il Lavoro in Somministrazione. Rapporto Annuale*, 2025)

Nonostante la differenza tra l'oggetto specifico della misurazione, l'andamento complessivo che emerge da tali dati risulta ampiamente coerente con quanto osservato nei dati Inail, confermando la presenza di una crescita progressiva e di alcune discontinuità significative nel tempo (grafico 2).

Nella fase iniziale, compresa tra il 2010 e il 2014, il numero di lavoratori in staff leasing rimane su valori numericamente contenuti, ma registra una crescita costante: si passa infatti da poco più di 2.000 unità nel 2010 a oltre 11.000 nel 2014. In questo periodo lo staff leasing appare ancora come una modalità contrattuale relativamente marginale, pur in progressiva diffusione.

A partire dal 2015 si osserva una prima accelerazione significativa, con un incremento particolarmente rilevante tra il 2015 e il 2016, quando il numero di lavoratori in staff leasing cresce da 16.416 a 26.145 unità, con un incremento del 59%. Negli anni successivi (2017–2018) la crescita prosegue, sebbene con ritmi più moderati, portando il numero complessivo a oltre 34.000 lavoratori in staff leasing.

Una seconda e più marcata discontinuità emerge a partire dal 2019. In un solo anno, il numero di lavoratori a tempo indeterminato in staff leasing passa da 34.254 a 61.760 unità, con un incremento ben dell'80%, segnando un cambiamento di scala nel fenomeno. La crescita prosegue anche negli anni successivi, superando le 83.000 unità nel 2020, con un ulteriore incremento del 38% rispetto all'anno precedente.

Nel periodo più recente, tra il 2021 e il 2023, l'aumento

continua in modo significativo ma più graduale, con tassi intorno al 15%: i lavoratori a tempo indeterminato in staff leasing superano le 100.000 unità nel corso del 2022, arrivano a oltre 127.000 nel 2023. Nel 2024 oltrepassano quota 130.000, ma con un incremento solo del 2% rispetto all'anno precedente.

4. L'evoluzione dello staff leasing alla luce delle riforme legislative

L'andamento dei lavoratori in staff leasing, osservato sia in termini assoluti sia in termini relativi rispetto al complesso dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in somministrazione, evidenzia alcune fasi di maggiore accelerazione dello sviluppo del fenomeno riconducibili ai principali interventi di riordino normativo che hanno interessato l'istituto (si veda il contributo di L. Failla).

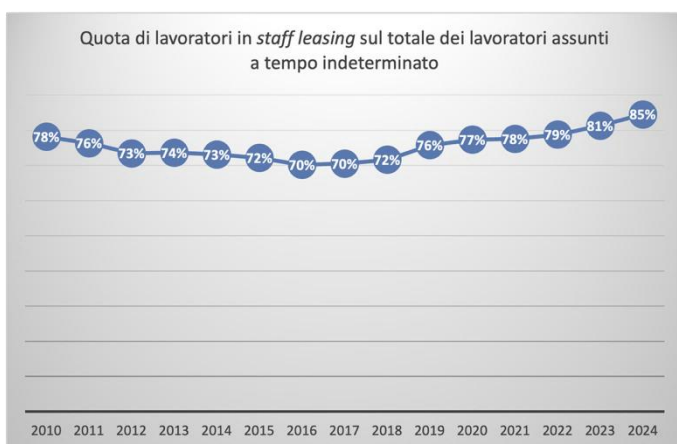
La prima fase di crescita significativa tra il 2015 e il 2016, quando il numero dei lavoratori in staff leasing aumenta su base annua rispettivamente del 49% e del 59%, è concomitante con il riordino operato dal decreto legislativo n. 81/2015. La riforma si caratterizzava per il superamento della tipizzazione del ricorso allo staff leasing, per cui le limitazioni alla fattispecie non era più rappresentata da causali specifiche di ricorso, stabilite dalle disposizioni normative, ma da limiti quantitativi stabiliti dalle disposizioni legislative (20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato) e dalla contrattazione collettiva (articolo 31, decreto legislativo n. 81/2015).

La seconda e più marcata discontinuità che si osserva nel 2019 con un'accelerazione particolarmente intensa del numero di lavoratori in staff leasing (+80% rispetto all'anno precedente) segue un intervento normativo che non riguarda direttamente la somministrazione di lavoro, bensì il lavoro a termine, operato dal c.d. decreto dignità (decreto-legge n. 87/2018, convertito con modificazioni nella legge n. 96/2018). La riduzione della durata massima dei contratti a tempo determinato da 36 a 24 mesi e la reintroduzione delle causali si ripercuote, tuttavia, anche sulla somministrazione a termine. La maggiore rigidità nell'utilizzo dei contratti a termine e della somministrazione a tempo determinato, insieme alla accresciuta incertezza regolatoria per le imprese utilizzatrici possono aver reso più attrattiva la somministrazione a tempo indeterminato come strumento capace di coniugare stabilità contrattuale e flessibilità organizzativa e spiegare la notevole crescita sia dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nell'ambito della somministrazione e in particolare dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato, determinando un rafforzamento strutturale nei numeri dello staff leasing. Parallelamente, si osserva, infatti, anche un aumento significativo della quota di staff leasing sul totale dei lavoratori a tempo indeterminato in somministrazione, che risale dal 72% del 2018 al 76% nel 2019 (grafico 3).

A partire da questa fase, il consolidamento dello staff leasing prosegue anche in un contesto macroeconomico sfavorevole. Cresce la quota dei lavoratori in staff leasing rispetto al totale dei lavoratori in somministrazione. Nel 2019 la loro quota passa dal 8,10% al

15,10%, per arrivare nel 2024 al 26,70% sul totale dei lavoratori in somministrazione. Parallelamente, si accompagna a un aumento continuo della quota di lavoratori in staff leasing sul totale dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, raggiungendo l'85% nel 2024.

Grafico 3. Quota di lavoratori in staff leasing sul totale dei lavoratori assunti a tempo indeterminato



Fonte: nostra elaborazione su dati elaborati da UniRomaTre su dati Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Università Roma Tre, *Il Lavoro in Somministrazione. Rapporto Annuale*, 2025)

Nel complesso, pare che le dinamiche che hanno riguardato la somministrazione di lavoro abbiano condotto ad un suo utilizzo sempre più stabile e continuativo, rafforzando il ruolo dello staff leasing rispetto alla somministrazione a termine, anche per una maggiore certezza giuridica, considerando i diversi interventi di riordino e riforma.

Nell'arco di quindici anni il numero di lavoratori in staff leasing risulta moltiplicato di oltre sessanta volte, segnalando il passaggio dello staff leasing (pur rimanendo quantitativamente circoscritto rispetto all'occupazione complessiva) da strumento residuale a elemento strutturale del mercato del lavoro italiano, secondo la funzione che il legislatore aveva inteso affidargli (sul punto, si veda il contributo di M. Tiraboschi).

5. Gli esiti occupazionali dei lavoratori in staff leasing

Accanto alla ricostruzione quantitativa dei lavoratori in staff leasing, un ulteriore profilo di analisi rispetto al quadro empirico riguarda gli esiti occupazionali dei percorsi lavorativi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro di lavoratori somministrati a tempo indeterminato.

Le ultime elaborazioni disponibili (Elaborazioni Asso-lavoro su dati Comunicazioni Obbligatorie raccolti e elaborati dall'Università degli Studi Roma Tre) evidenziano che oltre la metà dei lavoratori che cessano da un contratto di lavoro a tempo indeterminato e sono stati somministrati in staff leasing (54,7%) riesce ad ottenere, entro 90 giorni dalla cessazione, un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato "standard", ossia non più nell'ambito della somministrazione.

Il dato assume rilievo sotto diversi profili. In primo luogo, esso suggerisce che lo staff leasing non si configura esclusivamente come modalità di esternalizzazione

stabile del rapporto di lavoro, ma anche come canale di mobilità verso l'occupazione diretta presso l'impresa utilizzatrice o altra impresa. In tal senso, l'istituto sembra svolgere, almeno per una quota significativa di lavoratori, una funzione di ponte verso forme di occupazione stabile nel mercato del lavoro "primario". In secondo luogo, il tasso di transizione a tempo indeterminato entro un arco temporale relativamente breve (90 giorni) indica una continuità occupazionale elevata, che ridimensiona la rappresentazione dello staff leasing come segmento caratterizzato da elevata incertezza o instabilità. Al contrario, i dati suggeriscono che l'esperienza in somministrazione a tempo indeterminato può costituire un percorso professionalizzante e spendibile, in grado di rafforzare l'occupabilità del lavoratore (si veda anche il contributo di F. Paternò).

Infine, tale evidenza empirica si inserisce coerentemente nel quadro evolutivo descritto nei paragrafi precedenti: il progressivo rafforzamento numerico dello staff leasing, la sua crescente incidenza sul totale dei rapporti in somministrazione e la maggiore certezza giuridica derivante dagli interventi normativi sembrano aver contribuito a consolidare l'istituto non solo sul piano quantitativo, ma anche sotto il profilo qualitativo degli esiti occupazionali.

6. Bibliografia essenziale

Nel *Focus rapporti in somministrazione* dei report mensili dell'[Osservatorio sul mercato del lavoro dell'Inps](#) sono

disponibili i dati relativi alle assunzioni, trasformazioni e cessazioni di rapporti di lavoro disaggregati per contratti di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato e quelli a termine per il periodo 2015-2025.

Nel rapporto dell'Università degli Studi Roma Tre, *Il Lavoro in Somministrazione. Rapporto Annuale*, 2025, sono disponibili le elaborazioni dei dati primari del Ministero del lavoro e delle politiche sociali provenienti dalle comunicazioni obbligatorie che forniscono il dettaglio dei contratti di lavoro a tempo indeterminato suddivisi per lavoratori in missione a tempo indeterminato e in missione a termine.

Per approfondire le dinamiche della somministrazione di lavoro, la presenza nei diversi settori economici, le caratteristiche dei lavoratori somministrati e le loro retribuzioni, si veda Assolavoro, [*Il mercato del lavoro in somministrazione. Rapporto annuale 2025*](#), 2025.

Per approfondire alcune evidenze empiriche circa le performance dello staff leasing in termini di maggiore continuità lavorativa, più elevata probabilità di permanere nell'ambito di una occupazione stabile, minore rischio di uscita dal mercato del lavoro, si veda Assolavoro, [*Lo staff leasing nell'ordinamento italiano*](#), 2025.

Parte II
STAFF LEASING E
QUADRO NORMATIVO IN ITALIA

**STAFF LEASING E
DISCIPLINA LEGALE IN ITALIA**

di Luca Failla

1. Lo staff leasing quale *species* del più ampio *genus* della somministrazione di lavoro. Inquadramento dell'istituto

Come noto, il rapporto trilatero della somministrazione di lavoro si fonda sulla dissociazione fra la titolarità formale e sostanziale del rapporto di lavoro, in virtù della quale la esecuzione materiale della prestazione da parte del lavoratore somministrato non avviene nei confronti della reale e formale datrice di lavoro (agenzia per il lavoro, soggetto autorizzato a livello ministeriale *ex* decreto legislativo n. 276/2003), bensì nell'interesse e sotto la direzione di una impresa utilizzatrice, legata a sua volta all'agenzia da un contratto di somministrazione di natura commerciale.

Nel quadro della somministrazione di lavoro si collocano, da un lato, la somministrazione a termine (compatibile sia con una assunzione a tempo determinato che a tempo indeterminato con l'agenzia, c.d. "stabilizzazione") e, dall'altro, la somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing) che prevede – quale requisito imprescindibile – l'assunzione a tempo indeterminato da parte dell'agenzia ai fini di una missione anch'essa avente durata indeterminata presso

l'utilizzatrice.

Tale istituto – introdotto *ab origine* dal decreto legislativo n. 276/2003 limitatamente ad alcune ipotesi tassative previste dalla Legge – è stato oggetto di un graduale processo di legittimazione normativa (si veda il contributo di M. Tiraboschi) che lo ha portato ad avere piena cittadinanza nel nostro ordinamento attraverso l'attuale disciplina di cui agli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo n. 81/2015.

Lo staff leasing, alla luce della particolare regolamentazione che lo caratterizza, costituisce oggi un importante strumento di politica del lavoro, di ampio impiego a livello delle organizzazioni aziendali quale utile forma di flessibilità “garantita” dalla sussistenza a monte di un rapporto a tempo indeterminato con l'agenzia, idoneo a perseguire l'obiettivo di stabilità occupazionale del lavoratore somministrato.

2. La disciplina normativa dell'istituto ai sensi del decreto legislativo n. 81/2015

La fonte normativa primaria dell'istituto della somministrazione a tempo indeterminato deve essere ravvisata nell'articolo 30 del decreto legislativo n. 81/2015 secondo il quale il contratto di somministrazione di lavoro – e quindi il contratto commerciale tra agenzia ed utilizzatrice – può essere concluso «a tempo determinato o a tempo indeterminato».

L'articolo 31, comma 1, sposta quindi il *focus* dalla durata della missione alla disciplina del rapporto di lavoro

stabilendo che «possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato». Il legislatore individua quindi nel rapporto a tempo indeterminato con l'agenzia la *conditio sine qua non* ed il presupposto indefettibile legittimante una missione a tempo indeterminato presso l'utilizzatrice.

Quanto alla disciplina applicabile al rapporto di lavoro – se nella somministrazione a termine con assunzione a tempo determinato presso l'agenzia trova applicazione la disciplina prevista di cui all'articolo 19 e ss., decreto legislativo n. 81/2015 – con riferimento allo staff leasing l'articolo 34 mutua espressamente la propria disciplina da quella del contratto a tempo indeterminato *tout court* stabilendo che: «in caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato».

Nel caso dello staff leasing, la disciplina ordinaria caratterizzante il contratto a tempo indeterminato è però ulteriormente arricchita da specifiche disposizioni normative preordinate alla tutela del lavoratore somministrato e della sua stabilità occupazionale.

2.1. Diritti e tutele del lavoratore somministrato in forza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'agenzia

Infatti, il lavoratore in staff leasing – proprio in forza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con

l'agenzia – gode di alcune «particolari tutele» incentivate dal Considerando 15 della direttiva 2008/104/CE sul lavoro interinale (si veda, sull'argomento, il contributo di T. Treu).

Preliminarmente, come avviene per ogni somministrato, il rapporto di lavoro fa capo ad un datore di lavoro “qualificato” e “accreditato” quale è l'agenzia per il lavoro, autorizzata da parte del Ministero del lavoro in base all'adempimento di severi requisiti di natura finanziaria ed organizzativa ed iscritta al relativo Albo (decreto legislativo n. 276/2003). Tale regolamentazione garantisce un controllo preventivo e una costante vigilanza pubblica in tutela dei lavoratori, con particolare *focus* sulla verifica della professionalità e l'affidabilità degli operatori coinvolti.

Ciò premesso, l'articolo 35, decreto legislativo n. 81/2015, sancisce un importante principio di parità di trattamento occupazionale e retributivo in favore del lavoratore somministrato, che per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore «ha diritto a condizioni di lavoro e di occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei lavoratori di pari livello in forza presso l'utilizzatore».

Le disposizioni in materia di staff leasing più rilevanti sono in particolare quelle preordinate alla tutela della continuità occupazionale del lavoratore somministrato.

Infatti, i lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato per i periodi in cui non prestano la loro attività presso aziende utilizzatrici e sono quindi in attesa di riassegnazione rimangono «a disposizione

dell’Agenzia» (articolo 32 CCNL delle agenzie per il lavoro) e hanno diritto di percepire una «indennità di disponibilità» prevista anche a livello normativo dall’articolo 34, comma 1, decreto legislativo n. 81/2015 «nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all’importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali».

A ciò si aggiungano le speciali tutele – senza precedenti o analogie nel nostro ordinamento – attribuite al lavoratore in staff leasing nel caso del licenziamento per giustificato motivo oggettivo in ipotesi di assenza di missione disponibile a cui assegnarlo.

Infatti, in caso del venire meno della missione, il lavoratore assunto a tempo indeterminato “in disponibilità” non può essere immediatamente licenziato dall’agenzia a pena di illegittimità del recesso ma viene inserito per un certo periodo in una specifica *Procedura di ricollocazione lavoratori a tempo indeterminato* disciplinata dall’articolo 25 del CCNL delle agenzie per il lavoro (da ultimo sottoscritto in data 21 luglio 2025), finalizzata a «favorire la ricollocazione dei lavoratori [...] fornendo una serie di strumenti formativi e di sostegno al reddito con lo scopo di implementare le occasioni di reimpiego dei lavoratori».

Tale procedura ha una durata complessiva pari a 180 giorni (salvo peculiari casistiche) e vede il coinvolgimento diretto delle rappresentanze sindacali ai fini del raggiungimento di un “accordo” avente ad oggetto uno specifico «progetto di riqualificazione delle

competenze» strutturato su attività formative tarate *ad hoc* sulla professionalità del somministrato.

È solo al termine di tale periodo di formazione, riqualificazione e ricollocazione retribuita che, nell'impossibilità di adibire il lavoratore somministrato ad una missione alternativa, lo stesso può essere legittimamente licenziato dall'agenzia.

Tale particolare procedura in materia di licenziamento vale a costituire un *unicum* in termini di sostegno all'occupazione, assente in qualsivoglia altra forma contrattuale *standard* a tempo indeterminato, volta a rafforzare credibilmente l'istituto e la protezione del lavoratore somministrato nella fase più critica della sua carriera lavorativa.

Proprio alla luce di tale speciale regolamentazione, la giurisprudenza di legittimità ha debitamente inquadrato la peculiare nozione di giustificato motivo oggettivo caratterizzante la somministrazione a tempo indeterminato stabilendo che «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» ⁽¹⁾.

Alla luce del predetto quadro complessivo di tutele, sia

⁽¹⁾ Cass. 18 ottobre 2019, n. 26607.

in dottrina che, da ultimo, nella più recente giurisprudenza di merito è stato rilevato come il rapporto a tempo indeterminato con l'agenzia realizzi «al massimo grado quella funzione di tutela “transizionale” del lavoratore nel mercato del lavoro» (S.P. Emiliani, *La somministrazione di lavoro*, in R. Pessi, G. Proia, A. Vallebona (a cura di), *Approfondimenti di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2021, pp. 98 ss.; T. Zappia, *Lavoro interinale: l'effettiva temporaneità della missione quale «bussola» per la compatibilità della normativa nazionale con la direttiva 2008/104/CE*, in *Il Giurista*, 4 gennaio 2021), dal momento che «quando il rapporto con l'agenzia di somministrazione è a tempo indeterminato, tale forma di tutela diviene massima, non soltanto per il sostegno economico e la formazione che il lavoratore può ricevere anche nei periodi che intercorrono fra una missione e l'altra, ma ancor prima, e soprattutto, per ciò che l'agenzia è incentivata a reperire sul mercato sempre nuove occasioni di missione, con i benefici effetti che sono stati ricordati in ordine all'incremento delle possibilità di una stabile occupazione [...] Intercorrendo un rapporto a tempo indeterminato tra il lavoratore e l'agenzia di somministrazione, non v'è alcuna sottrazione delle tutele del lavoro subordinato perché queste ultime fanno ugualmente capo al rapporto con l'agenzia per il lavoro» (2).

In virtù delle citate prerogative, l'assunzione a tempo indeterminato in capo all'agenzia ha pari dignità giuridica rispetto ad una assunzione diretta in capo all'utilizzatrice, offrendo ai lavoratori coinvolti garanzie

(2) Trib. Bari 17 settembre 2025, n. 3213.

addirittura di rango superiore in termini di formazione e supporto al ricollocamento, idonee a configurare un *quid pluris* e non certo un *minus* rispetto ad una assunzione a tempo indeterminato ordinaria.

2.2. Limiti quantitativi e obblighi normativi in capo alla impresa utilizzatrice in forza del contratto di somministrazione

Premesso tutto quanto sopra circa la disciplina del rapporto di lavoro tra agenzia e lavoratore somministrato in staff leasing, è necessario soffermarsi anche sul lato parallelo caratterizzante il rapporto triangolare, ovvero sul contratto di somministrazione tra agenzia e utilizzatrice, comportante, come visto, una assegnazione stabile e continuativa del somministrato presso quest'ultima.

Ed infatti, anche su tale fronte il legislatore individua specifiche limitazioni finalizzate a garantire il regolare utilizzo dello strumento contrattuale dello staff leasing, nonché scongiurare forme patologiche o elusive di ricorso all'istituto da parte della società utilizzatrice.

La norma cardine preordinata a tale finalità è il già richiamato articolo 31, decreto legislativo n. 81/2015, che al comma 2 individua espressamente un limite quantitativo percentuale di ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato da parte dell'utilizzatrice stabilendo che «salvo diversa previsione della contrattazione collettiva, il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento

dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore» (si veda il contributo di S. Bilancia e M. Tiraboschi).

Sempre in un'ottica di prevenzione di eventuali abusi, va letto anche l'obbligo di informazione sui posti vacanti previsto in capo all'utilizzatore dall'articolo 31, comma 3, per cui «I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore», nonché la previsione sanzionatoria rispetto alle limitazioni dell'assunzione diretta in capo all'utilizzatrice di cui all'articolo 35, comma 8, per cui «È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione».

Peraltro, quale previsione di chiusura sotto il profilo rimediabile, il legislatore all'articolo 38, decreto legislativo n. 81/2015, nel caso di violazione dei limiti e delle condizioni sopra esaminate attribuisce al lavoratore somministrato il diritto di richiedere nei confronti dell'utilizzatore «la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione» con diritto altresì ad una indennità risarcitoria parametrata ai sensi del successivo articolo 39.

È evidente come l'obbiettivo perseguito dal legislatore attraverso tale impianto normativo sia quello di delimitare e contingentare il bacino di flessibilità a cui l'utilizzatore può legittimamente accedere, ciò al fine di evitare che un ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato potenzialmente *sine limite* possa ripercuotersi

negativamente sull'assunzione di personale stabile strutturalmente assunto in organico dalla medesima.

Ebbene, le citate disposizioni approntate con riferimento al rapporto di somministrazione – lette congiuntamente a quelle individuate sul fronte del rapporto a tempo indeterminato in capo all'agenzia – completano il quadro delle garanzie necessarie e sufficienti ad una legittimazione dell'istituto in un'ottica di piena tutela del lavoratore somministrato.

3. Conclusioni. Lo staff leasing quale strumento di flessibilità garantita idoneo a temperare la tutela del lavoratore con il diritto alla libertà imprenditoriale

Alla luce della esposta disamina dei punti nevralgici caratterizzanti la disciplina dello staff leasing, non può che rilevarsi come l'istituto rappresenti la valorizzazione di una forma di flessibilità buona, regolamentata e garantita, idonea a costituire nel panorama normativo nazionale ed europeo una legittima alternativa ad altre forme contrattuali caratterizzate da minori tutele quali quelle adottate nel quadro dell'*outsourcing* dei processi di impresa.

È evidente, infatti, come lo staff leasing – anche perseguendo un obiettivo di “reinternalizzazione” (P. Ichino, *La «legge Biagi» sul lavoro: continuità o rottura col passato?* in *Il Corriere Giuridico*, n. 12, 1° dicembre 2003, p. 1545; P. Ichino, *La disciplina della segmentazione del processo produttivo e dei suoi effetti sul rapporto di lavoro*, in Aa.Vv.,

Diritto del lavoro e nuove forme di decentramento produttivo. Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro. Trento 4-5 giugno 1999, Giuffrè, 2000, p. 3 ss.; M. Tiraboschi, *Esternalizzazioni del lavoro e valorizzazione del capitale umano: due modelli inconciliabili?*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2005, n. 2, p. 379 ss.; L. Calcaterra, *Lo staff leasing dall'ostracismo alla liberalizzazione*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2016, n. 4, I, p. 579) dei segmenti produttivi e organizzativi aziendali come era specificamente previsto *ab origine* dal decreto legislativo n. 276/2003 per le ipotesi tassative ivi previste maggiormente a rischio di appalto illecito – si ponga rispetto al contratto di appalto quale alternativa contrattuale più tutelante e garantista dal momento che assicura al dipendente somministrato continuità e stabilità nell'impiego grazie al contratto a tempo in capo all'agenzia (soggetto, a differenza dell'appaltatore, autorizzato e accreditato dal Ministero del lavoro sulla base di specifici requisiti).

Anche alla luce di tale aspetto, lo strumento contrattuale dello staff leasing assurge oggi a valido strumento di bilanciamento e contemperamento tra due diritti fondamentali garantiti dall'ordinamento sovranazionale e costituzionale: da un lato, la libera iniziativa economica imprenditoriale (articolo 16 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e articolo 41 della Costituzione), e, dall'altro, il diritto del lavoratore alle tutele di legge (articoli 15 e 31 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e articolo 4 Costituzione).

In quest'ottica, come visto, l'istituto dello staff leasing risulta meticolosamente normato dal legislatore sulla

base di un delicato equilibrio di pesi e contrappesi dove le esigenze di flessibilità aziendale derivanti dalla variabilità della domanda di mercato vengono necessariamente controbilanciate dall'obiettivo di stabilità e non precarizzazione garantito dal contratto a tempo indeterminato con l'agenzia, nonché dal rispetto dai limiti quantitativi in capo all'impresa utilizzatrice.

In conclusione, al netto delle legittime riflessioni che seguiranno in merito alla estraneità e/o compatibilità dell'istituto rispetto alla direttiva 2008/104/CE sul lavoro interinale connotato dal requisito intrinseco della "temporaneità" della missione (si veda il contributo di F. Paternò), lo staff leasing rappresenta uno strumento contrattuale virtuoso ed imprescindibile nel mercato del lavoro odierno, idoneo a rispondere alla finalità compromissoria – promozionale e protettiva – di *flexicurity* perseguita dal legislatore europeo.

4. Bibliografia

- Calcaterra L. (2016), *Lo staff leasing dall'ostracismo alla liberalizzazione*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 4, I
- Emiliani S.P. (2021), *La somministrazione di lavoro*, in R. Pessi, G. Proia, A. Vallebona (a cura di), *Approfondimenti di diritto del lavoro*, Giappichelli
- Ichino P. (2000), *La disciplina della segmentazione del processo produttivo e dei suoi effetti sul rapporto di lavoro*, in Aa.Vv., *Diritto del lavoro e nuove forme di decentramento produttivo. Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro. Trento 4-5 giugno 1999*, Giuffrè

Ichino P. (2003), *La «legge Biagi» sul lavoro: continuità o rottura col passato?*, in *Il Corriere Giuridico*, n. 12

Tiraboschi M. (2005), *Esternalizzazioni del lavoro e valorizzazione del capitale umano: due modelli inconciliabili?*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2

Zappia T. (2021), *Lavoro interinale: l'effettiva temporaneità della missione quale «bussola» per la compatibilità della normativa nazionale con la direttiva 2008/104/CE*, in *Il Giuslavorista*, 4 gennaio

STAFF LEASING
E PRASSI GIURISPRUDENZIALE

di Aldo Bottini

1. La diffidenza (per non dire di peggio ...) nei confronti dello staff leasing

Un'ostilità preconcepita, tanto infondata quanto ostinata, accompagna lo staff leasing fin dal suo primo apparire nell'ordinamento giuslavoristico nel 2003 con la legge Biagi. Eppure, come dovrebbe apparire evidente, si tratta di un istituto che poco si presta ad essere bollato come "precario", anzi. Alla natura a tempo indeterminato della somministrazione si accompagna obbligatoriamente un rapporto a tempo altrettanto indeterminato con l'agenzia per il lavoro, assistito da tutte le relative tutele contro i licenziamenti. Anzi, con qualche garanzia in più: il semplice venir meno della missione per recesso dell'utilizzatore dal contratto di somministrazione non costituisce automaticamente e immediatamente giustificato motivo di licenziamento, ma fa sorgere in capo all'agenzia l'obbligo (sancito dal contratto collettivo di settore) di riqualificazione e di ricollocazione, oltre che di corrispondere l'indennità di disponibilità per il periodo di inoccupazione.

Ciononostante, lo staff leasing è stato, da sempre, oggetto di demonizzazione a vari livelli. In primo luogo, da una certa parte della dottrina giuslavoristica, che non

ha mai completamente elaborato il lutto dell'abrogazione del divieto di appalto di mano d'opera, arrivando addirittura a preferire il contratto a termine diretto alla somministrazione. A livello sindacale l'ostracismo nei confronti dello staff leasing si è concretizzato nel divieto a farvi ricorso introdotto in alcuni contratti collettivi (bancari e logistica, ad esempio). Ma anche a livello politico questa ostilità non ha mancato di manifestarsi: è noto come nel 2007 la somministrazione a tempo indeterminato sia stata abolita (Ministro del lavoro era Cesare Damiano, ex segretario CGIL), per poi essere reintrodotta due anni dopo da un governo di diverso colore politico (si veda anche il contributo di M. Tiraboschi).

Non stupisce dunque che la demonizzazione abbia contagiato anche la giurisprudenza, o almeno parte di essa.

2. La giurisprudenza prima del *Jobs Act*

Già nel vigore della normativa precedente alla riforma del 2015, che limitava l'accesso allo staff leasing a determinate attività previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva, alcune pronunce (ad es. Tribunale di Torino 26 luglio 2010, citato in *DRI*, 2012, n. 3, p. 755) avevano cercato di limitare ulteriormente i requisiti di accesso, affermando che le attività elencate dalla norma dovevano avere, nel caso concreto, carattere accessorio e non coincidente con l'attività principale svolta dall'utilizzatore. Un tentativo di limitazione peraltro contrastato da altre sentenze di segno opposto (ad es. Tribunale di Roma 19 novembre 2010, *ibidem*), che hanno

sottolineato l'inesistenza di un divieto legale di ricorrere allo staff leasing per lo svolgimento di attività rientranti nel core business dell'impresa utilizzatrice.

3. Dal *Jobs Act* ad oggi

Come è noto, il *Jobs Act* nel 2015 (si veda anche il contributo di L. Failla) ha liberalizzato l'istituto, eliminando ogni requisito causale e sottoponendolo unicamente al limite quantitativo del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in organico.

La semplicità e la chiarezza della previsione legislativa hanno sostanzialmente azzerato il già scarso contenzioso sulle possibilità di utilizzo dello staff leasing.

L'ostilità nei confronti dell'istituto non è tuttavia venuta meno.

Come un fiume carsico, è recentemente riemersa con forza con una serie di decisioni giurisprudenziali che, non trovando appigli nelle chiare e inequivocabili disposizioni di legge, ne ipotizzano la contrarietà ai principi euro-unitari, e in particolare alla direttiva CE n. 2008/104 relativa al lavoro tramite agenzia interinale.

Queste decisioni, di cui si dirà dettagliatamente più avanti, fanno principalmente leva su due sentenze della Corte di Giustizia dell'Unione europea, pacificamente aventi ad oggetto non già la somministrazione a tempo indeterminato bensì missioni a termine reiterate collegate a contratti di somministrazione a tempo determinato, di cui viene data una lettura distorta e fuorviante.

In una prima sentenza della Corte europea del 14 ottobre 2020 (C. Giust. C-681/2018, 3H c. KG) si afferma che la direttiva 2008/104 obbliga gli Stati membri ad adottare le misure necessarie per prevenire una eccessiva reiterazione di missioni a termine successive che possano eludere il carattere temporaneo del lavoro interinale.

Una seconda sentenza della Corte UE (17 marzo 2022, C-232/20) ha ribadito l'obbligo per gli Stati membri di prevenire l'assegnazione di missioni successive che eludano le disposizioni della direttiva 2008/104, aggiungendo che, nel caso in cui la legislazione dello Stato membro non abbia stabilito una durata massima della successione di missioni dello stesso lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice, è compito dei giudici nazionali stabilirla caso per caso, alla luce delle circostanze specifiche.

Dalla lettura di queste due decisioni appare evidente come esse si riferiscano all'uso reiterato di missioni a termine dello stesso lavoratore presso lo stesso utilizzatore, e quindi ad una fattispecie ben diversa dalla somministrazione a tempo indeterminato di un lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia, che a ben vedere neppure può farsi rientrare nel campo di applicazione della direttiva 2008/104, stante il suo carattere per definizione non temporaneo.

Una prima eco a livello nazionale di queste decisioni della Corte UE si ha nel 2022 con due sentenze della Corte di Cassazione (21 luglio 2022 n. 22861 e 11 ottobre 2022 n. 29570).

Anche queste decisioni (come le decisioni della Corte di Giustizia UE), sono riferite specificamente e solo alla somministrazione a termine: il tema dello staff leasing e della sua compatibilità o meno con i principi euro-unitari non viene neppure sfiorato.

Inoltre, le vicende esaminate si sono interamente svolte nella vigenza di un quadro normativo nazionale (quello antecedente al c.d. decreto dignità del 2018) che, a differenza della normativa oggi vigente, non poneva alcun limite a missioni successive dello stesso lavoratore presso lo stesso utilizzatore per lo svolgimento delle medesime mansioni. Con specifico riferimento a questo quadro normativo, la Cassazione, recependo le indicazioni della Corte di Giustizia, afferma che alla reiterazione delle missioni a termine debba essere posto un limite, pena la contrarietà alle indicazioni della direttiva. Laddove un limite di legge non vi sia, afferma la Cassazione, spetta al giudice nazionale verificare se, nel caso concreto, la reiterazione delle missioni del lavoratore presso l'impresa utilizzatrice abbia costituito il mezzo con il quale eludere la regola della temporaneità. In questa valutazione, sostiene ancora la Corte, vanno considerate anche le missioni per le quali si è verificata la decadenza dall'impugnazione, rilevanti come circostanze fattuali utili a stabilire se, nel suo complesso, l'utilizzo del lavoratore tramite le ripetute missioni si sia protratto oltre un limite di durata che possa ragionevolmente considerarsi temporaneo. Una volta accertato ciò, ovvero la violazione della regola della temporaneità, il giudice nazionale, sempre secondo la Corte, può giungere a dichiarare la nullità del contratto di somministrazione,

ai sensi degli articoli 1344 e 1418 c.c., per contrarietà ad una norma imperativa, individuata nella regola della temporaneità desumibile dalla direttiva. Si tratta di una conclusione piuttosto ardita e molto discutibile che, come vedremo, sarà fatta propria da una parte della giurisprudenza con riferimento anche allo staff leasing. Le prescrizioni contenute in una direttiva comunitaria, è tanto noto quanto indiscusso, sono rivolte agli Stati membri e non sono idonee a determinare, nel rapporto tra privati, il sorgere in capo alle parti di posizioni giuridiche (diritti o obblighi) ulteriori rispetto a quelle previste dal diritto interno. Questo significa che, anche qualora l'assenza di un limite temporale alla reiterazione delle missioni costituisca (per lo Stato membro) una violazione della disciplina comunitaria (nella fattispecie del requisito ritenuto "immanente" della temporaneità), tale violazione non può tradursi nella nullità di un contratto perfettamente conforme all'ordinamento interno. L'obbligo per il giudice nazionale di interpretazione conforme ai principi comunitari della normativa nazionale non può infatti, come la stessa Corte UE ha più volte ribadito, spingersi fino a determinare una soluzione *contra legem*.

Fin qui, comunque, come si è già detto, lo staff leasing era rimasto estraneo alle censure della giurisprudenza di legittimità.

Ma i giudici di merito non tarderanno ad utilizzare i precedenti della Corte di Giustizia e della Cassazione per metterlo nel mirino.

Nella prima sentenza nota sul punto (Tribunale di

Taranto, 7 febbraio 2023), ci si limita ad affermare, del tutto apoditticamente, l'incompatibilità anche della somministrazione a tempo indeterminato con «il carattere necessariamente temporaneo del lavoro interinale». Se ne fa derivare la nullità per frode alla legge della somministrazione (protrattasi nel caso di specie per quasi otto anni, tra missioni a termine e staff leasing), con la conseguenza, si legge nella sentenza, della costituzione di un rapporto a tempo indeterminato tra il lavoratore somministrato e l'impresa utilizzatrice «a norma dell'art. 38 co. 2 d.l.vo 15.6.2015 n. 81» e del risarcimento del danno nella misura prevista dal successivo articolo 39 del medesimo decreto legislativo n. 81/2015 (da 2,5 a 12 mensilità). Il semplice richiamo all'articolo 38, decreto legislativo n. 81/2015, senza ulteriore spiegazione, appare poco comprensibile, posto che tale norma prevede, con elencazione tassativa, casi specifici in cui è possibile chiedere la costituzione del rapporto in capo all'utilizzatore (superamento dei limiti quantitativi, violazione dei divieti di ricorso alla somministrazione, vizi formali del contratto), che non ricorrono nel caso esaminato.

Una successiva sentenza del Tribunale di Milano (9 maggio 2023 n. 882) riprende il tema della legittimità dello staff leasing giungendo alle medesime conclusioni, ma con una leggermente più diffusa (e in parte diversa) motivazione.

Il punto di partenza sono sempre le già citate sentenze della Corte di Giustizia, dalle quali viene fatto derivare il carattere temporaneo della somministrazione,

necessario al fine di evitare «la precarizzazione del lavoratore».

Tale principio viene ritenuto applicabile anche alla somministrazione a tempo indeterminato, che secondo il Tribunale di Milano non esclude la c.d. “precarizzazione”.

Si sostiene infatti nella sentenza che il lavoratore somministrato a tempo indeterminato, pur se assunto a tempo indeterminato dall'agenzia, non gode di «una garanzia di continuità di attività lavorativa in termini economici e di professionalizzazione», in quanto la missione potrebbe essere fatta cessare in qualsiasi momento.

Senza neppure far cenno al fatto che l'eventuale cessazione della missione non comporta affatto l'automatico recesso dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il somministratore, che è viceversa assistito dalle normali tutele legali contro i licenziamenti, oltre che dalle specifiche ulteriori garanzie di formazione e supporto alla ricollocazione previste dal contratto collettivo delle agenzie per il lavoro.

Insomma, secondo questa decisione, anche lo staff leasing deve essere temporaneo, e anche ad esso andrebbe applicato il limite massimo di durata delle missioni (a termine) ora indicato dalla legge in 24 mesi, «determinandosi diversamente un'aporia nel sistema».

Non solo.

Anche qualora tale termine non fosse superato (come nel caso concreto esaminato), il protrarsi della

prestazione in favore dell'utilizzatore per oltre 12 mesi senza indicazione di una causale violerebbe i commi 1 e 4 dell'articolo 19, decreto legislativo n. 81/2015, con conseguente trasformazione a tempo indeterminato del contratto in capo all'utilizzatore e reintegrazione presso il medesimo.

Con buona pace del fatto che, secondo quanto previsto dall'articolo 19 citato, tanto l'obbligo di causale oltre i 12 mesi quanto la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato in caso di mancata indicazione ineriscono al contratto di lavoro con l'agenzia, che nello staff leasing è già a tempo indeterminato.

E soprattutto senza considerare che per questa via si perviene nella sostanza all'abrogazione per via giurisprudenziale dell'istituto della somministrazione a tempo indeterminato, andando ben oltre i limiti dell'interpretazione conforme delineati dalle stesse sentenze della Corte di Giustizia che vengono richiamate.

Nonostante le evidenti carenze motivazionali, la sentenza del Tribunale di Milano è stata pedissequamente ripresa da diverse decisioni successive a sostegno delle medesime conclusioni (tra quelle note, Tribunale di Trieste 14 novembre 2023; Tribunale di Milano 11 gennaio 2024 n. 90; Tribunale di Milano 19 dicembre 2025).

4. Le tutele dei somministrati in staff leasing: la giurisprudenza contraddice sé stessa?

Quello che particolarmente colpisce nelle decisioni che affermano il contrasto dello staff leasing con i principi

comunitari, è il continuo sottolinearne il preteso connotato “precario”, contrapposto alla stabilità che sarebbe garantita dal rapporto a tempo indeterminato diretto con l’impresa utilizzatrice.

Viene sottolineato a più riprese che la missione a tempo indeterminato può essere fatta cessare dall’utilizzatore in qualsiasi momento, naturalmente con il preavviso previsto, mediante un recesso anche immotivato dal contratto commerciale di somministrazione. Quello che invece non viene adeguatamente considerato è che il venir meno della missione non solo non determina automaticamente la cessazione del rapporto di lavoro, ma neppure costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento.

Anzi.

Anche volendo tralasciare il fatto (non privo di rilievo sul piano pratico) che l’agenzia ha un proprio specifico interesse ad adoprarsi per la ricollocazione del lavoratore (in ciò consistendo l’essenza del suo *business*), non si può non considerare che il CCNL delle agenzie per il lavoro prevede all’articolo 25, per il caso di cessazione della missione di un lavoratore assunto a tempo indeterminato, una procedura vincolante di ricollocazione, della durata ordinaria di sei mesi, che prevede attività di formazione e ricollocazione, durante la quale il lavoratore percepisce una specifica indennità.

Basterebbe questo per considerare il lavoratore a tempo indeterminato in somministrazione come maggiormente tutelato del lavoratore assunto direttamente (si veda il contributo di R. Salimbene) rispetto alla perdita

della posizione lavorativa.

Ma non basta.

La giurisprudenza ha costantemente interpretato in maniera molto stringente l'obbligo dell'agenzia datrice di lavoro di reperire nuove occasioni di lavoro dopo la fine di una missione (Cassazione 11 novembre 2019 n. 29105, Cassazione 8 gennaio 2019 n. 181, Tribunale di Lecco 22 gennaio 2024, Tribunale di Roma, 5 ottobre 2017, Tribunale di Roma 2 novembre 2016, Tribunale di Velletri 29 luglio 2016), arrivando anche ad affermare l'insufficienza del mero espletamento della procedura contrattuale collettiva dell'articolo 25 del CCNL per le agenzie (App. Milano 20 ottobre 2024).

In sostanza, proprio la “severità” con cui la giurisprudenza valuta la sussistenza del giustificato motivo di licenziamento del lavoratore a tempo indeterminato in somministrazione, costituisce la migliore smentita della narrazione operata da una certa parte della giurisprudenza secondo cui la somministrazione a tempo indeterminato sarebbe una forma di lavoro “precaria”.

Anche per effetto di questi orientamenti giurisprudenziali, quindi, il somministrato assunto a tempo indeterminato dall'agenzia dispone di una tutela certamente non inferiore a quella di cui gode il lavoratore assunto direttamente dall'impresa utilizzatrice, anzi, per certi versi (e soprattutto in certe situazioni), ne ha una addirittura ben superiore.

Basti infatti pensare che il lavoratore in somministrazione, in quanto dipendente di un'agenzia per il lavoro

per legge dotata di determinati requisiti, gode sempre della tutela massima contro i licenziamenti ingiustificati, mentre il lavoratore “diretto” può trovarsi a lavorare per un datore di lavoro (la maggioranza, in Italia) che, in relazione ai requisiti dimensionali, garantisce una tutela di gran lunga “minore”.

5. Il rinvio alla Corte di Giustizia UE

Recentemente, tre diversi tribunali (Tribunale di Reggio Emilia 7 novembre 2024; Tribunale di Milano 14 gennaio 2025, Tribunale di Modena 27 agosto 2025), in altrettanti giudizi aventi ad oggetto la somministrazione a tempo indeterminato, hanno disposto il rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia dell’Unione europea, alla quale hanno chiesto di pronunciarsi sulla compatibilità dello staff leasing con il principio di temporaneità ricavabile dalla direttiva n. 2008/104/CE (si vedano i contributi di R. Romei e di F. Paternò).

I tre giudici remittenti dubitano della conformità alla direttiva di una somministrazione senza limiti di durata, ma ammettono di non poter risolvere tale pretesa discrasia ponendo nel nulla una norma di legge nazionale che prevede e disciplina l’istituto dello staff leasing, come invece hanno fatto altri giudici di merito.

Molte delle argomentazioni utilizzate nei provvedimenti di rimessione a supporto del dubbio di compatibilità non sono condivisibili. Prima tra tutte quella che ricomprende nel campo di applicazione della direttiva la somministrazione a tempo indeterminato, che viceversa,

proprio per la sua natura, non può rientrare nel perimetro applicativo di una direttiva che espressamente si propone di disciplinare esclusivamente il lavoro interinale a carattere temporaneo.

Non viene poi adeguatamente considerato che la stessa direttiva, ove pure se ne ammettesse l'applicabilità, prevede espressamente la possibilità di deroga ai principi in essa contenuti (addirittura a quello cardine della parità di trattamento) in presenza di un rapporto a tempo indeterminato con l'agenzia, considerata «la particolare tutela garantita da tale contratto» (considerando 15 e articolo 5, secondo comma).

Tuttavia, almeno queste decisioni riportano nella loro sede naturale le valutazioni di compatibilità con la normativa europea di un istituto previsto dalla legge nazionale, senza avventurarsi in tortuose, e per certi versi spericolate, tesi attraverso le quali pervenire alla sostanziale abrogazione di una norma nazionale.

Non resta quindi che attendere il pronunciamento della Corte di Giustizia, il che ragionevolmente dovrebbe nel frattempo portare ad una sospensione delle decisioni merito dei giudici nazionali.

6. Una voce fuori dal coro

C'è però anche chi non ritiene affatto che lo staff leasing si ponga in contrasto con i principi eurounitari.

Il Tribunale di Bari, con una sentenza del 17 settembre 2025, premessa una approfondita disamina della

direttiva 2008/104/CE e delle sentenze della Corte di Giustizia del 2020 e del 2022 (entrambe riferite solo alla somministrazione a tempo determinato), giunge alla conclusione che la somministrazione a tempo indeterminato (con la correlata necessaria assunzione a tempo indeterminato alle dipendenze dell'agenzia) «esula dall'ambito applicativo della Direttiva 2008/104/CE proprio perché il rapporto a tempo indeterminato è configurato come forma comune (considerando 15)». Quindi lo staff leasing è estraneo alla direttiva, e pertanto non si pone il problema della sua compatibilità con la direttiva stessa.

A supporto di tale conclusione, il Tribunale di Bari cita una sentenza della Corte di Giustizia UE (C. Giust. 22 giugno 2023, causa C-427), che affronta il problema della compatibilità con la direttiva di una norma tedesca che consente ad una società di mettere un proprio dipendente (assunto a tempo indeterminato) a disposizione di un'altra società in via permanente. Ebbene la Corte ha affermato chiaramente che una simile fattispecie «non può rientrare nell'ambito di applicazione della direttiva 2008/14 in quanto (...) la messa a disposizione di cui trattasi non aveva carattere temporaneo».

E ciò in quanto «dalla giurisprudenza della Corte risulta che tale direttiva riguarda esclusivamente rapporti di lavoro temporanei, transitori o limitati nel tempo, e non rapporti di lavoro permanenti».

Sotto un profilo più sostanziale, la sentenza del Tribunale di Bari mette in discussione la diffidenza che circonda l'istituto dello staff leasing, rilevando come

quest'ultimo «garantisce un adeguato livello delle tutele, agevola l'incontro tra domanda e offerta sul mercato del lavoro, accresce le competenze e le esperienze professionali dei lavoratori (e, con esse, la loro occupabilità, assicura una certa continuità lavorativa e riduce i costi per la comunità del costante disavanzo occupazionale».

E ancora, la sentenza ricorda come «la cessazione di un contratto commerciale di staff leasing (...) di per sé non giustifica il licenziamento, ma comporta solo il passaggio del lavoratore alla condizione di disponibilità (art. 34, comma 1, D.Lgs. 81/2015). Solo dopo un congruo periodo in disponibilità senza che siano maturate altre occasioni di impiego il rapporto di lavoro potrà essere legittimamente risolto».

Di conseguenza, «la condizione del lavoratore assunto in staff leasing viene considerata, rispetto al licenziamento, più favorevole di quella del lavoratore 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)».

Senza contare, prosegue la sentenza, che «l'interesse dell'agenzia è normalmente quello di ricollocare il lavoratore assunto a tempo indeterminato nel minor tempo possibile, sia perché la ricollocazione fa parte della sua normale attività e dunque genera profitto senza che sia necessario sostenere costi aggiuntivi (anzi consentendo di ridurre la spesa per l'indennità di disponibilità), sia perché il licenziamento non rappresenta una soluzione

esente da rischi in sede giudiziale ed è comunque una strada non economica se si considerano i costi della procedura disegnata dal contratto collettivo».

7. La Cassazione ritorna sul tema della temporaneità (con un interessante distinguo sullo staff leasing)

Merita di essere menzionata una recente sentenza della Cassazione (7 novembre 2025 n. 29577) che, pur riguardando una fattispecie di somministrazione a termine, contiene una interessante affermazione (un c.d. *obiter dictum*) sulla somministrazione a tempo indeterminato.

La sentenza affronta una situazione di fatto che si colloca in un quadro giuridico ben diverso da quello a cui facevano riferimento le precedenti sentenze della Cassazione del 2022. Queste ultime decisioni avevano giudicato su somministrazioni a termine esauritesi prima della modifica legislativa del 2018 (il c.d. decreto dignità), che ha introdotto il limite massimo di 24 mesi (o il diverso limite eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva) per il rapporto a tempo determinato tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro per lo svolgimento delle medesime mansioni. L'assenza di un limite, come si è visto, ha indotto la Cassazione a ritenere che la reiterazione delle missioni a termine senza limite violasse il principio di temporaneità ricavabile, secondo la Corte di Giustizia UE, dalla direttiva 2008/104. Con la conseguente possibilità del giudice di determinare un ragionevole limite di durata massima.

Ora, nel nuovo quadro legislativo, un limite c'è, quello dei 24 mesi, anche se, per come è formulata la norma, appare riferito al contratto di lavoro e non a quello commerciale di somministrazione.

La sentenza della Cassazione 29577/2025 ritiene, sulla base di un affermato “collegamento negoziale” tra rapporto di lavoro agenzia/lavoratore e rapporto commerciale agenzia/utilizzatore, di dover estendere tale limite massimo anche «alla durata dell'impiego di uno stesso lavoratore in missione a termine presso la medesima impresa, sulla base di uno o più contratti, coincidente con i 24 mesi».

Se dunque alla somministrazione a termine si applica, secondo la Cassazione, un preciso limite di durata, non altrettanto può dirsi però dello staff leasing.

Si afferma infatti nella sentenza, sia pur incidentalmente, che «Il limite di 24 mesi non opera per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia i quali, ai sensi dell'art. 31, comma 1, ultimo periodo del d.lgs. 81/2015, possono essere somministrati a tempo indeterminato (su tale previsione normativa pendono due procedimenti dinanzi alla CGUE a seguito del rinvio pregiudiziale disposto dal Tribunale di Reggio Emilia con ordinanza del 7.1.2024 e dal Tribunale di Milano con ordinanza del 14.1.2025)».

La Cassazione, dunque, in attesa della pronuncia della Corte di Giustizia UE, sembra prendere le distanze dalla giurisprudenza di merito che, già nell'attuale quadro normativo, ha ritenuto fosse nel suo potere applicare un termine anche allo staff leasing, in contrasto con una

precisa norma di legge che consente la somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia.

STAFF LEASING E TUTELE DEL PRESTATORE DI LAVORO

di Rosario Salimbene

1. Premessa

L'istituto della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, c.d. staff leasing, ciclicamente torna alla ribalta del dibattito dottrinale con esiti interpretativi a volte discordanti: su tale tipologia contrattuale è necessario fare un po' di chiarezza.

Cominciamo col dire cosa *non* è lo staff leasing. Non è un rapporto di lavoro.

Lo staff leasing è il contratto, di natura commerciale, di somministrazione a tempo indeterminato per la fornitura professionale di personale stipulato tra due aziende: una agenzia per il lavoro, autorizzata dal Ministero del lavoro ⁽¹⁾, ed un'azienda (c.d. "utilizzatrice").

Altro punto da focalizzare: per legge, quando si attiva uno staff leasing, l'agenzia impiega e invia in missione presso le aziende lavoratori assunti *sempre* a tempo indeterminato (o in apprendistato).

Arduo quindi parlare di "precarietà" in tale fattispecie, data la coesistenza di due tipologie contrattuali,

(1) Il regime autorizzatorio che legittima l'operare in Italia delle agenzie per il lavoro è disciplinato dall'art. 4 del d.lgs. n. 276/2003.

commerciale e giuslavoristica, per definizione a tempo indeterminato (per la disciplina legale, si veda anche il contributo di L. Failla).

Ma non si può certamente annoverare lo staff leasing tra i contratti c.d. “precarizzanti” anche per una serie di tutele e garanzie, a beneficio dei lavoratori impiegati, che non si rinvergono neppure nei rapporti di lavoro “standard”, e quindi in primo luogo nel contratto a termine e nel contratto a tempo indeterminato “diretto”.

Proviamo a inquadrarle correttamente distinguendo le tutele in costanza di missione lavorativa, cessata la missione e cessato il rapporto di lavoro.

2. Tutele in costanza di missione lavorativa

Le prime garanzie a beneficio dei lavoratori somministrati, anche in staff leasing, intervengono in costanza di missione, e quindi quando il lavoratore è impiegato in azienda.

Ricordiamo in tale contesto il principio di “codatorialità” insito nella somministrazione di lavoro. Il lavoratore somministrato ha due datori di lavoro: è dipendente della agenzia per il lavoro (datore di lavoro “formale”), ma quando è inviato in missione agisce «nell’interesse, sotto la direzione e il controllo» ⁽²⁾ della azienda

⁽²⁾ Art. 30, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: «Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un’agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione

utilizzatrice (datore di lavoro “sostanziale”), esattamente al pari dei dipendenti diretti.

L’effettiva uguaglianza tra lavoratori somministrati e diretti nella medesima azienda è confermata e rafforzata dall’altro principio che, sin dall’introduzione del lavoro c.d. “interinale” in Italia con la c.d. “legge Treu” (legge n. 196/1997), caratterizza la somministrazione di lavoro: i lavoratori somministrati beneficiano del medesimo trattamento economico e normativo dei lavoratori alle dirette dipendenze delle aziende utilizzatrici presso cui sono inviati in missione, a parità di mansione (c.d. principio di “parità di trattamento”) ⁽³⁾.

È questa la prima e più importante forma di tutela insita nella somministrazione: in costanza di missione stessi diritti e stessa retribuzione dei lavoratori diretti, nessuna discriminazione fondata sulla tipologia contrattuale. Da questa ne discendono altre, specifiche per la somministrazione di lavoro anche in staff leasing, che provo ad elencare brevemente di seguito.

Formazione: la cura della formazione dei lavoratori in somministrazione, e la promozione della loro qualificazione e riqualificazione, è affidata al Fondo bilaterale

di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell’interesse e sotto la direzione e il controllo dell’utilizzatore».

⁽³⁾ Art. 35, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: «Per tutta la durata della missione presso l’utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell’utilizzatore».

Forma.Temp, istituito per legge ed alimentato con una sovra contribuzione del 4% fissata dalla stessa normativa ⁽⁴⁾. È la più alta contribuzione finalizzata alla formazione professionale dei lavoratori in Europa. È questa una formazione (ovviamente gratuita per i lavoratori) assistita da un obbligo di *placement* disciplinato dal CCNL che ne testimonia la sua efficacia in termini occupazionali ⁽⁵⁾ e la sua finalità genetica: formare i lavoratori secondo le esigenze concrete delle aziende al fine di impiegarli immediatamente.

Welfare: il lavoratore in somministrazione, oltre a godere delle medesime prestazioni di *welfare* garantite dall'utilizzatore ai lavoratori diretti, beneficia di un sistema contrattuale assicurato dall'Ente bilaterale E.Bi.Temp, che prevede una serie di prestazioni e tutele

(4) Art. 12, d.lgs. n. 276/2003: «I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono altresì tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato». Analoga disposizione è prevista anche con riguardo alla retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti a tempo determinato.

(5) Cfr. art. 11, CCNL 2025: «Al fine del riconoscimento in sede di rendicontazione del finanziamento relativo alle presenti attività formative, è prevista una media annuale di placement per ApL di almeno il 35% del numero degli allievi coinvolti nelle suddette attività. Il placement si intende raggiunto in caso di assunzione in somministrazione full time equivalent della durata di 10 giorni lavorativi, anche sommando più missioni, entro 180 giorni dalla fine del corso. 2. A decorrere dal 1° gennaio 2027 il placement si intende raggiunto in caso di assunzione in somministrazione full time equivalent della durata di 12 giorni lavorativi, anche sommando più missioni, entro 180 giorni dalla fine del corso».

che rappresentano un *unicum* in Europa e nel mondo ⁽⁶⁾.

Ammortizzatori sociali (AIS): ai lavoratori somministrati è assicurata una tutela in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa dell'impresa utilizzatrice presso cui sono inviati in missione; in particolare, viene riconosciuto dal Fondo di Solidarietà Bilaterale di settore, un Assegno di Integrazione Salariale (AIS) ⁽⁷⁾, pari all'importo della cassa integrazione guadagni.

Responsabilità solidale: agenzia per il lavoro e impresa utilizzatrice sono responsabili, in solido, nei confronti del lavoratore a corrispondere al medesimo i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali ⁽⁸⁾.

⁽⁶⁾ Cfr. allegato Tabella Prestazioni, CCNL 2025.

⁽⁷⁾ Cfr. art. 27, d.lgs. n. 148/2015: «I fondi di cui al comma 1 assicurano almeno una delle seguenti prestazioni: a) un assegno di durata e misura pari all'assegno di integrazione salariale di cui all'articolo 30, comma 1».

Cfr. art. 10, punto 7, CCNL 2025: «Il Fondo riconosce ai lavoratori in somministrazione, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa considerate in relazione all'impresa utilizzatrice, nonché in caso di attivazione da parte della medesima di un qualsivoglia strumento di ammortizzazione sociale per i dipendenti diretti, un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale [...] Tale prestazione viene riconosciuta nella misura dell'80% dell'ultima retribuzione percepita dal lavoratore [...] La prestazione, anticipata al lavoratore dall'Agenzia, viene rimborsata integralmente dal Fondo».

⁽⁸⁾ Art. 35, comma 2, d.lgs. n. 81/2015: «L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore».

Tutela fidejussoria: a garanzia dei crediti retributivi e previdenziali dei lavoratori in somministrazione si prevede, a carico dell'agenzia, la disposizione, per i primi due anni di attività, di un deposito cauzionale di 350 mila euro e, a decorrere dal terzo anno solare, di una fideiussione bancaria ⁽⁹⁾.

Credito privilegiato: in caso di insolvenza dell'agenzia per il lavoro, i lavoratori hanno diritto, al pari dei lavoratori diretti, a far valere il loro credito privilegiato. Questo privilegio si estende a tutte le retribuzioni dovute, incluse le indennità di fine rapporto ⁽¹⁰⁾.

Crisi dell'impresa utilizzatrice: in caso di crisi dell'impresa utilizzatrice al lavoratore in somministrazione viene comunque assicurata la retribuzione/indennità di

⁽⁹⁾ Art. 5, comma 2, lett. c, d.lgs. n. 276/2003: «a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di 350.000 euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fideiussione bancaria o assicurativa [...] non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 350.000 euro».

⁽¹⁰⁾ Cfr. art. 2751-*bis*, n. 1, c.c.: «Hanno privilegio generale sui mobili i crediti riguardanti: 1) Le retribuzioni dovute, sotto qualsiasi forma, ai prestatori di lavoro subordinato e tutte le indennità dovute per effetto della cessazione del rapporto di lavoro, nonché il credito del lavoratore per i danni conseguenti alla mancata corresponsione, da parte del datore di lavoro, dei contributi previdenziali ed assicurativi obbligatori ed il credito per il risarcimento del danno subito per effetto di un licenziamento inefficace, nullo o annullabile».

disponibilità e la contribuzione da parte dell'agenzia per il lavoro.

3. Tutele in caso di fine missione

Altro tema da approfondire e che ha dato adito, in dottrina e giurisprudenza, ad interpretazioni poco aderenti al dettato normativo: la cessazione del contratto commerciale di staff leasing determina la conclusione della missione del lavoratore presso l'azienda utilizzatrice, ma non può comportare, come conseguenza immediata, la chiusura del rapporto di lavoro, e, quindi, il licenziamento del lavoratore.

È questo un elemento differenziale non di poco conto, rapportando tale strumento al contratto di lavoro a tempo indeterminato "standard".

Una crisi aziendale per riduzione delle commesse, ad esempio, che determini la necessità di ridimensionare l'organico, legittima l'azienda a procedere alle interruzioni dei rapporti di lavoro, secondo le procedure di legge.

Nel caso di un lavoratore somministrato a tempo indeterminato questo non può accadere: se l'azienda utilizzatrice, nell'esempio sopra esplicitato, interrompe il rapporto commerciale con l'agenzia ciò non legittima la stessa a licenziare il lavoratore. E questo anche perché, oggettivamente, l'agenzia non ha alcun interesse a farlo, avendo viceversa come obiettivo ricollocare immediatamente il lavoratore.

Da qui la doppia tutela del lavoratore in somministrazione. Quella legale: il lavoratore termina la missione ma non può essere licenziato. E quella insita nel rapporto triangolare tipico della somministrazione, non a caso è un contratto definito *win-win*: è interesse sia dell'agenzia che del lavoratore che il medesimo sia ricollocato il prima possibile.

In tale contesto si inserisce il sistema di tutele di natura pattizia, in caso di fine missione, ad esclusivo beneficio dei lavoratori a tempo indeterminato in somministrazione. Nel caso di cessazione della missione, infatti, il lavoratore a tempo indeterminato, anche già in staff leasing, ha accesso ad un sistema di protezione sancito dal contratto collettivo nazionale di lavoro, tra l'altro recentemente rinnovato ⁽¹¹⁾. Ed in particolare si possono elencare le seguenti misure.

Indennità di disponibilità: in attesa di essere rinvio in missione, il lavoratore somministrato a tempo indeterminato è a disposizione dell'agenzia ed ha diritto, per legge, a percepire l'indennità di disponibilità, pari, in base alle previsioni del CCNL, a 1.000 euro/mese per il periodo di non lavoro ⁽¹²⁾. Durante tali periodi di

⁽¹¹⁾ Il rinnovo del CCNL è stato sottoscritto il 21 luglio 2025 da Assolavoro e dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

⁽¹²⁾ Cfr. art. 34, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: «In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli

disponibilità, l'agenzia deve adoperarsi perché al lavoratore sia garantita la conservazione e, ove possibile, l'incremento delle competenze atte a favorirne la ricollocazione.

Procedura di ricollocazione (PDR): è un percorso, condiviso con il lavoratore e con il sindacato, finalizzato alla riqualificazione professionale del lavoratore, atta a favorirne la ricollocazione. L'iter prevede infatti un accordo di contenuto formativo, sottoscritto con le organizzazioni sindacali, di durata minima di sei mesi, durante il quale lavoratore ha diritto ad un'indennità di disponibilità maggiorata, pari ad almeno 1.150 euro/mese⁽¹³⁾.

Basket CV: al fine di ampliare ulteriormente le opportunità di ricollocazione dei lavoratori, decorsi massimo 120 giorni dall'attivazione della PDR, l'agenzia inserisce i dati dei lavoratori non ancora ricollocati in un database di sistema della bilateralità, c.d. Basket CV, accessibile da tutte le agenzie, che quindi possono reimpiegare il

rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali».

Cfr. art. 32, CCNL 2025: «I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per i periodi in cui non prestano la loro attività presso aziende utilizzatrici, ovvero non sono soggetti alle procedure di ricollocazione di cui agli artt. 25 e 25-ter, sono a disposizione dell'Agenzia e hanno diritto a percepire una indennità di disponibilità di 1.000 euro mensili, al lordo delle ritenute di Legge e comprensiva del TFR, erogata direttamente dall'Agenzia».

⁽¹³⁾ Cfr. art. 25, CCNL 2025.

lavoratore in disponibilità, accedendo in questo caso entrambi, lavoratore ed agenzia, ad un incentivo premiale ⁽¹⁴⁾.

Proposta di missione congrua: l'agenzia deve, durante la procedura di ricollocazione, proporre al lavoratore missioni che siano comunque "congrue" rispetto alla sua ultima attività lavorativa ⁽¹⁵⁾, laddove la congruità è "tarata" sulla distanza dal domicilio del lavoratore e sull'ultima retribuzione percepita dallo stesso.

Mobilità territoriale: la misura mira ad agevolare, anche economicamente, la ricollocazione dei lavoratori in disponibilità nel caso in cui gli stessi dovessero accettare offerte di lavoro distanti dal proprio domicilio ⁽¹⁶⁾.

Incentivi economici: previsti benefici economici, a carico della bilateralità, volti ad incentivare la continuità occupazionale/ricollocazione dei lavoratori. In particolare, a favore dei lavoratori a tempo indeterminato in somministrazione, si prevede un incentivo di 1.500 euro in caso di nuova missione pari ad almeno 12 mesi, elevabile a massimo 3.000 euro.

Novità dell'ultimo rinnovo contrattuale è, infine, la c.d. Procedura di Ricollocazione Plurima, finalizzata a gestire, ove possibile, interruzioni o mancati rinnovi plurimi di missioni di lavoratori a tempo indeterminato. La durata della procedura è pari a sette mesi, durante i quali al lavoratore viene riconosciuto un compenso mensile

⁽¹⁴⁾ Cfr. art. 25-*bis*, CCNL 2025.

⁽¹⁵⁾ Cfr. art. 50, CCNL 2025.

⁽¹⁶⁾ Cfr. allegato Tabella prestazioni, CCNL 2025.

pari a 1.150 euro. L'agenzia e le organizzazioni sindacali territorialmente competenti si devono incontrare per sottoscrivere, eventualmente, un accordo che deve avere ad oggetto dei progetti formativi, volti a favorire la riqualificazione professionale dei lavoratori al fine di ampliarne le opportunità di ricollocazione ⁽¹⁷⁾.

4. Tutele post cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato

Solo al termine delle procedure sopra esplicitate, qualora non sia stato ricollocato, l'agenzia può procedere al licenziamento del lavoratore per giustificato motivo oggettivo, applicandosi (solo) a questo punto la medesima disciplina giuslavoristica prevista dal nostro ordinamento per la generalità dei lavoratori.

E tuttavia, anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore in somministrazione beneficia di tutele aggiuntive rispetto ai lavoratori con contratti standard. Infatti, oltre a godere dell'indennità di disoccupazione (c.d. NASPI), la contrattazione collettiva di settore ha introdotto misure di sostegno al reddito e formative volte ad agevolare la riqualificazione professionale del soggetto rimasto privo di occupazione.

In particolare:

si prevede un sostegno al reddito (SAR), prestazione *una tantum* a carico del Fondo Bilaterale di Solidarietà, pari

⁽¹⁷⁾ Cfr. art. 25-ter, CCNL 2025.

a 1.000 euro ⁽¹⁸⁾;

si individuano percorsi di riqualificazione professionale rivolti ai lavoratori in somministrazione rimasti disoccupati (c.d. diritto mirato alla formazione professionale) ⁽¹⁹⁾.

5. Conclusioni

Lo staff leasing è un contratto commerciale a tempo indeterminato per la fornitura professionale alle aziende di lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Lo staff leasing è accompagnato da molteplici misure di tutela variabili a seconda dello *status* del lavoratore.

Il lavoratore in staff leasing in missione ha gli stessi diritti del lavoratore diretto di pari livello in azienda.

Lo staff leasing è l'unica forma legittima di fornitura professionale di manodopera a tempo indeterminato.

I lavoratori in staff leasing non possono essere licenziati come conseguenza immediata di una “crisi” dell'azienda utilizzatrice.

I lavoratori in staff leasing hanno più possibilità, rispetto ai “diretti”, di essere ricollocati con un contratto a tempo indeterminato standard.

Il presente contributo ha avuto come obiettivo quello di ricostruire la fitta trama di tutele legali e contrattuali

⁽¹⁸⁾ Cfr. art. 10, punto 6, CCNL 2025.

⁽¹⁹⁾ Cfr. art. 12 CCNL 2025.

che accompagna lo staff leasing in Italia. È convinzione di chi scrive che una più ampia conoscenza dei dati normativi sopra richiamati potrebbe stemperare il dibattito su un istituto contrattuale che poco ha a che fare con il precariato e che anzi rappresenta uno degli schemi giuridici più tutelati da parte del nostro ordinamento almeno per chi pone attenzione ai dati normativi superando pregiudizi ideologici tanto radicati quanto privi di fondamento.

Parte III
STAFF LEASING E
QUADRO NORMATIVO
INTERNAZIONALE E COMPARATO

LO STAFF LEASING IN EUROPA: IL QUADRO COMPARATO

di Francesco Rotondi

1. Staff leasing e temporary agency work: una polarità imperfetta

Lo staff leasing – in italiano “affitto di personale” –, si afferma nel decennio ‘80 del secolo scorso negli U.S.A., per diffondersi nel decennio successivo, dapprima negli altri Paesi di *Common Law*, e infine, alle soglie del nuovo millennio, nell’Europa centro-continentale e in misura più limitata, anche nell’Europa meridionale: sempre come risposta di stampo *lato sensu* neoliberaista a una specifica esigenza di flessibilità occupazionale delle imprese. La già citata specificità si comprende mettendo fin d’ora a confronto lo staff leasing con un’altra forma d’impiego, che assume varie denominazioni nei diversi Paesi, tutte accomunate dalla trilateralità e da una qualche forma di temporaneità (*temporary agency work*, *travail temporaire*, *travail interimaire*, lavoro interinale, somministrazione di lavoro a tempo determinato).

Questa polarizzazione imperfetta tra staff leasing e lavoro interinale, accentuata in Italia dalla polarità del tempo determinato o indeterminato all’interno di un’unica *figura iuris* di somministrazione di lavoro, ha finito per generare una reciproca *vis attractiva*, in qualche modo presente in tutti i Paesi europei e nella stessa

normativa UE.

La nostra riflessione comparata si concentrerà, prevalentemente, su tre Paesi europei (Spagna, Francia, Germania) con l'Unione europea e l'Italia a fungere da termine di paragone, alla base e al vertice della piramide delle fonti, onde verificare se e in qual misura il problema della “polarizzazione imperfetta” tra lavoro temporaneo tramite agenzia e staff leasing si pone e viene affrontato nel vecchio continente.

Rispettiamo così il canone fondamentale degli studi di diritto comparato, che non consiste nell'applicare le norme inesistenti di un ordinamento inesistente, ma nel confrontare metodi e tecniche con cui diversi ordinamenti affrontano problemi simili: va quindi individuato il problema, prima che le fattispecie e la disciplina giuridica.

Orbene, nella prospettiva metodologica evocata, gli studi comparatistici osservano come la struttura negoziale originaria del temporary agency work si sia progressivamente trasformata in un insieme assai complesso di rapporti, notevolmente diversificati tra gli Stati membri della Unione europea e spesso molto lontani dall'archetipo del lavoro interinale temporaneo, fino ad avvicinarsi allo staff leasing.

Nella concezione “pura” e originaria del lavoro tramite agenzia il rapporto si articola in una triangolazione tra l'agenzia, titolare del contratto di lavoro con il lavoratore, l'impresa utilizzatrice, che beneficia della prestazione, e il lavoratore somministrato. Questa configurazione nasceva per soddisfare esigenze temporanee e

contingenti delle imprese, e pertanto, in questo modello, la temporaneità era un elemento sostanziale e non soltanto formale. Le assegnazioni erano brevi e prive di continuità e la funzione svolta dal lavoratore interinale era nettamente distinta da quella dei dipendenti stabili.

Questa impostazione corrisponde al modello che nel nostro ordinamento giuridico si avvicina alla somministrazione a termine e rappresenta, secondo una corrente di pensiero, la forma più genuina di lavoro interinale.

Senonché, la struttura negoziale del lavoro tramite agenzia si è modificata nel tempo, grazie a interpretazioni oscillanti e diversificate della giurisprudenza nazionale e ad esegesi più rigide della giurisprudenza europea. Soprattutto, e a monte di ciò, è avvenuto che in molti Stati membri, l'assenza nella direttiva 2008/104/CE (si veda il contributo di T. Treu) di criteri chiari sulla durata massima delle assegnazioni, ha consentito il consolidarsi di pratiche in cui la temporaneità non rappresenta più un reale limite.

Si manifesta così il già citato fenomeno della polarità imperfetta, che, in pratica, si traduce nella natura prolungata o reiterata dell'assegnazione, e nel conseguente progressivo assottigliamento della distinzione tra lavoro interinale e somministrazione stabile, con la creazione di un rapporto duraturo, caratterizzato da continuità organizzativa e presenza costante del lavoratore interinale nell'impresa.

La questione dirimente è rappresentata dalla nozione di temporaneità, che è avvolta da un equivoco sia al livello uni-europeo che nel diritto dei Paesi membri.

Limitando la nostra indagine alla figura delle staff leasing, i problemi che si vorrebbe porre sotto la lente della comparazione giuridica sono sostanzialmente due: se e quale forma di temporaneità inerisca allo staff leasing; se la temporaneità, laddove declinata con riferimento allo staff leasing sia la stessa che, almeno in alcuni ordinamenti nazionali la giurisprudenza riferisce al lavoro interinale,

Ma v'è di più: nemmeno è chiaro se la temporaneità sia da intendersi in senso cronologico o causale; come necessità, cioè, di una limitazione temporale, o come presupposto legale giustificativo della fattispecie negoziale. Certo è che la direttiva europea sul lavoro tramite agenzia interinale non prevede alcun limite massimo, né criteri uniformi per stabilire quando un'assegnazione cessi di essere temporanea. E la Corte di Giustizia si è spinta oltre, chiarendo, con le pronunce Daimler e LD ALB FILS, che la temporaneità riguarda la relazione e non il contenuto della mansione. Ciò significa che anche un compito considerato stabile o permanente può essere affidato a lavoratori tramite agenzia, purché l'assegnazione sia formalmente temporanea. Sicché si perviene al paradosso per cui alla temporaneità formale nel lavoro interinale corrisponde una temporaneità sostanziale nello staff leasing.

Il risultato è che se in vari Paesi europei il lavoro interinale di fatto si traduce in una forma stabile di lavoro esternalizzato; in altri Paesi è lo staff leasing a virare verso il lavoro interinale.

2. Il caso spagnolo

In Spagna, la somministrazione di lavoro temporaneo è regolata attraverso il sistema delle *Empresas de Trabajo Temporal* (ETT), ossia agenzie autorizzate che operano nel settore del lavoro interinale. Tale disciplina è contenuta nella Legge n. 14/1994 del 1° giugno, successivamente modificata, da ultimo nel 2023.

La normativa prevede che il contratto di messa a disposizione stipulato tra un'agenzia di lavoro temporaneo munita di apposita autorizzazione amministrativa e l'impresa utilizzatrice, abbia come finalità quella di assegnare un lavoratore presso quest'ultima affinché presti la propria attività lavorativa sotto la direzione dell'impresa utilizzatrice.

I contratti di lavoro temporaneo possono essere conclusi tra un'agenzia di lavoro temporaneo e un'impresa utilizzatrice nei medesimi casi, alle stesse condizioni e col rispetto dei medesimi requisiti in cui quest'ultima potrebbe stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato, conformemente a quanto disposto dall'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori (*Estatuto de los Trabajadores*).

Un punto in cui la disciplina spagnola si differenzia da quella italiana sta nella impossibilità, in Italia, di stipulare un contratto di lavoro somministrato in apprendistato, stante l'inammissibilità dello staff leasing.

Come in Italia, il contratto di lavoro interinale può essere a tempo determinato, coincidente con la durata del contratto di messa a disposizione, oppure a tempo

indeterminato.

La norma consente all'agenzia di concludere un contratto di lavoro che comprenda una pluralità di successive missioni presso diverse imprese utilizzatrici, purché tali missioni siano preventivamente determinate al momento della stipula e corrispondano, in ogni caso, a una causale legittima.

L'ordinamento spagnolo adotta un modello di somministrazione di lavoro che, a grandi linee, ricalca quello italiano, ma con una maggiore valorizzazione dell'Empresa de Trabajo Temporal (ETT): questa non è semplicemente un intermediario, ma un datore di lavoro a tutto tondo, che, oltre a stipulare i contratti di somministrazione e di lavoro somministrato, gestisce selezione, assunzione, formazione e amministrazione del personale, realizzando a ben vedere una fornitura di staff mista alla fornitura di servizi di HR, che è tipica del Regno Unito.

Anche il sistema spagnolo si basa sull'allineamento tra il contratto commerciale di messa a disposizione stipulato tra ETT e l'impresa utilizzatrice, e la ragione produttiva che giustifica l'invio, e che deve essere riprodotta nel contratto di lavoro stipulato tra ETT e lavoratore.

Già in base a questi essenziali rilievi, può dirsi che in Spagna, la causa temporanea non è un dato cronologico, ma un requisito sostanziale. E rilievo sostanziale ha anche il contratto di lavoro somministrato, come dimostra la norma di legge che prescrive l'indicazione nel contratto di lavoro di una lunga serie di elementi tra i

quali la causa specifica della temporaneità, la durata esatta o stimata della missione, la retribuzione equivalente alla tabella salariale dell'impresa utilizzatrice (ma non la responsabilità solidale tra ETT e impresa utilizzatrice).

Ancora come in Italia, le causali della somministrazione a tempo determinato coincidono con quelle dei contratti diretti a tempo determinato (recentemente riformate in Italia in senso più liberale). E sempre come in Italia, la temporaneità del lavoro somministrato a tempo determinato è la stessa dei contratti a termine: una temporaneità di natura giustificativo-causale, e non meramente temporale; e una temporaneità a sostegno della quale anche in Spagna si dispiegano divieti di ricorso al lavoro interinale, non meno severi che in Italia.

In coerenza con la rigorosa causalità del lavoro interinale, e con l'assenza di previsioni sia definitorie che normative sullo staff leasing, il sistema spagnolo non consente rinnovi infiniti quando non vi sia un motivo specifico e legittimo a supporto del rinnovo; e quindi non ammette lo staff leasing.

Infatti, l'unica forma di impiego intermediato ad essere ammessa dall'ordinamento spagnolo è quella che si realizza per il tramite delle ETT, basato sulla temporaneità causale; e qualunque utilizzo continuativo e non causale delle ETT, anche se formalmente frazionato in missioni temporanee, è considerato fraudolento, e determina la conversione in contratto stabile con l'impresa utilizzatrice.

Infine, ancora come in Italia, il rimedio principe in caso

di vizi sostanziali o formali del contratto di somministrazione è quello civilistico della conversione del contratto di lavoro somministrato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato con l'impresa utilizzatrice.

Ciò si spiega col lungo periodo di proibizione totale della interposizione, durante il quale lo Statuto dei Lavoratori considerava illecita qualunque cessione di potere datoriale a un soggetto intermediario. La legalizzazione del 1994 non elimina questa diffidenza, ma la incanala in un sistema molto strutturato: la ETT è ammessa, ma deve essere autorizzata, vigilata e delimitata in modo puntuale. Il funzionamento delle ETT si basa su due contratti: il contratto di lavoro col lavoratore interinale, e il contratto di messa a disposizione con l'impresa utilizzatrice, che esercita la direzione quotidiana della prestazione. Questa duplicità è l'architrave del sistema, poiché separa il piano formale del rapporto dal piano funzionale dell'organizzazione. Il lavoratore dipende giuridicamente dall'ETT, ma opera sotto l'occhio e il comando dell'impresa utilizzatrice, che stabilisce orari, turni, mansioni e modalità operative.

La forma contrattuale, nel sistema spagnolo, non ha un valore simbolico, ma sostanziale. Non basta però che il contratto di lavoro somministrato riporti la causa giustificativa, essendo altresì necessario che la causa che giustifica la missione sia reale, specifica e coerente con le circostanze produttive dell'impresa. Questo elemento è cruciale: la temporaneità non può essere un pretesto, né una categoria generica replicata contrattualmente. Il

contratto deve indicare perché la missione è temporanea, quali esigenze la motivano, quanto durerà, quali mansioni verranno svolte e quali rischi professionali comporterà. La mancata corrispondenza tra forma e realtà produce un effetto immediato: la missione si converte in un rapporto a tempo indeterminato con l'impresa utilizzatrice, con riconoscimento di anzianità e differenze retributive. Molto significativo è l'assetto garantistico del trattamento salariale, retto dal principio paritario e ispirato a quello che oggi comunemente si definisce *dual employership*, come chiave interpretativa generale dei rapporti triangolari.

La prospettiva comparata mostra inoltre come gli ordinamenti reagiscano diversamente alla frammentazione dei poteri datoriali. I sistemi continentali, come Italia e Spagna, tendono a regolare rigidamente la somministrazione attraverso limiti formali, causali e sanzioni *ex ante*. Il Regno Unito, al contrario, adotta un approccio più contrattuale e rimette alle *case Law* l'individuazione del datore effettivo, valorizzando criteri sostanziali piuttosto che formali. Questa divergenza spiega perché, nei sistemi continentali, la riqualificazione rappresenti lo strumento principale di correzione, mentre nei sistemi anglosassoni il contenzioso si concentra sulla determinazione del datore responsabile sulla base della realtà dei fatti.

In conclusione, può dirsi che il sistema delle ETT spagnole è assai rigoroso e si fonda su quattro pilastri: sintetizzabili in una causalità rigorosa, un formalismo di garanzia, la limitazione sostanziale delle missioni e la

conversione come sanzione automatica. Ma soprattutto, il sistema impedisce radicalmente qualunque forma assimilabile allo staff leasing, perché impedisce la continuità delle missioni e sanziona ogni abuso.

3. Il caso francese

In Francia, la disciplina del lavoro tramite agenzia interinale è contenuta nel *Code du Travail*, agli articoli L1251-1 e seguenti, alla cui stregua il *travail temporaire* consiste nella messa a disposizione temporanea di un lavoratore da parte di una società di lavoro interinale (*entreprise de travail temporaire*) a favore di un cliente utilizzatore (*entreprise utilisatrice*), per l'esecuzione di una missione di durata limitata.

Il sistema francese si fonda su una struttura triangolare analoga a quella prevista dall'ordinamento italiano e spagnolo, rispettivamente per la somministrazione di lavoro a tempo determinato e per il sistema basato sulle ETT in Spagna.

Ogni missione implica la stipulazione di due distinti contratti: un contratto di fornitura (*contrat de mise à disposition*) tra la società di lavoro interinale e l'impresa utilizzatrice, e un contratto di lavoro (*contrat de mission*) tra la società di lavoro interinale e il lavoratore temporaneo. In assenza di una diversa previsione contenuta in un accordo collettivo, la durata del contratto di missione non può superare i diciotto mesi.

Tale disciplina mira a preservare la natura temporanea del rapporto di lavoro e ad impedire che l'utilizzo del

lavoro interinale si traduca in una forma di occupazione stabile e continuativa presso l'impresa utilizzatrice.

L'ordinamento francese conosce anche un istituto di nuova concezione, che presenta caratteri devianti dal modello del *travail temporaire* e dallo stesso lavoro subordinato: si tratta del *portage salarial*, che si fonda su una relazione triangolare che coinvolge, da un lato una società di *portage salarial*, la quale fornisce un servizio professionale a favore di una società cliente mediante la stipula di un contratto commerciale di fornitura di *portage salarial*, e, dall'altro lato, un contratto di lavoro tra la società di *portage* e il lavoratore "portato", che è formalmente assunto e retribuito dalla stessa società di *portage*. La peculiarità di tale istituto sta in ciò, che il dipendente è "portato" dalla società di *portage* e non scelto dalla società di *travail temporaire*, e perciò deve dimostrare competenze, qualifiche e un livello di autonomia tale da consentirgli di ricercare autonomamente i propri clienti e di concordare con loro le condizioni di esecuzione del servizio e il relativo prezzo. La società non è infatti tenuta a fornire lavoro al dipendente.

È evidente la natura ibrida del *portage*, che presenta caratteri delle società UK di amministrazione del personale, e di quelle spagnole di fornitura di servizi HR, in una cornice che tuttavia si iscrive nel modello del *travail temporaire*.

Infatti, vale anche per il *portage salarial* la regola causale, potendo l'impresa cliente ricorrervi solo per lo svolgimento di attività occasionali, estranee alla sua normale e stabile attività, oppure per l'esecuzione di servizi *una*

tantum che richiedano competenze non disponibili internamente. È vietato utilizzare tale forma contrattuale per sostituire un dipendente il cui contratto sia sospeso a causa di una controversia collettiva di lavoro o per svolgere lavori particolarmente pericolosi. La durata massima del servizio di *portage salarial* non può superare trentasei mesi.

Concentrando l'attenzione sul tema della temporaneità, si deve innanzitutto constatare che il sistema francese conosce sia l'interinale (*travail temporaire*) che lo staff leasing (*contrat d'interim a durée indéterminée*), ma si caratterizza per la rilevanza decisiva, anche ai fini qualificatori, della durata del contratto di lavoro piuttosto che del contratto *de mise a disposition*.

Infatti, in Francia, il *travail temporaire* è utilizzabile solo per esigenze specifiche (sostituzioni, picchi di attività, stagionalità), ed è regolato rigidamente con limiti di durata, mentre l'*interim a durée indéterminée*, introdotto tra il 2013 e il 2015 (Accordo sulla sicurezza dei percorsi professionali dei lavoratori interinali del 2013; Decr. Min. Lav. 2014; *Loi Rebsamen, 2015*), contempla un contratto di lavoro a tempo indeterminato (CDI) tra agenzia e lavoratore. In tal modo, esso consente missioni senza limiti temporali definiti, offrendo al lavoratore la massima stabilità compatibile con la natura del contratto, e all'impresa utilizzatrice la massima flessibilità compatibile coi diritti del lavoratore che la legge giudica incompressibili.

Il diritto francese, dunque, come quello italiano, impone rigidi limiti al ricorso al lavoro temporaneo. Il cuore di

tali limiti ruota attorno alla dialettica tra temporaneità e stabilità dell'occupazione, e quindi riguarda anche lo staff leasing. Infatti, la temporaneità chiama in gioco il principio causale-giustificativo, prevedendosi la possibilità di ricorso a questo modulo contrattuale solo in casi tassativi, tutti collegati a esigenze temporanee dell'utilizzatore. Al principio causale-giustificativo fanno poi da corollario, il divieto di usare lavoro temporaneo per posti permanenti, l'obbligo di ricorso al contratto a tempo indeterminato (compreso il *Contrat d'interim a durée indeterminée*) quando il fabbisogno è stabile.

Il sistema francese costruisce quindi una barriera normativa che impedisce alle imprese di sostituire lavoro stabile con lavoro precario.

Da ciò consegue un rigido formalismo dal quale discende la forma scritta del contratto e di una serie di elementi che in realtà corrispondono ad altrettanti elementi essenziali o obblighi inderogabili, quali l'indicazione del motivo legittimo di ricorso al lavoro temporaneo, la dichiarazione che l'assunzione del lavoratore temporaneo da parte dell'impresa utilizzatrice non è vietata, la fornitura di garanzie finanziarie da parte dell'agenzia.

Sempre in coerenza col presupposto causale-temporale, il sistema francese prevede anche un rigido apparato sanzionatorio, basato, come in Italia, sulla *requalification* del rapporto.

La *requalification* attinge a tutti i gangli del rapporto interinale, potendo non solo trasformare una serie di missioni in un contratto a tempo indeterminato con

l'impresa utilizzatrice, ma pure imporre il pagamento dei salari per i periodi di *intermission*, generare il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro, imporre differenze retributive e indennità risarcitorie.

Come ben sanno i datori di lavoro italiani, si tratta della sanzione civilistica più potente che si possa immaginare: l'impresa che usa irregolarmente lavoro temporaneo viene "punita" attribuendole esattamente ciò che voleva evitare, cioè il rapporto di lavoro stabile.

In sintesi, nell'ordinamento francese quello del *travail interimaire* è un modello rigido, orientato a isolare l'interinale rispetto all'organico aziendale; mentre al *travail interimaire a durée indéterminée* è affidato il compito di rendere compatibile la struttura intermediatoria del rapporto con la stabilità dell'occupazione, accogliendo all'interno di tale struttura il tempo indeterminato.

È alla luce delle precedenti considerazioni che si definiscono il senso e la portata del termine "temporaneamente", in cui la Corte sembra cogliere il vero nodo del caso: infatti la questione che appare essere veramente necessaria per la risoluzione del giudizio principale è chiedere alla Corte di Giustizia se, nel caso di specie, possa ancora considerarsi temporanea la messa a disposizione del lavoratore interinale – ai sensi della direttiva – o se, considerando i molteplici rinnovi questi integrino invece un ricorso abusivo all'assegnazione di missioni successive, ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 5, della direttiva (che rinvia agli Stati membri l'adozione di misure per prevenire missioni successive con lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva). Dal momento

che la direttiva non indica espressamente una durata massima il cui superamento fa sì che la messa a disposizione del lavoratore non possa più considerarsi temporanea, la Corte afferma sia di esclusiva competenza del giudice nazionale.

4. Il caso tedesco

In Germania, l'istituto equiparabile alla somministrazione a tempo indeterminato è l'*Arbeitnehmerüberlassung* (AÜG), ossia la somministrazione di lavoro realizzata mediante agenzie autorizzate che mettono lavoratori a disposizione di imprese utilizzatrici.

La materia è disciplinata dal Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Legge sulla regolamentazione della somministrazione di lavoro), da ultimo modificata dal Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld.

Ai sensi dell'articolo 1 dell'AÜG, i datori di lavoro che, in qualità di agenzie di lavoro interinale, intendono esercitare la già menzionata attività economica devono munirsi di un'apposita autorizzazione amministrativa.

Anche in questo caso temporalità causale e temporalità cronologica convivono: la messa a disposizione è consentita solo a titolo temporaneo, ma entro un limite massimo di diciotto mesi consecutivi.

Qualora tale limite venga superato, il contratto di lavoro tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore diviene inefficace, con la conseguenza che si considera

costituito un rapporto di lavoro diretto tra il lavoratore e l'impresa utilizzatrice, con effetto dalla data di inizio della missione.

Tale effetto può essere evitato soltanto nel caso in cui il lavoratore interinale dichiari espressamente per iscritto, entro un mese dal superamento del termine massimo, di voler mantenere il rapporto di lavoro con l'agenzia di somministrazione.

Ma il caso tedesco è interessante soprattutto sotto un altro profilo, attinente al requisito della temporaneità, avendo la Corte di Giustizia dell'Unione europea osservato che la normativa nazionale attuativa della direttiva 2008/104 si era limitata a prevedere che la messa a disposizione dei lavoratori dovesse avere soltanto carattere "temporaneo"; ma che successivamente, il legislatore nazionale aveva stabilito la durata massima della messa a disposizione del lavoratore interinale, salvo la possibilità di deroga da parte dei contratti collettivi. Il quesito principale posto dal giudice tedesco alla Corte atteneva alla qualificazione della durata della messa a disposizione del lavoratore interinale in termini di temporaneità, quand'anche la durata della missione fosse pari a cinquantacinque mesi.

Ad avviso della Corte, la nozione di temporaneità si deve interpretare quale valore da constatare non tanto in riferimento all'impiego che deve essere occupato dal lavoratore presso l'impresa utilizzatrice, piuttosto, in riferimento alla messa a disposizione del lavoratore, vale a dire, la durata della missione. Dal momento che la direttiva non indica espressamente una durata

massima il cui superamento fa sì che la messa a disposizione del lavoratore non possa più considerarsi temporanea, la Corte afferma sia di esclusiva competenza del giudice nazionale verificare – nel contesto del quadro normativo e delle circostanze di fatto – se una delle disposizioni della direttiva sia stata in qualche modo aggirata.

Non meno importante è la conclusione in merito alla domanda di riqualificazione del rapporto. Qui la Corte nega, al lavoratore interinale inviato in missione per una durata tale da non potersi ragionevolmente considerare temporanea, il diritto soggettivo alla costituzione di un rapporto di lavoro con tale impresa. Un'interpretazione contraria da parte della Corte di Giustizia significherebbe bypassare il potere discrezionale riconosciuto ai singoli Stati membri per quanto riguarda il loro primato nella predisposizione di un regime sanzionatorio *ad hoc*.

5. Il nodo gordiano dello staff leasing

In Italia lo staff leasing nasce contro la radicale opposizione della sinistra sindacale e politica; ciò spiega perché la legge n. 196/1997 che, in deroga al divieto di interposizione di manodopera allora vigente, aveva introdotto la fornitura di lavoro, si limitò ad ammettere la sola fornitura “temporanea”, mentre lasciò la fornitura di lavoro a tempo indeterminato, nel limbo dell'intermediazione illecita, fino alla moderata liberalizzazione dello staff leasing per opera della “riforma Biagi”. Senonché, alla liberalizzazione si accompagnarono alcuni

equivoci concettuali che hanno segnato l'istituto fino a oggi, attinenti, rispettivamente, alla distinzione tra somministrazione di lavoro a tempo determinato e a tempo indeterminato, e al nesso tra il contratto commerciale di fornitura/somministrazione, e il contratto di lavoro somministrato. Abbiamo interrogato alcuni tra i più importanti ordinamenti europei per verificare l'allineamento o il disallineamento dell'Italia sul punto; e talvolta per verificare se il disallineamento sia nei confronti della legge europea o dei Paesi membri.

Quanto alla distinzione tra fornitura a termine e a tempo indeterminato, essa, nonostante il tenore letterale della norma, non era affatto basata sul mero elemento della durata del contratto commerciale, bensì sulla causalità della somministrazione a termine: causalità intesa, come nei contratti a termine, come temporaneità delle esigenze produttive. E, nel caso della Francia (CIDD), come durata indeterminata del contratto di lavoro interinale.

Insomma, come risulta dalla sommaria analisi comparata che abbiamo effettuato, lo staff leasing differiva concettualmente dalla somministrazione di lavoro temporaneo per la sua causalità, intesa come destinazione a soddisfare esigenze di carattere temporaneo dell'impresa utilizzatrice: diversamente dallo staff leasing, che è ed è sempre stato a-causale, e semmai confinato in settori produttivi periferici (così è stato dalla "legge Biagi" fino al *Jobs Act*).

Orbene, questa concettualizzazione della somministrazione di lavoro avrebbe dovuto suggerire una netta

cesura tra il contratto di somministrazione di lavoro e quello di lavoro somministrato: e invece il legislatore stabilì un nesso tra il contratto commerciale di fornitura/somministrazione, e il contratto di lavoro somministrato, che ancora perdura. Si pensi alla previsione per cui «possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato». Non si vede poi la ragione per cui un'agenzia di somministrazione non possa impegnarsi a tempo indeterminato a somministrare all'utilizzatore lavoratori assunti a termine, ove sussista per ciascuno di questi il requisito della temporaneità.

La declinazione della somministrazione di lavoro in termini di staff leasing ha provocato un vivace dibattito, sicché nel corso dell'ultimo quindicennio essa è stata oggetto di più di un "ripensamento" da parte del legislatore.

Ma l'equivoco più grave è quello che ha dato luogo alla rimessione alla Corte di Giustizia, da parte del Tribunale di Reggio Emilia, della questione pregiudiziale relativa alla disciplina italiana del lavoro somministrato, nella parte in cui ammette o non vieta che un lavoratore somministrato assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione possa essere utilizzato a tempo indeterminato dallo stesso utilizzatore, e comunque in maniera non temporanea, bensì strutturale.

In realtà, la direttiva 2008/104/CE stabilisce che il lavoro tramite agenzia interinale deve essere temporaneo, non che debba esserlo anche il lavoro in staff leasing: la temporaneità non è riferibile allo staff leasing.

Riferibilità che va comunque esclusa, come recentissimamente riconosciuto dal Tribunale di Bari, in relazione all'abuso del contratto a termine nel lavoro interinale e al presunto abuso delle missioni in regime di staff leasing: nel modello della c.d. somministrazione a tempo indeterminato non si produce alcuna elusione delle tutele, poiché, semmai, il rapporto di lavoro è iperprotetto dalla stabilità del contratto, dall'indennità di disponibilità e dalle opportunità rioccupazionali offerte.

Per concludere, evidenziando una volta di più il groviglio ermeneutico che avvince la somministrazione a tempo indeterminato, osservo che l'ambiguità latente della disciplina di questo istituto, suggerisce cautela nell'ipotizzare proposte legislative riformatrici: sarebbe quanto meno saggio attendere la pronuncia della Corte di Giustizia.

LA DIRETTIVA 2008/104/CE

di Tiziano Treu

1. I precedenti

La direttiva 104/2008 del 19 novembre 2008 è la fonte regolatrice del lavoro tramite agenzia interinale nell'ordinamento della Unione europea.

La lunga e travagliata elaborazione del testo risente della diffidenza con cui la intermediazione nel lavoro è stata tradizionalmente considerata dal diritto internazionale e di molti paesi non solo europei.

Questa valutazione trovava ragione nel principio fondamentale dell'OIL «il lavoro non è una merce» e nella idea, presente in molti ordinamenti e a lungo ricorrente, che riteneva inaccettabile e pericolosa la dissociazione fra titolare del rapporto di lavoro e utilizzatore delle prestazioni.

L'originario divieto delle agenzie del lavoro sancito dalla Convenzione OIL n. 34 del 1933 è stato mitigato dalla Convenzione n. 96 del 1° luglio 1949 che subordina l'attività di queste agenzie al possesso di specifica licenza e poi superato dalla Convenzione n. 81 del 19 giugno 1997 che riconosceva la libertà degli Stati nazionali di definire lo statuto giuridico delle agenzie private, indicando precise direttive di tutela dei lavoratori somministrati.

Nonostante questo riconoscimento e una prima diffusione del lavoro interinale negli Stati Uniti, questa forma di lavoro intermediato ha tardato ad affermarsi in Europa, ove è rimasto vietato fino a tempi relativamente recenti in alcuni Stati membri, quali la Spagna, che ne ha riconosciuto la ammissibilità nel 1994 e l'Italia che lo ha regolato solo nel 1997.

La difficoltà di introdurre una disciplina europea dell'istituto origina non solo dalla diversità di visione ideologica fra gli attori sociali, ma anche dalla grande varietà di disciplina esistente nei paesi che toccava la stessa tipologia del lavoro interinale (come ricorda il considerando 10 della direttiva 104).

Queste difficoltà hanno ostacolato anche i tentativi del dialogo sociale europeo, che ha tardato alquanto a trovare una intesa, nonostante questo fosse stato promosso dalla Commissione europea con una propria proposta già nel 2002 e anche dopo che il rapporto Kok sulla strategia di Lisbona (2003) aveva ribadito la utilità delle agenzie del lavoro come nuovi intermediari in grado di supportare la flessibilità e la mobilità delle imprese e dei lavoratori offrendo allo stesso tempo sicurezza ai lavoratori.

Occorrerà attendere il 2008 per arrivare a una dichiarazione congiunta (28 maggio) delle organizzazioni di vertice delle parti sociali europee, Eurociett e UNI europa, con cui queste si diedero reciprocamente atto del ruolo positivo che il lavoro tramite agenzia interinale può svolgere nella attuazione di politiche attive del lavoro ribadendo la necessità di superare le restrizioni imposte

a questa forma di lavoro.

È stata questa dichiarazione a propiziare l'accordo politico sulla normativa relativa al lavoro tramite agenzia interinale dell'EU Employment Council il 10 giugno 2008, che ha fissato i principi fondamentali della direttiva, poi approvata dal Parlamento europeo il 19 novembre 2008.

2. Commento alla direttiva 2008/104

La direttiva 104 del 2008, adottata in forza dell'articolo 153.2 TFUE, non sceglie fra i diversi modelli strutturali di lavoro interinale presenti nella normativa degli stati membri, quello tedesco e quello francese.

Infatti, non riprende la nozione di lavoro interinale presente nella direttiva sul lavoro a termine (91/383), che lo definisce come il «rapporto intercorrente fra una agenzia di lavoro interinale che è il datore di lavoro e il lavoratore quando quest'ultimo è messo a disposizione per lavorare per e sotto il controllo di una impresa e/ o di uno stabilimento utilizzatori».

In tale nozione si fa riferimento esplicitamente al carattere triangolare del rapporto di lavoro interinale che è presente anche nella normativa italiana, e non viene menzionato il carattere della temporaneità che si desume dall'oggetto della direttiva intitolata al rapporto di lavoro a durata determinata.

Il legislatore europeo si preoccupa piuttosto di offrire ai lavoratori coinvolti in questo tipo di impiego una serie

di tutele fondamentali.

In questo si rifà ai principi stabiliti nella dichiarazione congiunta delle parti sociali del 10 giugno 2008 sopra ricordata, a cominciare dalla parità di trattamento dei lavoratori interinali rispetto a quelli occupati presso l'utilizzatore (sia pure temperata da ampie eccezioni, come si vedrà).

3. Ambito di applicazione e finalità (articoli 1 e 2)

L'articolo 1 stabilisce che la direttiva si applica ai lavoratori che hanno un rapporto di lavoro con una agenzia interinale e che sono assegnati a imprese utilizzatrici per lavorare temporaneamente e sotto il controllo e la direzione delle stesse (si veda anche il contributo di L. Failla e G. Falasca).

In tal modo pur senza qualificare i due tipi di rapporto conferma in sostanza la struttura triangolare indicata dalla direttiva 91 sopra ricordata, con il riferimento esplicito alla durata temporanea del lavoro.

È significativa la precisazione del terzo comma secondo cui, previa consultazione con le parti sociali, la direttiva non si applica ai rapporti a specifico contenuto formativo. Con tale precisazione si intende evitare che gli obiettivi formativi di questi rapporti possano essere pregiudicati dalla temporaneità della prestazione, oltre che dalla stessa struttura triangolare del rapporto.

Già nella definizione si sottolinea il carattere di temporaneità del lavoro interinale (si veda anche il contributo

di F. Paternò), che viene ripreso nelle definizioni dell'articolo 3.

Qui si specifica che per lavoratore interinale si intende quello che sottoscrive un contratto di lavoro o che inizia un rapporto di lavoro con una agenzia interinale per essere inviato in missione presso una impresa utilizzatrice per prestare temporaneamente la propria opera sotto il controllo e la direzione della stessa (articolo 3.1, lettera *d*).

Simmetricamente, per missione va inteso il periodo durante il quale il lavoratore tramite agenzia interinale è messo a disposizione di una impresa utilizzatrice affinché presti temporaneamente la propria opera sotto il controllo e la direzione della stessa (lettera *e*).

Si è rilevato come la Corte di Giustizia europea abbia fornito una interpretazione estensiva del campo di applicazione della direttiva considerando lavoratore interinale il membro di una associazione inviato in missione presso una impresa utilizzatrice a prescindere dalla qualificazione giuridica del suo rapporto di lavoro nel diritto nazionale e dalla natura del nesso giuridico che lo legghi alla associazione.

L'articolo 2 ribadisce le finalità della direttiva più volte emerse nei dibattiti preparatori, compresi quelli sulla flexicurity, spesso richiamati a proposito di tale forma di lavoro.

La norma precisa che la direttiva è diretta a garantire la tutela dei lavoratori, a migliorare la qualità del lavoro con il rispetto del principio della parità di trattamento

di cui all'articolo 5 e riconoscendo tali agenzie come datori di lavoro, tenendo conto della necessità di inquadrare adeguatamente il ricorso a tale lavoro al fine di contribuire alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili.

Nel regolare questa forma di lavoro temporanea, il considerando 15, riprendendo una formula presente nella direttiva su lavoro a termine, si preoccupa di ribadire che i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro.

Il favore nei confronti del lavoro stabile è confermato dal diritto riconosciuto ai lavoratori interinali di essere informati dei posti vacanti nella impresa utilizzatrice affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti dell'impresa, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato (articolo 6.1); e dalla sanzione delle clausole che vietano o che abbiano l'effetto di impedire la stipulazione di un contratto di lavoro fra l'impresa utilizzatrice e lavoratore interinale al termine della sua missione (articolo 6.2).

4. Divieti e restrizioni

L'articolo 4, riprendendo anche qui temi riscorrenti nel dibattito precedente la approvazione, stabilisce che i divieti e le restrizioni imposti al lavoro interinale sono giustificati solo da ragioni di interesse generale riguardanti in specie la tutela dei lavoratori, le prescrizioni in tema di salute e sicurezza, la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione

degli abusi.

A tal fine la norma dà un termine (5 dicembre 2011) agli Stati membri, previa consultazione con le parti sociali, di riesaminare le normative nazionali di legge e di contratto collettivo di verificare le restrizioni e divieti esistenti alla luce della indicazione dello stesso articolo 4.

Restano tuttavia «impregiudicati i requisiti nazionali in materia di registrazione, autorizzazione, certificazione, garanzia finanziaria o controllo delle agenzie di lavoro interinale» (articolo 4.4), come pure le «legislazioni o prassi nazionali che vietano di sostituire lavoratori in sciopero con lavoratori tramite agenzia interinale».

La Corte di Giustizia ha avuto occasione di pronunciarsi sui soggetti destinatari dell'obbligo di cui all'articolo 4, stabilendo che la norma si rivolge solo agli Stati, imponendo loro di riesaminare la propria normativa in materia e non permette ai giudici di disapplicare qualsiasi norma nazionale contenere limiti o divieti non giustificati da ragioni di interesse generale (C. Giust. 17 marzo 2015, C-533/13, *AKT*) (su questa e altre pronunce della Corte di Giustizia europea, si veda il contributo di R. Romei).

In realtà il nostro, come altri ordinamenti, aveva già provveduto a rivedere le restrizioni previste dalla prima normativa della legge n. 196/1997 sul lavoro interinale.

5. Il principio della parità di trattamento

L'articolo 5 sancisce il principio, che è centrale nella

direttiva, della parità di trattamento dei lavoratori interinali, stabilendo che questi lavoratori devono godere di condizioni di base di lavoro e d'occupazione almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero assunti direttamente dalla impresa utilizzatrice per svolgere il medesimo lavoro.

La nozione di condizioni di base di lavoro e di occupazione si trova nell'articolo 3.1, lettera *f*, che vi ricomprende quelle previste da leggi e contratti collettivi praticate nella impresa utilizzatrice in relazione a: a) l'orario di lavoro e le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi; b) la retribuzione, la cui definizione è lasciata agli ordinamenti nazionali.

La Corte di Giustizia (C. Giust. 12 maggio 2022, C-426/2020, *Luso Temp*) ha chiarito che rientra nelle condizioni di base del lavoro il numero di giorni di ferie con la relativa indennità in caso di mancato godimento, i quali devono essere almeno identici a quelli che l'impresa utilizzatrice riconosce ai propri dipendenti.

In tema di salute e sicurezza la direttiva in esame rinvia alle regole di cui alla direttiva 91/383.

Il principio della parità di retribuzione con quella dei dipendenti dell'utilizzatore, da intendersi a parità di qualifica e di posto di lavoro, è particolarmente rilevante; ma non è stato riconosciuto negli stessi termini in tutti i paesi della Unione.

In ogni caso deve essere applicato tenendo conto delle norme di tutela delle lavoratrici in gravidanza, dei

bambini e dei giovani, nonché dei divieti di discriminazione. Inoltre, deve essere esteso, salvo che ragioni oggettive giustifichino un trattamento diverso, all'accesso dei lavoratori interinali alle strutture e attrezzature collettive, come i servizi di ristorazione, le infrastrutture di accoglienza dell'infanzia e i servizi di trasporto (articolo 6.4).

Quanto ai diritti sindacali la direttiva si limita a stabilire la inclusione dei lavoratori interinali nell'organico dell'agenzia di lavoro o in alternativa dell'utilizzatore ai fini della soglia dimensionale stabilita dai diritti nazionali per la costituzione degli organismi rappresentativi dei lavoratori (articolo 7).

Peraltro, l'articolo 8 prescrive che l'impresa utilizzatrice è tenuta a fornire informazioni adeguate sul ricorso ai lavoratori interinali all'atto della presentazione dei dati sulla propria situazione occupazionale, agli organi rappresentativi dei lavoratori.

Inoltre, l'articolo 6.5 richiede che gli Stati membri adottino misure adeguate o favoriscano il dialogo fra le parti sociali per migliorare l'accesso dei lavoratori interinali alle opportunità di formazione e alle infrastrutture di accoglienza anche nei periodi che intercorrono fra missioni, nonché in generale alle opportunità di formazione di cui godono i lavoratori delle imprese utilizzatrici.

6. Deroche e limitazioni alla parità

La parità di trattamento per gli interinali è soggetta a non poche limitazioni con formule che lasciano spazio

a deroghe potenzialmente ampie.

Una deroga specifica è legata alla particolare situazione dei lavoratori interinali assunti a tempo indeterminato dalla agenzia che «continuano a essere retribuiti nel periodo che intercorre fra una missione e l'altra» (articolo 5.2).

Questo è un caso che si presenta spesso in Italia, perché si riferisce a una fattispecie alquanto diffusa e che può esser giustificata appunto dalla particolare tutela di questi lavoratori.

Più in generale la direttiva lascia agli Stati membri ove non esiste un sistema che preveda la efficacia generale dei contratti collettivi, la facoltà di attribuire alle parti sociali l'opzione di mantenere o concludere contratti collettivi che prevedano modalità alternative riguardanti le condizioni di lavoro e d'occupazione, ferma restando la condizione del rispetto della protezione globale dei lavoratori interinali (articolo 5.3.4).

Similmente gli Stati membri possono derogare al principio di parità di trattamento, ad es. stabilendo «un periodo di attesa per il conseguimento della parità di trattamento» rispettando comunque il vincolo che sia garantito agli interinali un livello adeguato di protezione.

Le condizioni che accompagnano entrambe le deroghe sono alquanto indeterminate, così da lasciare forti perplessità circa la loro idoneità a tutelare i lavoratori interinali da peggioramenti delle loro condizioni di lavoro e dei loro trattamenti.

In effetti la presenza di queste deroghe è segno delle

difficili mediazioni che sono state necessarie per far accettare il riconoscimento del principio di parità nella disciplina del lavoro interinale, specie da parte di alcuni paesi.

Peraltro, la giurisprudenza della Corte di Giustizia europea è intervenuta a rafforzare le tutele previste dalla direttiva, interpretando l'articolo 5.5 nel senso che la norma impone agli Stati membri due obblighi distinti. Il primo di adottare le misure necessarie a evitare il ricorso abusivo alle deroghe al principio di parità autorizzate dall'articolo 5; il secondo di prevenire missioni successive aventi lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva nel suo insieme, questo al fine di imporre agli stati di adottare atte a «preservare la natura temporanea del lavoro tramite agenzia interinale» (C. Giust. 14 ottobre 2020, C-681/18, *JH*).

Nel nostro ordinamento la sanzione del principio è stata inserita fin dalla prima normativa sul lavoro interinale (legge n. 196/1997) e non ha incontrato resistenze, almeno esplicite.

D'altra parte non risulta che la contrattazione collettiva abbia utilizzato queste possibilità di deroga.

Viceversa, le rappresentanze dei lavoratori interinali e delle agenzie del lavoro hanno nel tempo sviluppato tutele ulteriori rispetto a quelle di legge.

In particolare, i rinnovi contrattuali degli anni più recenti hanno introdotto forme innovative di welfare e di benefit che hanno migliorato di molto le condizioni complessive dei lavoratori interinali.

**LA DIRETTIVA 2008/104/CE
E GLI ORIENTAMENTI
DELLA CORTE DI GIUSTIZIA UE**

di Roberto Romei

1. Le finalità della direttiva 2008/104

Fin dalla sua entrata in vigore, risalente ormai alla seconda metà degli anni '90 dello scorso secolo, la somministrazione di lavoro (allora, lavoro interinale) si è caratterizzata per una doppia anima, quella cioè di promuovere una certa flessibilità nell'utilizzo della forza lavoro, coniugata però con il suo essere uno strumento di politica attiva del lavoro in grado di innescare meccanismi di creazione di occasioni di lavoro.

La breccia nel muro del divieto di interposizione, come ebbe a dire Pietro Ichino, fu resa possibile grazie alla rigida cornice confezionata dal legislatore articolata sul duplice piano della sottoposizione delle società di somministrazione ad un sistema di controlli ed autorizzazioni ed alla predisposizione di un sistema di garanzie finalizzato ad evitare che la dissociazione tra la figura del datore di lavoro e quella del beneficiario delle utilità derivanti da una prestazione di lavoro potesse risolversi in una elusione delle tutele del lavoratore.

La Corte di Giustizia si era peraltro già pronunciata sul tema del monopolio statale del collocamento, censurando il divieto, in vigore nella legislazione di alcuni

Stati membri (come l'Italia e la Germania) di un intervento di soggetti privati (C. Giust. 11 dicembre 1997, C-55/96, *Job Centre II*).

Questa doppia anima della somministrazione ha trovato piena conferma nella direttiva 2008/104/CE (si veda il contributo di T. Treu), il cui obiettivo, come si legge nell'articolo 2 è appunto quello di «garantire la tutela dei lavoratori» somministrati, migliorare la qualità del lavoro tramite agenzia, e contribuire alla creazione di posti di lavoro ed allo sviluppo di forme di lavoro flessibili.

È evidente il diverso ruolo che il legislatore europeo riconosce alla somministrazione come strumento promozionale di occupazione rispetto al contratto di lavoro a tempo determinato, la cui disciplina non è stata infatti ritenuta estensibile al lavoro in somministrazione (si veda, tra le molte sentenze: C. Giust. 11 aprile 2013 C-290/12, *Della Rocca*).

Ed infatti, l'obiettivo della direttiva 2008/104, diversamente da quella sul contratto a termine, non è tanto, o non è solo, quello di prevenire gli abusi, ma semmai, quello di disegnare un quadro di protezione del lavoratore somministrato rispetto ai lavoratori subordinati assunti dall'utilizzatore.

L'obiettivo, coerentemente con gli scopi della politica di flexsecurity, è perciò quello di sostenere il lavoro tramite agenzia come forma di impiego flessibile, che può concorrere alla creazione di posti di lavoro: e dunque, non di ostacolare la somministrazione, bensì, e semmai, semmai, assicurare certe garanzie, di promuoverne l'utilizzo.

Non a caso, infatti, l'articolo 4.1 sancisce che i divieti o le restrizioni al ricorso al lavoro per il tramite di un'agenzia sono giustificati «solo da ragioni di interesse generale», e che consistono nella tutela dei lavoratori, nelle prescrizioni in materia di salute e sicurezza, nella necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e nella prevenzione degli abusi.

Va sottolineato che secondo C. Giust. 15 marzo 2015 C-533/13 *Shell Aviation* il disposto dell'articolo 4.1 della direttiva ha come unici destinatari gli Stati membri imponendo loro di riesaminare, entro il 5 dicembre 2011, i divieti e le restrizioni imposte dalle singole legislazioni nazionali al fine di valutarne la coerenza al principio enunciati dall'articolo 4.1. Mentre non impone alla autorità giudiziarie nazionale un obbligo di disapplicazione del diritto interno ove preveda restrizioni o divieti non ritenuti conformi al suddetto articolo 4.1 della direttiva.

2. La fattispecie del lavoro interinale

Un'applicazione di questo principio si ha proprio in una recente sentenza della Corte di Giustizia (C. Giust. 24 ottobre 2024, C-441/23, *Microsoft Iberica*) resa a proposito di un caso in cui una lavoratrice, assunta da una impresa che forniva servizi di consulenza era stata inviata da quest'ultima a svolgere attività di marketing presso un'impresa terza.

La lavoratrice riteneva che nel caso di specie fosse rinvenibile un'ipotesi di somministrazione di lavoro,

ancorché l'impresa di consulenza non fosse provvista di alcuna autorizzazione, come invece richiesto dal diritto spagnolo per le agenzie di somministrazione.

La Corte ritiene che assuma la veste di agenzia interinale, conformemente a quanto dispone l'articolo 3, lettera *b*, della direttiva, «qualsiasi persona fisica o giuridica che, conformemente alla legislazione nazionale, sottoscrive contratti di lavoro o inizia rapporti di lavoro con lavoratori tramite agenzia interinale al fine di inviarli in missione presso imprese utilizzatrici affinché prestino temporaneamente la loro opera sotto il controllo e la direzione delle stesse».

Non è dunque necessario il possesso di una particolare autorizzazione, ciò in quanto l'obiettivo della direttiva è quello di stabilire una disciplina a tutela dei lavoratori che sia non discriminatoria, trasparente, proporzionata e rispettosa del principio di parità di trattamento nei confronti di tali lavoratori.

Circoscrivere la applicazione della direttiva ai soli casi in cui chi invia in missione un proprio dipendente sia munito di autorizzazione significherebbe compromettere il raggiungimento di tali obiettivi, e dunque pregiudicare anche la tutela dei lavoratori.

La sentenza si segnala anche per una definizione di impresa utilizzatrice: tale, infatti, deve essere ritenuta ogni impresa che non si limiti solo ad impartire delle generiche istruzioni al lavoratore, essendo invece necessario che essa «eserciti un potere di direzione e di controllo sul lavoratore tramite agenzia interinale. A tale titolo, essa può imporre al lavoratore interinale il rispetto di

norme interne e di metodi di lavoro, ma può anche esercitare su quest'ultimo una sorveglianza e un controllo sul modo in cui svolge le sue funzioni».

La sentenza si riallaccia a diverse precedenti sentenze (C. Giust. 24 ottobre 2024, 441/23, *LM*; C. Giust. 11 novembre 2021, C-948/19, *Eige*; C. Giust. 17 novembre 2016, C-216/15, *Rburlandklinik*), ed in particolare ad una sentenza di circa un anno prima (C. Giust. 22 giugno 2023, C-427/21, *Alb Fils*) in cui la Corte si è pronunciata su una vicenda simile, in cui cioè il lavoratore, assunto da un'impresa era stato assegnato in via definitiva ad un'impresa terza. La Corte in questo caso ha escluso l'applicabilità della direttiva, ma ha compiuto alcune affermazioni interessanti, precisando che la direttiva trova applicazione ai soli «lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale e che sono assegnati a imprese utilizzatrici per lavorare temporaneamente e sotto il controllo e la direzione delle stesse» (punto 40), posto che il rapporto con l'utilizzatore non possa che avere natura temporanea (punto 42).

La conclusione è nel senso che «un rapporto di lavoro come quello di cui trattasi nel procedimento principale non può rientrare nell'ambito di applicazione della direttiva 2008/104, in quanto, da un lato, la ALB FILS Kliniken non aveva alcuna intenzione di mettere LD a disposizione di un'impresa utilizzatrice e, dall'altro, la messa a disposizione di cui trattasi non aveva carattere temporaneo» (punto 48), mentre la direttiva riguarda solo rapporti che abbiano natura temporanea (punto

49).

Affermazione questa di notevole rilevanza, posto che da essa può dedursi la estraneità dello staff leasing al campo di applicazione della direttiva, data la sua natura di rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

3. L'obbligo di parità di trattamento

Tra gli strumenti posti a garanzia dei lavoratori in somministrazione un ruolo importante è giocato dal principio di parità di trattamento secondo il quale i lavoratori in somministrazione, per tutta la durata della loro missione hanno diritto a condizioni «almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgervi il medesimo lavoro» (articolo 5.1).

A sua volta, l'articolo 6.4 della direttiva assicura ai lavoratori somministrati l'accesso alle «strutture e attrezzature collettive» e in particolare ai «servizi di ristorazione, alle infrastrutture di accoglienza dell'infanzia e ai servizi di trasporto».

Entrambe le disposizioni hanno come scopo quello di far sì che il ricorso alla somministrazione di lavoro non sia motivato solo da finalità di contenimento del costo del lavoro, in maniera tale da garantire ai lavoratori somministrati un livello di trattamento omogeneo a quello percepito dai dipendenti dell'utilizzatore.

La direttiva prevede però due deroghe.

La prima autorizza gli Stati membri ad introdurre delle

eccezioni al principio, purché siano concordate con le parti sociali ed a condizione che ciò non comprometta il livello di adeguata protezione del lavoratore tramite agenzia.

La seconda possibilità di deroga riguarda il caso in cui i lavoratori siano assunti dall'agenzia con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, il che garantisce, nella normalità di casi, la corresponsione di un reddito nei periodi che intercorrono tra una missione e l'altra.

Il principio di parità di trattamento è stato interpretato in senso ampio, come riferito cioè non solo al profilo retributivo, bensì, ed in genere, alla disciplina complessiva che regola il rapporto di lavoro, e cioè «all'orario di lavoro, alle ore di lavoro straordinario, alle pause, ai periodi di riposo, al lavoro notturno, alle ferie, ai giorni festivi» (C. Giust. 15 dicembre 2022, C-311/21, *Time Partner*, punto 32).

Chiamata a decidere della conformità alla direttiva della possibilità concessa dal diritto tedesco di consentire alla contrattazione collettiva di prevedere delle condizioni di lavoro meno vantaggiose per i lavoratori somministrazione rispetto a quelle previste per gli altri lavoratori direttamente assunti dall'impresa utilizzatrice, la Corte ha ammesso una siffatta possibilità, distinguendo però a seconda che i lavoratori siano assunti a tempo indeterminato oppure no.

Nel primo caso, infatti, l'articolo 5.2 permette sostanzialmente agli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, di derogare, per quanto riguarda la retribuzione.

Nei confronti dei lavoratori assunti a termine, invece, non essendo essi normalmente retribuiti tra una missione ed un'altra, gli Stati membri possono fissare la retribuzione dei lavoratori tramite agenzia interinale ad un livello più basso di quella dei lavoratori assunti direttamente, a condizione che la contrattazione collettiva conceda «un vantaggio compensativo sostanziale... in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione tali da compensare la differenza di trattamento che subiscono» (punto 42).

Insomma, la retribuzione dei lavoratori in somministrazione può essere inferiore a quella dei lavoratori assunti direttamente, a condizione che siano garantite adeguate compensazioni sul piano delle altre condizioni di lavoro e dell'occupazione.

Sulla stessa scia, ma con accenti di maggiore rigidità, sembra anche collocarsi una sentenza di poco precedente (C. Giust. 24 ottobre 2022, C-426/20, *Luso Temp*) che ritiene che l'articolo 3.1, lettera f, osti ad «una normativa nazionale in forza della quale l'indennità a cui i lavoratori tramite agenzia interinale hanno diritto, in caso di cessazione del loro rapporto di lavoro con un'impresa utilizzatrice, a titolo dei giorni di ferie annuali retribuite non godute e dell'indennità per ferie corrispondente, è inferiore all'indennità alla quale tali lavoratori avrebbero diritto, nella medesima situazione e allo stesso titolo, se fossero stati direttamente impiegati da tale impresa utilizzatrice per svolgervi il medesimo lavoro per la stessa durata».

4. Il requisito della temporaneità e lo staff leasing

Il decreto legislativo n. 87/2018 ha ormai assicurato la conformità della disciplina italiana della somministrazione alle indicazioni contenute nella direttiva 2008/104, ancorandone la durata al limite massimo di 24 mesi.

Quest'ultimo limite, dopo la legislazione emergenziale del periodo post Covid – che aveva slegato da ogni limitazione temporale la somministrazione a termine a condizione che il lavoratore fosse assunto a tempo indeterminato – all'indomani della legge n. 203/2024, deve ritenersi sempre applicabile, in tutti i casi in cui il lavoratore sia assegnato a termine presso l'impresa utilizzatrice, indipendentemente dalla natura, a termine o a tempo indeterminato, del contratto che lega il lavoratore alla agenzia di somministrazione.

La natura temporanea della somministrazione, ed eventualmente, la sua durata massima (si veda anche il contributo di F. Paternò), rappresentano altrettante questioni in ordine alle quali, la Corte di Giustizia, dopo anni di sostanziale silenzio, è intervenuta con due recenti sentenze (C. Giust. 14 ottobre 2020, C-681/18 *KG*, e C. Giust. 17 marzo 2022, C-232/20, *Daimler*), che hanno fornito spunto alla giurisprudenza interna, sia pur con delle voci dissonanti, per argomentare la non compatibilità dello staff leasing (e cioè della assegnazione di un lavoratore ad un'impresa utilizzatrice a tempo indeterminato) con il principio di temporaneità della missione che sarebbe ricavabile dalla direttiva e dalle sentenze della Corte di Giustizia: tanto che ben tre

ordinanze – dei Tribunali di Reggio Emilia, Milano e Modena – hanno ritenuto di dover portare la questione all'esame della Corte di Giustizia (si veda il contributo di A. Bottini).

Le due recenti sentenze della Corte di Giustizia fanno riferimento al solo caso della «eccessiva reiterazione» delle missioni, eventualità questa che per definizione è esclusa nel caso dello staff leasing.

La Corte, nella prima delle due sentenze citate, al punto 62, chiarisce che la «direttiva riguarda rapporti di lavoro temporanei, transitori o limitati nel tempo, e non rapporti di lavoro permanenti», superando, così, qualsiasi dubbio in merito al suo campo di applicazione.

E la stessa precisazione che si rinviene anche in un'altra sentenza, del 22 giugno 2023 C-427/21, *ALB FILS* in cui la Corte ha escluso l'applicabilità della direttiva ad un caso di invio senza limiti di tempo di un lavoratore presso un'impresa diversa da quella titolare del rapporto di lavoro.

Le due sentenze, *KG e Daimler*, precisano che il rapporto di lavoro con un'impresa utilizzatrice ha, «per sua natura, carattere temporaneo», anche se ciò non vuol dire che la direttiva imponga agli Stati membri di individuare «i casi idonei a giustificare il ricorso» alla somministrazione (C. Giust. 17 marzo 2015, C-533/13, *AKT*), ma solamente, che dessi, in applicazione di quanto prescrive l'articolo 5.5, «adottino le misure necessarie [...] per prevenire missioni successive con lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva».

Ne consegue, ed è una precisazione importante, che «un lavoratore temporaneo può essere messo a disposizione di un'impresa utilizzatrice al fine di coprire, temporaneamente, un posto di natura permanente, che egli potrebbe continuare ad occupare stabilmente».

Al tempo stesso, entrambe le sentenze precisano che la durata della missione, secondo quanto dispone l'articolo 1.1 della direttiva «deve necessariamente avere natura temporanea», e cioè deve essere «limitata nel tempo», spettando semmai al giudice, in assenza di una normativa nazionale di riferimento, definirne la durata anche «alla luce di tutte le circostanze pertinenti, che comprendono in particolare le specificità del settore» (C. Giust. 18 dicembre 2008, C-306/07, *Andersen*).

Il riferimento alle specificità del settore sembra potersi interpretare come un rinvio a quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva in ordine alla durata della somministrazione, e quindi, non solo come un riconoscimento della conformità alla direttiva di quanto previsto dall'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015 (applicabile anche al rapporto di lavoro in somministrazione) che fa salva la possibilità che la contrattazione collettiva modifichi, anche ampliandolo, il limite massimo dei 24 mesi di durata della somministrazione a termine. Ma anche come un invito ai giudici nazionali a tenere presente, allorché siano chiamati a pronunciarsi sulla sussistenza o non del requisito della temporaneità, di quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile.

La temporaneità, dunque, costituisce una caratteristica

necessaria del lavoro in somministrazione, ma essa riguarda solamente il dato della durata della missione e non l'esigenza che si intende soddisfare che può anche essere di natura permanente.

Le due sentenze, in altri termini, prendono in considerazione solo il caso della somministrazione a tempo determinato, prescrivendo che essa debba avere una durata che non può eccedere il limite di quanto può "ragionevolmente" dirsi avere natura temporanea.

Nessuna delle due sentenze affronta invece il nodo della compatibilità dello staff leasing con la direttiva, pur ammettendo la possibilità che un'esigenza di natura permanente possa essere coperta attraverso una somministrazione a tempo determinato. Ciò su cui la direttiva interviene infatti, è solo la durata della missione, che, come bene chiariscono le sentenze, non deve eccedere i limiti della temporaneità.

Tanto equivale a dire che la direttiva non fa riferimento al caso dello staff leasing, nel senso che da essa non è estraibile un principio per cui il lavoro in somministrazione, deve avere necessariamente e solamente una durata di carattere temporaneo, e che questa temporaneità si estende anche al contratto commerciale di somministrazione intercorrente tra l'impresa utilizzatrice e l'agenzia per il lavoro.

E se è vero che la Corte, già nella sentenza *KG*, ha affermato che la direttiva impone che gli Stati membri debbano «adoperarsi affinché il lavoro tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice non diventi una situazione permanente per un lavoratore

tramite agenzia interinale»; è anche vero che si è pur sempre in presenza di un'affermazione resa nell'ambito di un contesto, quello sollevato dal giudice nazionale, in cui ad essere presa in considerazione era l'esistenza o meno di limiti ad una pluralità di missioni a termine.

La direttiva, del resto, e solo su questo aspetto è sempre intervenuta la Corte di Giustizia, fa riferimento, sempre e comunque, alla sola missione a tempo determinato: solo in un caso (articolo 5.2) la direttiva fa riferimento alla assunzione a tempo indeterminato, per consentire delle deroghe al principio di parità di trattamento, come si è visto sopra al paragrafo che precede.

Il legislatore comunitario, insomma, sembra aver compiuto una scelta astensionistica, che non esclude, e quindi, né vieta, né impone agli Stati membri di disciplinare la somministrazione a tempo indeterminato, vietandola o consentendola, ma rimettendo la regolazione dello staff leasing alla valutazione discrezionale dei singoli Stati membri.

Coerentemente, del resto, con il fatto che al momento della adozione della direttiva alcuni paesi membri (ad es. il Regno Unito) ammettevano la possibilità di un invio di un lavoratore in missione a tempo indeterminato.

L'obiettivo di evitare degli abusi, consentendo la reiterazione di una pluralità di missioni oltre ciò che può essere ritenuto ragionevolmente temporaneo, per utilizzare le parole della Corte di Giustizia, è per definizione estraneo allo staff leasing che presuppone invece l'assunzione del lavoratore a tempo indeterminato e la sua assegnazione in missione sempre a tempo

indeterminato.

L'articolo 9 della direttiva lascia impregiudicato il diritto degli Stati membri di introdurre delle disposizioni più favorevoli ai lavoratori: e tali sono quelle che ammettono nell'ordinamento italiano lo staff leasing, che è assoggettato alla medesima disciplina del lavoro temporaneo, con la differenza però che il lavoratore è assunto a tempo indeterminato.

Invero, se l'obiettivo della direttiva è quello di dare prevalenza all'assunzione a tempo indeterminato, l'assegnazione a tempo indeterminato presso l'utilizzatore di un lavoratore assunto parimenti a tempo indeterminato già soddisfa pienamente l'obiettivo.

Non solo. L'articolo 2.1 individua come obiettivo della direttiva quello di contribuire alla creazione di posti di lavoro ed allo sviluppo di forme di lavoro flessibili. E sotto questo aspetto lo staff leasing soddisfa entrambi i requisiti. Sia perché lo staff leasing è obiettivamente un rapporto di lavoro più flessibile di un ordinario rapporto di lavoro; sia perché, come dimostrano recenti indagini empiriche, in un arco di tempo di massimo tre mesi, il 54,7% dei lavoratori assunti con contratti di staff leasing risulta aver stipulato un contratto di lavoro a tempo indeterminato diretto (si veda contributo di S. Spattini).

L'opposta interpretazione avrebbe l'effetto di imporre che ogni forma di lavoro tramite agenzia debba necessariamente soddisfare il requisito della temporaneità.

Ma non vi è nessuna disposizione all'interno della

direttiva da cui possa estrarsi un principio del genere.

Anzi, la stessa direttiva, all'articolo 1 chiaramente specifica che il suo campo di applicazione riguarda il lavoro interinale, ossia quella forma di lavoro in cui i lavoratori sono assegnati "temporaneamente" ad altro datore di lavoro, al fine di evitare (articolo 5.5) il ricorso abusivo a tali forme di lavoro, ed in particolare, al fine di prevenire «missioni successive con lo scopo di eludere le disposizioni» della direttiva stessa.

E l'articolo 4.1 consente la possibilità di introdurre divieti e restrizioni al lavoro tramite agenzia solo a condizione che essi siano giustificati da «interessi di carattere generale».

Sotto tutti i sunnominati i punti di vista lo staff leasing risulta estraneo al campo di applicazione dalla direttiva.

Sia perché, all'evidenza, il lavoratore è assunto, ed assegnato, a tempo indeterminato, e dunque non si può realizzare la eventualità di assegnazioni temporanee.

Sia perché, la disciplina italiana almeno, appare del tutto coerente con le disposizioni protettive contenute nella direttiva.

I lavoratori assunti con contratto di staff leasing sono soggetti alla medesima disciplina protettiva, in particolare per quanto riguarda l'obbligo di parità di trattamento. Anzi, il legislatore italiano non si è avvalso della facoltà, pure riconosciuta dalla direttiva (si veda il Considerando 15 e l'articolo 5.2) di introdurre una disciplina derogatoria a quella normale ove il lavoratore sia assunto con contratto a tempo indeterminato.

Sia infine perché il lavoratore assunto in staff leasing è destinatario di una tutela incisiva quanto alla cessazione del rapporto di lavoro tale da evitare quella trappola della precarietà in cui può cadere il suo omologo assunto però a tempo determinato.

Come è noto infatti, secondo la disciplina italiana, la cessazione del contratto commerciale di somministrazione, non determina automaticamente la caducazione del rapporto di lavoro con l'agenzia che è invece obbligata ad avviare un percorso di ricollocazione del lavoratore finalizzato al reperimento di altra occupazione; solo all'esito negativo di tale percorso potrà ritenersi giustificato l'eventuale licenziamento.

**INQUADRAMENTO
DELLO STAFF LEASING NEL
CAMPO DI APPLICAZIONE
DELLA DIRETTIVA 2008/104/CE:
ESCLUSIONE**

di Luca Failla e Giampiero Falasca

1. Il problema interpretativo: staff leasing e campo di applicazione della direttiva

La disciplina europea del lavoro tramite agenzia interinale è oggi definita, in modo pressoché esclusivo, dalla direttiva 2008/104/CE (si veda contributo di T. Treu).

Attorno a questo testo si è costruita, negli anni, una sorta di “costituzione minima” del lavoro somministrato nell’Unione, pensata per armonizzare in chiave di tutela le differenti tradizioni nazionali.

Sin dall’origine, però, la direttiva è stata concepita avendo in mente un modello ben preciso: quello del lavoro tramite agenzia caratterizzato dalla temporaneità dell’assegnazione presso l’impresa utilizzatrice.

In Italia, come noto, la somministrazione ha conosciuto uno sviluppo peculiare.

Alla forma classica, a termine, compatibile sia con una assunzione a tempo determinato che a tempo indeterminato da parte dell’agenzia (d’ora in avanti anche APL), si è affiancata presto la somministrazione a

tempo indeterminato, il cosiddetto staff leasing, che prevede – quale requisito imprescindibile – l’assunzione del lavoratore a tempo indeterminato da parte dell’agenzia ed una missione, presso l’utilizzatore, avente durata indeterminata.

Questo modello, introdotto dal decreto legislativo n. 276/2003 e oggi disciplinato dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo n. 81/2015, è diventato in molti settori una componente strutturale dei piani occupazionali aziendali quale forma di flessibilità “garantita” dalla sussistenza a monte di un rapporto a tempo indeterminato con l’agenzia, idoneo a perseguire l’obiettivo di stabilità occupazionale del lavoratore somministrato.

Da qui nasce il quesito: una forma di somministrazione che per definizione non è temporanea, e che si fonda necessariamente su un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, rientra nel campo di applicazione della direttiva 2008/104/CE (con i limiti da essa definitivi in chiave protettiva del lavoratore temporaneo) oppure ne resta fisiologicamente esclusa in quanto priva dei requisiti definitori caratterizzanti la somministrazione “temporanea” per ciò stesso suscettibile di abusi?

La risposta non è una mera curiosità teorica, perché da essa dipenderebbe, in linea di principio, l’obbligo per il legislatore italiano di modificare l’impianto normativo in materia di somministrazione modellando lo staff leasing secondo lo schema europeo, con tutti i vincoli e i limiti che ne conseguono.

L’analisi del dato positivo, sia europeo sia interno, mostra che la direttiva disciplina solo il lavoro tramite

agenzia in cui la missione presso l'utilizzatore è temporanea, transitoria, limitata nel tempo e quindi non permanente. Lo staff leasing, al contrario, è costruito su una missione a tempo indeterminato e sul presupposto – imprescindibile, a differenza di quanto avviene nel caso della somministrazione a termine – della sussistenza di un rapporto a tempo indeterminato con l'agenzia; esso, quindi, si colloca al di fuori del perimetro tracciato dal legislatore europeo.

L'esclusione, come vedremo, non è solo una scelta di politica legislativa nazionale, ma deriva direttamente dalla struttura logico-giuridica della direttiva.

2. Finalità e impostazione della direttiva 2008/104/CE

Per comprendere il campo di applicazione della direttiva, occorre partire dalle sue finalità dichiarate ovvero l'obiettivo di mediazione tra flessibilità e sicurezza occupazionale, c.d. *flexicurity*.

L'articolo 2 stabilisce che essa ha lo scopo di «garantire la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale e migliorare la qualità del lavoro tramite agenzia interinale assicurando il rispetto del principio della parità di trattamento» e, nello stesso tempo, di «contribuire al buon funzionamento del mercato del lavoro e all'occupazione flessibile».

La direttiva, dunque, nasce come compromesso tra due esigenze solo apparentemente contrapposte: da un lato, proteggere una categoria di lavoratori potenzialmente

esposti a forme di sfruttamento; dall'altro, consentire alle imprese di utilizzare uno strumento flessibile che possa favorire l'occupazione.

Questa logica di compromesso è ben sintetizzata nei considerando iniziali. Nel considerando n. 9 si ricorda che occorrono «nuove forme di organizzazione del lavoro e una maggiore differenziazione dei contratti di lavoro» per consentire alle imprese di adattarsi ai mutamenti del mercato, mentre il considerando n. 11 richiama l'esigenza di conciliare meglio vita lavorativa e vita privata anche attraverso forme di lavoro flessibile.

Il considerando n. 15 aggiunge un tassello decisivo, affermando che «i contratti di lavoro a tempo indeterminato dovrebbero costituire la forma comune dei rapporti di lavoro» e che, in presenza di lavoratori legati all'agenzia da un contratto a tempo indeterminato, la direttiva consente alcune deroghe, proprio in ragione della «particolare tutela» assicurata da tale contratto.

Il principio generale enunciato nel considerando n. 15 trova esplicitazione nell'articolo 5 della direttiva dove si stabilisce espressamente che il principio di parità di trattamento per cui «le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale sono almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgervi il medesimo lavoro» può trovare deroga «nel caso in cui i lavoratori tramite agenzia interinale che sono legati da un contratto a tempo indeterminato a un'agenzia interinale continuino a essere retribuiti nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra».

È importante osservare che, quando il legislatore europeo menziona il contratto a tempo indeterminato, lo fa sempre con riferimento al rapporto tra lavoratore e agenzia, e mai con riferimento alla missione presso l'utilizzatore.

Il paradigma che sta dietro alla direttiva pertanto è molto chiaro: si presume che il lavoratore possa essere stabilmente legato all'agenzia, mentre l'elemento di flessibilità e potenziale precarietà risiede nella missione temporanea presso le imprese utilizzatrici.

È in questo segmento, e non altrove, che la direttiva interviene per prevenire abusi. In coerenza con questa impostazione, l'articolo 4 consente agli Stati membri di mantenere o introdurre «divieti o restrizioni quanto al ricorso al lavoro tramite agenzia interinale» solo se essi siano giustificati «da ragioni d'interesse generale che investono, in particolare, la tutela dei lavoratori, il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi».

Il perno della disciplina è cioè la prevenzione dell'uso distorto delle missioni temporanee, non certo la regolazione di forme di impiego strutturalmente stabili.

Peraltro, come noto, una espressa valorizzazione del rapporto a tempo indeterminato con l'agenzia emerge nelle parole dell'avvocato generale in C. Giust. 14 ottobre 2020, causa C-681/18, dove lo stesso rileva che il ricorso abusivo alla somministrazione si configura solo nelle ipotesi di missioni successive che superino una durata ragionevolmente temporanea e che «non siano correlate a un contratto di lavoro a tempo indeterminato»

tra il lavoratore e l'agenzia interinale (si veda anche il contributo di R. Romei).

Il contratto a tempo indeterminato con l'agenzia as-surge quindi a garanzia idonea di per sé a prevenire il ricorso abusivo all'istituto.

L'attenzione del legislatore europeo è quindi rivolta al rischio di precarizzazione potenzialmente derivante da un utilizzo improprio della somministrazione a termine, non certo il rapporto a tempo indeterminato con l'agenzia, in ragione della connaturata «particolare tutela» di cui lo stesso è portatore (considerando n. 15).

3. La nozione europea di lavoro tramite agenzia: il ruolo decisivo della temporaneità

Il punto più delicato, sul piano interpretativo, riguarda la definizione di “lavoratore tramite agenzia interinale” e, soprattutto, la qualificazione del rapporto con l'impresa utilizzatrice.

L'articolo 3, paragrafo 1, lettera *c*, definisce il lavoratore tramite agenzia come il lavoratore che ha un contratto o un rapporto di lavoro con un'agenzia «al fine di essere assegnato a imprese utilizzatrici per svolgervi temporaneamente la propria attività lavorativa sotto la direzione e il controllo delle stesse».

Parimenti, all'articolo 3, paragrafo 1, lettere *d* ed *e*, nella definizione delle nozioni di «*impresa utilizzatrice*» e «*missione*» viene valorizzata la prestazione “temporanea” dell'opera del lavoratore somministrato nei confronti

dell'utilizzatrice.

L'articolo 1, paragrafo 1, ribadisce che la direttiva si applica ai lavoratori che hanno un contratto di lavoro con un'agenzia «al fine di essere assegnati a delle imprese utilizzatrici durante missioni temporanee».

La temporaneità non è un aggettivo messo lì per caso.

Nella logica della direttiva, essa è l'elemento che distingue il lavoro tramite agenzia da ogni altra forma di esternalizzazione o decentramento produttivo. La missione interinale è per definizione un'assegnazione delimitata nel tempo, destinata a cessare alla scadenza del termine concordato o al venir meno dell'esigenza per la quale è stata attivata. È proprio questa temporaneità che giustifica il rafforzamento delle tutele, perché espone il lavoratore al rischio di precarietà ovvero di periodi di inattività, di discontinuità reddituale e di minore potere contrattuale, a fronte della possibilità per l'impresa utilizzatrice di adeguare con estrema rapidità il proprio organico (sulla temporaneità di veda anche il contributo di F. Paternò).

L'articolo 5, paragrafo 5, completa questo quadro, imponendo agli Stati membri di adottare «misure appropriate per evitare l'utilizzo abusivo dell'istituto del lavoro tramite agenzia interinale e in particolare la successione di missioni» quando questa possa comportare un deterioramento delle condizioni del lavoratore o una elusione della normativa in materia di contratti a tempo determinato.

Il legislatore europeo ha in mente, in modo evidente,

scenari nei quali lo stesso lavoratore viene utilizzato ripetutamente dal medesimo utilizzatore attraverso una sequenza di missioni di durata limitata, magari intervallate da brevi periodi di sospensione. È qui che si annida il rischio di eccessiva flessibilità del rapporto, che la direttiva intende correttamente contrastare.

Se si tiene fermo questo schema, risulta difficile sostenere che esso possa applicarsi anche a fattispecie nelle quali la missione presso l'utilizzatore non ha alcun limite temporale prestabilito e non si presenta come una tra più missioni, ma come un'assegnazione tendenzialmente stabile nonché supportata quale requisito strutturale e imprescindibile da un rapporto a tempo indeterminato con l'agenzia. In assenza di temporaneità, viene meno uno dei presupposti definitori del lavoro tramite agenzia così come delineato dal diritto dell'Unione. In assenza di successione di missioni, viene meno il presupposto logico per l'applicazione della disciplina in tema di abusi, ciò anche in virtù del fatto che un rapporto a tempo indeterminato a garanzia della stabilità occupazionale del somministrato sussiste a monte con l'agenzia.

4. Il modello italiano della somministrazione e dello staff leasing

Per capire fino in fondo questa incompatibilità strutturale, è utile esaminare con attenzione il modello italiano della somministrazione a tempo indeterminato.

La disciplina della somministrazione, dopo le riforme

del cosiddetto *Jobs Act*, è contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015. L'articolo 30 apre il Capo dedicato alla somministrazione stabilendo che il contratto può essere concluso «a tempo determinato o a tempo indeterminato». L'articolo 31 pone la regola fondamentale per lo staff leasing, disponendo al comma 1 che «possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato». La norma collega in modo inscindibile la natura a tempo indeterminato del rapporto di lavoro con l'agenzia e la possibilità di missione a tempo indeterminato presso l'utilizzatore, costruendo così un sistema nel quale la stabilità non è solo nel contratto di lavoro, ma anche nell'assegnazione.

Sempre l'articolo 31, al comma 2, introduce un limite quantitativo, prevedendo che, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva, «il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore». Il legislatore italiano, di fatto, qualifica lo staff leasing come uno strumento strutturale ma quantitativamente contenuto quale bacino di flessibilità “garantita”, destinato ad integrare— e non certo a sostituire — l'organico stabile dell'impresa utilizzatrice.

La posizione del lavoratore in staff leasing è ulteriormente definita dall'articolo 34, che disciplina i periodi di disponibilità. Il comma 1 prevede che, nei periodi in cui il lavoratore non è inviato in missione, egli abbia diritto a una “indennità di disponibilità” di importo non

inferiore a quello stabilito con decreto del Ministero del lavoro, integrabile dalla contrattazione collettiva di settore.

Il lavoratore conserva la qualifica di dipendente a tempo indeterminato dell'agenzia, è tenuto a porsi a disposizione per nuove missioni e, allo stesso tempo, beneficia di percorsi di formazione e ricollocazione che le agenzie sono obbligate ad attivare, spesso con il coinvolgimento degli enti bilaterali di settore.

L'articolo 35, infine, consacra il principio della parità di trattamento, stabilendo al comma 1 che «per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, il lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro e di occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei lavoratori di pari livello in forza presso l'utilizzatore». Lo stesso articolo prevede la responsabilità solidale dell'utilizzatore per retribuzioni e contributi e obblighi informativi sui posti vacanti in azienda, proprio al fine di favorire l'eventuale stabilizzazione diretta del lavoratore.

Se si osserva questo complesso normativo nel suo insieme, emerge un quadro in cui il lavoratore in staff leasing è titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con un soggetto – l'agenzia – fortemente regolato e vigilato sul piano autorizzativo, gode di un trattamento economico e normativo non inferiore a quello dei dipendenti diretti dell'utilizzatore, è coperto nei periodi di non assegnazione da un'indennità e da percorsi di ricollocazione e si muove in un sistema nel quale la missione è per definizione tendenzialmente stabile. La logica è quella di un'occupazione continuativa e

assistita, non quella di una relazione intermittente e frammentata.

A ciò si aggiungano poi le speciali tutele a favore del lavoratore in staff leasing nel caso del licenziamento per giustificato motivo oggettivo in ipotesi di assenza di missione disponibile.

Ed infatti, l'articolo 25 del CCNL APL (da ultimo sottoscritto in data 21 luglio 2025) disciplina una specifica *Procedura di ricollocazione lavoratori a tempo indeterminato* della durata ordinaria di 180 giorni per cui, in caso del venire meno della missione, il lavoratore assunto a tempo indeterminato non può essere immediatamente licenziato dalla APL bensì entra nel c.d. “periodo di disponibilità” retribuito attraverso una specifica “indennità”, periodo questo finalizzato a reperire una missione alternativa cui poterlo adibire presso altro utilizzatore. Durante tale procedura la APL ha l'obbligo di attivarsi al fine di reperire delle missioni alternative cui poter adibire il lavoratore e così di offrire al lavoratore in disponibilità delle *chances* concrete di rioccupabilità.

La procedura offre una ulteriore «particolare tutela» (considerando 15) prevedendo anche il coinvolgimento diretto delle rappresentanze sindacali nel raggiungimento di un “accordo” avente ad oggetto uno specifico «progetto di riqualificazione delle competenze» strutturato su attività formative tarate *ad hoc* sul lavoratore somministrato.

Solo al termine di tale periodo di formazione, riqualificazione e ricollocazione – che quindi può durare anche diversi mesi – senza che sia possibile adibire il

lavoratore somministrato ad una missione alternativa, lo stesso può essere legittimamente licenziato dalla APL.

Tale complessiva tutela del tutto peculiare in materia di licenziamento è idonea a costituire un *unicum* in termini di sostegno all'occupazione, assente in qualsivoglia altra forma contrattuale *standard* a tempo indeterminato.

In virtù delle citate prerogative, lo staff leasing non rappresenta in alcun modo un *minus* rispetto ad una assunzione diretta a tempo indeterminato in capo all'utilizzatrice, costituendo piuttosto un *quid pluris* se paragonato ad un ordinario contratto a tempo indeterminato. Infatti, l'istituto garantisce al lavoratore somministrato un elevato livello di tutele non soltanto in virtù del sostegno economico e della formazione che il lavoratore riceve nei periodi di disponibilità, ma soprattutto, in ragione dell'obbiettivo di continuità occupazionale conaturato all'attività di ricollocamento dell'agenzia.

5. Confronto tra schema direttivo e staff leasing: una incompatibilità strutturale

Alla luce di tutto quanto sopra, confrontando lo schema della direttiva e quello italiano dello staff leasing, la distanza e incompatibilità strutturale tra i due appare immediatamente evidente.

La direttiva costruisce il lavoro tramite agenzia sul presupposto di una missione temporanea, potenzialmente soggetta a ripetizione e per questo sottoposta a specifiche misure anti-abuso.

Come visto, infatti, la direttiva europea trova applicazione solo ed esclusivamente nel caso di una somministrazione “temporanea” attraverso missioni a tempo determinato presso l'utilizzatrice (articolo 1, paragrafo 1, nonché articolo 3, paragrafo 1, lettere *c*, *d* ed *e*, della direttiva).

Per l'effetto, la direttiva non può trovare immediata applicazione nel caso di assegnazione permanente ed a tempo indeterminato presso la società utilizzatrice.

L'ordinamento italiano, invece, ha introdotto una forma di somministrazione che nasce stabile sia sul fronte del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'agenzia sia sul fronte della assegnazione a tempo indeterminato presso l'utilizzatrice: il lavoratore viene assunto – quale requisito imprescindibile – con contratto a tempo indeterminato, la missione non ha una scadenza prestabilita, la continuità occupazionale è assicurata dal doppio livello di tutela, legale e collettiva.

Se si applicassero allo staff leasing le disposizioni pensate per il lavoro interinale a termine, si determinerebbe un cortocircuito normativo.

L'articolo 5, paragrafo 5 della direttiva, ad esempio, invita gli Stati membri a controllare l'uso ripetuto di missioni brevi, eventualmente imponendo limiti alla durata massima complessiva delle assegnazioni o al numero di rinnovi. Ma una simile logica presuppone la possibilità di frazionare il rapporto in una serie di missioni distinte.

Nello staff leasing questo non avviene: l'assegnazione è, per definizione, a tempo indeterminato. Non ha senso

parlare di “successione di missioni” quando non esiste alcuna interruzione o rinnovazione del rapporto con l’utente, salvo casi eccezionali. E anche quando la missione si interrompe, il rapporto mantiene una sua stabilità e si attiva un percorso volto al recupero di un’altra missione: quanto di più lontano dal rischio che la direttiva intende prevenire.

Anche il tema della “temporaneità dell’esigenza” perde significato, perché lo staff leasing è espressamente destinato a coprire posizioni funzionali strutturalmente inscisse nell’organizzazione aziendale.

Un precedente in tal senso può essere ravvisato nella giurisprudenza della Corte di Giustizia dell’Unione (C. Giust. 22 giugno 2023, C-427) dove viene affrontato il tema della compatibilità con la direttiva di un istituto previsto dalla normativa tedesca che – per quanto diverso dallo staff leasing previsto dalla legge italiana – consentiva una messa a disposizione di lavoratori in modo permanente a favore di una società terza. La Corte ha giudicato che tale caso «non può rientrare nell’ambito di applicazione della direttiva» in quanto «la messa a disposizione di cui trattasi non aveva carattere temporaneo» e «dalla giurisprudenza della Corte risulta che tale direttiva riguarda esclusivamente rapporti di lavoro temporanei, transitori o limitati nel tempo, e non rapporti di lavoro permanenti».

In termini di esclusione dello staff leasing dall’ambito di applicazione della direttiva si è di recente espresso anche il Tribunale di Bari (sentenza 17 settembre 2025. n. 3213) che ha statuito come lo staff leasing «esula

dall'ambito applicativo del Direttiva» in quanto «la normativa UE riguarda esclusivamente le missioni a tempo determinato» e «non è la permanenza della missione, in sé considerata, ad essere vietata, bensì quella che si cela dietro meccanismi di elusione della Direttiva, poiché i rapporti hanno formalmente i connotati di temporaneità».

Lo stesso si può dire per il tema delle causali.

La direttiva non impone agli Stati membri l'obbligo di subordinare il ricorso al lavoro tramite agenzia all'indicazione di specifiche ragioni tecniche, organizzative o sostitutive, ma neppure vieta che le legislazioni nazionali lo facciano. In Italia, per la somministrazione a termine, il legislatore ha scelto un sistema che, almeno in parte, ricalca quello del contratto a tempo determinato, con regole sulle causali, sui limiti di durata e sui tetti quantitativi. Per la somministrazione a tempo indeterminato, invece, il legislatore ha escluso la necessità di causali proprio perché il rapporto, nel suo nucleo essenziale, è un rapporto di lavoro stabile, assistito da un livello di protezione tale da collocarlo fuori dal campo della precarietà che la direttiva intende contrastare.

In altri termini, applicare lo schema direttivo allo staff leasing significherebbe trasformare un istituto strutturalmente stabile in un contratto che, paradossalmente, finirebbe con l'essere più vincolato e meno funzionale della stessa assunzione diretta a tempo indeterminato, senza un reale vantaggio per il lavoratore. È per questo che l'esclusione dello staff leasing dal campo di applicazione della direttiva non solo è coerente con il dato

letterale, ma risulta anche ragionevole sul piano sistematico.

6. Staff leasing e principio di *flexicurity*

Un ulteriore argomento a favore dell'esclusione dello staff leasing dal perimetro della direttiva deriva dal richiamo al principio di *flexicurity*, esplicitamente evocato nei considerando della stessa.

La direttiva, nel promuovere l'uso del lavoro tramite agenzia, è attenta a evitare che la flessibilità si traduca in mera precarietà; per questo insiste sul fatto che i contratti a tempo indeterminato dovrebbero costituire la forma comune dei rapporti di lavoro e che la parità di trattamento deve essere assicurata almeno per la durata della missione. Il modello italiano dello staff leasing rappresenta, da questo punto di vista, una delle applicazioni più avanzate del principio di *flexicurity* di cui è espressamente promotrice la direttiva, nonché uno strumento di politica imprenditoriale idoneo a contemperare il diritto alla libertà d'impresa e la tutela del lavoratore (articoli 15 e 16 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea).

La flessibilità per le imprese è garantita dalla possibilità di utilizzare lavoratori formalmente dipendenti dell'agenzia, modulando nel tempo la presenza di determinate professionalità senza assumere direttamente nuovi addetti e senza sopportare tutti gli oneri di gestione legati a una eventuale successiva riduzione dell'organico. La sicurezza per i lavoratori è assicurata

dal contratto a tempo indeterminato con l'agenzia, dalla parità di trattamento rispetto ai dipendenti diretti, dall'indennità di disponibilità nei periodi di non assegnazione, dai percorsi di formazione e ricollocazione, dall'intervento degli enti bilaterali.

È significativo che, proprio la direttiva, quando prende in considerazione la possibilità di derogare al principio di parità di trattamento, lo faccia nel caso in cui il lavoratore sia legato all'agenzia da un contratto a tempo indeterminato e riceva una retribuzione anche tra una missione e l'altra.

L'articolo 5, paragrafo 2, stabilisce infatti che gli Stati membri possono prevedere che la parità di trattamento non si applichi se il lavoratore «è legato da un contratto di lavoro a tempo indeterminato all'agenzia interinale e continua a essere retribuito tra una missione e l'altra». Il legislatore europeo, dunque, riconosce che il contratto a tempo indeterminato con l'agenzia rappresenta di per sé una tutela particolarmente forte, idonea a compensare la maggiore flessibilità insita nella successione delle missioni temporanee.

Una espressa valorizzazione del rapporto a tempo indeterminato con l'agenzia quale ulteriore criterio determinante l'esclusione dello staff leasing dal campo di applicazione della direttiva può ravvisarsi nella già citata pronuncia del Tribunale di Bari (sentenza 17 settembre 2025, n. 3213), dove – rilevata la «particolare posizione» rivestita nell'ambito della direttiva dalla somministrazione a termine ove supportata da un rapporto a tempo indeterminato con l'agenzia – si afferma che se la

missione è a tempo indeterminato «non rileva la finalità di conseguimento di un lavoro stabile presso l'utilizzatore» in quanto «un lavoro stabile già sussiste e rimane in essere», pertanto «non c'è problema di precarietà e difettano le esigenze di tutela del lavoratore cui si è fatto carico il diritto derivato dell'Unione Europea».

Ebbene, nel caso dello staff leasing, il legislatore italiano ha fatto un passo in più: non si è limitato a riconoscere il contratto stabile con l'agenzia, ma ha innestato su tale rapporto una missione a tempo indeterminato presso l'utilizzatore. In questa prospettiva, lo staff leasing non è un correttivo minimale alla precarietà del lavoro interinale, ma un vero e proprio strumento di stabilizzazione, che rende il lavoratore meno esposto alle oscillazioni del mercato rispetto a molti lavoratori assunti direttamente con contratti a termine o con forme di lavoro non standard.

Infatti, attraverso la somministrazione a tempo indeterminato l'impresa utilizzatrice opera una "reinternalizzazione" di segmenti del processo produttivo, altrimenti frequentemente esternalizzati attraverso meccanismi outsourcing, quale il contratto di appalto. È evidente come lo staff leasing si ponga rispetto al contratto di appalto quale alternativa contrattuale più tutelante e garantista dal momento che – oltre ad offrire all'imprenditore una conservazione del potere direttivo sui processi – garantisce al dipendente somministrato continuità e stabilità nell'impiego grazie al contratto di lavoro in capo all'agenzia (soggetto, a differenza dell'appaltatore, autorizzato e accreditato dal Ministero del lavoro

sulla base di specifici requisiti).

7. Considerazioni conclusive: l'esclusione come scelta logica e coerente

L'insieme degli elementi fin qui esaminati consente di trarre una conclusione chiara.

La direttiva 2008/104/CE è stata concepita per disciplinare il lavoro tramite agenzia caratterizzato da missioni temporanee presso le imprese utilizzatrici non sempre supportate da un rapporto a tempo indeterminato con l'agenzia a differenza di quanto avviene nel caso dello staff leasing.

La temporaneità dell'assegnazione è un requisito definitorio, espressamente indicato dagli articoli 1 e 3. Le misure anti-abuso previste dall'articolo 5 si applicano a scenari di successione di missioni brevi, nei quali la reiterazione può tradursi in una precarizzazione di fatto. L'intero impianto poggia su questa distinzione tra un rapporto con l'agenzia che può essere anche stabile e una missione presso l'utilizzatore che resta comunque limitata nel tempo.

La somministrazione italiana a tempo indeterminato, lo staff leasing, si colloca fuori da questo schema. Essa nasce come rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'agenzia, accompagnato da una missione presso l'utilizzatore che, per espressa previsione dell'articolo 31 del decreto legislativo n. 81/2015, è anch'essa a tempo indeterminato. La missione non è temporanea, non è destinata a reiterarsi, non si presta agli abusi che la direttiva

vuole evitare. È, al contrario, una forma di impiego stabile, assistita da un sistema di tutele legali e collettive che garantiscono al lavoratore continuità di reddito, formazione, parità di trattamento e concrete possibilità di ricollocazione.

Peraltro, anche laddove lo scopo della direttiva fosse individuato nel perseguimento di un rapporto a tempo indeterminato con assunzione diretta del lavoratore da parte dell'utilizzatrice, dovrà obbiectarsi che, da un lato, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'agenzia ha pari dignità giuridica rispetto all'assunzione diretta in capo all'utilizzatrice, rappresentando peraltro un *unicum* e un *quid pluris* rispetto ad un rapporto a tempo indeterminato ordinario caratterizzandosi per le «particolari tutele» (considerando n. 15) in termini di supporto al ricollocamento e continuità occupazionale; dall'altro, il diritto dell'utilizzatore di accedere a tale forma di flessibilità "garantita" risulta in ogni caso controbilanciato dal legislatore italiano attraverso il necessario rispetto dei limiti quantitativi di cui all'articolo 31 decreto legislativo n. 81/2015.

In questo senso, l'esclusione dello staff leasing dal campo di applicazione della direttiva non è un espediente interpretativo per sottrarre l'istituto al diritto dell'Unione, ma la conseguenza fisiologica di una differenza strutturale. Applicare allo staff leasing le regole pensate per il lavoro interinale a termine significherebbe forzare la ratio della direttiva e, paradossalmente, rischierebbe di indebolire uno strumento che, nel nostro ordinamento, ha funzionato spesso come canale di

accesso a occupazioni stabili e di qualità.

Ciò non toglie che il legislatore nazionale resti pienamente vincolato ai principi generali del diritto dell'Unione e alle garanzie sancite dalla Carta dei diritti fondamentali, in particolare in materia di tutela contro i licenziamenti arbitrari, parità di trattamento e libertà d'impresa.

Ma entro questo perimetro, la scelta normativa italiana di costruire una forma di somministrazione a tempo indeterminato, estranea all'ambito di applicazione della direttiva 2008/104/CE, appare – in assenza, al momento, di elementi contrari a tale prospettazione da parte della giurisprudenza europea e in attesa della pronuncia della Corte di Giustizia dell'Unione sulle questioni di rinvio pregiudiziale avanzate dai Tribunali italiani – pienamente legittima, sistematicamente coerente e in linea con quell'equilibrio tra flessibilità e sicurezza che il diritto europeo, da oltre un ventennio, indica come obiettivo di fondo delle politiche del lavoro.

**STAFF LEASING E TEMPORANEITÀ
DELL'ESIGENZA PRODUTTIVA:
PROFILI SISTEMATICI E INTERPRETATIVI
ALLA LUCE DEL DIRITTO
DELL'UNIONE EUROPEA**

di Federica Paternò

1. Introduzione

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, più semplicemente staff leasing, non è solo un istituto giuridico dall'evoluzione e dalla vita estremamente articolata e complessa, ma è, soprattutto, uno dei grandi crocevia tra vecchi e nuovi modelli di mercato del lavoro.

La storia dello staff leasing è caratterizzata da un'evoluzione travagliata, fatta di ripensamenti, limitazioni, morti e rinascite tali da confondere anche i più esperti operatori e da accendere battaglie, per lo più ideologiche, che, ciclicamente, ne mettono a repentaglio la reputazione e lo rendono oggetto di speculazioni interpretative e di interventi del legislatore talvolta poco comprensibili e, comunque, tendenzialmente disordinati (si vedano i contributi di M. Tiraboschi e di L. Failla).

Va anche sottolineato che tutto questo fermento si registra nelle aule di giustizia, nei dibattiti degli esperti e nell'agenda dei vari legislatori, mentre nel vissuto del

mercato del lavoro l'istituto ha attecchito, si è sviluppato e ha, di fatto, favorito l'occupazione di migliaia di persone con percorsi ed esiti per lo più virtuosi. Dati e statistiche portano a dire che lo staff leasing è oggi uno dei volani innovativi del mercato del lavoro, un modello di successo per effetto del quale si è riusciti a contemperare flessibilità di impiego e tutela del lavoratore, senza particolari scossoni.

1.1. Emersione del contenzioso e questione della temporaneità

Nonostante, quindi, negli ultimi anni lo staff leasing sembrasse approdato nelle acque tranquille di una progressiva istituzionalizzazione, favorita anche dalle convergenze codificate in sede di contrattazione collettiva di settore, la sua diffusione, più di recente, ha suscitato un significativo *rebound*, finendo al centro di un contenzioso giudiziario, attualmente risibile in termini di quantità dei procedimenti, ma con esiti così destabilizzanti da assurgere agli onori della cronaca non solo nell'ambito delle riviste specializzate. Si è, così, riattivato un processo di demonizzazione dell'istituto, per via sostanzialmente giudiziaria, con il supporto, non scevro di qualche ambiguità, di una parte del mondo sindacale che ha, da ultimo, condotto a sollevare, ad oggi, in ben tre procedimenti (sulla giurisprudenza interna, si veda il contributo di A. Bottini), la questione di legittimità dello istituto dinanzi alla Corte di Giustizia europea, con riferimento specificamente alla violazione del principio di temporaneità che, secondo talune interpretazioni,

sarebbe desumibile, come limite intrinseco ad ogni ipotesi di somministrazione di lavoro, dalla direttiva 104/2008 CE.

1.2. Polarizzazione giurisprudenziale e interpretazioni contrapposte

I procedimenti sono in corso ed il loro esito non è prevedibile ed hanno visto il polarizzarsi di due fronti contrapposti nel dibattito nazionale, cui si aggiunge la voce di quella parte della giurisprudenza che ritiene non necessario il confronto comunitario. Anche questo campo è nettamente spaccato in due tra chi ritiene che non necessita di approfondimento l'evidente estraneità dello staff leasing dal campo di applicazione della direttiva e chi, invece, sul presupposto che i principi comunitari di necessaria temporaneità siano immediatamente cogenti ed applicabili anche alla somministrazione a tempo indeterminato, non ritiene necessario un preliminare passaggio di rimozione della disciplina nazionale, con la conseguenza che il giudice può direttamente intervenire su situazioni concrete, accertando se il principio è o meno rispettato e, quindi, la legittimità o meno della somministrazione.

Parlare, quindi, di confusione ed incertezza interpretativa appare, in questa fase, un vero e proprio eufemismo, di qui la necessità di esaminare gli argomenti e le conclusioni sulle quali si fondano le varie posizioni per cercare di fare chiarezza o almeno di offrire una chiave che consenta di leggere il dibattito in corso alla luce di

qualche punto fermo.

2. La posta in gioco: sopravvivenza dell'istituto e domanda di fondo

La prima considerazione che sembra obbligata è quella secondo cui dall'esito del dibattito di cui sopra, così come sarà letto dalla Corte di Giustizia, dipende la sopravvivenza stessa dell'istituto. Si tratta a ben vedere di un ritorno alle origini della storia della somministrazione di lavoro, e la questione della temporaneità è solo il velo giuridico o "giuridificato" dietro il quale si cela la domanda di fondo se il nostro Paese, e ancor prima l'ordinamento comunitario, sono disponibili, in termini di volontà politica, e possono, in coerenza con i principi giuridici che governano la tutela del lavoro e dei lavoratori, accettare, ritenendolo uno strumento legittimo nelle finalità e nelle regole di funzionamento, un modello di contrattualizzazione del lavoratore e di utilizzo della sua prestazione che dissocia, in modo strutturale, e, quindi, tendenzialmente per un tempo indefinito ed indefinibile, il datore di lavoro dall'utilizzatore della prestazione. Ogni altro aspetto, pur importante per disegnare confini e geografia dell'istituto, viene dopo e non c'è sforzo o fantasia del legislatore che sia utile senza dare preliminarmente risposta a questa topica domanda: l'ordinamento può legittimare una situazione anche permanente, in cui l'imprenditore sceglie di coprire una posizione di lavoro «tendenzialmente a tempo indeterminato» utilizzando personale con il quale non intrattiene un rapporto di lavoro, ma che viene inviato in missione

da un altro soggetto selezionato attraverso un meccanismo di accredito istituzionalizzato che assume la responsabilità e l'onere della continuità del rapporto. O ancora, in altre parole, la prestazione di lavoro – a certe condizioni e con certe cautele (formazione, tutela della sicurezza, parità economico normativa...) può essere oggetto di un contratto commerciale a tempo indeterminato quando il lavoratore abbia messo le sue energie lavorative stabilmente a disposizione dell'agenzia?

Si tratta di un modello lecito – salvo verifica di effettività delle tutele – oppure, come si è sostenuto, l'allarme sociale che l'intermediazione di manodopera continua a creare impone che l'istituto venga confinato negli spazi temporalmente limitati del concetto di temporaneità?

2.1. Inadeguatezza dell'approccio “equilibristico”

In linea generale non ci si può nascondere che la somministrazione, in qualsiasi forma e modalità, confligge con – ma sarebbe meglio dire si pone a lato del – lo schema classico del rapporto di lavoro, crea turbamento ideologico e la naturale diffidenza che ne deriva per lo più si esprime con, in qualche caso, “maldestri”, tentativi di ridurre la portata e con essa anche la ragionevolezza e la coerenza sistematica. Così sono certamente infruttuosi e forieri di “pasticci giuridici” tra i più complessi da districare i tentativi di chi, anche nella più recente giurisprudenza, non ha affrontato la questione in modo diretto, dando una risposta netta e di principio.

Ma ha tentato di evitare l'impatto diretto con l'indiscutibile voluto del legislatore, affrontando la prova di un impossibile equilibrismo con cui, ci si trincerava negli angusti limiti del caso concreto, non affrontando la questione di principio, ma litandosi ad affermare, del tutto apoditticamente, che anche lo staff leasing è soggetto al principio di temporaneità e, pertanto, i limiti di durata complessiva che il legislatore ha indicato per le missioni a termine presso uno stesso utilizzatore trovano applicazione anche per le missioni a tempo indeterminato. Questa affermazione è, con ogni evidenza, tautologica ed, in effetti chi la formula non ne spiega i contorni, limitandosi, nel caso concreto, a rilevare che l'eccessivo (dove è eccessivo, anche qui con affermazione apodittica, un tempo superiore a quello previsto per il contratto a termine) prolungarsi della o delle missioni, confliggendo con la temporaneità, determina un abuso che autorizza il giudice a dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro diretto ed a tempo indeterminato con l'utilizzatore. In queste decisioni con le quali è iniziata la deriva che ha poi portato lo staff leasing alla Corte di Giustizia, non si affronta, però, a viso aperto, il problema che non vi può essere abuso se un istituto giuridico viene utilizzato in concreto in piena coerenza e rispetto della legge che lo disciplina e che, nella specie, indica nel tempo indeterminato e, quindi, nel naturale prolungarsi oltre quanto può essere giudicato temporaneo, l'essenza stessa dell'istituto.

Questa soluzione giurisprudenziale, quindi, più che un compromesso determina una violazione di legge che, implicitamente, sottende una valutazione di illiceità

della stessa che, come noto, non spetta al giudice ordinario effettuare e lascia, pertanto, molto perplessi.

In coerenza con questa valutazione non può che essere visto con favore il diverso approccio di quei giudici che, partendo dallo stesso presupposto – che come si tenterà di dimostrare in queste pagine – chi scrive non ritiene trovi conforto nella legislazione europea – sono pervenuti alla conclusione che spetta alla Corte di Giustizia valutare se, effettivamente, l'istituto dello staff leasing italiano – e non già la sua singola applicazione – sia in contraddizione con i principi comunitari (si veda il contributo di R. Romei), e, segnatamente, con quello di temporaneità.

3. Staff leasing e “duplice temporaneità”

Bisogna prendere atto che staff leasing e temporaneità – nella sua doppia declinazione di durata della missione e limitazione temporale oggettiva dell'occasione di lavoro – sono tra loro inconciliabili e non esiste un modo per farli convivere se non chiamando staff leasing una somministrazione a termine “allungata” che rappresenterebbe, però una mera ed in quanto tale inutile, duplicazione della somministrazione a tempo determinato del lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia.

Se il lavoro somministrato deve essere, per sua natura, temporaneo, è pleonastico sottolinearlo, è la definizione stessa di staff leasing che si frantuma atteso che si tratta di una definizione che, per ben due volte, contempla la

parola “indeterminato”: lo staff leasing è, infatti, la somministrazione a tempo indeterminato di un lavoratore assunto a tempo indeterminato dall’agenzia.

Secondo quella che si potrebbe definire la teoria della “doppia temporaneità” i principi immanenti all’ordinamento comunitario che hanno trovato esplicitazione nella direttiva 104/2008 comportano che ogni somministrazione di lavoro, per essere legittima, debba avere un termine predefinito e che, specularmente, l’occasione di lavoro, la posizione che si intende ricoprire utilizzando la somministrazione debba risultare ontologicamente temporanea. Piccola, ma, onestamente poco ragionevole, concessione rispetto a questa rigidità, è che le due temporaneità potrebbero non necessariamente coincidere, nel senso che su una data occasione di lavoro, oggettivamente temporanea, l’imprenditore sarebbe libero di impiegare in sequenza più lavoratori, utilizzando anche modelli contrattuali diversi e, quindi, ad es. assumere direttamente a termine un soggetto, poi somministrato a tempo determinato nei limiti di legge ed anche, infine, a coprire l’eventuale residuo tempo dell’occasione di lavoro temporanea con un altro lavoratore.

In sostanza questo approccio si potrebbe sintetizzare con un: somministrazione di lavoro sì, ma “con moderazione”.

Questa lettura viene argomentata sulla base di alcune sentenze della Corte di Giustizia europea che, interpretando la direttiva 2008/104/CE, hanno formulato osservazioni, anche incidentali, che recepite, con una

qualche disinvoltura interpretativa, dal giudice nazionale ed applicate di default allo staff leasing – ovvero ad un istituto è bene ricordarlo che non ha molti omologhi negli altri paesi europei – ne hanno, sostanzialmente, messo in discussione la stessa esistenza. Come si è già detto “temporaneità” e somministrazione a tempo indeterminato, qualsiasi sia la declinazione della prima, sono concetti inconciliabili così da condurre a dubitare della possibilità stessa che l’istituto sia in grado di superare il vaglio di legittimità con riferimento ai principi scaturenti dalla legislazione europea.

4. La fonte del principio di temporaneità: direttiva 2008/104/CE e giurisprudenza UE

Per poter fare luce sulla reale sussistenza e vincolatività, anche per lo staff leasing, dei principi di temporaneità nella loro duplice declinazione – o in una sola delle due – appena esposta occorre partire dalla presunta fonte degli stessi, ovvero dalla direttiva CE 2008/104, così come interpretata dalle decisioni della Corte di Giustizia europea.

Come noto nella decodificazione di una direttiva europea hanno peso specifico analogo agli articoli veri e propri i considerando ed è dai primi, anche in questo caso, che occorre partire per comprendere quanto poi meglio specificato e normato nel testo. La direttiva ha un chiaro obiettivo di fondo: favorire l'utilizzo della somministrazione di lavoro come leva per garantire – nelle specificità dei mercati nazionali – la crescita

dell'occupazione, la flessibilità di cui necessitano le imprese, nella cornice di un sistema di regole che assicuri la piena tutela dei lavoratori con particolare focus sulla loro sicurezza e parità con i lavoratori c.d. diretti.

In questo quadro la somministrazione viene identificata come una delle nuove forme di organizzazione e differenziazione dei contratti che possono contribuire al conseguimento di questi obiettivi. Di qui l'invito agli stati membri a rimuovere diffidenze ed ostacoli nei confronti di questo modello e ad introdurre solo le limitazioni (articolo 4) che siano giustificate da ragioni di interesse generale (tutela dei lavoratori, buon funzionamento del mercato del lavoro e prevenzione di abusi). In sostanza, è di fondamentale importanza per la sua interpretazione ricordare che la direttiva nasce – tra non pochi contrasti e contraddizioni – per sdoganare il modello della dissociazione tra titolarità del contratto di lavoro e utilizzo della prestazione che, nella gran parte degli ordinamenti europei era stato oggetto di una lunga demonizzazione, codificata in restrizioni molto significative, se non, come in Italia, in divieti assoluti e severamente presidiati. Si dirà che questa ricostruzione appare in parte smentita dal dato temporale: la direttiva è del 2008 quando ormai la maggior parte, se non tutti, gli Stati europei avevano introdotto quello che allora si chiamava “lavoro interinale” (e tra questi l'Italia), ma, in realtà, la palese tardività dell'intervento europeo trova spiegazione nella gestazione elefantica della direttiva in parte dovuta allo scontro tra sostenitori di una soluzione che, nel silenzio delle istituzioni comunitarie lasciasse totale libertà agli stati membri e chi, invece,

riteneva dovesse essere materia totalmente rimessa alla contrattazione collettiva ed, infine chi ne osteggiava tout court l'implementazione.

La conferma che gli obiettivi e le intenzioni del legislatore comunitario fossero incentivare l'utilizzo di forme alternative di utilizzazione della prestazione di lavoro e rispondere così a nuove esigenze del mercato del lavoro, fissando solo la cornice che presidiasse la tutela dei lavoratori e lasciando agli stati membri l'individuazione delle soluzioni più coerenti con i singoli mercati nazionali, può rinvenirsi, per limitarci al nostro Paese, nella circostanza, tutt'altro che causale, che, a stretto ridosso dell'entrata in vigore della direttiva, il legislatore nazionale, evidentemente incoraggiato dalle scelte di sostegno al modello della somministrazione esplicitate nel testo comunitario, intervenne, rimuovendo i vincoli di oggetto della prestazione e settore di riferimento – posti allo staff leasing.

Credo si possa, quindi, dire che, anche grazie alle indicazioni che provengono dal legislatore comunitario, quello italiano si sia, oltre dieci anni fa, convinto che la dissociazione tra titolarità formale e sostanziale del rapporto di lavoro è, di per sé, una soluzione contrattuale neutra, non è né buona, né cattiva, non confligge con principi di civiltà, ma è un modello come un altro i cui vizi o virtù ed il prevalere degli uni o degli altri è affidato alla disciplina, di fonte sia legale che contrattuale collettiva, che, in concreto, ne delinea i contorni, fissando le regole che presidiano le garanzie per i lavoratori. Viene così, ribadita la necessità, ora imposta anche dalla

direttiva, della parità di trattamento economico e normativo tra dipendenti diretti e somministrati, vengono fissati limiti percentuali di utilizzo e si lascia alla contrattazione collettiva il compito di individuare ad es. gli obblighi che gravano sull'agenzia nei periodi di disponibilità, complicando, nell'interesse del lavoratore e a presidio della sua stabilità occupazionale, le tempistiche e le procedure che possono condurre come *extrema ratio* alla risoluzione del rapporto per mancanza di occasioni di lavoro. Per tutto il resto la disciplina del rapporto di lavoro fa rinvio alle regole generali del lavoro subordinato a tempo indeterminato.

4.1. Ambito della direttiva: focus sulla somministrazione a termine

In sostanza, certamente nell'immediatezza dell'emanazione della direttiva, risulta pacifico per gli interpreti che la stessa promuove in linea generale la somministrazione di lavoro, rivolgendosi specificamente ed esclusivamente alla tipologia di somministrazione largamente più diffusa e comunque che offre più il fianco ad un utilizzo abusivo in danno del lavoratore, tale da determinarne la precarizzazione, ovvero quella a tempo determinato.

5. Precarietà, stabilità e dati empirici

Va, peraltro, anche detto che il legislatore comunitario poco conosceva e conosce il modello della

somministrazione a tempo indeterminato che non molti tra i Paesi europei adottano, mentre ha ben presente ed, infatti, vi si riferisce sia pure genericamente, la possibilità che missioni a termine siano effettuate da lavoratori assunti a tempo indeterminato con l'agenzia, questo probabilmente il motivo di fondo per cui, come meglio si vedrà, il contratto di lavoro a tempo indeterminato con l'agenzia è evocato dalla direttiva, mentre nessun riferimento viene fatto allo staff leasing.

D'altra parte, una volta superato il pregiudizio di fondo della illiceità, per definizione, della dissociazione tra titolarità formale e sostanziale del rapporto di lavoro è evidente che i rapporti per loro natura "deboli" che, quindi, necessitano di un tessuto di regole più stringente sono quelli a tempo determinato per la loro astratta idoneità a frammentare l'impiego del lavoratore ponendolo in quella condizione di "precarietà" che è il focus di prevenzione e repressione del legislatore comunitario.

Al contrario non può ritenersi precario o almeno non più di qualsivoglia titolare di un contratto di durata il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia che, per di più, sia inviato ad una missione a tempo indeterminato. In sostanza questo lavoratore riceve una duplice garanzia dall'impegno assunto da due imprenditori, l'agenzia e l'utilizzatore, sulla base di un'esigenza produttiva che, almeno tendenzialmente, si presenta sine die, di prolungare la relazione indefinitivamente e non solo, come negli ordinari contratti diretti, per tutto il tempo in cui perdura l'esigenza, ma anche per un ampio lasso temporale successivo in cui l'agenzia è tenuta,

oltre che indotta dai suoi interessi commerciali, a ricollocare velocemente il lavoratore in altra posizione di lavoro.

Le statistiche ed i dati più recenti mostrano che quella appena descritta non è solo un'ipotesi teorica, ma nella pratica lo staff leasing oggi, in Italia, garantisce ai lavoratori maggiore stabilità – in termini di durata media dell'impiego (oltre che di propensione alla ricollocazione) – dei lavoratori a tempo indeterminato diretti. Nessun rapporto di lavoro è per sempre e la stabilità occupazionale è soggetta alle dinamiche di mercato ed alle scelte imprenditoriali, essere assunti da un'agenzia a tempo indeterminato comporta in concreto affidare la propria stabilità occupazionale – anche in termini di formazione continua, *reskilling* ecc. – ad un imprenditore, professionista del collocamento, la cui finalità produttiva, l'interesse commerciale è dato dalla stabilità occupazionale del proprio dipendente.

6. Lettura della direttiva tra temporaneità e precarizzazione

Queste conclusioni secondo cui la direttiva e le conseguenti interpretazioni della Corte di Giustizia sulla necessaria temporaneità non si riferiscono alle missioni a tempo indeterminato ad oggi sono state poste in dubbio da alcuni giudici nazionali, mentre la Corte di Giustizia, nell'unica occasione in cui, a quanto consta, si è occupata di una normativa nazionale – quella tedesca che consente una somministrazione di lavoro a tempo

indeterminato con un modello simile a quella prevista in Italia – ha ritenuto, con nettezza, che a quella fattispecie non si applicasse la direttiva 104 ed i suoi principi e non ha, quindi, ravvisato alcun contrasto di quel modello con la legislazione comunitaria.

6.1. Nessuna disciplina UE specifica per lo staff leasing e cornice di tutele

Sembra, quindi, di poter dire che la risposta più diretta ed immediata al quesito posto inizialmente debba essere che ad oggi non vi è alcuna disciplina europea dello staff leasing, cui la direttiva 104/2008 non fa riferimento. D'altra parte, l'istituto è pur sempre una forma di somministrazione di lavoro e, quindi, anche se la direttiva non gli si applica specificamente, è opportuno considerare come le indicazioni a protezione del lavoratore che da essa possono essere tratte vanno comunque considerate come la cornice all'interno della quale – per quanto compatibile con la peculiarità del modello – va disegnata dal legislatore nazionale la relativa disciplina. Ne discende che parità di trattamento, non imposizione di ostacoli alla assunzione diretta, predisposizione di tutto quanto necessario per garantire la sicurezza e la libertà di esercizio dei diritti anche sindacali dei lavoratori somministrati, sono tutte indicazioni che devono essere raccolte dai legislatori nazionali, così come ha fatto il nostro Paese, trattandosi di principi questi sì da ritenersi immanenti nell'ordinamento comunitario e come tali non obliterabili dalle legislazioni nazionali.

Se, invece, si ritiene che la direttiva trova diretta applicazione in ogni ipotesi di somministrazione di lavoro, considerata la chiara indicazione dell'articolo 1 secondo cui la somministrazione presuppone per sua natura la temporaneità della missione, anche se un lavoratore è assunto a tempo indeterminato dall'agenzia, la sua utilizzazione nell'ambito dell'organizzazione di ciascun imprenditore deve essere tale che idonee misure – non necessariamente un termine predefinito – lo garantiscano dal ritrovarsi in una situazione di precarietà occupazionale. Il concetto di precarietà, che è diverso da quello di temporaneità, è ben specificato dalle decisioni della Corte di Giustizia che indicano come sia precario chi è sottoposto, in un arco temporale prolungato, a, per lo più, micro, reiterazioni di missioni a termine. Il semplice ragionamento porta, quindi, a poter dire che tali reiterazioni – giustamente nel mirino della direttiva come evidenzia la Corte – intanto sono astrattamente possibili e rappresentano il “rischio endogeno” del modello della somministrazione di lavoro a termine perché è pacifico che, diversamente dalla disciplina del contratto a tempo determinato per il quale già le raccomandazioni degli organismi internazionali suggeriscono di legittimarne l'utilizzo nei soli casi in cui il tempo indeterminato è oggettivamente escluso, per la somministrazione, trattandosi di una scelta non meramente temporale, ma di un modello contrattuale di intermediazione tra il lavoratore ed il fruitore della prestazione non rileva la temporaneità o meno dell'occasione di lavoro.

6.2. Coerenza sistematica: distinguere contratto a termine diretto e somministrazione

In sostanza almeno una delle due facce della temporaneità è estranea al modello della somministrazione in generale e non è, cioè, un limite neanche per le missioni a tempo determinato.

Questa lettura emerge con chiarezza da tutta la giurisprudenza comunitaria ed è, peraltro, l'unica coerente con le distinzioni che il legislatore europeo, con ogni evidenza, ha codificato tra il contratto a termine diretto e la somministrazione a tempo determinato, richiedendo per il primo regole stringenti di identificazione della legittimità che impongono agli stati membri l'adozione di almeno una tra le possibili misure che l'accordo quadro recepito dalla direttiva 199/70/CE indica per evitare gli abusi ed, invece, per la somministrazione emanando una direttiva di promozione dell'istituto che impone agli stati membri la rimozione dei vincoli eccessivi al suo utilizzo e dà due sole prescrizioni rigide: la parità di trattamento ed il divieto di vincoli che ostacolino la assunzione diretta del somministrato. Mentre, sul fronte della durata, lascia ampia libertà purché siano adottate misure, come ha specificato la Corte di Giustizia, che non necessariamente impongano termini o archi temporali o ancora causali, ma che siano idonee a prevenire gli abusi che determinano la "precarizzazione" del lavoratore.

6.3. Ammissibilità della somministrazione per esigenze stabili

Si vuol dire che, diversamente da quanto si sostiene in alcune delle decisioni della nostra magistratura, il legislatore comunitario ritiene possibile, o meglio dà per scontato, che la somministrazione possa essere utilizzata, anche nel modello a tempo determinato (che, come si è visto, è l'unico preso in considerazione), per far fronte a necessità lavorative stabili o tendenzialmente stabili.

7. Giurisprudenza comunitaria e riscontri nazionali

Nella causa C-232/20 il giudice comunitario afferma come il termine “temporaneamente” non ha lo scopo di limitare l'applicazione del lavoro interinale a posti non previsti come permanenti o che dovrebbero essere occupati per sostituzione, poiché tale termine caratterizza non il posto di lavoro che deve essere occupato all'interno dell'impresa utilizzatrice, bensì le modalità della messa a disposizione di un lavoratore presso tale impresa. E ancora «nessuna disposizione della direttiva 2008/104 riguarda la natura del lavoro o il tipo di posto da coprire presso l'impresa utilizzatrice. Parimenti, tale direttiva non elenca i casi idonei a giustificare il ricorso a tale forma di lavoro, dato che gli Stati membri hanno conservato, come rilevato dall'avvocato generale [...] un significativo potere discrezionale per la definizione delle situazioni che giustificano il ricorso al lavoro

interinale».

In altre parole, senz'altro smentita dalla interpretazione data alla direttiva dalla giurisprudenza comunitaria è il secondo dei due significati che parte della nostra giurisprudenza dà al principio di temporaneità (da ultimo una sentenza del Tribunale di Milano del dicembre 2025) li dove, mentre impone l'adozione di misure che impediscano la reiterazione eccessiva e con essa la “precarizzazione” del singolo lavoratore, dal punto di vista oggettivo e dell'occasione di lavoro non pone alcun limite, non preoccupandosi in alcun modo della natura dell'esigenza imprenditoriale. L'utilizzatore è lasciato libero di scegliere secondo sue valutazioni e convenienze con quale modalità – nel rispetto dei diritti dei lavoratori – intende ottenere la prestazione che gli è necessaria senza doversi preoccupare di identificare, a priori, la presumibile durata dell'esigenza. La flessibilità è un'esigenza che il legislatore comunitario – lo dice bene la direttiva – ritiene meritevole di attenzione e, quindi, di adeguati margini di godimento. La necessità di contemperare questa legittima esigenza con la tutela del lavoratore impongono, con riferimento al singolo prestatore, che la sua condizione di impiego temporaneo non si prolunghi e soprattutto non abbia modalità tali da determinarne lo stato costante di incertezza e, quindi, precarietà.

Incertezza e precarietà che si prevengono con una generale indicazione di ragionevole temporaneità riferita al singolo lavoratore. Si tratta di un equilibrio delicato e difficilmente definibile in via generale ed aprioristica,

tanto che la direttiva lascia agli stati membri il compito di bilanciamento attraverso la fissazione di regole che, come ha ribadito più volte la Corte, non devono necessariamente prevedere un arco temporale rigido ed imposto per legge – anche se è evidente che quella dell’arco temporale massimo è l’opzione più semplice e definita.

Questa lettura ha, peraltro, trovato cittadinanza anche in una recente sentenza del Tribunale di Bari, dove il giudice, con una motivazione particolarmente convincente e ben strutturata, perviene alla conclusione che il principio di temporaneità non trova applicazione allo staff leasing in nessuna delle sue declinazioni. In particolare, l’estensore della decisione riflette, ragionando a contrario, sul fatto che l’argomento secondo cui se l’esigenza dell’utilizzatore fosse a “tempo indeterminato” questi dovrebbe necessariamente assumere direttamente il lavoratore, in realtà non resiste ad un vaglio sistematico e teleologico. In sostanza dietro l’affermazione di chi ritiene la necessità dell’oggettiva limitazione temporale dell’esigenza produttiva sottesa all’utilizzo del lavoratore somministrato, il giudice di Bari vede, chiaramente, una erronea – e forse ideologica – decodificazione ed inquadramento giuridico del modello della somministrazione che non ne coglie gli aspetti significativamente peculiari che la distinguono dal contratto di lavoro diretto, sia esso a termine o tempo indeterminato, negandole quella autonoma dignità organizzativa e giuridica che, invece, le è propria, come chiaramente riconosciuto anche nel dibattito comunitario e nella stessa direttiva più volte citata. La somministrazione di

lavoro è uno strumento di gestione ed utilizzazione della forza lavoro che consente all'imprenditore di trasferire, a fronte del pagamento di un prezzo, su di un altro soggetto, a ciò specificamente autorizzato, parte del rischio operativo e di beneficiare di funzioni di "partner industriale" senza pregiudicare, anzi rafforzando (a maggior ragione quando il contratto e la missione sono a tempo indeterminato) la stabilità occupazionale del lavoratore. Il punto, quindi, per lo staff leasing non è predisporre misure che impediscano alla missione di durare "troppo" (qualsiasi cosa questo troppo voglia dire) o indagare e magari censurare la ragione per la quale l'utilizzatore ha scelto tale modello, ma unicamente assicurarsi che il lavoratore goda, sulla base dei principi europei, di una protezione, complessivamente, almeno pari a quella di cui gode un dipendente diretto.

8. Conclusioni

Nella specie l'attuale struttura dello staff leasing, tra obblighi di legge e previsioni contrattuali collettive, oltre a prevedere la parità di trattamento come per tutti lavoratori somministrati e il divieto di limitazioni all'assunzione diretta, protegge il lavoratore dal venir meno dell'occasione di lavoro o comunque dalla cessazione della missione con il pagamento dell'indennità di disponibilità – peraltro recentemente rivista al rialzo – con l'obbligo formativo e di *reskilling* gravante sull'agenzia, con la procedura di ricollocazione condivisa con le organizzazioni sindacali e, quindi, con l'effettività del principio secondo cui il licenziamento per ragione

oggettiva è legittimo solo come *extrema ratio* e, comunque, all'esito di tentativi di reimpiego effettuati in un arco temporale dilatato che non ha eguali in nessuna tipologia di contratto di lavoro diretto.

Non è utile dilungarsi oltre, ma la conclusione naturale delle argomentazioni e della analisi effettuate è quella che si era indicata nelle premesse di questo scritto: uno staff leasing soggetto al principio di temporaneità è una contraddizione in termini e, pertanto, non esiste una declinazione di questo principio, che si riferisca all'occasione di lavoro o alla durata complessiva della missione presso uno stesso utilizzatore, che possa validamente applicarsi all'istituto. Ne consegue che, ove diversamente da quanto si è tentato di dimostrare in queste pagine, si ritenga che la temporaneità sia un precipitato logico giuridico della somministrazione di lavoro in quanto tale, l'unica strada per verificare la correttezza di siffatta affermazione è di ricorrere alla Corte di Giustizia perché chiarisca quale sia effettivamente l'ambito di incidenza della direttiva e, comunque, se la temporaneità sia elemento costitutivo della nozione stessa di somministrazione o, invece, come sembra preferibile sia solo uno dei possibili strumenti (magari il migliore e di più agevole utilizzo) per assicurarsi che la somministrazione non sia sinonimo di precarietà e per prevenirne l'abuso.

Questo implicherebbe che la Corte espliciti meglio quanto già emerge tra le righe delle decisioni in oggetto, ovvero che il vero nemico contro cui le istituzioni comunitarie invitano gli stati membri a lottare con gli

strumenti che ritengono più idonei è l'incertezza occupazionale, la frammentazione della continuità del lavoro, mentre viene in parallelo riconosciuto che il rapporto di lavoro con l'agenzia, dal punto di vista dei diritti del lavoratore non è, in linea di principio, figlio di un dio minore rispetto al contratto con l'utilizzatore. In definitiva si tratta di chiarire che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con l'agenzia è riconducibile ed ha pari dignità di ogni altro contratto di lavoro a tempo indeterminato e come tale merita, come gli altri, quel *favor* riservato dalle istituzioni comunitarie e nazionali al tempo indeterminato come forma comune dei rapporti di lavoro.

FONTI
NORMATIVE E GIURISPRUDENZIALI

NORMATIVA

Internazionale

Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro 29 giugno 1933, n. 34, sulle agenzie di collocamento a pagamento

Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro 1° luglio 1949, n. 96, sulle agenzie di collocamento a pagamento

Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro 19 giugno 1997, n. 181, sulle agenzie per l'impiego private

Euro-unitaria

Direttiva 1991/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991, che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale

Regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio del 21 giugno 1999 recante disposizioni generali sui fondi strutturali

Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro Ces, Unice, Ceep sul lavoro a tempo determinato

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, n. 2000/C 364/01 del 7 dicembre 2000, artt. 15, 16, 31

Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (TFUE), del 13 dicembre 2007, art. 153.2

Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 novembre 2008 relativa al lavoro tramite agenzia interinale

Nazionale

Italia

Codice civile (regio decreto 16 marzo 1942, n. 262), artt. 1344, 1418, 2751-*bis*

Costituzione della Repubblica italiana, 27 dicembre 1947, artt. 4, 41

Legge 23 ottobre 1960, n. 1369, *Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti di opere e di servizi*

Decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, *Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale*

Legge 24 giugno 1997, n. 196, *Norme in materia di promozione dell'occupazione*

Decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, *Disposizioni per*

agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144

Legge 14 febbraio 2003, n. 30, Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30

Legge 24 dicembre 2007, n. 247, Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale

Legge 23 dicembre 2009, n. 191, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2010)

Legge 10 dicembre 2014, n. 183, Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro

Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, *Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*

Legge 9 agosto 2018, n. 96, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*

Legge 13 dicembre 2024, n. 203, *Disposizioni in materia di lavoro*

Francia

Code du travail, modifié par la Loi n° 2009-972 du 3 août 2009, art. L1251-1

Loi du 17 août 2015, n° 994, Loi Rebsamen

Germania

Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Legge sulla regolamentazione della somministrazione di lavoro), vom 7. August 1972

Giappone

Law no. 88 of July 5, 1985, *Law for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improvement Working Conditions for Dispatched Workers*

Spagna

Ley de 1° junio 1994, n. 14, *Ley de Empresas de Trabajo Temporal*

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), art. 15

GIURISPRUDENZA

Euro-unitaria

Corte di Giustizia dell'Unione europea, 11 dicembre 1997, causa C-55/1996

Corte di Giustizia dell'Unione europea, 18 dicembre 2008, causa C-306/2007

Corte di Giustizia dell'Unione europea, 11 aprile 2013, causa C-290/2012

Corte di Giustizia dell'Unione europea, 17 marzo 2015, causa C-533/2013

Corte di Giustizia dell'Unione europea, 17 novembre 2016, causa C-216/2015

Corte di Giustizia dell'Unione europea, 14 ottobre 2020, causa C-681/2018

Corte di Giustizia dell'Unione europea, 11 novembre 2021, causa C-948/2019

Corte di Giustizia dell'Unione europea, 17 marzo 2022, causa C-232/2020

Corte di Giustizia dell'Unione europea, 12 maggio

2022, causa C-426/2020

Corte di Giustizia dell'Unione europea, 15 dicembre 2022, causa C-311/2021

Corte di Giustizia dell'Unione europea, 22 giugno 2023, causa C-427/2021

Corte di Giustizia dell'Unione europea, 24 ottobre 2024, causa C-441/2023

Italia

Tribunale di Torino 26 luglio 2010

Tribunale di Roma 19 novembre 2010

Tribunale di Velletri 29 luglio 2016

Tribunale di Roma 2 novembre 2016

Tribunale di Roma 5 ottobre 2017

Corte di Cassazione 8 gennaio 2019, n. 181

Corte di Cassazione 18 ottobre 2019, n. 26607

Corte di Cassazione 11 novembre 2019, n. 29105

Corte di Cassazione 13 novembre 2019, n. 29423

Corte di Cassazione 21 luglio 2022, n. 22861

Corte di Cassazione 11 ottobre 2022, n. 29570

Tribunale di Taranto 7 febbraio 2023

Tribunale di Milano 9 maggio 2023, n. 882

Tribunale di Trieste 14 novembre 2023

FONTI NORMATIVE E GIURISPRUDENZIALI

Tribunale di Milano 11 gennaio 2024, n. 90

Tribunale di Lecco 22 gennaio 2024

Corte di Appello di Milano 20 ottobre 2024

Tribunale di Reggio Emilia ord. 7 novembre 2024

Tribunale di Milano ord. 14 gennaio 2025

Tribunale di Modena ord. 27 agosto 2025

Tribunale di Bari 17 settembre 2025, n. 3213

Corte di Cassazione 7 novembre 2025, n. 29577

Tribunale di Milano 19 dicembre 2025 n. 4493

Corte di Cassazione 15 dicembre 2025, n. 32659

NOTIZIE SUGLI AUTORI

- Simona Bilancia** Borsista Cnel
- Aldo Bottini** Avvocato, partner studio legale
Toffoletto De Luca Tamajo
- Luca Failla** Avvocato, managing partner studio
legale Failla&Partners
- Giampiero Falasca** Avvocato, partner studio legale
DLA Piper
- Federica Paternò** Avvocato, *of counsel* studio legale
Bonelli Erede
- Roberto Romei** Professore ordinario di diritto del
lavoro, Università degli Studi di
RomaTre
- Francesco Rotondi** Avvocato, partner studio legale
LabLaw Rotondi & Partners. Con-
sigliere esperto Cnel
- Rosario Salimbene** Responsabile area legale e sindacale
Assolavoro
- Silvia Spattini** ADAPT Senior Research Fellow
- Michele Tiraboschi** Professore ordinario di diritto del
lavoro, Università degli Studi di
Modena
- Tiziano Treu** Professore emerito, Università Cat-
tolica del Sacro Cuore

