REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI BARI

SEZIONE LAVORO

Il giudice della Sezione lavoro del Tribunale di Bari, [redacted] ha pronunziato all'udienza del 17.9.2025 la seguente

SENTENZA

nel giudizio iscritto al n. 1557 del ruolo generale lavoro dell'anno 2025 vertente

TRA

[redacted]

Ricorrente

E

[redacted] in persona del legale rapp.te *p.t.*, rappresentata e difesa dagli avv.ti Franco Tofacchi e Fabio Fontana;

Resistente

OGGETTO: somministrazione.

****

Con ricorso depositato in data 31.1.2025, [redacted] ha premesso: - di appartenere alle categorie protette *ex lege* 68/1999 e di aver lavorato in regime di somministrazione alle dipendenze della società convenuta, senza soluzione di continuità dal 2.7.2018 al 31.8.2024; - che, in costanza del secondo contratto di somministrazione con [redacted] la durata della missione era stata trasformata, da temporanea a tempo indeterminato, fino alla comunicazione (ricevuta in data 2.9.2024) con la quale veniva reso edotto della cessazione in data 31.8.2024 (in ragione del

divieto della somministrazione di lavoro presso unità produttive ove opera una sospensione o riduzione dell'orario di lavoro).

Ciò posto, ha dedotto di aver svolto sempre le stesse identiche mansioni, sopperendo a carenze strutturali (e non temporanee) della società utilizzatrice.

Ha perciò lamentato l'utilizzo abusivo della somministrazione a fronte di esigenze a tempo indeterminato della società utilizzatrice.

Ha fatto riferimento, a proposito della specificità del settore, agli accordi raggiunti tra l'azienda e le organizzazioni sindacali, contenenti pattuizioni relative anche alla stabilizzazione dei lavoratori assunti con contratti a termine o di somministrazione, con individuazione di un termine massimo della durata della somministrazione (pari a 28 mesi). Parallelamente, ha richiamato le previsioni di contrattazione collettiva, nella parte relativa al termine massimo di 44 mesi per i rapporti di lavoro a tempo determinato.

Ad ulteriore supporto della sussistenza di una frode alla legge, il lavoratore ricorrente ha rimarcato di essere stato privato del contratto di solidarietà e delle tutele previdenziali viceversa riconosciute ai dipendenti del medesimo utilizzatore.

Ha, perciò, formulato le seguenti conclusioni: "*1) accertare … l'illegittimità e la nullità dei contratti di somministrazione con la convenuta del 27.7.2018 e del 23.7.2019 per violazione dell'art. 35 del d.lgs. 81/2015 e della Direttiva 2008/104/CE in combinato disposto con gli art. 1344 e 1345 c.c., e, per l'effetto, accertare e dichiarare esistente e/o costituire tra le parti un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con inquadramento del ricorrente al livello contrattuale D2 del CCNL Metalmeccanici a far data dal 2.7.2018, o, in subordine, dal 1.7.2019 ovvero da quell'altra data, precedente o successiva, accertata all'esito del giudizio; 2) Conseguentemente, condannare la società resistente al pagamento in*

favore del ricorrente dell'indennità di cui all'art. 39 del d. lgs. 81/2015 nella misura massima".

Instauratosi il contraddittorio, la società resistente si è costituita in giudizio, concludendo per l'integrale rigetto delle domande proposte.

Ha innanzitutto allegato: - che, in regime di solidarietà nel sito produttivo di Bari, la missione fosse cessata per tutti i lavoratori in somministrazione; - che il rapporto tra il ricorrente e [redacted]era proseguito con missione presso un'altra azienda in Puglia; - di aver rispettato le quote previste dall'art. 3 L. 68/1999 anche con lavoratori diversi rispetto a quelli in somministrazione.

Ciò posto, dopo essersi soffermata sui tratti fondamentali dello staff leasing (rimarcandone la piena cittadinanza nell'ordinamento e la piena efficacia come strumento per evitare forme di lavoro precario), la società resistente ha argomentato circa: - la non applicabilità della Direttiva 2008/104/CE alla somministrazione a tempo indeterminato (con missione a tempo indeterminato presso l'utilizzatrice); - l'irrilevanza dei limiti di durata previsti in materia di rapporto di lavoro a tempo determinato; - l'impossibilità giuridica di applicare una sanzione (quella della costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore) non prevista dalla legge; - la finalità esclusiva, nell'ambito della giurisprudenza della Corte di Giustizia UE, di evitare la reiterazione eccessiva di missioni (a tempo determinato) presso lo stesso utilizzatore.

Ha così sostenuto che la somministrazione a tempo indeterminato (con le relative tutele in chiave di formazione e supporto al ricollocamento) rispondesse a ragioni di interesse generale, di garanzia occupazionale, al punto da essere consentite deroghe alle norme applicabili all'impresa utilizzatrice ed al principio di parità di trattamento (e, quindi, a maggior ragione al principio di temporaneità delle missioni).

All'esito della discussione, la causa è stata decisa.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1.a. Come osservato negli studi dedicati al tema, l'esistenza di agenzie specializzate nella somministrazione di manodopera consente alle imprese che vi fanno ricorso di risparmiare sui costi di ricerca e selezione del personale e di trasferire (appunto sull'agenzia) il rischio inerente al mancato adempimento delle prestazioni (giacchè, di regola, l'agenzia richiede all'utilizzatore il rimborso delle sole retribuzioni corrisposte per le ore di effettivo lavoro e l'agenzia provvede altresì ad inviare un sostituto), così coprendo anche esigenze di temporanea intensificazione dei ritmi di produzione e lavoro.

Inoltre, l'istituto della somministrazione svolge indirettamente una funzione analoga a quella del periodo di prova, nella misura in cui l'impresa utilizzatrice, se l'ha trovato di proprio gradimento, può assumere il lavoratore al termine del periodo di somministrazione.

A fronte di queste esigenze di fondo, il problema centrale della disciplina è quello di contemperare le ragioni del mercato e le istanze di tutela dei lavoratori che, pur fruendo di un avviamento nel mercato del lavoro, rimangono tendenzialmente precari.

Da ciò è scaturita la L. 196/1997, che ha previsto e disciplinato, per la prima volta in Italia, la "*fornitura di lavoro temporaneo*".

Tale normativa è stata riscritta dal D.Lgs. 276/2003 che, oltre a dare all'istituto l'attuale denominazione, ha apportato alcune novità, tra le quali la più significativa è stata la legalizzazione della somministrazione a tempo indeterminato.

Senza soffermarsi nello specifico sui vari interventi normativi succedutisi nel tempo, la disciplina è stata riscritta e riordinata dal D.Lgs. 81/2015, che ha, tra l'altro, esteso il superamento della tecnica della causale alla somministrazione a tempo indeterminato.

1.b. Accanto alla disciplina nazionale, v'è poi da tenere in considerazione quella scaturente dalla Direttiva 2008/104/CE.

Come si legge negli approfondimenti dedicati al diritto derivato dell'Unione Europea, a fronte di una forma di lavoro precario, anche quest'ultima si è preoccupata, al pari della Direttiva sul lavoro a termine, di ribadire la permanente centralità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato (il 15° considerando dela Direttiva 2008/104/CE conferma, infatti, che "*i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune del rapporto di lavoro*").

Il favore nei confronti del lavoro stabile, del resto, è confermato dal diritto, riconosciuto agli interinali, di essere "*informati dei posti vacanti nell'impresa utilizzatrice, affinchè possano aspirare, al pari degli altri dipendenti dell'impresa, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato*" (art. 6.1); nonché dalla sanzione di nullità che gli Stati membri devono prevedere nei confronti delle "*clausole che vietano o che abbiano l'effetto di impedire la stipulazione di un contratto di lavoro o l'avvio di un rapporto di lavoro tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore tramite agenzia interinale al termine della sua missione*" (art. 6.2).

La Direttiva 2008/104/CE non ha ripreso la nozione di lavoro interinale che compariva nella Direttiva 91/383/CE, essendosi voluto sottolineare ripetutamente, nella normativa più recente, il carattere temporaneo della tipologia lavorativa in questione.

La temporaneità intrinseca alle c.d. missioni svolte dai lavoratori interinali, in effetti, emerge sia dall'ambito di applicazione delle regole (a mente dell'art. 1.1 la direttiva si applica "*ai 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*"), sia dalle varie definizioni (di, rispettivamente, lavoratore,

agenzia interinale, lavoratore tramite agenzia interinale, impresa utilizzatrice, missione) accolte dall'art. 3.

La disciplina ruota intorno al principio di parità di trattamento dei lavoratori interinali, che risulta dall'art. 5 della Direttiva. Il criterio di fondo, tracciato dall'art. 5.1, impone di assicurare che "*le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale*" siano "*almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgervi il medesimo lavoro*".

La parità di trattamento assicurata agli interinali, in ogni caso, è accompagnata da eccezioni: una deroga alla parità di trattamento retributiva (preannunciata, come visto, dal 15º considerando) è, ad esempio, prevista nei confronti di lavoratori interinali assunti a tempo indeterminato dall'agenzia che "*continuino*

a essere retribuiti nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra".

Nella prospettiva dello sviluppo del mercato del lavoro, la Direttiva contiene poi una disposizione che mira al superamento dei divieti e delle restrizioni da cui il lavoro interinale è variamente circondato nei singoli ordinamenti.

Detti divieti e restrizioni, infatti, "*sono giustificati soltanto da ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi*".

Sulla questione dei soggetti destinatari dell'obbligo di riesame di divieti e restrizioni, si è pronunciata la Corte di Giustizia, limitandosi ad affermare che tale disposizione non permette ai giudici interni di disapplicare qualsiasi norma nazionale contenenti limiti o divieti non giustificati da ragioni di interesse generale, ma si rivolge unicamente agli Stati membri, imponendo loro di riesaminare la propria normativa in materia (Corte di Giustizia 17 marzo 2015, causa C-533/13).

La Direttiva, poi, ha affidato agli Stati membri ampia discrezionalità nel definire l'apparato rimediale volto a prevenire gli abusi nel ricorso alle missioni di lavoratori interinali (questo è il termine utilizzato dal legislatore europeo).

In ogni caso, l'art. 10.2, della Direttiva ha demandato agli Stati membri l'obbligo di disporre misure idonee in caso di inosservanza delle disposizioni della direttiva stessa da parte delle agenzie fornitrici o delle imprese utilizzatrici, alla luce del consueto principio di effettività (le sanzioni devono essere "*effettive, proporzionate, dissuasive*").

La preoccupazione principale del legislatore europeo, in effetti, ha riguardato il rischio di precarizzazione del lavoro che può conseguire ad un utilizzo improprio dello strumento della somministrazione, secondo uno schema di intervento non dissimile a quello tracciato dalla direttiva 99/70/CE (sempre tenendo presente che quest'ultima non si applica al rapporto di lavoro a tempo determinato tra lavoratore interinale ed agenzia di somministrazione, come evidenziato da Corte di Giustizia 11 aprile 2013, causa C-290/2012).

Il tema, per quel maggiormente interessa ai fini della decisione riguarda l'implicito requisito di temporaneità delle missioni.

Infatti, nel 2020 (CGUE 14 ottobre 2020, causa C-681/18), sempre con riguardo alla disciplina italiana, i Giudici di Lussemburgo - pur mantenendo ferma l'inapplicabilità delle condizioni legittimanti la stipulazione di successivi contratti a termine (come disciplinate dalla clausola 5 dell'accordo quadro allegato dalla direttiva 99/70/CE) – hanno affermato il carattere strutturalmente temporaneo della somministrazione, che si evince dalle stesse nozioni di agenzia interinale, di lavoratore tramite agenzia interinale, di impresa utilizzatrice e di missione.

In altri termini, come posto in rilievo dalla Corte di Giustizia, l'art. 3 della direttiva 2008/104/CE sottolinea come il lavoratore somministrato sia

chiamato a prestare temporaneamente la propria attività di lavoro sotto il controllo e la direzione dell'impresa utilizzatrice.

Inoltre, sia il considerando 11 della direttiva, nel precisare che quest'ultima intende rispondere non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese, ma anche contribuire alla creazione di posti di lavoro, sia il considerando 15, nel ribadire che la forma comune dei rapporti di lavoro è il contratto a tempo indeterminato, sia l'art. 6, paragrafi 1 e 2, nel rimuovere tutti gli ostacoli alla instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato direttamente tra il lavoratore somministrato e l'impresa utilizzatrice, rappresentano tutti dati normativi che militano coerentemente nel senso che la creazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato non sia solo un accidente, ma uno degli scopi della stessa direttiva.

Pertanto, si è giunti ad affermare che l'art. 5.5 della Direttiva impone agli Stati membri di adottate tutte le misure necessarie per prevenire missioni successive con lo scopo di eludere le disposizioni della Direttiva stessa ed i suoi obiettivi, primo fra tutti appunto quello di instaurazione di un rapporto a tempo indeterminato alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice.

La Corte di Giustizia ha così disatteso la lettura del paragrafo 5 dell'art. 5 propugnata dalla Commissione, secondo cui il susseguirsi delle missioni successive concretizzerebbe un abuso soltanto laddove fosse volto a eludere il principio di parità di trattamento garantito in favore dei lavoratori somministrati dallo stesso art. 5.

Piuttosto, debbono ravvisarsi due distinti abusi: le condotte elusive del principio di parità di trattamento, per un verso, e quelle elusive del principio di temporaneità dell'utilizzo del lavoratore somministrato da parte dell'impresa utilizzatrice, per altro verso.

Anche questa seconda ipotesi, al pari della prima, impone agli Stati membri "*in termini chiari, precisi ed incondizionati*" di adottare le misure necessarie per impedire gli abusi consistenti nelle successioni di missioni di lavoro

tramite agenzia interinale volte ad eludere lo scopo della direttiva di agevolare la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra il lavoratore somministrato e l'agenzia utilizzatrice.

Ne consegue che deve ritenersi in contrasto con la Direttiva 2008/104/CE quella disciplina nazionale che non adotti alcuna misura e consenta la libera ed illimitata successione di missioni di un lavoratore in favore del medesimo utilizzatore, così realizzando un abusivo rapporto giuridico sostanzialmente a tempo indeterminato tra le parti.

Si tratta di una pronuncia successivamente confermata da CGUE 17 marzo 2022, causa C-232/20, con – tuttavia – una rilevante precisazione.

Infatti, come specificato in quest'ultimo arresto, nell'ipotesi in cui la normativa applicabile di uno Stato membro non abbia previsto una durata massima delle missioni, è compito dei giudici nazionali stabilirla caso per caso, alla luce di tutte le circostanze pertinenti, che comprendono la specificità del settore.

La Corte di Giustizia ha dunque rimesso al giudice nazionale di rinvenire la soglia rilevante, limitandosi a richiamare il dovere di valutare se il numero e la durata complessiva di missioni del medesimo lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice inducano a ritenere che tale impiego non possa essere ragionevolmente qualificato come temporaneo o rischi di compromettere l'equilibrio realizzato dalla direttiva tra flessibilità per i datori di lavoro e sicurezza per il lavoratori, a discapito di quest'ultima o, ancora, non venga fornita alcuna ragione oggettiva al fatto che l'impresa interessata ricorra ad una successione di contratti di lavoro tramite agenzia interinale.

Così, missioni successive del medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice, ove conducano a una durata dell'attività presso tale impresa più lunga di quella che "*possa ragionevolmente qualificarsi <<temporanea>>*", alla luce di tutte le circostanze pertinenti, che comprendono in particolare le specificità del

settore, potrebbero denotare un ricorso abusivo a tale forma di lavoro, ai sensi della direttiva.

Ciò posto, prendendo atto di tale pronuncia, Cass. 22861/2022, in adempimento dell'obbligo di interpretazione conforme del diritto nazionale al diritto europeo, ha ravvisato negli artt. 1344 e 1418 c.c. le norme nazionali che consentono di dare diretta applicazione all'art. 5.5 della Direttiva, in senso orizzontale nei rapporti tra privati.

La Corte di Cassazione ha, inoltre, riepilogato alcuni passaggi chiave della giurisprudenza della Corte di Giustizia, nel senso che:

- occorre verificare se le missioni successive del medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice conducano a una durata dell'attività presso tale impresa più lunga di quanto possa essere ragionevolmente qualificato come "*temporaneo*";
- quando, in un caso concreto, non viene fornita alcuna spiegazione oggettiva al fatto che l'impresa utilizzatrice interessata ricorra ad una successione di contratti di lavoro tramite agenzia interinale, spetta al giudice nazionale verificare, nel contesto del quadro normativo nazionale e tenendo conto delle circostanze di specie, se una delle disposizioni della Dir. n. 2008/104, venga aggirata, a maggior ragione laddove ad essere assegnato all'impresa utilizzatrice in forza dei contratti successivi in questione sia sempre lo stesso lavoratore tramite agenzia interinale.

1.c. Per quanto specificamente concerne la figura dello staff leasing, è stato condivisibilmente osservato che, attraverso la somministrazione a tempo indeterminato, le agenzie riescono a proporsi alle imprese utilizzatrici come veri e propri partners industriali o commerciali nel medio-lungo periodo, per esempio sostenendo la reinternalizzazione di segmenti del processo produttivo prima affidati all'esterno tramite contratti di appalto. Questi ultimi vengono sostituiti dallo svolgimento delle lavorazioni all'interno del perimetro

aziendale e sotto il diretto controllo del titolare del processo produttivo principale che le gestisce direttamente tramite lavoratori somministrati a tempo indeterminato, potendo quindi adattare in ogni momento la produzione alle proprie esigenze senza per questo dover prevedere un incremento del personale dipendente con le note conseguenze in termini di irrigidimento dei bilanci.

Lo staff leasing, tuttavia, implicando la possibilità di impiegare anche a tempo indeterminato le energie di un lavoratore senza assumerlo mette in crisi l'idea del legame indefettibile tra impiego del lavoratore e imputazione all'utilizzatore del relativo rapporto, che discende già dall'art. 2094 c.c.

La diffidenza che circonda l'istituto, appunto legata alla prospettiva di analisi in base alla quale la somministrazione a tempo indeterminato sarebbe alternativa patologica rispetto alla fisiologica assunzione diretta del lavoratore subordinato, viene però messa in discussione dal rilievo secondo cui lo staff leasing 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.

Tale lettura si avvale delle peculiari connotazioni del giustificato motivo oggettivo di licenziamento nell'ambito del rapporto di somministrazione a tempo indeterminato: è necessario che il datore di lavoro (nel caso di specie l'agenzia) dimostri non solo che è venuta meno la ragione dell'originaria assunzione, ma anche che non esistono altre soluzioni di impiego, per cui il lavoratore possa essere "*ripescato*". Dunque, la cessazione di un contratto commerciale di staff leasing nulla dice in merito alla possibilità di impiegare il lavoratore in altra missione e, in definitiva, 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).

Così, 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.

2. Resta, tuttavia, il problema di verificare se la disciplina nazionale dello staff leasing sia compatibile o meno con la Direttiva 2008/104/CE e con il principio di temporaneità delle missioni presso l'utilizzatore.

Proprio su tale aspetto si sono misurate le contrapposte argomentazioni delle parti in causa.

Finalizzata ad assicurare "*la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale [...] garantendo il rispetto del principio della parità di trattamento*" coi lavoratori dell'utilizzatore durante la missione e riconoscendo le agenzie "*quali datori di lavoro*" (art. 2), la normativa europea riguarda i lavoratori assunti dall'agenzia sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato (art. 5.2 Direttiva 2008/104/CE).

Come già osservato negli approfondimenti sulla materia, il problema sorge perché le disposizioni del diritto derivato dell'Unione Europea sono

applicabili a tali lavoratori quando siano "*assegnati a imprese utilizzatrici per lavorare temporaneamente*" (art. 1 Direttiva 2008/104/CE) e la temporaneità risulta - alla luce delle definizioni di cui all'art. 2 - un tratto caratterizzante e, sembrerebbe, necessario delle "*missioni*".

Dal canto suo, la Corte di Giustizia UE è giunta ad affermare che il "*rapporto di lavoro con un'agenzia utilizzatrice ha, per sua natura, carattere temporaneo*" e che finalità della Direttiva è anche di evitare che "*il lavoro tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice non diventi una situazione permanente per un lavoratore tramite agenzia interinale*".

Si tratta, tuttavia di affermazioni che la giurisprudenza della Corte di Giustizia UE ha reso nell'ambito di fattispecie contrassegnate dalla reiterazione di missioni (a tempo determinato) collegate ad una pluralità di contratti di somministrazione parimenti a tempo determinato.

Già nelle ipotesi del lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia e inviato presso il medesimo l'utilizzatore in una o più missioni a termine, sembra potersi affermare che l'assunzione a tempo indeterminato da parte dell'agenzia di somministrazione sia idonea a tutelare l'interesse del lavoratore alla stabilità dell'impiego, assurgendo a garanzia contro le forme di abuso e di elusione degli scopi della Direttiva, anche in caso di pluralità di missioni presso il medesimo utilizzatore.

Tale lettura trova fondamento nel considerando n. 15 della direttiva, ove si legge 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*".

Al medesimo approdo interpretativo è altresì giunto l'Avvocato Generale, secondo cui il ricorso abusivo alla somministrazione si configura nelle ipotesi di missioni successive del medesimo lavoratore, presso la stessa impresa utilizzatrice, che, considerate nel loro insieme, superino una durata

ragionevolmente considerata interinale e che non siano correlate a un contratto di lavoro a tempo indeterminato concluso tra il lavoratore e l'agenzia interinale (conclusioni Avvocato Generale in CGUE 14 ottobre 2020, C-681/18).

In altri termini, 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 (CGUE 14 ottobre 2020, C-681/18, punto 67: "*il giudice del rinvio deve controllare … la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro di cui trattasi … in modo da verificare se … sussista un rapporto di lavoro a tempo indeterminato al quale è stata artificiosamente attribuita la forma di una successione di contratti di lavoro tramite agenzia interinale con lo scopo di eludere gli obiettivi della direttiva, ed in particolare la natura temporanea del lavoro interinale*").

Per inciso, gli scopi della Direttiva 2008/104/CE, sul presupposto della predeterminazione temporale della durata delle missioni, sono quelli di migliorare la qualità del lavoro garantendo il rispetto del principio della parità di trattamento e riconoscendo le agenzie di lavoro interinale quali datori di lavoro (CGUE 14 ottobre 2020, C-681/18, punto 40).

Dunque, se la somministrazione a tempo indeterminato, cui si inseriscono missioni a tempo determinato, assume, nell'ambito della Direttiva 2008/104/CE una particolare posizione, a maggior ragione un discorso a sé stante va svolto con riferimento allo staff leasing, ossia alla somministrazione a tempo indeterminato con missione parimenti a tempo indeterminato.

Per quest'ultima fattispecie, infatti, si ritiene condivisibile la tesi c.d. astensionista, nel senso che essa è proprio esclusa dall'ambito applicativo della Direttiva.

Un primo ordine di considerazioni, in tal senso, lo si ricava dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia UE (CGUE 22 giugno 2023, causa C-427), opportunamente richiamata dalla odierna parte resistente, ove infatti si è affrontato il problema della compatibilità con la Direttiva 2008/104/CE di una normativa tedesca nella parte in cui consente "*una messa a disposizione di lavoratori in modo permanente*" e, a tale riguardo, si legge che:

- "*sia dalla formulazione stessa dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 sia dalle definizioni di tali nozioni nonché dalle nozioni di «impresa utilizzatrice» e di «missione», ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettere d) ed e), di tale direttiva, risulta che il rapporto di lavoro con un'impresa utilizzatrice ha, per sua natura, carattere temporaneo [v., in tal senso, sentenza del 14 ottobre 2020, KG (Missioni successive nell'ambito del lavoro tramite agenzia interinale), C-681/18, EU:C:2020:823, punto 61]*";
- "*il termine «temporaneamente», che figura all'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 non ha lo scopo di limitare l'applicazione del lavoro interinale a posti non previsti a tempo indeterminato 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 (v. sentenza del 17 marzo 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, punto 31)*";
- "*pertanto, affinché un rapporto di lavoro rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 2008/104, tanto al momento della conclusione del contratto di lavoro di cui trattasi quanto al momento di ciascuna messa a disposizione effettivamente realizzata, un datore di lavoro deve avere l'intenzione di mettere il lavoratore interessato, temporaneamente, a disposizione di un'impresa utilizzatrice*";

- “*un trasferimento permanente delle funzioni svolte da un lavoratore nell'impresa con la quale ha concluso un contratto di lavoro a un'impresa terza, non può far sorgere un rapporto di lavoro con quest'ultima impresa avente carattere temporaneo, ai sensi della giurisprudenza esposta ai punti 42 e 43 della presente sentenza*”;
- “*se è vero che la direttiva 2008/104 precisa, al suo considerando 15 e al suo articolo 6, paragrafi 1 e 2, che i «contratti di lavoro a tempo indeterminato», vale a dire i rapporti di lavoro permanenti, rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro e che i lavoratori tramite agenzia interinale devono essere informati dei posti vacanti nell'impresa utilizzatrice per poter aspirare, al pari degli altri dipendenti dell'impresa, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato, 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 [v., in tal senso, sentenza del 14 ottobre 2020, KG (Missioni successive nell'ambito del lavoro tramite agenzia interinale), C-681/18, EU:C:2020:823, punto 62]*”;
- “*il considerando 11 della direttiva 2008/104 indica che essa intende rispondere non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese, ma anche alla necessità dei lavoratori dipendenti di conciliare la vita privata e la vita professionale, e contribuisce pertanto alla creazione di posti di lavoro, alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tal mercato. Tale direttiva mira, pertanto, a conciliare l'obiettivo di flessibilità perseguito dalle imprese con l'obiettivo di sicurezza che risponde alla tutela dei lavoratori. Tale duplice obiettivo risponde così alla volontà del legislatore dell'Unione di avvicinare le condizioni del lavoro tramite agenzia interinale ai rapporti di lavoro «normali», tanto più che, al considerando 15 della direttiva, tale legislatore ha esplicitamente precisato che la forma comune dei rapporti di lavoro è rappresentata dal contratto a tempo indeterminato. La stessa direttiva mira, pertanto, anche a incoraggiare l'accesso dei lavoratori tramite*

agenzia interinale a un impiego permanente presso l'impresa utilizzatrice (sentenza del 12 maggio 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punti 42 e 43 nonché giurisprudenza citata)";

- "*in una situazione come quella di cui al procedimento principale, caratterizzata da un trasferimento definitivo a un'impresa terza delle funzioni svolte da un lavoratore, gli obiettivi di flessibilità delle imprese, di creazione di nuovi posti di lavoro o, ancora, di promozione dell'accesso dei lavoratori tramite agenzia interinale a un posto di lavoro a tempo indeterminato perseguiti dalla direttiva 2008/104 non possono essere pertinenti, dal momento che il rapporto di lavoro del lavoratore le cui funzioni sono state trasferite rimane in essere*";

- "*l'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2008/104, in combinato disposto con l'articolo 3, paragrafo 1, lettere da b) a e), della stessa, dev'essere interpretato nel senso che tale direttiva non si applica a una situazione in cui, da un lato, le funzioni esercitate da un lavoratore sono trasferite in via definitiva dal suo datore di lavoro a un'impresa terza e, dall'altro, tale lavoratore, il cui rapporto di lavoro con detto datore di lavoro rimane in essere poiché il lavoratore ha esercitato il suo diritto di opposizione al trasferimento del rapporto di lavoro presso tale impresa terza, può essere tenuto, su richiesta dello stesso datore di lavoro, a fornire a tempo indeterminato la prestazione di lavoro contrattualmente dovuta presso detta impresa terza e, in tale contesto, essere soggetto, sia sul piano organizzativo sia sul piano tecnico, al potere direttivo di quest'ultima*".

Su questa scia giurisprudenziale, può allora osservarsi che la somministrazione a tempo indeterminato con missione a tempo indeterminato presso l'utilizzatore esula dall'ambito applicativo del Direttiva 2008/104/CE proprio perché il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è configurato come forma comune (considerando 15). Se il rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la regola (ed i rapporti non standard sono

l'eccezione), la somministrazione a tempo indeterminato (con missione parimenti a tempo indeterminato) soddisfa questo ordine giuridico di priorità. Non a caso, il considerando 15 della Direttiva 2008/104/CE, subito dopo aver ribadito che i "*contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro*", valorizza la "*particolare tutela*" garantita ai lavoratori legati all'agenzia da un contratto a tempo indeterminato.

Sicchè, la Direttiva riguarda esclusivamente le missioni a tempo determinato nell'ambito di rapporti di somministrazione, siano essi a tempo indeterminato o a termine. Per questi ultimi sono piene le esigenze di prevenzione degli abusi tramite reiterazione, per i primi già è possibile una attenuazione.

Se, invece, la missione è a tempo indeterminato (e si colloca, in conformità con l'art. 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015, nell'ambito di una somministrazione a tempo indeterminato), non rileva la finalità di conseguimento di un lavoro stabile presso l'utilizzatore: un lavoro stabile già sussiste e rimane in essere. Né può discorrersi di aporia del sistema, nella misura in cui la sussistenza di un rapporto a tempo indeterminato con l'agenzia interinale consente un trattamento giuridico differenziato. Come pure non può discorrersi di liberalizzazione senza limitazione della somministrazione, perché la missione a tempo indeterminato è stata assoggettata nell'ordinamento nazionale alla sussistenza di un rapporto di somministrazione a tempo indeterminato.

In altri termini, se non c'è somministrazione a tempo determinato tra lavoratore ed agenzia interinale, 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.

Così, la temporaneità della missione non è crisma indefettibile della somministrazione *tout court* in ogni sua possibile configurazione nell'ambito

del diritto nazionale ma presupposto imprescindibile di rilevanza ed applicabilità della Direttiva 2008/104/CE.

Quanto, poi, all'argomento in base al quale, se la missione è a tempo indeterminato, allora non si comprende perché l'utilizzatore non provveda all'assunzione diretta (a tempo indeterminato) del lavoratore, esso è errato e prova troppo.

E' errato perché la somministrazione garantisce le esigenze di maggiore occupazione e flessibilità per le imprese e, per questo, ha autonoma dignità giuridica.

Prova troppo perché allora non dovrebbe comprendersi neppure il perché si faccia capo a missioni a tempo determinato, in luogo dell'assunzione diretta con contratto a termine.

E' bene ripeterlo: nella presente controversia, non v'è questione di compatibilità con la Direttiva ma, più a monte, di estraneità dello staff leasing alla Direttiva stessa, nel senso che, anche quando discorre di somministrazione a tempo indeterminato, la normativa UE riguarda esclusivamente le missioni a tempo determinato.

Del resto, un problema di parità di trattamento, intanto si pone, in quanto vi sia la precarietà proprio legata a missioni a tempo determinato nell'ambito di una somministrazione a termine. La limitatezza temporale della somministrazione, infatti, può generare l'accettazione di condizioni di lavoro a ribasso, nella prospettiva di una mancata rinnovazione del rapporto.

Altra è la questione dell'ammontare dell'indennità di disponibilità e dell'irrilevanza di quest'ultima rispetto agli istituti di retribuzione indiretta. Questo profilo, infatti, al più può agitare sospetti di legittimità costituzionale, tutti da risolvere nell'ordinamento interno (fermo restando che, ad esempio, nel giudizio di ragionevolezza, andrebbero valutate le garanzie di maggiore occupabilità della prestazione nonché l'assenza di corrispettività con il lavoro effettivo che manca nel periodo di disponibilità).

Peraltro, proprio perché lo staff leasing (somministrazione a tempo indeterminato e missione a tempo indeterminato) non è preso in considerazione dalla Direttiva, l'unica forma di abuso da prevenire è quella dell'eccessiva reiterazione delle missioni presso lo stesso utilizzatore; è, infatti, la predeterminata limitatezza della somministrazione e della missione a porre il lavoratore in uno stato di debolezza, incertezza ed insicurezza e sono questi gli inconvenienti ai quali il diritto UE intende porre rimedio.

Nella stessa prospettiva, mancando un problema di precarietà connessa alla somministrazione ed alla missione, anche la previsione degli obblighi di informativa dei posti disponibili presso l'utilizzatore non rileva nell'ambito dello staff leasing. Non c'è infatti da rimediare allo stato di insicurezza del lavoratore né da offrigli possibilità o prospettive migliori in termini di occupazione, ancora una volta perché un rapporto stabile c'è e rimane in essere. Così, la prospettiva di un'assunzione diretta a tempo indeterminato presso l'utilizzatore vale, quale obiettivo della Direttiva, solo sul presupposto della somministrazione a termine, esattamente come rimarcato dalla Corte di Giustizia UE (CGUE 22 giugno 2023, causa C-427: "*in una situazione come quella di cui al procedimento principale, caratterizzata da un trasferimento definitivo a un'impresa terza delle funzioni svolte da un lavoratore, gli obiettivi di flessibilità delle imprese, di creazione di nuovi posti di lavoro o, ancora, di promozione dell'accesso dei lavoratori tramite agenzia interinale a un posto di lavoro a tempo indeterminato perseguiti dalla direttiva 2008/104 non possono essere pertinenti, dal momento che il rapporto di lavoro del lavoratore le cui funzioni sono state trasferite rimane in essere*"). Peraltro, la missione a tempo indeterminato neppure esclude in radice che il lavoratore, a fronte di una proposta di assunzione, possa dimettersi dal rapporto con l'agenzia di somministrazione ed instaurare un nuovo rapporto di lavoro stabile con l'utilizzatore. E', del resto, significativo che, ai sensi dell'art. 6.2 della Direttiva, gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché siano

dichiarate nulle le clausole che vietano o che abbiano l'effetto d'impedire la stipulazione di un contratto di lavoro o l'avvio di un rapporto di lavoro tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore tramite agenzia interinale "*al termine della sua missione*".

La stabilità va allora letta in chiave di non predeterminata limitatezza temporale della somministrazione.

Non rileva, invece, il tema della libera recedibilità, perché la cessazione *ad nutum* della utilizzazione è proprio un aspetto che caratterizza la flessibilità e che non pone, perlomeno sulla scorta del diritto derivato dell'Unione Europea, problemi di tutela del lavoratore.

Qui, riprendendo quanto evidenziato in precedenza, vale il diverso atteggiarsi del giustificato motivo oggettivo, a seconda che s'inserisca nel rapporto di somministrazione a tempo indeterminato oppure nel rapporto di lavoro subordinato alle dirette dipendenze dell'impresa, non potendosi dubitarsi come, nel primo frangente, sia la sussistenza della ragione giustificativa sia le prospettive di ricollocazione siano sensibilmente più vantaggiose per il lavoratore.

In altri termini, come è stato opportunamente osservato, 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.

Ciò vale a fugare anche i sospetti di discriminazione - sul piano delle regole di recesso/licenziamento - del lavoratore nell'ambito dello staff leasing rispetto ai dipendenti diretti dell'utilizzatore.

Ecco spiegata la differenza tra l'essere ed il dover essere menzionata nella memoria difensiva della società convenuta.

D'altra parte, anche il paventato rischio di creare un modello inammissibile di azienda senza dipendenti può dirsi scongiurato. Valgono, in proposito, i limiti quantitativi previsti dall'art. 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015.

Si tenga presente, inoltre, che la direttiva è normativa di armonizzazione delle legislazioni nazionali e non, invece, fondamento giuridico a sé stante dell'istituto della somministrazione.

Quindi, il fatto che il diritto derivato dell'UE configuri esclusivamente missioni temporanee non preclude al legislatore nazionale la previsione del legittimo ricorso allo staff leasing.

Così, dal principio di temporaneità si desume esclusivamente la cornice di applicazione del diritto UE non anche la inammissibilità della somministrazione a tempo indeterminato con missioni a tempo indeterminato.

Non è superfluo, a tale riguardo, tenere presente che, come osservato negli studi dedicati al tema dello staff leasing, quando è stata adottata la Direttiva, diversi Stati membri dell'UE avevano discipline sulla interposizione di manodopera che consentivano l'invio in missione a tempo indeterminato presso l'utilizzatore.

Quanto, infine, al rischio che missioni a tempo indeterminato, ove consentite, possano rappresentare strumento per aggirare le tutele a salvaguardia della stabilità del rapporto, il problema neppure si pone, nella misura in cui una missione a tempo indeterminato può accedere, ai sensi dell'art. 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015, soltanto ad una somministrazione che sia parimenti a tempo indeterminato.

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.

Così, nel caso di specie, è ben vero che il lavoratore non ha potuto accedere al contratto di solidarietà e non ha potuto maturare la relativa contribuzione previdenziale. Tale *vulnus* è stato tuttavia compensato dalla possibilità del ricorrente di essere destinatario di una nuova missione, con tutti i connessi benefici anche sul versante della sua posizione contributiva.

3. Alla stregua delle considerazioni sinora svolte, la domanda giudiziale non può essere accolta.

4. L'assoluta novità delle questioni trattate giustifica, naturalmente, l'integrale compensazione delle spese processuali.

P.Q.M.

Il Tribunale di Bari, Sezione del Lavoro, definitivamente pronunziando nel giudizio iscritto al n. 1557 del ruolo generale lavoro dell'anno 2025, così provvede:

1) rigetta il ricorso;

2) compensa integralmente tra le parti le spese processuali.

Bari, 17.9.2025

Il giudice della Sezione lavoro

[redacted]