

**LAVORO TEMPORANEO:
LE ISTANZE ESOGENE DELL’OIL E
IL CAMALEONTISMO DELL’APPROCCIO ITALIANO**

SOMMARIO: 1. L’*ancien régime* italiano: il monopolio statale dei servizi di collocamento e il divieto di interposizione di manodopera nel prisma delle Convenzioni Oil n. 88 del 1948 e n. 96 del 1949. – 2. Le inefficienze del sistema e, *melius re perpensa*, l’avallo del lavoro temporaneo da parte dell’Oil. – 3. Gli albori del lavoro interinale in Italia e la spinta propulsiva dell’ordinamento comunitario verso la legittimazione di tale forma di impiego. – 4. Il percorso legislativo di liberalizzazione della somministrazione di lavoro dalla “riforma Biagi” fino al “*Jobs Act*”. – 5. L’arresto del “decreto dignità” e le zone d’ombra sulla causalità del rapporto di somministrazione a termine. – 6. La temporaneità del lavoro tramite agenzia alla luce dei recenti orientamenti della Corte di Giustizia. – 7. Notazioni conclusive.

1. L’*ancien régime* italiano: il monopolio statale dei servizi di collocamento e il divieto di interposizione di manodopera nel prisma delle Convenzioni Oil n. 88 del 1948 e n. 96 del 1949

Nel 1948, l’Organizzazione Internazionale del Lavoro (d’ora in poi, Oil) promuoveva una convenzione, la numero 88, che vincolava ogni Stato membro ad «istituire o assicurare [...] un servizio pubblico gratuito di collocamento»¹, posto «sotto il controllo di un’autorità nazionale»², la cui funzione essenziale sarebbe stata quella di «realizzare la migliore organizzazione possibile del mercato dell’impiego»³. A tal fine, i collocatori, ossia i funzionari pubblici che componevano il personale del servizio di collocamento – in modo indipendente «da ogni cambiamento di governo e da ogni indebita influenza esterna»⁴– avrebbero dovuto «indirizzare i lavoratori verso gli impieghi disponibili», fissando la politica generale del servizio di collocamento «previa consultazione con i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, attraverso le commissioni consultive»⁵.

Tale modello – che, sin dalla sua introduzione, si è rivelato poco efficace – rispondeva infatti ad istanze più ideologiche che operative, le quali sorgevano sostanzialmente in seno alle peculiarità che connotano il mercato del lavoro. Quest’ultimo, ben vero, è caratterizzato dall’implicazione della persona del lavoratore nella sua interezza, a differenza di qualsivoglia altro mercato dei beni parimenti retto dal principio dell’incontro tra domanda e offerta, ove peraltro il ruolo del mediatore (quasi sempre privato) assume un rilievo dirimente per garantirne il funzionamento fluido ed efficiente.

In definitiva, l’ipostatizzato assunto secondo cui «il lavoro non è una merce»⁶, che la Conferenza generale dell’ Oil aveva – già quattro anni prima della ricordata convenzione n. 88 – solennemente enucleato, in

¹ Cfr. art. 1, co. 1, C88 – Convenzione sul servizio di collocamento, 9 luglio 1948, in www.ilo.org

² *Ibidem*, art. 2.

³ *Ibidem*, art.1, co. 2.

⁴ *Ibidem*, art. 9.

⁵ *Ibidem*, art. 5.

⁶ Cfr. *Dichiarazione riguardante gli scopi e gli obiettivi dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro*, adottata dalla Conferenza generale dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro nella sua Ventiseiesima Sessione a Filadelfia il 10 maggio 1944, p. 1, spec. I, lett. a), in www.ilo.org

seno alla dichiarazione di Filadelfia del 1944, quale primo dei principi fondamentali su cui fonda la stessa Organizzazione, aveva inizialmente condotto a diffidare dell'intermediazione privata per il collocamento della manodopera sul mercato del lavoro. Quest'ultima infatti veniva aprioristicamente associata ad attività, non solo diverse dai regolari servizi di mediazione volti a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ma inoltre, di per sé stesse, spregevoli anche sotto il profilo etico come, ad esempio, quelle svolte dal capo-cottimo o dal caporale che sfruttano il bisogno di lavorare, rispettivamente, dei manovali nei cantieri edili e dei braccianti nei campi agricoli.

Orbene, oltre alla convenzione n. 88 – che instaurava il regime di monopolio pubblico dei servizi di collocamento e la gratuità degli stessi quali garanzie primarie di tutela della parte contrattualmente più debole del rapporto di lavoro – anche la successiva convenzione n. 96 del 1948 si radicava sulla (pregiudiziale) convinzione che l'attività di mediazione privata equivalesse a una forma di sfruttamento del lavoratore, introducendo quindi anche il divieto di esercitarla a fine di lucro nel mercato del lavoro.

In questo quadro si inseriva l'*ancien régime* italiano, il cui fondamento giuridico si rinveniva principalmente nella l. 264 del 1949, recante «*Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza ai lavoratori involontariamente disoccupati*», che non solo era stata emanata ancora prima che l'Italia ratificasse la ricordata convenzione Oil n. 96, ma inoltre istituiva un regime di monopolio statale dei servizi di collocamento⁷ ancora più rigido di quello introdotto da quest'ultima, basato sull'espresso divieto di svolgere tale attività⁸.

In tal modo, anche dal raffronto con il modello di collocamento delineato dal combinato disposto delle convenzioni Oil nn. 88 e 96, la funzione del governo del mercato del lavoro italiano risultava vieppiù demandata in via esclusiva ai “collocatori pubblici”, che tuttavia non rimanevano impermeabili alle ingerenze esterne come prescritto dalle ricordate convenzioni, finendo per condizionare le stesse politiche del ministero del lavoro, del cui organico tale categoria di dipendenti era divenuta infatti parte predominante, anche sotto il profilo quantitativo⁹. Sulla stessa scia della l. n. 264 del 1949 si sono mossi altri due interventi del legislatore italiano, sempre in funzione repressiva dell'interposizione privata di manodopera: la l. n. 1369 del 1960 e, in qualche modo, anche la l. n. 300 del 1970.

Infatti, con riferimento alla prima, se, da un lato, la legge del 1949 vietava soprattutto i fenomeni di intermediazione a fini di lucro strettamente connessi al collocamento della manodopera sul mercato del lavoro, dall'altro, la l. n. 1369 del 1960 estendeva tale divieto anche all'interposizione privata nelle prestazioni di lavoro dettando una nuova disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti di opere e di servizi, nel solco di una (ideale) continuazione e rafforzamento del divieto d'interposizione nel lavoro a cottimo di cui all'art. 2127 c.c. Segnatamente, al di là del collocamento privato quale fase genetica di incontro tra la domanda degli aspiranti lavoratori e l'offerta dei datori di lavoro, tale legge vietava anche le attività successive volte all'assunzione dei lavoratori da parte di un soggetto diverso rispetto al datore

⁷ In particolare, il monopolio pubblico del collocamento veniva affidato agli uffici provinciali del lavoro, articolazioni periferiche del ministero del lavoro.

⁸ Si trattava di un divieto diretto a chi esercitava tale attività sia a fini di lucro sia gratuitamente (anche laddove si fosse trattato di un ente pubblico, un istituto religioso, un ente privato non imprenditoriale o un'associazione sindacale). Come rilevato in dottrina, tanto rigore si doveva, verosimilmente, all'*intentio legis* di «impedire drasticamente alle organizzazioni sindacali, in particolare alle camere del lavoro della CGIL e ad enti con queste collegati (si pensi alla straordinaria esperienza della *Società Umanitaria* a Milano) di continuare a svolgere quella funzione di gestione e controllo dei flussi di manodopera nel mercato del lavoro che esse avevano in qualche misura svolto efficacemente prima del ventennio corporativo ed erano riuscite a recuperare ampiamente dopo la Liberazione»; così, Pietro Ichino, *Pubblico e privato nel mercato del lavoro: i nuovi termini del problema*, in *Id.* (a cura di), *Lavoro interinale e servizi per l'impiego*, Milano, Giuffrè, 1995, p. 6.

⁹ Sul punto, cfr. *ibidem*, p. 7.

di lavoro (che effettivamente ne avrebbe utilizzato la relativa prestazione)¹⁰. La fattispecie vietata (e sanzionata duramente sia sul piano civile che penale¹¹) concerneva, pertanto, la fornitura di manodopera in base alla quale si instaura un rapporto triangolare in cui il committente (imprenditore o non imprenditore) si rivolge al c.d. “interposto” per richiedere un certo numero di prestatori, assunti e retribuiti direttamente da quest’ultimo, ma operanti alle dipendenze e sotto la direzione del primo. Tale divieto¹² fondava sulla medesima *ratio* della l. n. 264 del 1969: evitare che l’attività interpositoria si rivelasse parassitaria e minasse la tutela dei lavoratori (rispetto dei minimi contributivi, delle condizioni di lavoro, della salute e sicurezza, etc.)¹³, mercificandone l’essenza.

Quanto allo Statuto dei Lavoratori, anch’esso rafforzava indirettamente, a distanza di un decennio, la legge del 1960, riducendo ancora le (già ben poche) eccezioni previste al divieto di avviamento numerico che, sostanzialmente, impediva al datore di scegliere il lavoratore da assumere, essendo tale determinazione rimessa unilateralmente al collocatore sulla base di appositi elenchi e graduatorie dei disoccupati¹⁴.

2. Le inefficienze del sistema e, *melius re perpensa*, l’avallo del lavoro temporaneo da parte dell’Oil

Il sistema fin qui descritto, basato sugli uffici di collocamento statali operanti in regime di monopolio penalizzava sia gli imprenditori che i lavoratori italiani, e la relativa inefficienza emergeva vieppiù dal confronto con i diversi modelli che cominciavano ad affermarsi in alcuni paesi vicini come la Danimarca, l’Olanda, la Francia e la Germania. Questi ultimi, infatti – sulla scia della libera concorrenza con le agenzie private già operante in Gran Bretagna dal 1973¹⁵ – aprivano la strada alle agenzie per il lavoro, che gestivano e controllavano i flussi di manodopera nel mercato in modo indubbiamente più produttivo di quanto non avessero fatto sino ad allora i pubblici uffici italiani di collocamento.

In Italia, dunque, non solo reperire i profili da assumere risultava particolarmente difficile e oneroso per i datori di lavoro, ma inoltre anche gli stessi lavoratori rimanevano privi di adeguati tutele, posto che – pur di non restare inoccupati in attesa di essere collocati dagli uffici statali (incapaci di soddisfare la domanda di servizi espressa dal mercato del lavoro) – finivano ugualmente per usufruire della mediazione privata che, però, operava clandestinamente. In tal senso, l’originario regime che vietava la mediazione privata, non si rivelava soltanto inefficace, ma anche controproducente. Invero, accanto al *deficit* organizzativo intrinseco alle pubbliche amministrazioni italiane che - da sole e a fronte dell’estrema complessità e segmentazione della moderna società industrializzata - non erano evidentemente in grado

¹⁰ Cfr. art. 1, L. n. 1369 del 1960.

¹¹ Cfr. artt. 1, co. 5 e 2, L. n. 1369 del 1960.

¹² Divieto quest’ultimo che, però, faceva salvo l’appalto lecito, in cui l’appaltatore, nel rispetto dello schema *ex* art. 1655 c.c., oltre a conferire manodopera al committente, apportava altresì un servizio o un’opera complessivi mediante impiego di propria organizzazione di mezzi e risorse (strumentali e umane) gestita a proprio rischio. Sulla nozione di appalto, anche nel confronto con la somministrazione di lavoro, cfr. Vincenzo Ferrante, *Decentramento produttivo (interno e internazionale) e forme di tutela dei lavoratori: un’evoluzione incompiuta*, in “Rivista Italiana di Diritto del Lavoro”, fasc. 1, 2021, pp. 45 ss., spec. pp. 46-50, laddove l’analisi dell’A. consente anche una più precisa individuazione delle fattispecie vietate.

¹³ Franco Carinci, Raffaele De Luca Tamajo, Paolo Tosi, Tiziano Treu, *Diritto del Lavoro*, Utet Giuridica, Milanofiori Assago (MI), 2019, p. 152.

¹⁴ Infatti, si ricorda che, ai sensi della l. n. 264 del 1949, i cittadini in cerca di un’occupazione avevano l’obbligo di iscriversi alle “liste di collocamento” (art. 8), utilizzate poi dagli uffici competenti per la compilazione delle graduatorie alle quali attingevano – a fronte di una richiesta numerica da parte dell’imprenditore (art. 14) – provvedendo (ove possibile, v. art. 13) ad avviare i prestatori idonei secondo i requisiti professionali indicati dal richiedente.

¹⁵ Anno in cui l’*Employment Service Agency* sostituisce gli *Employment Offices*, attraverso i quali il Ministero del lavoro britannico gestiva precedentemente il servizio pubblico britannico di collocamento.

di garantire, in ogni loro comparto, un servizio di mediazione adeguato¹⁶; emergeva un problema ulteriore dato dal diffondersi, in modo sommerso, di altri canali di incontro tra domanda e offerta che, oltre a non rendere conoscibili i reali flussi di manodopera, privavano quest'ultima della necessaria protezione. In definitiva, tali effetti distorsivi, per contrastare i quali era stato originariamente avallato dall'Oil e introdotto in Italia il regime di monopolio statale, erano invece proprio quelli a cui – paradossalmente – quest'ultimo dava luogo.

Stando così le cose, con un Rapporto del 1994¹⁷, l'Oil – *melius re perpensa* – prendendo atto, anche sulla base di attenti studi dell'Ufficio internazionale del lavoro ivi riportati, delle surriferite storture e aberrazioni, proponeva di seguire la tendenza già manifestatasi in alcune legislazioni nazionali, superando la convenzione n. 96 del 1949 e sostituendo il relativo sistema con un modello in cui servizi pubblici e privati avrebbero potuto, non solo coesistere nel mercato del lavoro, ma altresì cooperare e/o operare in modo tra loro finanche concorrenziale. L'idea di base era dunque quella di introdurre nel mercato del lavoro un elemento di flessibilità necessaria, che già autorevole dottrina aveva icasticamente definito quale indispensabile «goccia d'olio sugli ingranaggi»¹⁸, senza la quale il flusso di manodopera sarebbe rimasto inesorabilmente ingessato o, peggio ancora, sommerso.

In tal modo, previo ottenimento di una licenza amministrativa che consentiva all'Ispettorato del lavoro di verificarne la serietà, veniva dato il via libera anche ai servizi privati di mediazione, verso i quali non si sarebbe più nutrito alcun pregiudizio; al contrario, essi sarebbero stati considerati «preziose antenne, capaci di far emergere e rendere direttamente osservabili i flussi di manodopera e le esigenze di formazione o riqualificazione professionale»¹⁹. Esigenze queste ultime di particolare rilievo, in quanto la loro soddisfazione avrebbe consentito di offrire una maggior protezione al lavoratore più debole nel mercato, basandone la relativa tutela proprio sulla formazione e sull'informazione concernente sia le occasioni di lavoro disponibili, sia i necessari servizi per poter presentare le relative candidature in condizioni di parità con gli altri concorrenti e in modo scevro da ogni sterile automatismo per l'avviamento al lavoro²⁰, che aveva caratterizzato, fino a quel momento, il monopolio statale dei servizi di collocamento.

¹⁶ A tal proposito, cfr. Pietro Ichino (a cura di), *Lavoro interinale e servizi per l'impiego*, cit., p. 5, laddove l'A., icasticamente, affermava che: «Il mercato del lavoro è un immenso formicaio, nel quale è impensabile che gli incontri fra domanda e offerta possano avvenire tutti attraverso un unico canale: la pretesa di incanalarli tutti nel servizio di collocamento pubblico è dunque *a priori* irrealistica».

¹⁷ Cfr. Rapporto presentato dal *Bureau International du Travail* all'ottantunesima sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro, giugno 1994, tr. it. a cura di Maria Ilda Benvenuti e Olivia Bonardi, in “Rivista Italiana di Diritto del Lavoro”, III, 1994, pp. 183 ss.

¹⁸ Tiziano Treu, *Impiego delle risorse umane e flessibilità della disciplina dei rapporti di lavoro*, intervento al Convegno su *I lavori nel lavoro che cambia*, atti a cura della CISL Lombardia, Milano, 1994, p. 26, cit. in Pietro Ichino (a cura di), *Lavoro interinale e servizi per l'impiego*, cit., p. 21.

¹⁹ Pietro Ichino (a cura di), *Lavoro interinale e servizi per l'impiego*, cit., pp. 5-6.

²⁰ E' appena il caso di sottolineare, infatti, che l'automatismo per l'avviamento al lavoro, non solo – come già accennato (v., *infra*, par. 1) - non funzionava su larga scala in passato (durante, cioè, la vigenza del regime di monopolio pubblico), ma inoltre continua a presentare *défaillance* anche oggi, nell'ambito del c.d. “collocamento obbligatorio” delle categorie protette; cfr. Pietro Lambertucci, *La disciplina del collocamento obbligatorio*, in Giovanni Amoroso – Vincenzo Di Cerbo – Arturo Maresca (a cura di), *Diritto del lavoro. La Costituzione. Il Codice Civile e le leggi speciali*, Giuffrè, Milano, 2013. Non a caso, la legislazione sociale in materia si arricchisce spesso di nuovi tasselli in funzione integrativa, modificativa, sostitutiva o anche solo al fine di chiarire aspetti oscuri della relativa disciplina e renderla più “fluida”; cfr., per esempio, Direttiva 9 agosto 2019, n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante «*Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette* [...]», che è stata emanata proprio in ragione – come esplicitato in premessa nella stessa Direttiva – della complessità delle disposizioni normative in materia di collocamento obbligatorio presso le PP.AA., dalla quale emerge (anche in considerazione delle specifiche richieste provenienti dalle medesime PP.AA. e dalle associazioni di categoria) «l'opportunità di dettare indirizzi applicativi e linee guida per una corretta ed omogenea applicazione della normativa di riferimento».

Corroboravano tale *revirement* dell'Oil anche le pronunce della Corte di Giustizia dell'Unione Europea che, già nel 1991 e poi nel 1994 con riferimento rispettivamente agli ordinamenti tedesco²¹ e italiano, si era espressa nel senso dell'illegittimità dei regimi di monopolio dei servizi per l'impiego in quanto incapaci di soddisfare la domanda di servizi espressa dal mercato²². Ed è su queste basi che, dapprima il Governo italiano e le parti sociali, e successivamente anche il Parlamento in adempimento degli obblighi scaturenti dalle pronunce comunitarie, concordavano sull'urgenza di attivare un piano straordinario per l'occupazione che avesse come obiettivo prioritario proprio quello dell'accrescimento del tasso di occupazione, anche attraverso l'introduzione nell'ordinamento di un nuovo istituto: il lavoro interinale.

3. Gli albori del lavoro interinale in Italia e la spinta propulsiva dell'ordinamento comunitario verso la legittimazione di tale forma di impiego

Il lavoro interinale viene individuato quale nuovo istituto da introdurre opportunamente²³ nell'ordinamento italiano al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro già nel "Patto per il lavoro" siglato presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri il 24 settembre del 1996 tra Governo e rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro²⁴. Segnatamente, quanto alla tipologia contrattuale, il Patto stabiliva che l'impresa di lavoro interinale avrebbe potuto assumere il lavoratore con un contratto per il tempo specifico della missione, ovvero con contratto a tempo indeterminato con diritto di esclusiva, e che, mentre in quest'ultimo caso sarebbe stato garantito al lavoratore (da parte della legge o dell'autonomia collettiva) un trattamento minimo per i periodi di disponibilità; nel primo caso, invece, sarebbe stata agevolata la continuità del lavoro con sostegni formativi, di *counseling* e previdenziali, nei termini specificati dallo stesso Patto. Inoltre, sulla scia di quanto già prospettato dall' Oil, la fornitura di lavoro temporaneo sarebbe spettata soltanto ai soggetti autorizzati al relativo esercizio²⁵ e, a garanzia dell'affidabilità di tali soggetti, il Ministero del Lavoro, oltre a rilasciare la predetta autorizzazione, avrebbe anche svolto una precipua attività di vigilanza e controllo. Da questa angolazione, il lavoro interinale – liberato dagli ancestrali pregiudizi – avrebbe rappresentato un incentivo all'occupazione dichiarata e regolare, aumentando le opportunità di lavoro nel rispetto dei principi di matrice comunitaria in materia di parità di trattamento tra i lavoratori mandati in missione e i dipendenti dell'impresa utilizzatrice, la quale al termine della missione avrebbe potuto anche assumerli a tempo indeterminato senza alcun impedimento.

L'attuazione delle intese contenute nel "Patto per il lavoro" è avvenuta ad opera del c.d. "Pacchetto Treu" (l. 24 giugno 1997, n. 196) con cui è stato legalizzato il lavoro temporaneo anche nel nostro ordinamento²⁶, seppure soltanto ancora nella forma della somministrazione di lavoro a tempo

²¹ Si precisa, al riguardo, che con riferimento all'ordinamento tedesco (cfr. J Weyad, *Comparsa e sviluppo della cessione di manodopera nella Repubblica Federale tedesca: un inventario critico*, in "Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali", 1992, pp. 127 ss.), la Corte si era pronunciata limitatamente al settore del lavoro dirigenziale.

²² Cfr. Pietro Ichino (a cura di), *Lavoro interinale e servizi per l'impiego*, cit., p. 9.

²³ Arturo Maresca, *Il lavoro interinale e l'opportunità della sua istituzione in Italia*, in "Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale", 1993, I, pp. 142 ss.

²⁴ Il testo del patto è consultabile in "Diritto e Pratica del Lavoro", 41, 1996, p. 2903.

²⁵ Si allude a soggetti quali società per azioni, o cooperative partecipate da enti pubblici o enti di promozione della cooperazione.

²⁶ Cfr., *ex multis*, Olivia Bonardi, *L'utilizzazione indiretta dei lavoratori*, Milano, Franco Angeli, 2001; Maria Teresa Carinci, *La fornitura di lavoro altrui. Interposizione, Comando, Lavoro temporaneo, Lavoro negli appalti. Art. 2127*, Milano, Giuffrè, 2000; Michele Tiraboschi, *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera: contributo allo studio della fattispecie lavoro intermittente tramite agenzia*, Torino, Giappichelli, 1999; Pietro Ichino, *Il diritto del lavoro e i confini dell'impresa*, in "Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali", 1999, pp. 203 ss.; *Id.*, *Il lavoro interinale e gli altri varchi nel muro del divieto di interposizione*, in "Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali", 1997, pp. 503 ss.

determinato²⁷, posto che il c.d. *staff leasing* (somministrazione a tempo indeterminato)²⁸ è stato ammesso solo qualche anno più tardi dal d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276²⁹, che ha introdotto una vera e propria riforma del mercato del lavoro italiano permeata dalle istanze provenienti dalla “Strategia europea per l’occupazione”, che aveva preso avvio con il vertice del Consiglio europeo di Lussemburgo nel 1997 e con cui si intendeva raggiungere gli obiettivi della crescita, della concorrenzialità e dell’occupazione, già cristallizzati dal “Libro bianco Delors” del 1993 e volti a rendere quello europeo «il mercato del lavoro più dinamico e concorrenziale del mondo»³⁰.

Su questa scia, dunque, il legislatore italiano del 2003 abrogava la già ricordata l. n. 1369 del 1960 che vietava l’interposizione nelle prestazioni di lavoro, ridimensionando fortemente il ruolo di mediazione delle pubbliche amministrazioni³¹ attraverso l’attribuzione alle stesse di funzioni di mero controllo e coordinamento tra gli operatori (per lo più privati) operanti nel mercato come, in primo luogo, le agenzie per il lavoro, le quali divenivano così - anche in recepimento delle istanze euro-unitarie - vero volano del

²⁷ Cfr. art. 1, co. 1, L. n. 196 del 1997, laddove prevedeva che il contratto di fornitura di lavoro temporaneo potesse essere concluso solo «per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo», ossia, ai sensi del successivo comma 2, «nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell’impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi; nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali; ovvero nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti». In tal modo, la somministrazione a termine rivestiva ancora carattere assolutamente eccezionale rispetto a quello che è stato definito il suo «rivale storico», e cioè il contratto a termine con assunzione diretta da parte del datore di lavoro, nonché – più in generale – rispetto all’assunzione diretta e a tempo indeterminato dei lavoratori; così Luca Calcaterra, *La somministrazione di lavoro dal Pacchetto Treu al Decreto Dignità*, in Luca Calcaterra (a cura di), *La Somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e diritto dell’Unione europea dopo il Decreto Dignità*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2019, pp. 14 ss., spec. p. 33 e 34.

²⁸ Segnatamente, l’art. 20, co. 3, d.lgs. n. 276 del 2003 legalizzava lo *staff leasing* in una serie di ipotesi specifiche, superando la necessaria temporaneità delle esigenze tecnico-produttive, organizzative e sostitutive che giustificavano il ricorso alla somministrazione ai sensi dell’art. 1, co.1, l. n. 196 del 1997. Anche dopo l’entrata in vigore della riforma Biagi, lo *staff leasing*, tuttavia, conoscerà un percorso evolutivo accidentato: verrà soppresso dalla l. n. 247 del 2007 (art. 1, co. 46) e poi reintrodotta dalla l. n. 191 del 2009 (art. 2, co. 143), la quale non solo consentirà alla contrattazione collettiva aziendale e territoriale di prevedere ulteriori ipotesi di somministrazione a tempo indeterminato oltre a quelle già stabilite dal “riabilitato” art. 20, d.lgs. n- 276 del 2003, ma inoltre estenderà la possibilità di ricorrere a tale forma di impiego anche a «tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l’esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia»; cfr., *funditus*, Luca Calcaterra, *Lo staff leasing dall’ostracismo alla liberalizzazione*, in “Rivista Italiana di Diritto del Lavoro”, fasc. 4, 2016, pp. 579 ss.; nonché *Id.*, *La somministrazione di lavoro dal Pacchetto Treu al Decreto Dignità*, cit., pp. 36-37.

²⁹ Con il decreto Biagi, viene dunque introdotta una riforma del mercato del lavoro privato significativa che – anche sotto il profilo terminologico – muta la prospettiva del lavoro temporaneo legalizzato dal Pacchetto Treu, divenendo il “lavoro interinale”, “somministrazione di lavoro” (sul punto, si rinvia a *infra* par. 7); cfr., *ex plurimis*, Tiziano Treu, *La riforma dei lavori*, Cedam, Padova, 2004; Raffaele De Luca Tamajo, *Metamorfosi dell’impresa e nuova disciplina dell’interposizione*, in “Rivista Italiana di Diritto del Lavoro”, 2003, I, pp. 167 ss.; Giuseppe Suppiej, *Mercato del lavoro e somministrazione di lavoro nella nuova riforma (commento al d.leg. 10 settembre 2003 n. 276)*, in “LG”, 2004, pp. 205 ss.; Olivia Bonardi, *La nuova disciplina della somministrazione di lavoro*, in Giorgio Ghezzi (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo 276/2003*, Ediesse, Roma, 2004, pp. 136 ss. Si precisa, tuttavia, che l’intervento legislativo del 2003 segue una ulteriore novità normativa introdotta, con riferimento al lavoro alle dipendenze della P.A., durante la c.d. “seconda privatizzazione del pubblico impiego” (sia consentito, al riguardo, un rinvio a Giuseppina Pensabene Lioni, *Autonomia e interdipendenza della nuova dirigenza pubblica*, Torino, Giappichelli, 2018, pp. 42 ss, spec. nt. 65 e 66). Segnatamente, il d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80, modificando il d.lgs. n. 29 del 1993, aveva autorizzato anche le pubbliche amministrazioni a ricorrere alla fornitura di lavoro temporaneo, seppure i vincoli pubblicistici hanno reso (e, per certi versi, continuano a rendere) meno conveniente, rispetto al settore privato, il ricorso a tale forma di impiego; cfr. Vito Pinto, *La somministrazione di manodopera in favore delle amministrazioni pubbliche. Questioni giuridiche e criticità gestionali*, in Luca Calcaterra (a cura di), *La Somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e diritto dell’Unione europea dopo il Decreto Dignità*, cit. pp. 367 ss.

³⁰ V. “Strategia europea per l’occupazione” del 1997, cit. in Simone Varva, voce “Mercato del lavoro”, in *wikilabour.it*; cfr. altresì DOC COM (96) 134 def., art. 2, p. 7, Bruxelles, 27. 03. 1996.

³¹ Anche con riferimento a tale aspetto, incisiva è stata l’influenza comunitaria, cfr. Commissione delle Comunità Europee, *Modernizzare i servizi pubblici dell’impiego per sostenere la strategia europea per l’occupazione*, DOC. COM. (1998) 641 def., p.p. 2-22, Bruxelles, 13.11.1998.

collocamento³². La scelta del legislatore italiano di liberalizzare la somministrazione era infatti in linea con l'orientamento che sarebbe stato espresso sia dalla Corte di Giustizia nel 1997³³, che considerava abusivo il monopolio statale di collocamento quando gli uffici pubblici non fossero in grado di soddisfare la domanda presente sul mercato, sia, un quinquennio più tardi³⁴, dalla direttiva 2008/104/CE, relativa al lavoro tramite agenzia interinale³⁵. Quest'ultima, in particolare, si assestava sugli obiettivi di *flexicurity*³⁶ consistenti nel promuovere una duplice³⁷, quasi ossimorica³⁸, finalità: da un lato, quella occupazionale volta a flessibilizzare le forme di accesso al lavoro, aumentando e generando così nuova occupazione e, dall'altro, quella sociale diretta a perseguire la tutela dei lavoratori somministrati attraverso la creazione di una rete di diritti minimi inderogabili e di ostacoli all'uso distorto dell'istituto³⁹.

³² D'altronde, il d.lgs. n. 276 del 2003, attuativo della c.d. "Legge Biagi" (l. n. 30 del 2003), insieme al Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia e alla legge di riforma dell'istruzione e formazione professionale (l. n. 53 del 2003), rientrava precisamente nell'ambito del "Piano di Azione Nazionale per l'Occupazione (NAP)" 2003, presentato dall'Italia proprio per far fronte agli impegni assunti in sede comunitaria; e, in particolare, agli indirizzi strategici contenuti nelle Linee guida per l'occupazione di cui alla Decisione del Consiglio 2003/578/CE del 22 luglio 2003, che costituivano gli orientamenti specifici per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione; v. Relazione annuale al Parlamento 2003-2004 sulla partecipazione dell'Italia all'Unione Europea; cfr. spec. art. 7, l. 9 marzo 1989, n. 86 e succ. mod.

³³ Cfr. CGUE, 11 dicembre 1997, C-55/96, *Job Centre*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", II, 1998, p. 22, con nota di Pietro Ichino, *La fine del regime italiano di monopolio statale dei servizi di collocamento*.

³⁴ A tal proposito, è appena il caso di specificare però che l'obiettivo di regolare il lavoro interinale è stato presente nell'agenda delle istituzioni europee sin dalla Risoluzione del Consiglio delle Comunità europee del 18 dicembre del 1978 in materia di ristrutturazione del tempo di lavoro (v. GU CEE, C 2/1, 4 gennaio 1980) e, inizialmente, si era anche cercato di raggiungere un accordo quadro con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, prodromico all'emanazione della relativa Direttiva, alla stregua di come è avvenuto con successo in materia di congedi parentali, part time e lavoro a termine, rispettivamente, nel 1996, 1997 e 1999. Tuttavia, la fase negoziale, apertasi nel 2000, si concludeva in modo fallimentare già nel 2001, verosimilmente per via dell'estrema eterogeneità delle soluzioni adottate dai singoli paesi membri (come, peraltro, sarà dichiarato apertamente nel decimo considerando della Direttiva n. 104, laddove si legge che: «il ricorso al lavoro temporaneo tramite agenzia, la posizione giuridica, lo status e le condizioni di lavoro dei lavoratori tramite agenzia interinale nell'Unione europea sono caratterizzati da una grande diversità»). La Direttiva relativa al lavoro tramite agenzia interinale è stata quindi adottata nell'ambito di una procedura ordinaria di co-decisione del Parlamento e del Consiglio *ex art* 294 TFUE, in seno alla quale, peraltro, si era riproposta la *querelle* tra le parti sociali che aveva portato al mancato raggiungimento dell'accordo e che, sostanzialmente, divideva chi intendeva normalizzare l'istituto da chi invece continuava a diffidare di tale forma di impiego. Sul lungo e intricato *iter* di adozione della Direttiva 2008/104/CE, cfr. Maria Dolores Ferrara, *La Direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale: aspetti problematici e modelli di implementazione*, in WP CSDLLE "Massimo D'Antona". INT – 101/2013, pp. 2 ss, spec., pp. 2-6; cfr., altresì, più in generale, Franco Carinci – Alberto Pizzoferrato (a cura di), *Diritto del lavoro nell'Unione Europea*, Giappichelli, Torino 2021, pp. 238 ss.; Massimo Roccella – Tiziano Treu (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Cedam, Padova, 2016, pp. 258 ss.

³⁵ Cfr., per tutti, Pietro Lambertucci, *La Direttiva comunitaria n. 104/2008 relativa al lavoro tramite agenzia interinale*, in Raffaele Foglia- Roberto Cosio (a cura di), *Il Diritto del Lavoro nell'Unione Europea*, Milano, Giuffrè, 2011, pp. 405 ss.

³⁶ Cfr. talune fra le prime comunicazioni della Commissione Europea in materia, come COM (2007) 359 def., 27 giugno 2007, Bruxelles, *Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza*; nonché COM (2006)708 def., 22 novembre 2006, Bruxelles, *Libro Verde – Adattare il diritto del lavoro per garantire a tutti flessibilità e sicurezza*; e dalla prospettiva del nostro ordinamento, in tema di flessicurezza, cfr. Matteo Corti, *Flessibilità e sicurezza dopo il Jobs Act. La flexicurity italiana nell'ordinamento multilivello*, Torino, Giappichelli, 2018.

³⁷ E' stata rilevata, altresì, una terza finalità della Direttiva, quella antiabusiva; cfr. Maria Dolores Ferrara, *La Direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale: aspetti problematici e modelli di implementazione*, cit., spec. p. 8, laddove l'A. sottolinea come «accanto alle finalità occupazionali e di tutela delle condizioni di lavoro, l'armonizzazione delle normative avviene in forma antiabusiva, specificando in modo inequivocabile» .. (l'articolo 5, paragrafo 5 della Direttiva) ..«il vizio che deve essere represso, ossia l'abusiva successione di missioni a cui vengono di volta in volta adibiti i lavoratori»; sul punto, si rinvia a *infra* par. 6.

³⁸ Cfr. Loredana Zappalà, *"La flessibilità nella sicurezza" alla prova. Il caso del lavoro temporaneo tra "hard law e soft law"*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", n. 1, 2003, pp. 77 ss.

³⁹ Cfr. art. 2, considerando 9, 11 e 12, Dir. 2008/104/CE.

Pur senza addentrarsi *funditus* nella regolamentazione del lavoro interinale contenuta nella Direttiva del 2008⁴⁰, giova ripercorrerne i tratti salienti, avendo quest'ultima determinato una spinta propulsiva alla legittimazione di tale forma di impiego nell'ambito degli Stati membri e, in particolare, nel nostro. A tal proposito, basti considerare che, nell'intento di incentivare il ricorso alla somministrazione, l'art. 4 della Direttiva ha imposto un obbligo di riesame delle restrizioni e dei divieti a tale tipologia di lavoro previsti dalla legislazione o dalla contrattazione collettiva nazionale dei singoli Paesi membri, al fine di accertarne la fondatezza⁴¹, specificando che essi «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»⁴². Pertanto, seppure l'obbligo di riesame non pregiudichi – come espressamente precisato dalla Direttiva⁴³ – i requisiti nazionali in materia di registrazione, autorizzazione, certificazione, garanzia finanziaria o controllo delle agenzie di lavoro interinale; tuttavia, è inequivocabile *l'intentio legis* di sancire il carattere eccezionale dei divieti e delle restrizioni imposti alla somministrazione⁴⁴ al fine di contribuire alla sua liberalizzazione⁴⁵. Da questa angolazione, la rimozione degli ostacoli al pieno sviluppo del lavoro temporaneo avrebbe consentito di innescare virtuosi meccanismi *pro-market* volti all'aumento dell'occupazione, i quali, tuttavia, non sarebbero stati disgiunti da specifiche *guarentigie pro-labour*⁴⁶, poste a tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale. A questi ultimi, infatti, la direttiva ha assicurato, per tutta la durata della missione, un trattamento pari⁴⁷ a quello riservato ai dipendenti dell'azienda utilizzatrice con

⁴⁰ Al riguardo, sia consentito un rinvio a Giuseppina Pensabene Lioni, *Formas atípicas de la prestación de trabajo. Empresas de Trabajo Temporal; Teletrabajo*, in Yolanda Sánchez-Urán Azaña - Juan Gil Plana (a cura di), *Derecho Social Internacional y de la Unión Europea*, Juruá, Brasil, in corso di pubblicazione.

⁴¹ Al riguardo, cfr. CGUE, 17 marzo 2015, C-533/13, *Akt Öljytuote e altro*, con cui la Corte ha precisato che tale previsione non impone comunque alle autorità giudiziarie nazionale un obbligo di disapplicazione di qualsivoglia norma di diritto nazionale che introduca o preveda divieti e/o restrizioni al lavoro interinale che non siano giustificati da ragioni di interesse generale ai sensi dell'art. 4, par. 1, della direttiva medesima.

⁴² Art. 4, par. 1, Dir. 2008/104/CE.

⁴³ Art. 4, par. 4, Dir. 2008/104/CE.

⁴⁴ In tal senso, cfr. C. Cattabriga, *I rapporti di lavoro speciali*, in Franco Carinci – Alberto Pizzoferrato (a cura di), *Diritto del Lavoro dell'Unione Europea*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 240.

⁴⁵ Nonché al fine di poter identificare la «ratio della direttiva 2008/104/CE nella prospettiva dell'impulso allo sviluppo del lavoro interinale rispetto ad altre forme di lavoro "atipico"», cfr. Andrea Sitzia, *Contratto a termine, somministrazione e diritto europeo*, in AA.VV., *20 Maggio Biblioteca del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo Massimo D'Antona*, 2, 2019, Catania, pp. 1 ss., spec. p. 2; seppure l'A. – anche dal confronto con le direttive 1999/70/ e 1997/81/CE relative ad altri rapporti di lavoro atipici e cioè, rispettivamente, al lavoro a termine e al lavoro *part time* – conclude che la direttiva del 2008 relativa al lavoro interinale è molto più cauta nella promozione di questa forma di lavoro (v. *ibidem*, spec. p. 10); in senso opposto, cfr. Luca Calcaterra, *La somministrazione di lavoro dal Pacchetto Treu al Decreto Dignità*, cit., p. 37 laddove l'A. significativamente afferma che «la direttiva n. 104 del 2008 si muove lungo una linea diversa rispetto alla direttiva n. 99/70 sul contratto a termine. Dove quest'ultima pare assai prevenuta e preoccupata dall'esigenza di evitare abusi nel ricorso a missioni successive, la prima rappresenta uno stimolo decisivo nel senso dello "sdoganamento" della somministrazione di lavoro, della sua "accettazione" piena quale strumento non solo fisiologico nella vita di un moderno mercato del lavoro, ma anche contrassegnato da valenze pienamente positive, per la sua capacità di contribuire alle esigenze occupazionali dei lavoratori senza comprometterne le esigenze di tutela». Di «indubbio potenziante liberalizzante» della direttiva parla anche Stefano Giubboni, *Somministrazione di lavoro e tecniche anti-abusive alla prova del diritto dell'Unione Europea*, in «Rivista Italiana di Diritto del Lavoro», fasc. 1, 1 marzo 2021, pp. 27 ss., spec. nt. n. 7, che rinvia a Id., *La protezione dei lavoratori non-standard nel diritto dell'Unione europea*, in «Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale», I, 2011, pp. 265 ss., spec. 281.

⁴⁶ L'espressione «*pro-market ... pro-labour*» è utilizzata per individuare la doppia anima della direttiva 104/2008 da Antonio Riccio, *La temporaneità del lavoro tramite agenzia*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», fasc. 3, 2021, pp. 941 ss., spec. p. 944.

⁴⁷ Cfr. art. 5, Dir. 2008/104/CE, a norma del quale – segnatamente – al lavoratore tramite agenzia interinale devono essere assicurate, per tutta la durata della missione, le sole condizioni di base di lavoro e di occupazione di cui beneficerebbe ove fosse direttamente impiegato dall'impresa utilizzatrice per le stese mansioni; intendendosi per «condizioni di base di lavoro e d'occupazione» quelle previste da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, da contratti collettivi e/o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore nell'impresa utilizzatrice relative all'orario di lavoro, alle ore di lavoro straordinario, alle pause, ai periodi di riposo, al lavoro notturno, alle ferie e ai giorni festivi ed alla retribuzione (art. 3, n.1, lett. f). Oltre alla parità di trattamento in relazione alle condizioni di base di lavoro e di occupazione, l'art. 6, n. 4, della direttiva

le stesse mansioni, seppure con la previsione della possibilità per gli Stati membri di derogarvi concordando con le parti sociali modalità alternative⁴⁸ (che comunque garantiscano un livello adeguato di protezione al lavoratore interinale)⁴⁹, oppure derogando alla regola della parità di trattamento retributivo nel caso in cui i lavoratori siano assunti dall'agenzia con contratto a tempo indeterminato e siano assicurati meccanismi di continuità retributiva nei periodi che intercorrono tra una missione e un'altra⁵⁰.

Completano il quadro delle tutele offerte dalla direttiva 104/2008/CE ai lavoratori tramite agenzia interinale le disposizioni dirette, da un lato, a favorire l'accesso di tali lavoratori all'occupazione e alla formazione professionale; dall'altro, a prevenire missioni successive per eludere le norme in materia di parità di trattamento.

Segnatamente, rispondono alla prima finalità le previsioni che impongono di fornire un'adeguata informazione ai lavoratori interinali sui posti vacanti nell'impresa utilizzatrice, affinché possano aspirare, al pari degli altri dipendenti dell'impresa, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato⁵¹; nonché le disposizioni che prescrivono agli Stati membri di adottare le misure necessarie per far dichiarare la nullità delle clausole che vietano o 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»⁵². Al riguardo, è altresì importante sottolineare che è fatto divieto alle agenzie di lavoro interinale di chiedere «compensi ai lavoratori in cambio di un'assunzione presso un'impresa utilizzatrice o nel caso in cui essi stipulino un contratto di lavoro o avviino un rapporto di lavoro con l'impresa utilizzatrice dopo una missione nella medesima»⁵³; restando, naturalmente, impregiudicato il legittimo riconoscimento all'agenzia di un ragionevole compenso per i servizi resi all'impresa utilizzatrice in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione dei lavoratori interinali⁵⁴. Inoltre, gli Stati membri sono tenuti ad adottare le misure adeguate, o comunque a favorire il dialogo con le parti sociali, al fine di migliorare l'accesso dei lavoratori tramite agenzia non solo all'informazione, ma anche alle opportunità di formazione tanto presso la stessa agenzia di lavoro interinale, nell'intervallo tra una missione e l'altra, quanto presso l'impresa utilizzatrice nel corso delle missioni⁵⁵.

Rispondono, invece, alla seconda finalità antielusiva le disposizioni di cui all'art. 5, n. 5, della direttiva, che enfatizzano il requisito essenziale della temporaneità del lavoro tramite agenzia, secondo cui: «gli Stati membri adottano le misure necessarie, conformemente alla legislazione e/o alle pratiche nazionali, per evitare il ricorso abusivo all'applicazione del presente articolo e, in particolare, per prevenire missioni successive con lo scopo di eludere le disposizioni della presente direttiva»⁵⁶.

riconosce ai lavoratori tramite agenzia interinale il diritto di accedere «nell'impresa utilizzatrice, alle strutture o alle attrezzature collettive e, in particolare, ai servizi di ristorazione, alle infrastrutture d'accoglienza dell'infanzia e ai servizi di trasporto alle stesse condizioni dei lavoratori impiegati direttamente dall'impresa stessa, a meno che ragioni oggettive giustifichino un trattamento diverso».

⁴⁸ Cfr. art. 5, n. 3, Dir. 2008/104/CE.

⁴⁹ Cfr. art. 5, n. 4, Dir. 2008/104/CE.

⁵⁰ Cfr. art. 5, n. 2, Dir. 2008/104/CE.

⁵¹ Cfr. art. 6, n. 1, Dir. 2008/104/CE, il quale specifica altresì che: «tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dell'impresa presso la quale e sotto il controllo della quale detti lavoratori prestano la loro opera».

⁵² Cfr. art. 6, n. 3, Dir. 2008/104/CE.

⁵³ Cfr. art. 6, n. 2, Dir. 2008/104/CE.

⁵⁴ Cfr. art. 6, n. 2, co. 2, Dir. 2008/104/CE.

⁵⁵ Cfr. art. 6, n. 5, Dir. 2008/104/CE.

⁵⁶ Sul punto, si rinvia a *infra* par. 6.

Orbene, è in tale ideale equilibrio tra flessibilità e sicurezza, emerso dalla disamina dei punti salienti della direttiva, che è stata novellata, in Italia, la disciplina del lavoro temporaneo a partire dal già ricordato d.lgs. n. 276 del 2003, che – come si è visto – si è mosso nel senso della legittimazione della somministrazione, sia a termine che a tempo indeterminato. Da un lato, infatti, quest’ultima avrebbe comunque soddisfatto l’interesse del lavoratore interinale ad un impiego stabile, seppure nel rapporto contrattuale instaurato con l’agenzia e non con l’impresa utilizzatrice⁵⁷. Dall’altro, il legislatore italiano, nel legalizzare e liberalizzare la somministrazione a termine quale forma di impiego atipica, peculiare anche rispetto agli altri rapporti di lavoro speciali, ha riscontrato l’avallo della Corte di Giustizia che - separando l’ambito di applicazione della direttiva sul lavoro a termine da quello della direttiva relativa al lavoro interinale⁵⁸, nel senso della liberalizzazione di quest’ultima forma di impiego - aveva statuito che: «la direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all’accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, e l’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 [...] devono essere interpretati nel senso che non si applicano né al rapporto di lavoro a tempo determinato tra un lavoratore interinale e un’agenzia di lavoro interinale né al rapporto di lavoro a tempo determinato tra tale lavoratore e un’impresa utilizzatrice»⁵⁹.

4. Il percorso legislativo di liberalizzazione della somministrazione di lavoro dalla “riforma Biagi” fino al “Jobs Act”

Sulla scia della liberalizzazione del lavoro interinale determinata dalla Direttiva 104/2008/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, nonché dalla appena ricordata interpretazione della stessa prospettata dalla Corte di Giustizia dell’Unione Europea, prendono le mosse - ancor più che il d.lgs. n. 276 del 2003 - i successivi interventi del legislatore italiano *in subiecta materia*⁶⁰, dalla riforma del lavoro del 2012 e in particolare dalla c.d. “legge Fornero” (l. n. 92 del 2012)⁶¹ al “decreto Poletti” (d.l. n. 34 del 2014, convertito in l. n. 78 del 2014), fino al “Jobs Act” (d.lgs. n. 81 del 2015)⁶², che – in rotta di collisione con il passato – hanno pienamente riconosciuto la somministrazione di lavoro quale «forma virtuosa di flessibilità»⁶³.

Dapprima, infatti, la riforma Biagi del 2003 ha superato gli angusti confini entro cui veniva relegata la regolamentazione di tale forma di impiego contenuta nel pacchetto Treu del 1997 che - pur avendola legalizzata - da un lato, ne riconosceva la legittimità solo per far fronte a esigenze di carattere temporaneo⁶⁴ e, dall’altro, ne limitava il relativo ambito di applicazione, escludendo le mansioni di scarso

⁵⁷ Cfr., al riguardo, Simon Pietro Emiliani, *La somministrazione di lavoro*, in Antonio Vallebona - Giampiero Proia - Roberto Pessi (a cura di), *Approfondimenti di Diritto del Lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021, pp. 89 ss., spec. p. 99.

⁵⁸ Cfr., *amplius*, Maria Paola Aimò, *La nuova disciplina su lavoro a termine e somministrazione a confronto con le direttive europee: assolto il dovere di conformità?*, in “Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali”, 2015, 635 ss.

⁵⁹ CGUE, 11 aprile 2013, C-290/12, *Della Rocca contro Poste Italiane S.p.a.*

⁶⁰ Cfr. Carlo Zoli, *La somministrazione di lavoro dal pacchetto Treu al decreto Poletti: un lungo percorso sulla via della liberalizzazione*, in Franco Carinci (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi Atti del X Seminario di Bertinoro-Bologna del 23-24 ottobre 2014*, Adapt Labour Studies, e-book series, University Press, n. 40, 2015, pp. 242 ss.

⁶¹ Cfr. Gaetano Zilio Grandi, *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in Marina Brollo (a cura di), *Il Mercato del Lavoro*, Padova, Cedam, 2012, pp. 1306 ss.; Roberto Romei, *La somministrazione di lavoro dopo le recenti riforme*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, 4, 2012, pp. 969 ss.;

⁶² Cfr. Valeria Fili, *Prime note sulla somministrazione di lavoro*, in Franco Carinci (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT University Press, 2015, p. 197 ss.; Francesco Furlan, *La somministrazione di lavoro all’indomani del Jobs Act*, in Gaetano Zilio Grandi – Marco Biasi (a cura di), *Commentario breve alla Riforma “Jobs Act”*, Cedam, 2016, p. 599 ss.

⁶³ L’espressione è di Luca Calcaterra, *La somministrazione di lavoro dal Pacchetto Treu al Decreto Dignità*, cit., p. 38.

⁶⁴ Cfr. art. 1, co.1, l. n. 196 del 1997, cit.

contenuto professionale⁶⁵ e prevedendo la sua utilizzazione solo in via sperimentale nei settori dell'agricoltura e dell'edilizia⁶⁶. Segnatamente, il d.lgs. n. 276 del 2003 ha legittimato la somministrazione a termine in presenza di esigenze tecnico-produttive, organizzative e sostitutive, riferendo queste ultime non più alle «qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali», bensì «all'ordinaria attività dell'utilizzatore»; peraltro "sganciandole" dal requisito della necessaria temporaneità delle stesse⁶⁷.

Successivamente, a seguito dell'emanazione della direttiva n. 104/2008/CE e dopo la grave crisi economica del 2008, il legislatore italiano ha ritenuto viepiù necessario "fluidificare" l'incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro attraverso l'implementazione della somministrazione di lavoro, nei confronti della quale anche le parti sociali si sono mostrate via via sempre meno renitenti⁶⁸.

In particolare, il d.lgs. n. 24 del 2012 ha ampliato notevolmente il novero dei lavoratori che potevano essere assunti attraverso tale forma atipica di contratto di lavoro in deroga alla regola della necessaria giustificazione, ricomprendendovi anche i soggetti svantaggiati⁶⁹ e consentendo alla contrattazione collettiva⁷⁰ di estendere ulteriormente tale esenzione⁷¹ proprio per far fronte all'emergenza occupazionale di quegli anni. In tal modo, il lavoro temporaneo, da strumento del tutto eccezionale rispetto all'assunzione diretta a termine dei lavoratori, passava gradualmente ad essere una forma di impegno flessibile equivalente a quest'ultima, sotto il profilo sia del suo potenziale inclusivo nel mercato del lavoro anche dei soggetti in difficoltà, sia della disciplina applicabile (in parte analoga a quella del lavoro a termine)⁷². Sul punto è intervenuta anche la l. n. 92 del 2012, restringendo ancor di più la netta divaricazione iniziale tra assunzione diretta a termine e somministrazione a tempo determinato, attraverso l'introduzione della a-casualità per la prima assunzione con riferimento ad entrambe le forme di impiego; potendo così l'utilizzatore e/o il datore di lavoro ricorrervi liberamente e senza allegare alcuna apposita esigenza giustificativa, purché il rapporto non avesse superato i dodici mesi e avesse rispettato le finalità occupazionali e anti-fraudolente che ne innervavano la regolamentazione⁷³. In tal modo, il "primo

⁶⁵ Cfr. art. 1, co.4, lett. a, l. n. 196 del 1997.

⁶⁶ Cfr. art. 1, co. 3, l. n. 196 del 1997.

⁶⁷ Cfr. art. 20, d.lgs. n. 276 del 2003.

⁶⁸ Ciò lo si evince dalle analisi sia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale, che della contrattazione collettiva nazionale delle Agenzie per il lavoro, con riferimento alle quali, da ultimo, cfr. rispettivamente, Andrea Bollani, *La somministrazione di lavoro ed il ruolo della contrattazione collettiva dopo il c.d. Decreto Dignità*, in Luca Calcaterra (a cura di), *La Somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e diritto dell'Unione europea dopo il Decreto Dignità*, cit., pp. 307 ss. e Daniela Comandè, *La somministrazione di lavoro nella regolamentazione collettiva delle agenzie: competenze e istituti*, ivi, pp. 275 ss.

⁶⁹ Cfr. art. 4, co. 1, lett. c), d.lgs. n. 24 del 2012 che, nel modificare l'art. 20, d.lgs. n. 276 del 2003, vi aggiungeva il comma 5-ter, il quale consentiva l'esenzione dalla giustificazione per il ricorso alla somministrazione qualora il relativo contratto avesse previsto l'utilizzo di «a) di soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi; b) di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi [...] c) di lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati"».

⁷⁰ Concessione quest'ultima assai significativa da parte del legislatore, viepiù ove si consideri la "rivoluzione copernicana" del sistema delle fonti di diritto del lavoro operata – quanto meno sotto il profilo declamatorio – dall'art. 8 del d.l. n. 138 del 2011 (convertito in l. n. 148 del 2008) – che, com'è noto, consentiva alla contrattazione collettiva di prossimità di realizzare specifiche intese con efficacia erga omnes e derogatorie anche del ccnl e della legge – il cui comma 2, lett. c) fa espresso riferimento ai «casi di ricorso alla somministrazione di lavoro»; cfr., *amplius*, Andrea Bollani, *Lavoro a termine, somministrazione e contrattazione collettiva in deroga*, Padova, Cedam, 2013.

⁷¹ Cfr. art. 4, co. 1, lett. c), d.lgs. n. 24 del 2012 che introduceva all'art. 20, d.lgs. n. 276 del 2003 il comma 5-quater (poi abrogato dal d.l. n. 34 del 2014, convertito in l. n. 78 del 2014), che escludeva la necessità di giustificare il ricorso alla somministrazione di lavoro «nelle ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro».

⁷² Basti considerare i divieti tassativi di ricorso al contratto di somministrazione (art. 32, d.lgs. n. 81 del 2015), che sono del tutto analoghi a quelli dettati in materia di contratto a tempo determinato (art. 20, d.lgs. n. 81 del 2015).

⁷³ Roberto Romei, *La somministrazione di lavoro dopo le recenti riforme*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 2012, pp. 969 ss.

rapporto” avrebbe anche consentito alla parte datoriale di verificare le attitudini e le capacità professionali del lavoratore in relazione all’inserimento in uno specifico contesto lavorativo⁷⁴.

Nel biennio 2014-2015, il legislatore italiano si spinge ancora oltre, mostrando un evidente *favor* nei confronti della somministrazione di lavoro e affrancandola dal regime del lavoro a tempo determinato⁷⁵, eliminando il vincolo della giustificazione causale⁷⁶, della durata massima di trentasei mesi e dei limiti di contingentamento, la cui individuazione veniva infatti rimessa alla contrattazione collettiva⁷⁷.

Tale opzione legislativa indubbiamente favorevole alla somministrazione *scommetteva*, quindi, sulle agenzie interinali quali veri e propri motori di un mercato del lavoro sano e attivo, capace di “autorigenerarsi”, creando nuove occasioni di lavoro anche nei periodi di crisi economica e assurgendo a mezzo ideale per il contrasto del lavoro sommerso, la ricerca e la selezione di personale adeguatamente formato per le mansioni oggetto del contratto di assunzione, l’avviamento al lavoro, l’incontro tra domanda e offerta. E, proprio alla stregua di tali considerazioni, viepiù dirompente è apparso l’arresto a tale processo di liberalizzazione del lavoro temporaneo determinato dal c.d. “decreto dignità” che, attraverso una brusca quanto improvvisa virata, torna adesso a *rimverdire* le originarie resistenze e diffidenze nei confronti della somministrazione e muta radicalmente la disciplina introdotta dal *Jobs Act*.

5. L’arresto del “decreto dignità” e le zone d’ombra sulla reintrodotta causalità del rapporto di somministrazione a termine

Se il *Jobs Act* aveva affrancato la disciplina della somministrazione di lavoro da quella del lavoro a tempo determinato⁷⁸, attribuendo altresì un certo “vantaggio competitivo”⁷⁹ alla prima rispetto all’assunzione diretta dei lavoratori a termine; il c.d. “decreto dignità” (d.l. n. 87 del 2018, convertito in l. n. 96 del 2018), invece, torna a sovrapporre le due regolamentazioni⁸⁰, attraverso la reintroduzione, da un lato, dei limiti

⁷⁴ In tal senso, cfr. circolare del Ministero del lavoro, n. 18 del 12 luglio 2012, p. 2.

⁷⁵ Cfr. Maria Paola Aimo, *La nuova disciplina su lavoro a termine e somministrazione a confronto con le direttive europee: assolto il dovere di conformità?*, cit., pp. 635 ss.

⁷⁶ Tale vincolo veniva eliminato per la somministrazione sia a termine che a tempo indeterminato, rispettivamente, ad opera del d.l. n. 34 del 2014 e del d.lgs. n. 81 del 2015; cfr. Cristina Alessi, *Il sistema “acausale” di apposizione del termine e di ricorso alla somministrazione: come cambia il controllo sulla flessibilità*, in “Giornale di Diritto del Lavoro e delle relazioni Industriali”, 2015, pp. 597 ss.

⁷⁷ Questi ultimi, infatti, venivano fissati dalla contrattazione collettiva per la somministrazione a termine, a differenza di quanto stabilito direttamente dalla legge - all’art.1, co.1, d.lgs. n. 368 del 2001 - per il lavoro a tempo determinato; cfr. Ilario Alvino, *Il micro-sistema dei rinvii nel contratto collettivo nel d.lgs. n. 81 del 2015: il nuovo modello della competizione fra i livelli della contrattazione collettiva*, in “Rivista Italiana di Diritto del Lavoro”, I, 2016, pp. 657 ss.

⁷⁸ Ben vero, le regole previste per il contratto a termine si sarebbero applicate alla somministrazione soltanto se compatibili con le finalità dello strumento e le sue specificità, cfr., sul punto, Monica Lambrou, *Somministrazione a tempo determinato: differenze con il lavoro a termine*, in “Diritto e Pratica del Lavoro”, 1/2020, pp. 5 ss., spec., p. 6.

⁷⁹ L’espressione è di Luca Calcaterra, *La somministrazione di lavoro dal Pacchetto Treu al Decreto Dignità*, cit., p. 63.

⁸⁰ Cfr. art. 34, co. 2, d.lgs. n. 81 del 2015, come novellato dal decreto dignità, secondo cui: «in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24». Il legislatore del 2018, quindi, estende la disciplina del contratto a termine al rapporto di lavoro a tempo determinato tra l’agenzia di somministrazione e il lavoratore, con esclusione delle norme relative alle pause tra un contratto e il successivo *ex art. 21, co. 2 (c.d. stop and go)*, ai limiti quantitativi al numero di contratti a tempo determinato che possono essere stipulati dai datori di lavoro di cui all’art. 23, e al diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato *ex art. 24*. In tal modo, la riforma del 2018 si pone in linea di discontinuità con il consolidato orientamento della Corte di Giustizia sull’inapplicabilità dei principi in tema di lavoro a termini contenuti nella direttiva 99/70/CE; cfr. C. giust. 11 aprile 2013, causa C-290/12, Della Rocca contro Poste Italiane S.p.a., cit.; nonché, cfr. C. Giust. UE, 14 ottobre, 2020, n. 681, sez. II, punto 45, secondo cui: «[...]il precetto derivante dalla sentenza del 25 ottobre 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), che verte sull’interpretazione della clausola 5 dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell’allegato della direttiva 1999/70, non è trasponibile alla presente causa. Infatti, mentre la clausola 5 di detto accordo quadro stabilisce obblighi specifici al fine di prevenire gli abusi derivanti dall’utilizzo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, ciò non vale per l’articolo 5, paragrafo 5, prima

di durata in caso di successione di contratti e, dall'altro, della giustificazione causale per i rapporti più lunghi di dodici mesi⁸¹, nonché per quelli prorogati oltre questo termine o rinnovati prima dei dodici mesi.

Nella disciplina attualmente vigente, dunque, per un verso, è stato esteso ai lavoratori a termine in somministrazione il nuovo regime della durata massima di ventiquattro mesi del singolo contratto⁸², superata la quale è possibile stipulare, presso la direzione territoriale del lavoro competente, un ulteriore contratto tra le stesse parti per un massimo di dodici mesi⁸³. Per altro verso, la somministrazione a termine⁸⁴ di durata superiore a 12 mesi – analogamente all'ipotesi di contratto a tempo determinato – è subordinata al ricorso di almeno una delle seguenti ragioni: «esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività»; «esigenze sostitutive di altri lavoratori»; ovvero, «esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria»⁸⁵.

Anche il limite quantitativo di ricorso alla somministrazione è stato modificato, prevedendosi oggi l'art. 31, d.lgs. n. 81 del 2015, che il numero di lavoratori assunti con contratto a termine ovvero impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato non possa eccedere complessivamente il trenta per cento del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula dei predetti contratti⁸⁶.

frase, della direttiva 2008/104». A tal proposito si ricorda che in Sciotto (C. giust. 25 ottobre 2018, causa C-331/17, Sciotto) la Corte si era espressa sulle Fondazioni lirico sinfoniche, dichiarando non conforme sul punto la normativa italiana a quella euro unitaria dettata dalla direttiva 99/70, ossia non giustificata l'esclusione di tali rapporti di lavoro dall'applicazione delle regole dettate per il contratto di lavoro a termine. In generale, si precisa che quanto rilevato non esclude – secondo alcuni – che il legislatore nazionale possa optare per l'estensione della disciplina del lavoro a termine alla somministrazione a tempo determinato, cfr. Gabriele Franza, *La "nuova" somministrazione a termine*, in Gabriele Franza – Pietro Pozzaglia (a cura di), *Il decreto dignità. Commento alle norme lavoristiche*, Giappichelli, Torino, 2018, pp. 51 ss.

⁸¹ Non sussiste, infatti, l'obbligo di giustificazione nei contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a dodici mesi (salvo il caso di rinnovo), e in relazione alle attività stagionali individuate dal D.P.R. n. 1525 del 1965 e dai contratti collettivi conformemente a quanto imposto per i contratti a termine diretti (art. 21, co. 01, d.lgs. n. 81/2015 che rinvia al co. 2 dell'art. 21, d.lgs. n. 81/2015), a prescindere dalla durata del contratto medesimo e considerando che la stagionalità viene riferita all'utilizzatore.

⁸² Cfr. art. 19, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, come modif. dal d.l. n. 87 del 2018.

⁸³ Cfr. art. 19, co. 3, d.lgs. n. 81/2015, come modif. dal d.l. n. 87 del 2018.

⁸⁴ Nessuna limitazione è, invece, stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione. In tal caso, infatti, i lavoratori somministrati possono essere inviati in missione senza obbligo di causale o vincoli di durata nel rispetto dei limiti percentuale fissati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore o, in mancanza, nel limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto; cfr. art. 31, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, come novellato dal decreto dignità; cfr., sul punto, circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 31 ottobre 2018, n. 17, p. 3., spec. par. 2. Cfr., al riguardo, Alessandro Brignone, *Somministrazione a tempo indeterminato, un istituto da rilanciare*, in "Guida al Lavoro", 12, 2019, pp. 39 ss.

⁸⁵ Cfr. art. 1, comma 1, D.L. n. 87/2018 che ha modificato l'art. 19, comma 1, D. Lgs. n. 81/2015.

⁸⁶ Cfr. art. 31, D. Lgs. n. 81/2015, come novellato dal decreto dignità. Al riguardo, si precisa che ampio margine derogatorio è concesso dallo stesso articolo 31 alla contrattazione collettiva, mantenendo però fermo il limite, previsto per i contratti a termine, del venti per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (art. 23). Restano, inoltre, esclusi dal computo di cui al ricordato art. 31, d.lgs. n. 81 del 2015, i prestatori di lavoro che rientrino nelle seguenti ipotesi: a) lavoratori che siano assunti in mobilità sulla base dell'articolo 8, comma 2, legge 23 luglio 1991, n. 223; b) soggetti in stato di disoccupazione che godano da almeno sei mesi di trattamenti, appunto, di disoccupazione (non agricola) ovvero altre forme di ammortizzatori sociali; c) i lavoratori "svantaggiati" ai sensi dell'art. 2, comma 4, Regolamento Ue 651/2014 (che non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, abbiano un'età tra i 15 e i 24 anni ovvero superiore ai 50 anni, non siano in possesso di diploma di scuola media superiore o professionale, vivano soli con una o più persone a carico, svolgano professioni con profonde disparità uomo-donna, ovvero che appartengano ad una minoranza etnica con necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa); d) i lavoratori "molto svantaggiati" ai sensi dell'art. 2, comma 99, Regolamento Ue 651/2014 (lavoratori privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito ovvero privi da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito che abbiano un'età tra i 15 e i 24 anni ovvero che appartengano ad una minoranza etnica con le necessità suesposte).

Orbene, le modifiche sinora passate in rassegna sono state introdotte, tra le altre, con la (declamata) finalità di restituire dignità ai lavoratori e alle imprese nel mercato del lavoro «introducendo disposizioni per contrastare fenomeni di crescente precarizzazione in ambito lavorativo, mediante interventi sulle tipologie contrattuali e sui processi di delocalizzazione, a salvaguardia dei livelli occupazionali ed operando semplificazioni fiscali per professionisti e imprese». ⁸⁷ Tuttavia, dalla disamina delle principali zone d'ombra emerse a quasi un quinquennio oramai dall'entrata in vigore della riforma, le nuove regole sembrano – per certi aspetti – avere “depotenziato” sia la dimensione protettiva dei lavoratori sia le relative *chance* occupazionali, in spregio ai risultati sperati. Come è stato precipuamente osservato, infatti, il regime introdotto dal 2018 rischia di compiere «il paradosso perfetto per effetto del quale la rivendicazione della dignità nel contratto di lavoro diventa fonte di diseguaglianze nel mercato del lavoro» ⁸⁸.

A sostegno di quanto affermato, si considerino, in particolare, le criticità afferenti al vero *punctum dolens* della riforma: la reintroduzione delle causali.

Il ritorno ad una causalità ancora più rigida del passato ⁸⁹ disattende, infatti, le aspettative di innalzamento del livello di protezione del lavoratore, rivelandosi praticamente irrilevante sul piano garantistico all'interno del singolo rapporto di lavoro ⁹⁰.

Prima facie, la prescrizione di causali potrebbe apparire giustificabile perché risponde alla duplice esigenza, da un lato, di scongiurare gli eventuali abusi che si teme possano annidarsi in un regime di totale acasualità e, dall'altro, di enfatizzare l'eccezionalità dei rapporti atipici rispetto all'assunzione diretta del dipendente a tempo pieno e indeterminato, che da sempre è stata (e tale rimane ad oggi, anche nel diritto euro-unitario ⁹¹) la «forma comune di rapporto di lavoro».

Tuttavia, la riforma del 2018 non si è limitata a prevedere ragionevoli causali, bensì ha subordinato il ricorso all'istituto in argomento alle già ricordate stringenti esigenze, che risultano particolarmente

⁸⁷ V. *incipit* d.l. n. 87 del 2018.

⁸⁸ Maria Dolores Ferrara, *La somministrazione di lavoro dopo il decreto «dignità»*, in “Rivista Italiana di Diritto del Lavoro”, fasc. 2, 1 giugno 2019, pp. 227 ss., spec. p. 226.

⁸⁹ Giova, a tal proposito, ricordare la più generica formulazione dell'art. 1, comma 1., del D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, rubricato «Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES», che infatti prevedeva: «E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo»; e che, a sua volta, era addirittura più restrittiva anche rispetto alla legge n. 230 del 1962, posta quale «archetipo della normativa rigida lavoristica»; cfr., sul punto, Pasquale Passalacqua, *Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e la somministrazione di lavoro alla prova del decreto dignità*, in “WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 380/2018”, p. 9.

⁹⁰ In tal senso, cfr. Luca Calcaterra, *La somministrazione di lavoro dal Pacchetto Treu al Decreto Dignità*, cit., p. 43. Cfr., altresì, Maria Cristina Cautadella, *Il “decreto dignità” e la reintroduzione delle causali*, in “Massimario di Giurisprudenza del Lavoro”, n. 1, 2019, pp. 89 ss., spec. p. 98; Luigi Fiorillo, *La rivisitazione delle regole sui contratti temporanei: un tentativo (maldestro) di combattere la precarietà del lavoro*, in Luigi Fiorillo - Adalberto Perulli (a cura di), “Decreto Dignità” e Corte Costituzionale n. 194 del 2018. Come cambia il Jobs Act, Giappichelli, Torino, 2019, pp. 1 ss.; Alessandra Sartori, *Prime osservazioni sul decreto «dignità»: controriforma del Jobs Act con molte incognite*, in “Rivista Italiana di Diritto del Lavoro”, fasc. 4, vol. 37, 2018, pp. 652 ss; Lorenzo Zoppoli, *Il diritto del lavoro gialloverde: tra demagogia, cosmesi e paralisi regressiva*, in “WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 377/2018”.

⁹¹ E', ben vero, la stessa direttiva 2008/104/CE che, al considerando 15, ricorda che: «i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro». Al riguardo, cfr. altresì art. 6, par. 1 e 2, dir. 2008/104/CE i quali, rispettivamente, ribadiscono che: a) i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune di rapporti di lavoro; b) i lavoratori tramite agenzia interinale devono essere informati dei posti vacanti nell'impresa utilizzatrice affinché possano aspirare, al pari degli altri dipendenti dell'impresa, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato; c) «gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché siano dichiarate nulle o possano essere 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».

complesse da decodificare⁹², con refluenze dirette anche sul piano dell'ulteriore⁹³ aumento del contenzioso giurisdizionale in materia. Ben vero, salvo le più facilmente intelleggibili esigenze sostitutive (di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto⁹⁴); le altre esigenze, invece, danno luogo a dubbi interpretativi che, oltre ad arrecare un evidente *vulnus* al principio di certezza del diritto, rendono difficilmente praticabile il ricorso alle stesse.

Infatti, tanto l'estraneità rispetto all'ordinaria attività delle esigenze temporanee e oggettive, da un lato, quanto la connessione delle esigenze ad incrementi di attività ordinaria non solo temporanei ma anche significativi e non programmabili, dall'altro, rendono - a monte - complesso giustificare la somministrazione a termine e - a valle, in caso di eventuale contestazione delle stesse - particolarmente soggettivo il vaglio del giudice sulla sussistenza o meno delle causali.

Ciò è risultato viepiù dirompente ove si considerino le conseguenze sanzionatorie che sembravano, inizialmente, essere determinate dall'omessa ovvero errata, non veritiera o non specifica apposizione e/o formulazione della causale, che non si configurava quale somministrazione irregolare ex art. 38, d.lgs. n. 81 del 2015 (con conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato e imputazione del relativo rapporto di lavoro all'utilizzatore), bensì penalizzava fortemente le Agenzie di somministrazione, determinando l'insorgere in capo a queste ultime della relativa responsabilità giuridica⁹⁵. Tanto vero che, successivamente, è stato ritenuto eccessivo - anche dalla giurisprudenza⁹⁶ - tale sovraccarico di responsabilità ai danni dell'Agenzia in relazione all'assenza o genericità delle causali, delle quali quest'ultima sarebbe stata chiamata a rispondere, pur non avendo alcun controllo sulle stesse (posto che la loro individuazione spetta all'utilizzatore). Peraltro, sul piano pratico, tale situazione finiva per far prediligere l'opzione per una limitazione delle missioni che, presso ciascuna impresa utilizzatrice, non superasse i 12 mesi, con la conseguenza che le prospettive di stabilizzazione dei lavoratori mandati in missione si riducevano ulteriormente, preferendo le aziende sostituirli «in un rapidissimo *turn over*»⁹⁷.

In tal senso, neppure la minore durata dei rapporti a termine rappresenta un incentivo alla stabilizzazione, perché - come è stato rilevato - «rischia di creare, durando meno il rapporto di lavoro, un vincolo meno stretto tra impresa e lavoratore»⁹⁸. Invero, la missione costituisce notoriamente anche una occasione di

⁹² Non a caso, tali esigenze sono state considerate, in dottrina, “difficilmente utilizzabili” (Arturo Maresca, *I rinvii della legge all'autonomia collettiva nel Decreto dignità*, in “Lavoro Diritti Europa”, 2, 2018, 3), o addirittura “impossibili” (Valerio Speciale, *La riforma dei contratti a termine*, Intervento al Seminario di Bertinoro su: «*Dal contratto di Governo agli interventi legislativi*», Bologna, 28-29 novembre 2018).

⁹³ Sul già vasto contenzioso in materia, cfr. Luca Calcaterra, *La somministrazione di lavoro dal Pacchetto Treu al Decreto Dignità*, cit., pp. 43-45, spec. nt. 75-77, in relazione all'oscillante giurisprudenza ivi indicata.

⁹⁴ Questa sembra essere l'interpretazione maggioritaria, cfr. Pasquale Passalacqua, *Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e la somministrazione di lavoro alla prova del decreto dignità*, cit. p. 10.

⁹⁵ Cfr. art. 19, comma 1-bis, lett. b), d.lgs. n. 81 del 2015, comma inserito dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 1-bis), d.l. 12 luglio 2018, n. 87, per l'ipotesi di accertata assenza delle causali nel caso di stipulazione di un contratto di durata superiore ai dodici mesi; nonché cfr. art. 21, comma 01, d.lgs. n. 81 del 2015, comma premesso dall'art. 1, comma 1, lett. b), n. 1, d.l. 12 luglio 2018, n. 87, per l'ipotesi di accertata assenza delle causali in caso di rinnovi o proroghe. Cfr., altresì, circolare Assolavoro n. 9/2018, recante «“Decreto Dignità” - prime indicazioni applicative della Legge n. 96/2018», in www.assolavoro.it, punto 1, lett. a), p. 5.

⁹⁶ Cfr., ad esempio, Cass. Civ., sez. III, 20 novembre 2020, n. 26525, laddove inoltre si legge che: «in ambito di stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro (ai sensi degli artt. 20 e ss. D.Lgs n. 276/2003 applicabili *ratione temporis*), non sussiste un obbligo del somministratore di verificare la “sufficienza” della causale indicata dall'utilizzatore, cosicché non è predicabile una responsabilità risarcitoria del somministratore in caso di successivo accertamento giudiziale di irregolarità della somministrazione e di costituzione, a carico dell'utilizzatore, di un rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 27, 10 co. del medesimo D. Lgs.; la responsabilità risarcitoria è, viceversa, configurabile nel caso in cui il contratto di somministrazione sia carente di qualunque indicazione attinente alla causale della somministrazione (o questa sia manifestamente apparente) e nell'ipotesi in cui risulti che, al momento della stipulazione, il somministratore avesse conoscenza di accertamenti giudiziali di irregolarità di contratti di somministrazione aventi identiche causali».

⁹⁷ Maria Cristina Cautadella, *Il “decreto dignità” e la reintroduzione delle causali*, cit., p. 98.

⁹⁸ *Ibidem*.

reciproca conoscenza sia per il lavoratore somministrato che per l'utilizzatore, il cui interesse ad assumere il primo sorge proprio in seno alla stessa ove, nel corso della sua ragionevole durata, questi giunga ad apprezzarne le capacità lavorative. Pertanto, rendere particolarmente ardua la costituzione di un rapporto di somministrazione a termine attraverso l'introduzione di causali difficilmente verificabili e/o giustificabili penalizza, anzitutto, chi è in cerca di opportunità lavorative, posto che, come osservato, «[...] l'alternativa all'assunzione da parte dell'agenzia non è l'assunzione diretta alle dipendenze dell'utilizzatore, ma la perdita dell'occasione di lavoro»⁹⁹.

L'imposizione di rigide causali giustificative, dunque, rivela scarsa efficienza garantistica nei confronti dei lavoratori somministrati, le cui occasioni di impiego si riducono¹⁰⁰ proprio a causa dell'introduzione delle stesse, dato che la perdurante situazione di incertezza in cui riversa il nuovo regime, lungi dal contrastare fenomeni abusivi o dal ridurre la precarietà, sembra semplicemente aver fatto riemergere quella tradizionale diffidenza aprioristica nei confronti dell'istituto dell'interposizione autorizzata, che si considerava superata, almeno dalla direttiva n. 2008/104/CE in poi. Quest'ultima, infatti, non solo non impone alcun vincolo specifico sul piano causale, ma inoltre – come si è già ricordato – consente restrizioni e divieti al ricorso a tale istituto soltanto se giustificati da ragioni di interesse generale¹⁰¹.

6. La temporaneità del lavoro tramite agenzia nel regime vigente alla luce dei recenti orientamenti della Corte di Giustizia

Quanto sinora osservato sembra corroborato anche dai recenti orientamenti in materia della Corte di Giustizia. Quest'ultima, nella nota pronuncia del 14 ottobre 2020, n. 681¹⁰² - con cui definiva la questione pregiudiziale sollevata dal Tribunale di Brescia per un dubbio di compatibilità della previgente disciplina introdotta dal *Jobs Act* con il diritto euro-unitario - ha affermato infatti che la legittimità del ricorso al lavoro tramite agenzia interinale non è subordinata all'indicazione delle ragioni di carattere tecnico,

⁹⁹ Luca Calcaterra, *La somministrazione di lavoro dal Pacchetto Treu al Decreto Dignità*, cit., p. 47; in senso parzialmente difforme, cfr. Michele Tiraboschi – Giulia Rosolen, *La somministrazione di lavoro*, in Michele Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, Milano, 2016, p. 176, laddove l'A. evidenzia come l'obiettivo dell'assunzione a tempo indeterminato presso l'utilizzatore non possa essere raggiunto solo per mezzo del ricorso all'istituto in argomento.

¹⁰⁰ Sin dal primo anno di entrata in vigore del decreto dignità (2018) si registra, infatti, un calo delle assunzioni in regime di somministrazione a termine che va dal 10% fino al 25% circa rispetto all'anno precedente (cfr. dati Ebitemp febbraio 2019, aggiornati a dicembre 2018, cit. in Luca Calcaterra, *La somministrazione di lavoro dal Pacchetto Treu al Decreto Dignità*, cit., p. 66); ciò a seguito del calo già registratosi durante la pandemia. Ben vero, durante il *lockdown* dell'aprile 2020, la domanda di lavoro in somministrazione è caduta verticalmente facendo registrare poco più di 37 mila attivazioni (orientativamente, -67,5%). Nel terzo trimestre del 2020 si sono avute in totale oltre 200 mila contrattualizzazioni in meno rispetto al 2019, una riduzione del -53,7%, con una caduta addirittura superiore a quella registrata per la sola domanda di lavoro direttamente subordinato (-45,5%). Nella successiva fase di ripresa, invece, il lavoro tramite agenzia interinale ha resistito anche rispetto ad altre modalità di assunzione, con un incremento in particolare della somministrazione a tempo indeterminato, agevolato altresì dalla misura di cui al d.l. n. 104 del 2020, successivamente prorogato dal d.l. n. 148 del 2021, conv. in l. n. 215 del 2021, che – per rispondere ad esigenze contingenti di salvaguardia occupazionale – ha consentito alle agenzie di somministrazione di inviare in missione i lavoratori assunti a tempo indeterminato, anche presso lo stesso utilizzatore e anche oltre i limiti dei 24 mesi fissati dal decreto dignità, escludendo il rischio della conversione del rapporto in contratto a tempo indeterminato in capo all'utilizzatore.

¹⁰¹ Luca Calcaterra, *La somministrazione di lavoro dal Pacchetto Treu al Decreto Dignità*, cit., p. 48, laddove l'A. osserva che «oggi è palese il rischio di conflitto con la normativa comunitaria (o, se si vuole, unieuropea)», derivante proprio dalle restrizioni sul piano della giustificazione del ricorso alla somministrazione di lavoro. In senso contrario, Stefano Giubboni, *La protezione dei lavoratori non standard nel diritto dell'Unione europea*, in “Rivista Giuridica del Lavoro”, I, 2011, p. 281; Antonio Riccio, *La temporaneità del lavoro tramite agenzia*, cit., p. 950, laddove l'A. afferma che: «nella ipotesi in cui il lavoratore sia assunto a tempo determinato, ci sono oggi pochi dubbi circa la conformità della legislazione nazionale a quella europea».

¹⁰² C. giust. UE, sez. II – 14/10/2020, n. 681, causa C-681/18, cit., in “Rivista Italiana di Diritto del Lavoro” 2021, 1, II, p. 91, con nota di Stefano Giubboni, *Somministrazione di lavoro e tecniche anti-abusive alla prova del diritto dell'Unione Europea*; in “Diritto delle Relazioni Industriali”, 2021, 3, p. 940, con nota di Antonio Riccio, *La temporaneità del lavoro tramite agenzia*, cit.; in “Igiuslavorista.it”, 4 gennaio 2021, con nota di Teresa Zappia, *Lavoro interinale: l'effettiva temporaneità della missione quale “bussola” per la compatibilità della normativa nazionale con la direttiva CE 2008/104/CE*

produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano tale ricorso¹⁰³. Parimenti, non è difforme alla direttiva 2008/104/CE l'assenza di un limite legislativamente determinato al numero di missioni successive che un medesimo lavoratore tramite agenzia interinale può svolgere presso la stessa impresa utilizzatrice.

Orbene, nel corso di tale procedimento dinanzi alla Corte di Lussemburgo, il Governo italiano in carica ha emanato il decreto dignità con cui avrebbe anche voluto recepire le istanze euro-unitarie di prevenzione dell'abuso di tipologie contrattuali speciali quali, *in primis*, il lavoro interinale. Tuttavia, stando a quanto statuito dalla Corte nella ricordata sentenza del 2020, irrilevanti a tal fine sono state proprio le due direttrici su cui fondano le disposizioni del d.l. n. 87 del 2018 relative al lavoro temporaneo, consistenti – come si è visto – nella reintroduzione, da un lato, dei limiti di durata in caso di successione di contratti e, dall'altro, della giustificazione causale per i rapporti più lunghi di dodici mesi.

Un altro ordine di considerazioni va, invece, seguito con riferimento al requisito della temporaneità dell'esigenza produttiva propria dell'impresa utilizzatrice, che la Corte di Giustizia – anche nelle più recenti decisioni di marzo¹⁰⁴ e maggio¹⁰⁵ 2022 su rinvio pregiudiziale del giudice del lavoro, rispettivamente, tedesco e portoghese – considera una condizione di legittimità del lavoro tramite agenzia interinale¹⁰⁶.

Al riguardo, si è detto che nel regime italiano vigente, sono previsti limiti quantitativi al ricorso al contratto di somministrazione a tempo indeterminato e a termine, fissati, rispettivamente, nel 20% e nel 30% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'utilizzatore. Tali limiti, tuttavia, non incidono sulla temporaneità della missione, al pari dei vincoli temporali e delle causali, che neppure vi incidono, se non solo indirettamente¹⁰⁷.

La Corte inoltre correla il requisito della temporaneità all'esigenza produttiva dell'impresa utilizzatrice¹⁰⁸, e se ciò risulta coerente con la previsione introdotta dal d.l. n. 87 del 2018 secondo cui grava sull'utilizzatore l'obbligo di indicare le condizioni di utilizzo da apporre al contratto di lavoro a termine stipulato tra Agenzia e lavoratore; non lo è invece con riferimento alla (inizialmente temuta) sanzione della conversione del rapporto in capo all'agenzia¹⁰⁹ per violazione delle regole in materia di causali¹¹⁰.

¹⁰³ Cfr. punto 36, C. giust. UE, sez. II – 14./10/2020, n. 681, causa C-681/18, cit.. Sul punto, cfr. Giuseppe Bronzini, *Il lavoro in somministrazione e le tutele dell'unione. Ribadite dalla corte di Giustizia le finalità antiabusive*, in "Lavoro Diritti Europa", n. 2, 2022, p. 5, laddove si legge che: «pertanto è legittimo il reclutamento anche per coprire posti di carattere permanente e non occupati per sostituzione».

¹⁰⁴ Cfr. C. giust., sez. II, 17 marzo 2022, causa C- 232/20, NP.

¹⁰⁵ Cfr. C. giust., 12 maggio 2022, C- 462/2020, ED.

¹⁰⁶ Con la ricordata sentenza del 2020, infatti, la Corte statuisce che: «L'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della direttiva 2008/104/CE [...]deve essere interpretato nel senso che esso [...]osta a che uno Stato membro non adotti alcuna misura al fine di preservare la natura temporanea del lavoro tramite agenzia interinale, nonché ad una normativa nazionale che non preveda alcuna misura al fine di evitare l'assegnazione ad un medesimo lavoratore tramite agenzia interinale di missioni successive presso la stessa impresa utilizzatrice con lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva 2008/104 nel suo insieme».

¹⁰⁷ In tal senso, Stefano Giubboni, *Somministrazione di lavoro e tecniche anti-abusive alla prova del diritto dell'Unione Europea*, cit., p. 40; Pasquale Passalacqua, *Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e la somministrazione di lavoro alla prova del decreto dignità*, in "WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT- 380/2018", p. 64; Antonio Riccio, *La temporaneità del lavoro tramite agenzia*, cit., p. 950.

¹⁰⁸ Cfr. punto 34, C. Giust., 14 ottobre 2020, KG, C-681/2020, in cui si evidenzia che il termine "temporaneamente" utilizzato anche all'art. 3 par.1 della direttiva 2008/104/CE per definire "agenzia interinale", "impresa utilizzatrice" e "missione" deve riferirsi al rapporto di lavoro con l'impresa utilizzatrice per sua natura a carattere temporaneo.

¹⁰⁹ Invero, se il requisito della temporaneità delle missioni si riferisce alla durata complessiva dell'adibizione dalla medesima attività presso lo stesso utilizzatore, considerato però anche le specificità di settore (*ex arg.* C. giust., sez. II, 17 marzo 2022, cit.), allora – come è stato correttamente osservato – tale limite «non chiama in gioco in alcun modo i rapporti contrattuali con l'agenzia e/o le esigenze che hanno determinato la scelta della tipologia contrattuale»; v. Giuseppe Bronzini, *Il lavoro in somministrazione e le tutele dell'unione. Ribadite dalla corte di Giustizia le finalità antiabusive*, cit., p. 8.

¹¹⁰ Cfr. art. 2, co. 1-ter, d.l. n. 87 del 2018, aggiunto dalla l. di conv. n. 96 del 2018. Né è possibile costituire un rapporto stabile con l'impresa utilizzatrice attraverso l'applicazione del diritto dell'Unione (*ex arg.* C. giust., sez. II, 17 marzo 2022, cit., punti 93 ss., spec. punto 97), non contenendo, da un lato, la direttiva relativa al lavoro interinale norme precise sotto il profilo

Non preoccupa invece l'assenza, nella disciplina attualmente vigente, dell'obbligo di causale o dei vincoli di durata per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia di somministrazione¹¹¹, se non sotto il profilo del contenzioso che in futuro potrebbe instaurarsi in caso di eventuale contestazione relativa – appunto – alla non riferibilità della temporaneità all'esigenza produttiva dell'utilizzatore. Nello *staff leasing*, infatti, con riferimento al diverso (e dirimente) aspetto della dimensione protettiva del lavoratore, la regola della temporaneità non verrebbe comunque elusa dalla garanzia della stabilità di impiego¹¹² di cui, a monte, si beneficia il dipendente¹¹³, unitamente alle altre specifiche guarentigie che assistono l'attività di somministrazione di lavoro e che valgono – non a caso – a distinguerla anche da altre forme contrattuali con cui spesso viene indebitamente confusa¹¹⁴, come l'appalto o, in generale, le reti di imprese. Infatti, la legittimità di tali diverse forme di impiego, a differenza del lavoro interinale, non è subordinata al possesso di requisiti soggettivi e al rispetto di regole fondamentali quali quella di parità di trattamento con i dipendenti dell'utilizzatore¹¹⁵. Regole, queste ultime, su cui fonda il fulcro della normativa euro-unitaria in materia¹¹⁶, nonché – come si è visto¹¹⁷ – il riconoscimento da parte dell'Oil¹¹⁸ del lavoro temporaneo quale istituto di *flexicurity* utile e necessario al buon funzionamento del mercato del lavoro.

sanzionatorio, in quanto gli Stati membri sono lasciati liberi di scegliere le sanzioni da irrogare, purché esse siano effettive, proporzionate e dissuasive (cfr. art. 10, par. 2, dir. 2008/104/CE) e non potendo comunque, dall'altro, il giudice nazionale disapplicare una disposizione interna per rendere l'ordinamento interno conforme a quello sovranazionale, trattandosi di una direttiva, quindi non *self-executing*. Al riguardo, in dottrina, è stata tuttavia avanzata la tesi dell'interpretazione conforme della norma interna per raggiungere i risultati antielusivi della direttiva (cfr. Stefano Giubboni, *Somministrazione di lavoro e tecniche anti-abusive alla prova del diritto dell'Unione Europea*, cit., p. , 38, laddove l'A. afferma che: «per il tramite dell'art. 1344 c.c., si finirebbe per assicurare all'art. 5, par. 5, prima frase, della direttiva quella efficacia diretta che è ad essa preclusa — *in apicibus* — nei rapporti contrattuali orizzontali. Nella fattispecie, ad essere applicato direttamente sarebbe, infatti, unicamente l'art. 1344 c.c., sia pure interpretato alla luce (e in conformità) della norma imperativa euro-unitaria». Tale concetto è stato, in qualche modo, affermato anche dalla Corte di Giustizia, che lo ammette nella misura in cui non dia luogo ad una interpretazione *contra legem* (cfr. C. giust., sez. II, 17 marzo 2022, cit., punti 97-99).

¹¹¹ In senso contrario, cfr. Giuseppe Bronzini, *Il lavoro in somministrazione e le tutele dell'unione. Ribadite dalla corte di Giustizia le finalità antiabusive*, cit., p. 10, secondo cui andrebbe esteso il limite dei 24 mesi della durata complessivo dei contratti a termine anche alla somministrazione a tempo indeterminato per preservare la natura temporanea del lavoro tramite agenzia; cfr., altresì, Giulia Frosecchi, *La temporaneità della somministrazione di lavoro secondo la Corte di Giustizia: possibili risvolti sulla legittimità della somministrazione a tempo indeterminato*, in “Rivista Giuridica del Lavoro”, n.1, 2021, pp. 17 ss.; Eufrasia Sena, *La Corte di Giustizia si pronuncia su missioni successive e prevenzione degli abusi nella somministrazione*, in “Massimario di Giurisprudenza del Lavoro”, 2021, n. 1, p. 267 ss.; Antonio Riccio, *La temporaneità del lavoro tramite agenzia*, cit., p. 951.

¹¹² Ad oggi, peraltro, più di un quinto dei lavoratori in somministrazione ha un contratto di somministrazione a tempo indeterminato, cfr. Nota Metodologica presente nel report trimestrale: *Il lavoro in somministrazione in Italia: Quarto trimestre 2021* realizzato dall'Osservatorio sul lavoro in somministrazione, consultabile in www.lavoro.gov.it

¹¹³ In tal senso, cfr. Stefano Giubboni, *Somministrazione di lavoro e tecniche anti-abusive alla prova del diritto dell'Unione Europea*, cit., p. 36.

¹¹⁴ Luca Calcaterra, *Lo staff leasing dall'ostracismo alla liberalizzazione*, cit., pp. 579-580, laddove l'A. afferma che sono «assai più stringenti e solide le garanzie di cui beneficiano i lavoratori somministrati rispetto a quelli dipendenti dall'appaltatore», tant'è che «il costo del ricorso allo *staff leasing* è notevolmente maggiore»; e precisa finanche che: «da somministrazione a tempo indeterminato, in realtà, offre ai lavoratori coinvolti garanzie molto maggiori rispetto alla somministrazione a tempo determinato e allo stesso contratto a termine con assunzione diretta alle dipendenze dell'utilizzatore».

¹¹⁵ La stessa Corte di Giustizia ha, da ultimo, ribadito l'importanza del principio per il quale agli interinali spetta un trattamento identico a quello che sarebbe spettato se questi fossero stati dipendenti diretti dell'impresa utilizzatrice. Segnatamente, con la sentenza del 12 maggio 2022 C-426/2020, ED, la Corte - su rinvio pregiudiziale del giudice del lavoro di Braga (Portogallo) – ha rilevato che l'indennità per mancato godimento delle ferie rientra certamente nella nozione di quelle «condizioni di base di lavoro e d'occupazione» che, ai sensi della 2008/104/CE (nonché dell'art. 31 della Carta dei diritti), non possono essere oggetto di un trattamento peggiorativo verso i lavoratori delle agenzie interinali; cfr., al riguardo, Giampiero Falasca *Agli interinali le stesse ferie del personale assunto dall'azienda*, in “Il Sole 24 ore”, 14 maggio 2022.

¹¹⁶ Cfr. art. 5, par. 1, dir. 2008/104/CE, cit.; nonché, in generale, art. 31, Carta dei diritti fondamentali dell'UE (2000/C 364/01).

¹¹⁷ Cfr., *infra*, par. 2.

¹¹⁸ Ben vero, la distinzione tra lavoro temporaneo e altre forme contrattuali diverse, che facilmente si prestano ad un uso distorsivo (come, ad esempio, le filiere locali e globali di subappalto di beni e servizi che operano nell'economia informale)

In definitiva, le pervasive causali introdotte dal decreto dignità, così come non si sono rivelate uno strumento capace di ridurre la precarietà¹¹⁹, allo stesso modo non assolvono gli obblighi di cui alla direttiva 2008/104/CE, il cui art. 5, par. 5 – secondo l'interpretazione offerta dalla Corte di Giustizia – non ne impone la regolazione da parte degli Stati membri quali specifiche misure antielusive, proprio perché esse non assurgono, di per sé stesse, a scudo protettivo della “dignità” del lavoratore somministrato, come invece declamato dal legislatore italiano della riforma del 2018¹²⁰.

Semmai occorrerebbe – anche sulla scorta dei più recenti approdi della giurisprudenza della Corte di Cassazione¹²¹ – riflettere sull'opportunità di preservare la natura temporanea del lavoro tramite agenzia interinale, senza che ciò induca all'inibizione del ricorso a tale forma di impiego nei confronti della quale andrebbe superata quella ancestrale diffidenza che ne tormenta continuamente la regolazione normativa. E ciò è possibile soltanto assumendo che, dietro l'articolata gestione flessibile del rapporto e la spinosa duplicazione della figura datoriale¹²², si cela semplicemente il lavoro temporaneo, che a differenza di come

emerge anche dalle norme internazionali del lavoro e dalle politiche generali sottese alle stesse che, non a caso, sono adottate attraverso procedure di consenso tripartito, rispecchiando la stessa struttura dell' Oil, i cui organismi decisionali (Conferenza internazionale del lavoro e Consiglio d'amministrazione) sono infatti composti da rappresentanti di Governi, datori di lavoro e lavoratori; partecipando quindi i destinatari ultimi dei provvedimenti direttamente al processo decisionale che ne sta alla base. Orbene, come noto e come emerge chiaramente dalla *Dichiarazione ILO sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa* del 2008, l' Oil svolge un ruolo chiave per il progresso e la giustizia sociale nel contesto della globalizzazione, attraverso l'attuazione dell'Agenda del lavoro dignitoso, che si basa su un approccio integrato e di genere, individuando quattro pilastri: lavoro produttivo e liberamente scelto, diritti del lavoro, protezione sociale e dialogo sociale. Pilastri questi ultimi che non vengono intaccati dal lavoro temporaneo in sé e per sé, bensì da quelle forme di lavoro atipiche che sono illegittimamente implicate nelle cc.dd. “*global supply chains*” relative alla produzione e distribuzione di beni e servizi nelle catene globali e nazionali di fornitura o di valore, le quali non rientrano in rilevazioni ufficiali e danno quindi luogo a realtà sommerse, fonti inesauribili di discriminazioni sul lavoro. Come si è visto, infatti, il lavoro temporaneo è oggetto di una precisa regolamentazione nazionale e sovranazionale (euro-unitaria e internazionale), laddove invece è proprio l'attuale lacuna nel corpo di misure normative e non normative delle catene di approvvigionamento che privano di dignità i lavoratori ivi coinvolti; essendo già nel programma del cda di marzo 2022 dell' Oil l'introduzione di adeguate misure che contengano i relativi fenomeni di sfruttamento, distinguendoli così nettamente da altre dinamiche di regolamentata decentralizzazione del lavoro, ispirate alla flessicurezza e volte all'incremento dell'occupazione in condizioni di uguaglianza e nel rispetto del principio fondamentale di parità di trattamento; cfr. Oil GB 341 Verbale di decisione, marzo 2021 GB.341/INS/13/2/Decision: *Decision concerning the update on the report of the Technical Meeting on Achieving Decent Work in Global Supply Chains* (Geneva, 25–28 February 2020) (ilo.org); cfr., altresì, le intenzioni contenute nella dichiarazione Oil del centenario, v. Oil GB 337 Relazione intermedia sull'attuazione del programma d'azione dell'ILO sul lavoro dignitoso nelle catene di fornitura globali, ottobre 2021, consultabile in https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB337/ins/WCMS_722485/lang-en/index.htm

¹¹⁹ In tal senso, cfr. Maria Cristina Cautadella, *Il “decreto dignità” e la reintroduzione delle causali*, cit., pp. 97-99; Maria Dolores Ferrara, *La somministrazione di lavoro dopo il decreto «dignità»*, cit., pp. 227 ss.

¹²⁰ In tal senso, cfr. Pietro Ichino, *Lavoro una “dignità” contraddittoria*, in *www.lavoce.info*, 6 luglio 2018; laddove l'A. – icasticamente – afferma che: «il solo effetto del “decreto dignità”, per la parte dedicata al lavoro, è dunque un aumento della volatilità della legislazione, che costituisce di per sé un vantaggio per il ceto forense, ma un disincentivo a investire nel nostro paese. Con il conseguente effetto depressivo sulla domanda di lavoro e in definitiva sul potere contrattuale dei lavoratori. Che cosa, poi, tutto questo abbia a che fare con la dignità del lavoro, resta un mistero»; in tal senso, cfr., altresì, Lorenzo Zoppoli, *Il diritto del lavoro gialloverde: tra demagogia, cosmesi e paralisi regressiva*, cit. pp. 11 ss.

¹²¹ Cfr. Cass. 21 luglio 2022, n. 22861, con cui la Corte regolatrice punta l'accento sulla necessità di preservare il requisito della temporaneità proprio rifacendosi ai più recenti orientamenti della Corte di Giustizia in materia, affermando che: «la Corte di Giustizia, nelle sentenze del 14 ottobre 2020 e del 17 marzo 2022 [...] ha interpretato la Dir. n. 2008/104, mettendo in risalto, quale requisito immanente e strutturale del lavoro tramite agenzia interinale, il carattere di temporaneità e segnalando il rischio di un ricorso abusivo a tale forma di lavoro in presenza di missioni successive che si protraggano per una durata che non possa, secondo canoni di ragionevolezza, considerarsi temporanea, avuto riguardo alla specificità del settore e alla esistenza di spiegazioni obiettive del ricorso reiterato a questa forma di lavoro».

¹²² Cfr. Giuseppe Bronzini, *Il lavoro in somministrazione e le tutele dell'unione. Ribadite dalla corte di Giustizia le finalità antiabusive*, cit., pp. 2-3, laddove l'A. definisce il lavoro interinale un «istituto di triangolazione “estrema” del rapporto di lavoro»; cfr., altresì, Giorgio Fontana, *La dissociazione dei poteri e delle responsabilità datoriali nella somministrazione di manodopera*, in “Il Diritto del Mercato del Lavoro”, 2013, pp. 97 ss.; Oronzo Mazzotta, *La dissociazione tra datore di lavoro e utilizzatore della prestazione*, in Antonio Vallebona (a cura di), *I Contratti di lavoro*, Utet, Torino, I, 2009, pp. 948 ss.; Marzia Barbera, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in “Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali”, 2010, pp. 222 ss.

possa apparire – quando è autentico, sano e non è elusivo¹²³, porta in sé il seme della stabilità contrattuale¹²⁴.

7. Notazioni conclusive

L'indagine sinora svolta mostra la peculiare mutevolezza dell'approccio italiano, sia normativo che ermeneutico, al lavoro tramite agenzia. Da una prima fase di rifiuto dell'istituto in argomento, soppiantato dall'inefficiente regime di monopolio pubblico dei servizi di collocamento si è, via via, trascorso ad un'epoca di timida accettazione dello stesso con la legalizzazione del lavoro interinale a termine introdotta dal "pacchetto Treu", fino alla legittimazione della somministrazione di lavoro anche a tempo indeterminato realizzata dalla "riforma Biagi", per poi spingersi verso la liberalizzazione del lavoro somministrato e dello *staff leasing* con il "*Jobs Act*" e, infine, giungere alla inaspettata inversione di tendenza del "decreto dignità".

Oltre che dal farraginoso percorso normativo appena ricordato, il profilo camaleontico lo si evince anche dalla (voluta...?) imprecisione lessicale, riferendosi oggi indiscriminatamente al "lavoro interinale", "lavoro tramite agenzia interinale", "somministrazione di lavoro" per descrivere la medesima tipologia di impiego. In tal senso – in recepimento delle istanze esogene dell' Oil, particolarmente attenzionate in questa sede – sarebbe opportuno un maggiore rigore terminologico, utilizzando invero l'espressione "lavoro temporaneo" in modo univoco¹²⁵: ciò costituirebbe un passo in avanti, quantomeno per il rafforzamento del principio di certezza del diritto. Per quanto rilevato, risulta vieppiù significativa la circostanza che tale "creatura"¹²⁶, nata con diverse difficoltà e sviluppatasi entro angusti limiti legislativi, è cresciuta molto, non solo nella sua originaria funzione di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, ma arricchendosi anche di altri significativi compiti istituzionali: formazione professionale, *recruiting*, *welfare*, etc.¹²⁷. Si aggiunga che, seppure la somministrazione sia stata originariamente utilizzata (e continui oggi, in larga misura, ad esserlo) per professioni di tipo *low-skill*, con riferimento alle quali si ritiene sempre "in agguato" il rischio dell'abuso da parte datoriale, tuttavia, «negli anni più recenti è

¹²³ In tal senso è evidente che «una reiterazione abnorme delle missioni di oggetto identico può costituire un abuso di questa tipologia di attività perché compromette l'equilibrio realizzato nella direttiva tra la flessibilità per i datori di lavoro e la sicurezza dei lavoratori», v. Giuseppe Bronzini, *Il lavoro in somministrazione e le tutele dell'unione. Ribadite dalla corte di Giustizia le finalità antiabusive*, cit., p. 6. Nondimeno, nel rispetto di tali necessari presupposti, è lo stesso orientamento della Corte di Giustizia che, in sostanza, si è assestato nel senso di interpretare il lavoro tramite agenzia, tipizzato dal legislatore europeo, quale strumento di facilitazione delle transizioni e dell'inserimento di quanti sono alla ricerca di un impiego. Tale assunto costituisce, infatti, il comune denominatore dei pochi pronunciamenti della Corte cui ha dato luogo la direttiva 2008/104 CE dopo la sua approvazione (cfr. C. giust. 17 marzo 2022 C-232/2022, NP; C. giust. 12 maggio 2022 C-426/2020, ED; C. giust. 14 ottobre 2020, C-681/18, JH; C. giust. 17 novembre 2016, C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik; C. giust. 17 marzo 2015, C-533/13, AKT; C. giust. 11 aprile 2013, C-290/12, Della Rocca, cit.), malgrado la diversità degli aspetti su cui questi ultimi si sono appuntati; cfr., sul punto, Luca Ratti, *Natura temporanea del lavoro tramite agenzia e limiti derivanti dal diritto europeo*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", fasc. 1, 2021, p. 101.

¹²⁴ Cfr. Celeste Pesce, *Disciplina del lavoro interinale: tutele dei lavoratori e competenze nazionali. Nota a sentenza della Corte di giustizia UE del 14 ottobre 2020, causa C- 681/18, KG*, in "Diritto dell'Unione Europea", Osservatorio Europeo, 16 novembre 2020, consultabile in www.dirittounioneeuropea.eu, p. 14; cfr., altresì, Tiziano Treu, Relazione al Convegno su «La somministrazione di lavoro a 25 anni dal "Pacchetto Treu". Regolazione, percorsi professionali e transizioni», promosso dall'Università Roma Tre insieme ad Assolavoro, tenutosi a Roma, il 3 novembre 2022, presso l'Aula Tesi del Dipartimento di Economia, in cui l'A. ha affermato che il lavoro temporaneo è un istituto che è sempre cresciuto, e che è resistito anche quando c'è stata una stretta sui contratti a termine dimostrando di essere un'istituzione forte in cui «i lavoratori presi in carico, anche se per mezzo di commissioni a termine, sono in realtà molto più stabili dei normali lavori sul mercato semplice».

¹²⁵ Così Tiziano Treu, nella Relazione al Convegno su «La somministrazione di lavoro a 25 anni dal "Pacchetto Treu". Regolazione, percorsi professionali e transizioni», cit.

¹²⁶ L'espressione è di Tiziano Treu, *ibidem*.

¹²⁷ *Ibidem*, laddove l'A. sottolinea che ciò è stato agevolato anche dal previsto investimento del 4% dei salari in formazione, nonché dall'apporto degli enti bilaterali.

fortemente aumentato il ricorso al lavoro tramite agenzia anche per assecondare una domanda di professioni altamente qualificate»¹²⁸, come, ad esempio, quella di figure apicali soprattutto nell'ambito della sanità, dell'istruzione, della ricerca, dell'informatica, della tecnologia.

In quest'ottica, l'espressione "lavoro temporaneo", utilizzata comunemente dall'Oil per riferirsi a tale forma di impiego, sarebbe verosimilmente più coerente con l'attuale sistema delle agenzie il cui operato, infatti, non si riduce soltanto alla somministrazione di lavoro o alla stipulazione di contratti interinali, trattandosi sostanzialmente di un vero e proprio sistema di "operatori polifunzionali" sul mercato del lavoro¹²⁹.

Le superiori osservazioni – senza fermarsi naturalmente al piano della mera affermazione labiale – dovrebbero trovare riscontro anche nella regolamentazione dell'istituto, superando le *camaleontiche* discontinuità legislative che, nel corso tempo, ne hanno frammentato i contenuti, rivelatisi financo tra loro contraddittori nel *continuum* del passaggio da una riforma ad un'altra.

Eppure, in questo quadro, non stupisce la diffidenza che può suscitare il lavoro temporaneo, in quanto lo scetticismo ha sempre riguardato anche la diffusione capillare di qualsiasi altra forma di rapporto atipico nei moderni mercati del lavoro. Non a caso, l'Oil, già nel Rapporto su "*Non-standard employment around the world. Understanding challenges, ashaping prospect*" del 2016¹³⁰, ribadiva l'importanza di politiche per il miglioramento delle condizioni di lavoro nell'ambito dei lavori speciali, posto che questi ultimi prestano il fianco a facili abusi e *deficit* di tutela del lavoratore, specie quando questi non è qualificato.

Viceversa, ciò che sorprende positivamente, è la capacità che il lavoro temporaneo (in modo particolare, anche rispetto ad altre forme di lavoro atipico) ha dimostrato, non solo di resistere alle frequenti strette del legislatore italiano, ma altresì di rafforzarsi, arricchendosi di nuove funzioni e favorendo l'incremento dell'occupazione anche nei periodi di shock economici e post-pandemici, nonché l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e la probabilità di rioccupazione una volta terminato un rapporto di lavoro.

Se infatti è vero che il mercato del lavoro odierno è sempre più transizionale, è altresì vero che tale caratteristica non dipende esclusivamente dalla diffusione *tout court* delle forme flessibili di lavoro; bensì da una serie eterogenea di fattori come, fra l'altro, la digitalizzazione, l'evoluzione tecnologica, la nascita di nuovi lavori e la scomparsa di vecchi lavori.

In tal senso, si ripropone il nodo gordiano che sta alla base della distinzione tra flessibilità e precarietà. Se, invero, questi due concetti si ritengono inevitabilmente sinonimi, allora qualsivoglia forma di lavoro atipico sarebbe da criticare: a maggior ragione lo sarebbe l'assunzione diretta a termine da parte dell'utilizzatore rispetto al lavoro temporaneo, posto che il lavoratore, nel primo caso, riceve protezione soltanto nel rapporto di lavoro, ma viene poi «abbandonato a sé stesso nel mercato» alla scadenza del termine apposto al contratto¹³¹. Contingenza quest'ultima che non si verifica nell'ipotesi di somministrazione a termine posto che, non solo il prestatore gode delle stesse condizioni di lavoro¹³² degli altri lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'impresa utilizzatrice durante tutta la missione, ma inoltre, al termine della missione, si innesca tutta una rete di tutele di cui il lavoratore assunto direttamente a termine dall'azienda rimane privo. Infatti, le Agenzie hanno l'obiettivo (anche economico, e quindi connesso al mercato) di ricollocare utilmente i lavoratori (specie se assunti in *staff leasing*) e, a tal

¹²⁸ Silvia Ciucciiovino nella Relazione al Convegno su «*La somministrazione di lavoro a 25 anni dal "Pacchetto Treu". Regolazione, percorsi professionali e transizioni*», cit.

¹²⁹ L'espressione è di Tiziano Treu, *ibidem*.

¹³⁰ Rapporto OIL "*Non-standard employment around the world. Understanding challenges, ashaping prospect*", Ginevra, 2016, consultabile in www.ilo.org

¹³¹ *Ex arg.* Pietro Ichino, *Lavoro interinale e servizi per l'impiego*, cit. p. 9

¹³² Anche sotto il profilo retributivo, tanto vero che si applica il trattamento previsto dal CCNL dell'utilizzatore.

fine, forniscono - sopportando i relativi costi - corsi di formazione, di orientamento, consulenze, forme di sostegno al reddito, etc.

Se, per converso, si ritiene che l' "immenso formicaio"¹³³ del mercato del lavoro odierno esige una giusta dose di flessibilità, allora il lavoro temporaneo rientra a pieno titolo tra quelle forme di "flessibilità buona" che consentono al lavoratore di essere protetto, non solo nel rapporto di lavoro, ma anche nel mercato. Infatti, la rete di servizi offerta dalle Agenzie operante in un regime di concorrenza/cooperazione tra pubblico e privato si rivela una preziosa risorsa per quei soggetti che periodicamente attraversano fasi transizionali da un lavoro ad un altro oppure da uno stato di occupazione ad uno di disoccupazione¹³⁴. Naturalmente, si può sempre migliorare implementando tali servizi, mettendo più *tutor* a servizio del lavoratore rimasto inoccupato, dedicandovi più ore di formazione gratuite, aumentando le forme di sostegno al reddito, perfezionando il piano formativo e di orientamento, etc. ; non disconoscendo tuttavia, che – nell'ambito dei lavori flessibili – il lavoro temporaneo è tra i più garantisti e che, nonostante i vari *revirement* legislativi, esso sopravvive e risulta in grado di soddisfare l'abnorme domanda di servizi espressa dal mercato del lavoro.

In definitiva, al di là degli orientamenti *estetico-ideologici*, è indubbio che l'istituto in argomento funziona e ciò, oltre ad essere corroborato da recenti dati a disposizione riferiti al nostro ordinamento¹³⁵, è stato anche confermato – seppure a seguito di una prima fase di tendenziale renitenza – dai già ricordati interventi dell' Oil in materia¹³⁶ e dal legislatore euro-unitario, seppure con gli opportuni "aggiustamenti" in corso d'opera della Corte di Giustizia.

¹³³ L'espressione – già precedentemente citata – è di Pietro Ichino, in *Lavoro interinale e servizi per l'impiego*, cit., p. 5.

¹³⁴ In tal senso, Silvia Ciucciuvino nella sua Relazione al Convegno su «*La somministrazione di lavoro a 25 anni dal "Pacchetto Treu". Regolazione, percorsi professionali e transizioni*», cit.

¹³⁵ Cfr. l'Osservatorio sul lavoro in somministrazione, svolto dal gruppo di ricercatori dell'Università degli Studi Roma Tre e da LabChain (Centro interuniversitario di studi avanzati su innovazione tecnologica, blockchain e politiche del lavoro) composto da Nicola Caravaggio, Fabiola Lamberti, Roberto Quaranta sotto la responsabilità scientifica di Silvia Ciucciuvino, Francesco Crespi e Alessandro Toscano, dal titolo: «*La somministrazione di lavoro a 25 anni dal Pacchetto Treu. Regolazione, percorsi professionali e transizioni*», pubblicato il 3 novembre 2022, pp. 1-29, il quale, a partire dai *big data* di fonte amministrativa, forniti sulla base di una specifica convenzione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, ha evidenziato, tra l'altro, che: a) «la domanda di lavoro in somministrazione in Italia ha mostrato un continuo e costante aumento dal 2010 sino al 2018» (p.5) e, anche a seguito dell'entrata in vigore del d.l. 87 del 2018, nonostante la forte contrazione dei contratti stagionali di breve e brevissima durata, «diversamente la contrazione è stata minima per i contratti di maggiore durata mentre altri sono anche cresciuti, così come è avvenuto per i contratti di somministrazione a tempo indeterminato» (p. 7); b) seppure i lavoratori in somministrazione siano prevalentemente impiegati dagli utilizzatori nel settore dell'industria (tant'è che tale forma di impiego è più diffusa nel Nord rispetto al Centro e al Sud del paese, v. p 14) e dunque «la somministrazione venga utilizzata in larga misura in professioni di tipo *low-skill*», tuttavia, negli anni più recenti è fortemente aumentato il ricorso al lavoro tramite agenzia anche per assecondare una domanda di professioni altamente qualificate (pp. 16-17); c) anche dal raffronto dei dati relativi ai percorsi intrapresi dai giovani, rispettivamente, con assunzione diretta a termine dall'azienda o con contratto di somministrazione, emerge che «il gruppo di lavoratori che ha avuto esperienze nella somministrazione mostra una maggior persistenza» nel mercato del lavoro (pp. 19-21); pertanto, «la somministrazione si dimostra per i giovani come uno strumento in grado di dare non solo una maggiore stabilità in termini di persistenza nel mercato del lavoro ma anche uno strumento tramite il quale raggiungere contratti a tempo indeterminato» (p. 23), posto che, in generale, «le probabilità di ottenere un tempo indeterminato per tali lavoratori e pari, complessivamente, al 72%»; d) sui tempi di rientro dopo una cessazione di lavoro, le transizioni e i cambi di lavoro, i dati dimostrano infine che «il tasso di rientro nel mercato del lavoro dopo un contratto di somministrazione sia decisamente maggiore rispetto ad altre forme contrattuali. Entro un mese dal termine di una missione a termine, infatti, più del 75% dei lavoratori sottoscrive un nuovo contratto. Differentemente, per chi termina un contratto a tempo determinato la quota è inferiore al 50%. Considerando invece i cambi di lavoro, dopo la cessazione di una missione a tempo determinato, quello successivo è una nuova missione a termine nel 75% dei casi mentre poco meno del 15% dei lavoratori sottoscrive un contratto simile ma direttamente subordinato. Dopo una missione a tempo indeterminato, invece, le probabilità di ottenere un nuovo contratto a tempo indeterminato risultano essere particolarmente elevate. Infatti, il 40% dei lavoratori sottoscrive un nuovo contratto indeterminato in somministrazione e oltre il 30% ne sottoscrive uno indeterminato direttamente subordinato. Nel 70% dei casi, dunque, dopo la cessazione di una missione a tempo indeterminato il lavoratore sottoscrive un nuovo contratto a tempo indeterminato» (p. 29).

¹³⁶ Rilevando peraltro le nuove sfide che è costretto ad affrontare l'Oil, dovute alla globalizzazione, che spesso sollecitano una dissociazione tra libertà economiche e diritti sociali, cfr. Stefano Giubboni, *Considerazioni sul diritto del lavoro oltre lo Stato*, in

“Diritto e Società”, n. 2, 2020, p. 260 ss. Al riguardo, cfr. altresì, *amplius*, Armin Von Bogdandy - Petros C. Mavroidis - Yves Mény, *European Integration and International Co-ordination: Studies in Transnational Economic Law in Honour of Claus-Dieter Ehlermann*, Faculty Books, Kluwer Law International, New York, 2022, spec. 133 ss. in relazione alla ricerca della giusta collocazione dei diritti sociali nel contesto globalizzato («[...]the place of human rights in European and global integration»).