



CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica

<https://rivista.camminodiritto.it>



IL PRINCIPIO DI EFFETTIVITÀ NELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO: CRISI DEL FORMALISMO, DIRITTO VIVENTE E PROSPETTIVE DI RIFORMA

L'articolo analizza la somministrazione di lavoro alla luce del principio di effettività, vincolo imposto dal diritto dell'Unione europea. Dopo la ricostruzione dell'evoluzione normativa italiana, l'attenzione si concentra sulla giurisprudenza della Cassazione del 2025, che ha intensificato il sindacato di ragionevolezza per prevenire pratiche elusive. Il confronto con Germania e Francia evidenzia strumenti più rigorosi di controllo, utili a fondare proposte di riforma volte a rafforzare la dignità del lavoro e contrastare la precarietà strutturale.

di **Aldo Andrea Presutto**

IUS/07 - DIRITTO DEL LAVORO

Estratto dal n. 1/2026 - ISSN 2532-9871

Direttore responsabile

Alessio Giaquinto

Pubblicato, Venerdì 2 Gennaio 2026



Abstract ENG

The article examines temporary agency work in light of the principle of effectiveness, as required by European law. It focuses on the 2025 Italian Supreme Court case law, which strengthened reasonableness review to prevent abusive practices. Comparative insights from Germany and France highlight stricter safeguards, supporting reform proposals aimed at reinforcing workers' dignity and preventing structural precariousness.

Sommario: 1. Premessa epistemologica: il principio di effettività come effetto conformativo esterno nella crisi della somministrazione; 2. Il sistema delle fonti e la Costituzione economica; 3. Evoluzione storica della disciplina; 4. La Direttiva 2008/104/CE: struttura, finalità, vincoli; 5. La giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea e il diritto interno; 6. La sentenza della Corte di Cassazione n. 5332/2025: il controllo sostanziale e la crisi dello staff leasing; 7. La sentenza n. 29577/2025 e il sindacato sulla causalità nella somministrazione a termine; 8. Il ruolo del giudice di merito e il limite del sindacato di legittimità; 9. Esperienze comparate: analisi critica delle ricadute pratiche; 10. Proposte di riforma per l'ordinamento italiano; Conclusioni.

1. Premessa epistemologica: il principio di effettività come effetto conformativo esterno nella crisi della somministrazione

L'istituto della somministrazione di lavoro, nel configurarsi come lo strumento più significativo per la gestione flessibile del fattore produttivo, rappresenta il punto nevralgico sul quale il diritto vivente è chiamato a dimostrare la propria capacità di mantenere il difficile equilibrio tra le istanze del mercato e l'inderogabile tutela della posizione soggettiva del lavoratore.

La presente monografia si prefigge un duplice obiettivo: in primo luogo, descrittivo, mediante la decodifica critica del diritto vivente sorto nella giurisprudenza della Suprema Corte nel 2025; in secondo luogo, propositivo, attraverso l'elaborazione di riforme de jure condendo fondate sul confronto comparatistico.

L'intera analisi sarà governata da una griglia di lettura metodologica costante, sinergica e integrata, indispensabile per svelare l'elusione che si cela dietro la parvenza della legittimità formale.

L'indagine prende le mosse dall'inscindibile binomio tra criterio sistematico e criterio

storico. L'analisi sistematica impone di ancorare la disciplina ai precetti supremi della Costituzione economica (artt. 1, 4, 35 e 36 Cost.)^[1], definendo il limite assiologico invalicabile della dignità del lavoro. La ricostruzione storica dell'evoluzione normativa^[2] evidenzia, tuttavia, la progressiva inefficacia del solo criterio letterale della norma interna, specialmente a seguito delle correzioni formali introdotte dal Decreto Dignità^[3]. È in questo contesto di crisi del formalismo che il criterio teleologico assume una funzione essenziale. Esso si configura non in senso di prevalenza gerarchica sui canoni domestici, ma come un effetto conformativo esterno necessario, imposto dal diritto dell'Unione europea. Il telos anti-abusivo della Direttiva 2008/104/CE^[4] esige l'applicazione del principio di effettività (effet utile)^[5], impedendo che la prassi nazionale pregiudichi l'obiettivo di sicurezza dei lavoratori. In questo senso, il diritto vivente che si analizza è il prodotto tecnico-giurisprudenziale della Cassazione, atto a correggere e integrare la legge interna per garantirne l'efficacia europea, distinguendosi nettamente dalla living law in senso sociologico.

L'analisi giurisprudenziale del 2025, che costituisce il cuore dell'opera, richiede una preliminare e rigorosa distinzione concettuale tra gli istituti.

Lo staff leasing (somministrazione a tempo indeterminato) presenta un fondamento strutturalmente differente, con l'abusività che si concentra sulla prassi reiterata presso l'utilizzatore, vanificando la natura eccezionalmente temporanea della missione.

La somministrazione a termine, al contrario, vede l'abusività più tipizzata, concentrata sulla verifica della genuinità e coerenza delle causali rispetto ai limiti massimi di durata.

Su questo doppio binario, le sentenze della Cassazione nel 2025 non realizzano un salto nel sindacato di merito (che esula dalle sue competenze), ma operano un'intensificazione del sindacato di ragionevolezza. La Corte, infatti, estende l'oggetto del controllo di legittimità alla verifica dell'adeguatezza del percorso motivazionale compiuto dal giudice di merito per assicurare la piena operatività del principio di effettività.

La sentenza n. 5332 del 28 febbraio 2025^[6] sullo staff leasing è l'esempio più pregnante di tale metodologia sinergica: la Corte impone di verificare se la reiterazione delle missioni ecceda la soglia della ragionevole temporaneità, stabilendo che tale prassi configura una elusione degli obiettivi della Direttiva^[7]. In modo analogo, la Sentenza n. 29577 del 7 novembre 2025^[8] sulla somministrazione a termine, impone che il sindacato sulle causali non si fermi al criterio letterale, ma ne accerti la genuinità e la coerenza.^[9]

L'architettura della monografia si articolerà in quattro momenti successivi: dalla fondazione sistematico-storica, alla decodifica del vincolo europeo e della dottrina

dell'effetto conformativo, per giungere allo studio tecnico del diritto vivente 2025. Il lavoro culminerà poi nella parte finale dedicata all'obiettivo propositivo attraverso l'applicazione del criterio comparatistico^[10]. Sarà fondamentale esaminare le soluzioni adottate in ordinamenti come la Germania, con i suoi limiti massimi di durata, e la Francia, con la sanzione della conversione automatica, al fine di fondare con rigore le proposte de jure condendo per rendere il diritto italiano pienamente efficace in materia di somministrazione.

Questo studio è, in conclusione, un'analisi critica della capacità del sistema italiano di assorbire e applicare con effettività i precetti europei, nel tentativo di definire i confini di un istituto che si rivela, oggi più che mai, cartina di tornasole della capacità del diritto vivente di superare i limiti del diritto codificato, coniugando efficienza produttiva e dignità del lavoro.

2. Il sistema delle fonti e la Costituzione economica

Per affrontare la tematica della somministrazione di lavoro, il presente capitolo è dedicato all'analisi del criterio sistematico, il quale costituisce la premessa epistemologica indispensabile per la decodifica del fenomeno e la cornice metodologica necessaria per comprendere l'evoluzione normativa e giurisprudenziale dell'istituto. La somministrazione, infatti, non può essere compresa isolatamente, ma solo come il prodotto della complessa interazione tra fonti multilivello che, operando in tensione dialettica, generano il quadro normativo entro cui si muoverà la giurisprudenza.

La somministrazione di lavoro trova la sua disciplina primaria nel Decreto Legislativo n. 81 del 2015, collocandosi formalmente al livello della legge ordinaria^[11]. Il problema metodologico cruciale risiede nel fatto che la disciplina di dettaglio è costantemente compressa e corretta da vincoli normativi di natura gerarchica superiore di duplice origine: il vincolo interno posto dalla Costituzione e il vincolo esterno derivante dal diritto dell'Unione europea, in particolare dalla Direttiva 2008/104/CE. La norma nazionale opera, pertanto, entro margini legislativi compatibili con vincoli costituzionali ed europei, dove la flessibilità consentita è subordinata al vincolo conformativo di tutela della dignità, stabilità e sicurezza del lavoro^[12]. La contrattazione collettiva, pur avendo un ruolo essenziale, non costituisce un vincolo di rango superiore: essa è una fonte subordinata o parallela cui la legge delega il compito di definire i margini operativi. Tuttavia, non si può ignorare il dibattito dottrinale che attribuisce alla contrattazione una potenziale valenza "paracostituzionale" (derivante dal mancato recepimento dell'art. 39 Cost.), pur restando pacifico che essa non può derogare ai principi posti dalle fonti superiori. La tensione del sistema risiede, dunque, nella differente natura dei vincoli: la Costituzione pone i limiti assiologici inderogabili (divieto di precarietà strutturale), mentre il diritto UE impone gli

obiettivi funzionali (l'effettività e la finalità anti-abuso). Tali vincoli operano congiuntamente, convergendo entrambi nella definizione di un nucleo di tutela anti-abusiva ineludibile.

Il fondamento di ogni sindacato sulla legittimità e sulla coerenza del diritto del lavoro flessibile risiede nella funzione assiologica svolta dai principi cardine della Costituzione economica.^[13] Con questa espressione si intende l'insieme delle norme costituzionali (in particolare la Parte I, Titolo III) che disciplinano il rapporto dialettico tra la libertà di iniziativa economica privata (art. 41 Cost.) e la tutela del lavoro e dei diritti sociali. Gli articoli 1, 4, 35 e 36 Cost. non hanno valenza programmatica, ma pongono limiti sostanziali all'iniziativa economica. In particolare, l'obbligo di garantire una retribuzione proporzionata e sufficiente (art. 36 Cost.) e la tutela della sicurezza esistenziale (artt. 4 e 35 Cost.) definiscono il nucleo duro della protezione. La Costituzione, in sintesi, opera come una vera e propria norma di chiusura che vieta la degenerazione della flessibilità in precarietà strutturale permanente. Qualsiasi disciplina che, pur legittimando il ricorso alla somministrazione, ne snaturi la funzione fino a compromettere la dignità e la sicurezza esistenziale del lavoratore, eccede questi limiti interni e inderogabili.

La costante instabilità e l'ambiguità terminologica della legislazione interna hanno portato a una maggiore evidenza del ruolo conformativo del giudice, il quale si afferma come garante della coerenza sistemica. Tale ruolo non implica un'espansione dei poteri in senso creativo o un'indebita compensazione delle lacune legislative generali. Al contrario, esso è espressione dell'obbligo di interpretazione conforme, che costituisce un limite intrinseco all'attività giurisdizionale stessa. Questo vincolo ermeneutico è bifido: sul piano interno, impone il rispetto del limite della ragionevolezza manifesta (giurisprudenza consolidata della Corte Costituzionale); sul piano esterno, esige l'applicazione del principio di primazia e di interpretazione conforme del diritto UE (si pensi al noto orientamento della Corte di Giustizia, in particolare la sentenza *Adeneler* ^[14]). L'intensificazione del sindacato da parte della Cassazione nel 2025 non è, pertanto, un'invasione del merito, ma la necessaria estensione dell'oggetto del controllo di legittimità, concentrata sulla verifica dell'adequazione del percorso motivazionale del giudice di merito rispetto ai valori e ai principi superiori, senza mai entrare nel fatto storico sottostante.

I diritti sociali (art. 36 e Art. 38 Cost.) non devono essere interpretati come mere dichiarazioni programmatiche, ma come veri e propri criteri operativi che circoscrivono l'allocazione flessibile del lavoro. Essi definiscono il nucleo non negoziabile della posizione del lavoratore e trasformano la tutela costituzionale da astratta a concreta. Da un lato, la Corte Costituzionale, con pronunce fondamentali come la sentenza n. 194 del 2018 ^[15], ha chiaramente affermato il valore costituzionale della stabilità del rapporto di lavoro come presupposto essenziale per la tutela della dignità del lavoratore, ponendo l'esigenza di limitare la precarietà strutturale. Dall'altro lato, questa necessità di contrasto all'abuso è

rafforzata dalla giurisprudenza della CGUE che, con le sentenze sui criteri anti-abuso, in particolare Marrosu (C-268/09) e Angelidaki (C-412/11)^[16], ha reso operativi i principi teleologici della Direttiva, esigendo che il ricorso ai rapporti flessibili sia sempre sorretto da una spiegazione oggettiva della temporaneità e della non-strutturalità.

Questo doppio ancoraggio (Costituzione e diritto UE) si traduce nella prassi giudiziaria con l'uso di parametri ben definiti per verificare l'effettivo rispetto della dignità lavorativa, ovvero: la genuinità della causale, la coerenza della missione con il fabbisogno dichiarato e la non-strutturalità dell'utilizzo della manodopera somministrata^[17]. I giudici, come si vedrà nell'analisi delle pronunce del 2025, utilizzano l'assenza di questi criteri operativi per disvelare l'abuso, dimostrando che il principio di parità di trattamento è uno strumento costituzionalmente e comunitariamente necessario per garantire che la flessibilità non eroda la sicurezza esistenziale del lavoratore.

La ricostruzione della gerarchia delle fonti e dei limiti assiologici imposti da Costituzione e diritto UE, lungi dall'essere un'analisi statica, costituisce la premessa indispensabile per comprendere le pronunce della Cassazione del 2025. Solo alla luce di questi vincoli superiori è possibile interpretare l'intensificazione del controllo di ragionevolezza e la verifica della non-elusività delle missioni, che saranno analizzate nel prosieguo dell'opera. Il diritto vivente non si limita ad applicare la norma, ma ne preserva la funzione, impedendo che la flessibilità degeneri in precarietà strutturale e riaffermando la dignità del lavoro come fondamento dell'ordinamento.

3. Evoluzione storica della disciplina

L'istituto della somministrazione di lavoro è l'esito di un processo storico-normativo discontinuo, caratterizzato dalla tensione costante tra l'esigenza costituzionale di tutelare il lavoro e la dinamica dei rapporti economici, che richiedono margini di flessibilità sempre maggiori. Per affrontare la tematica con rigore è necessario tracciare l'evoluzione legislativa, dalla fase del divieto assoluto ai tentativi di ricodificazione formale, per comprendere perché il rischio elusivo permanga, costringendo il diritto vivente a intervenire.

L'assetto normativo del lavoro in Italia è stato a lungo dominato dalla Legge n. 1369 del 1960, la quale stabiliva il divieto assoluto di interposizione e appalto di manodopera^[18]. Tale divieto assoluto aveva una chiara matrice protettiva e assiologica: l'obiettivo era duplice, ossia tutelare il lavoratore dallo sfruttamento impedendo l'intermediazione speculativa e garantire la pienezza e la trasparenza del rapporto di lavoro subordinato, affermando il principio della diretta imputazione degli obblighi e dei poteri al soggetto utilizzatore^[19]. La Legge 1369/1960, sebbene formalmente non più in vigore, ha esercitato

un'influenza duratura, stabilendo il paradigma della tutela rigida e dell'eccezionalità di ogni forma di flessibilità mediata.

Solo con la Legge n. 196/1997 (c.d. Pacchetto Treu) si ebbe la prima vera rottura del divieto, introducendo il lavoro temporaneo o interinale – concepito come misura transitoria e sperimentale, con forti limiti quantitativi e temporali – segnando l'inizio di una lenta e cauta apertura alla regolamentazione della flessibilità mediata.

È fondamentale notare come, a differenza di altri ordinamenti europei (come ad esempio quello francese o tedesco) che, pur introducendo la somministrazione, hanno mantenuto meccanismi stringenti di controllo ex ante (ad esempio, il limite massimo di durata in Germania o la conversione automatica in Francia in caso di abuso), l'ordinamento italiano sia stato caratterizzato da strappi e repentine inversioni di rotta, sintomo di una tensione sistemica più profonda.

Il Decreto Legislativo n. 276 del 2003, noto come Riforma Biagi, ha rappresentato il vero e proprio punto di svolta, sostituendo il lavoro interinale con l'istituto della somministrazione di lavoro. L'intervento ha superato il modello dell'eccezione rigida, abbracciando un nuovo paradigma di gestione della flessibilità nell'ambito delle politiche attive del lavoro. La somministrazione fu strutturata in due tipologie distinte: la somministrazione a tempo determinato, che richiedeva ancora il ricorso a specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (causale), e lo staff leasing (somministrazione a tempo indeterminato). Quest'ultima forma, puramente liberalizzata dal D.Lgs. 276/2003, fu oggetto di un acceso dibattito e di successiva restrizione già nel 2007 (L. 247/2007), che ne limitò i campi di applicazione. Questa forte oscillazione normativa evidenzia l'iniziale incertezza del legislatore. La liberalizzazione, pur mantenendo un impianto di tutela (soprattutto attraverso il principio di parità di trattamento), delegava alla volontà contrattuale un ampio spazio di manovra sul piano dei requisiti sostanziali, ponendo le basi per la complessità interpretativa^[20].

Il Decreto Legislativo n. 81 del 2015 (c.d. Jobs Act), in attuazione della Legge Delega n. 183/2014, ha tentato di razionalizzare il sistema contrattuale, dando vita al Testo Unico dei Contratti di Lavoro. La somministrazione è stata confermata nella sua duplice articolazione, ma con l'intento di semplificare ulteriormente le condizioni di utilizzo. L'intervento più significativo (poi parzialmente superato) fu l'eliminazione, in via generale, dell'obbligo di indicare la causale per il contratto a termine^[21]. Questa scelta normativa, dettata da una logica di "semplificazione" e dall'idea di rendere più "attrattivo" e competitivo il mercato del lavoro italiano, si tradusse di fatto in una riduzione delle garanzie sostanziali, in particolare per i rapporti a termine. L'istituto divenne formalmente più accessibile, ma al contempo intensificò il rischio di utilizzo distorto della flessibilità,

aprendo un fronte critico in dottrina e giurisprudenza circa la compatibilità di tale regime con i principi di tutela costituzionale ed europea.

Il Decreto Legge n. 87/2018, convertito con modificazioni nella Legge n. 96/2018 (c.d. Decreto Dignità), ha segnato una netta inversione di rotta rispetto all'impostazione del Jobs Act. L'intervento è stato l'esito di un acceso dibattito politico e sociale che vide il mondo del lavoro contrapporsi alla logica della deregolamentazione, ed è stato ampiamente percepito come una "correzione di rotta" necessaria. Il Decreto ha reintrodotto l'obbligo di specificare la causale per i contratti a termine che superavano i dodici mesi o in caso di rinnovo, limitandone la durata complessiva e i successivi rinnovi. Tali limiti sono stati estesi, per rinvio, anche alla somministrazione a tempo determinato, imponendo un forte rigore formale^[22]. Come evidenziato dalla relazione illustrativa al provvedimento, la ratio dell'intervento era esplicitamente volta a «ripristinare l'equilibrio tra la flessibilità dei datori di lavoro e la sicurezza dei lavoratori». Questo tentativo di ricodificazione formale, sebbene abbia suscitato immediate critiche da parte del mondo imprenditoriale per il percepito ritorno alla rigidità, fu accolto con favore dalla dottrina e dalle forze sociali come un necessario ritorno alla tutela sostanziale. Esso ha riaffermato l'importanza del vincolo causale come strumento essenziale di controllo ex ante dell'utilizzo della flessibilità, nel tentativo di allineare la norma interna ai principi anti-abuso del diritto UE.

Nonostante la reintroduzione del rigore formale da parte del Decreto Dignità, il rischio elusivo della disciplina è persistito, in particolare con riferimento alla somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing). La semplice esistenza di una causale formalmente corretta o l'assenza di un limite di durata nella somministrazione a tempo indeterminato non sono risultate sufficienti a scongiurare l'utilizzo dell'istituto per la copertura di esigenze strutturali e permanenti dell'impresa utilizzatrice. Questa persistenza ha determinato la crisi del criterio letterale: la verifica della legittimità non può esaurirsi nel controllo formale dei requisiti contrattuali (la lettera della legge), ma deve necessariamente spostarsi sul piano dell'effettiva funzione economica e anti-abusiva (il senso della norma) ^[23]. A tale riguardo, la giurisprudenza comunitaria ha lanciato un chiaro monito, evidenziando come il ricorso sistematico a contratti successivi porterebbe a un'alterazione dell'equilibrio realizzato dalla direttiva tra la flessibilità dei datori di lavoro e la sicurezza dei lavoratori, a discapito di quest'ultima (CGUE, Sentenza Daimler, C-232/20, in richiamo a Sent. 2020). È in questo contesto di insoddisfazione e di persistente tensione tra forma e sostanza che si collocano le pronunce della Corte di Cassazione del 2025. Queste, elevando il controllo di ragionevolezza a rango sistemico, hanno riaffermato la supremazia del criterio sistematico definito nel Capitolo I.

La parabola normativa dimostra che la disciplina della somministrazione non può essere affidata alla sola lettera della legge, ma richiede un controllo sostanziale costante, pena la

trasformazione della flessibilità in precarietà strutturale. La scelta italiana di affidare al giudice il controllo sostanziale si pone, dunque, in linea con gli approcci restrittivi adottati in altri ordinamenti europei, che hanno preferito fissare limiti rigidi o conversioni automatiche per prevenire l'abuso.

4. La Direttiva 2008/104/CE: struttura, finalità, vincoli

La complessa parabola normativa italiana, culminata nel persistente rischio elusivo analizzato nel Capitolo 2, dimostra l'insufficienza dell'ordinamento interno, ove interpretato secondo il mero criterio letterale. Il sistema giuridico nazionale deve, pertanto, essere integrato teleologicamente dalla normativa sovranazionale. L'intervento della Direttiva 2008/104/CE sul lavoro tramite agenzia interinale si configura non solo come fonte regolatrice, ma come vincolo interpretativo sistemico che impone al giudice nazionale di superare le rigidità formali del diritto domestico per garantire l'effettività della tutela del lavoratore.

La Direttiva 2008/104/CE è il risultato di un lungo processo di negoziazione a livello europeo, volto a conciliare due esigenze primarie: da un lato, il riconoscimento del lavoro interinale come fattore di flessibilità e di potenziale occupabilità (flexicurity); dall'altro, la necessità di stabilire un quadro minimo di tutela per i lavoratori somministrati.

Il telos (obiettivo ultimo) della Direttiva, come interpretato dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE), non si esaurisce nel garantire la parità di trattamento (principio fondamentale sancito dall'art. 5), ma si concentra in modo critico sulla funzione anti-abusiva^[24]. L'art. 4, pur lasciando agli Stati membri la facoltà di mantenere o introdurre divieti o restrizioni (ad esempio, l'obbligo di causale o limiti di durata), subordina tale autonomia al principio di prevenzione degli abusi. L'obiettivo è impedire che la somministrazione, istituto pensato per esigenze temporanee ed eccezionali, si trasformi in uno strumento per coprire in modo permanente e strutturale i fabbisogni ordinari di manodopera dell'impresa utilizzatrice. A questo fine, la CGUE ha stabilito – con le sentenze *Adeneler* (C-212/04) e *Angelidaki* (C-412/11) – che le eventuali "ragioni oggettive" che giustificano il ricorso al lavoro flessibile devono essere specifiche, concrete e non possono limitarsi a un generico bisogno di manodopera, ribadendo la necessità di effettività della tutela. Un chiaro monito in tal senso è stato espresso anche nella sentenza *Daimler* (C-232/20), la quale ha ribadito che il ricorso sistematico a contratti successivi porterebbe a un'alterazione dell'equilibrio realizzato dalla direttiva tra la flessibilità dei datori di lavoro e la sicurezza dei lavoratori, a discapito di quest'ultima^[25].

Il principio dell'effettività^[26] è il meccanismo attraverso il quale il diritto UE si impone

all'interprete nazionale, assicurando che la normativa europea produca la massima efficacia possibile. Per il giudice italiano, l'effet utile della Direttiva 2008/104/CE si traduce in un obbligo di interpretazione conforme della normativa domestica, vincolando il giudice nazionale a interpretare il D.Lgs. 81/2015 – anche oltre la sua lettera formale – alla luce del telos anti-abusivo comunitario. Si ricorda che la Direttiva è stata recepita nell'ordinamento italiano dapprima con il D.Lgs. n. 24 del 2010 e successivamente integrata nel D.Lgs. 81/2015 (Testo Unico)^[27].

In tale contesto, la CGUE, sollecitata dal Tribunale di Brescia tramite rinvio pregiudiziale^[28], ha chiarito nel 2020 (Causa JH contro KG, C-681/18)^[29] che, sebbene una normativa nazionale non debba necessariamente prevedere un limite massimo al numero di missioni, essa deve adottare misure al fine di preservare la natura temporanea della missione. La Corte ha ritenuto che «se le missioni successive del medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice conducessero a una durata dell'attività presso tale impresa più lunga di quanto possa essere ragionevolmente qualificato come «temporaneo», ciò potrebbe denotare un ricorso abusivo a missioni successive».

Questo principio ha trovato immediato recepimento nella giurisprudenza di merito (cfr. Trib. Milano Sent. n. 90/2024, Trib. Trieste 14/11/2023), consolidando l'orientamento secondo cui la carenza del requisito dell'effettiva temporaneità della missione comporta la costituzione di un rapporto di lavoro alle dirette dipendenze della società utilizzatrice. La Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza n. 5332 del 28 febbraio 2025,^[30] ha esplicitamente confermato questo principio, stabilendo che la verifica della ragionevole durata della somministrazione è imputabile, in via incidentale, al giudice, proprio al fine di evitare l'elusione degli obiettivi della Direttiva. Di conseguenza, i tribunali italiani, richiamando il principio dell'effet utile, applicano i criteri anti-abuso della Direttiva anche prima di eventuali pronunce della CGUE, dimostrando un'interpretazione conforme anticipatrice del diritto unionale.

L'art. 4 della Direttiva 2008/104/CE riconosce agli Stati membri una significativa autonomia normativa (il potere di legiferare) nell'implementare la disciplina della somministrazione. Tuttavia, tale autonomia non è illimitata, essendo confinata dai principi di non discriminazione, proporzionalità e, soprattutto, dall'obiettivo anti-abuso. Se la scelta normativa nazionale permette in concreto un utilizzo sistematico e abusivo della somministrazione, essa viola il telos della Direttiva. È, dunque, fondamentale distinguere l'autonomia normativa degli Stati, che è limitata dal diritto UE, dall'autonomia contrattuale delle parti, la quale è sempre vincolata dai limiti legali imposti dal diritto nazionale che deve essere interpretato in senso conforme.

È in questa tensione che si inserisce la discussione sulla somministrazione a tempo

indeterminato (staff leasing), istituto legittimato dalla normativa interna (art. 31 D.Lgs. 81/2015). Sebbene i casi giurisprudenziali analizzati dalla CGUE riguardassero la successione di missioni a tempo determinato, alcuni Tribunali di merito hanno esteso l'applicazione del principio anti-abuso anche allo staff leasing (cfr. obiter dictum di Trib. Milano Sent. n. 882/2023 e Trib. Milano Sent. n. 90/2024).

Le missioni a termine rientrano direttamente nell'ambito di applicazione della Direttiva 2008/104/CE, che impone il controllo sulla loro temporaneità e successione. Lo staff leasing (somministrazione a tempo indeterminato) rientra formalmente nella normativa nazionale, ma la giurisprudenza di merito ne sta forzando l'applicazione per analogia, nonostante non sia stato ancora sollevato un rinvio pregiudiziale specifico sulla sua compatibilità comunitaria. I giudici milanesi hanno sostenuto che la Direttiva richiederebbe comunque il carattere temporaneo dell'esigenza manifestata dall'utilizzatore, non essendo possibile richiedere una somministrazione di manodopera «a tempo indeterminato» per sopperire a esigenze permanenti. Ciò ha alimentato un vivace dibattito dottrinale^[31] circa l'effettiva inclusione dello staff leasing nel campo di applicazione della Direttiva 2008/104/CE. Nonostante la controversia, nessun tribunale ha finora disposto un rinvio pregiudiziale alla CGUE su questo specifico profilo, lasciando l'interpretazione al giudice nazionale.

La crisi del criterio letterale in Italia è la diretta conseguenza di questa tensione irrisolta. La scelta italiana di affidare al giudice il controllo sostanziale riafferma l'imperativo categoriale di prevenzione dell'abuso, ponendosi in linea con gli approcci restrittivi adottati in altri ordinamenti europei che hanno preferito misure come limiti di durata rigidi o conversioni automatiche per prevenire l'abuso^[32].

5. La giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea e il diritto interno

Il sistema della somministrazione di lavoro, pur essendo istituito di diritto interno (D.Lgs. 81/2015)^[33], è oggi interamente plasmato, nel suo spirito e nella sua applicazione, dal diritto unionale. La giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE) non si limita a correggere eventuali deviazioni normative nazionali, ma stabilisce un vincolo teleologico che il giudice italiano è tenuto ad applicare in via diretta, anche a costo di sacrificare il criterio letterale della norma domestica. La Direttiva 2008/104/CE, che mira a bilanciare la flessibilità per le imprese e la sicurezza dei lavoratori, attraverso le pronunce della CGUE, è divenuta il fulcro di un "controllo di proporzionalità e necessità" che l'autorità giudiziaria nazionale deve esercitare in ogni controversia relativa all'utilizzo flessibile della manodopera.

La sentenza CGUE del 17 marzo 2022, Causa C-232/20 (Daimler AG)^[34], costituisce un

precedente cruciale per la comprensione dell'ampiezza dell'obbligo anti-abusivo imposto dalla Direttiva 2008/104/CE. Il caso riguardava la disciplina transitoria tedesca, la quale, pur prevedendo un limite massimo di durata per la messa a disposizione del lavoratore somministrato, stabiliva un regime derogatorio per le aziende in fase di ristrutturazione. La Corte ha ritenuto che tale regime, in quanto consentiva l'impiego del medesimo lavoratore in successione per un periodo indefinito o sproporzionato, fosse in contrasto con la Direttiva.

Il punto centrale della pronuncia risiede nell'affermazione che una normativa nazionale non può consentire un utilizzo sistematico e reiterato dei contratti di somministrazione che ecceda ciò che è "ragionevolmente qualificabile come temporaneo". Tale utilizzo porterebbe a un'alterazione dell'equilibrio tra flessibilità e sicurezza del lavoro, pregiudicando il telos protettivo della Direttiva. La Corte ha ribadito che, se una normativa nazionale non riesce a prevenire l'utilizzo abusivo di missioni successive presso lo stesso utilizzatore (ad esempio, aggirando l'obbligo di assunzione a tempo indeterminato), essa è inconciliabile con la Direttiva. In Italia, l'impatto di questa sentenza è stato immediato, come confermato dalla Corte di Cassazione, sentenza n. 5332 del 28 febbraio 2025^[35], che l'ha richiamata esplicitamente per confermare l'onere del giudice di merito di verificare se la reiterazione delle missioni abbia oltrepassato il limite della ragionevole temporaneità.

Il concetto di "oggettiva giustificazione" è il pilastro su cui la giurisprudenza CGUE fonda l'azione anti-abusiva, assumendo che lo scopo primario della Direttiva sia confinare la somministrazione a esigenze non permanenti. La CGUE, riaffermando i principi stabiliti per il contratto a termine, ha costruito la giustificazione oggettiva secondo una serie di criteri che si concentrano sulla sostanza. Innanzitutto, la ragione che giustifica il ricorso alla somministrazione non può essere generica, ma deve riferirsi a esigenze temporanee, specifiche e concrete dell'impresa utilizzatrice. In secondo luogo, il ricorso e la durata della missione devono essere proporzionati all'esigenza temporanea da soddisfare. Infine, in assenza di una spiegazione oggettiva che dia conto della successione dei contratti e che dimostri come tale successione sia ancora riconducibile alla natura temporanea della missione, spetta al giudice nazionale concludere che la Direttiva è stata aggirata. Questo approccio sposta la valutazione da un mero controllo formale dei limiti quantitativi previsti dalla legge interna, a un controllo sostanziale sull'effettiva temporaneità dell'esigenza, a prescindere dalla specifica forma contrattuale utilizzata.

L'interpretazione conforme imposta dalla CGUE, in particolare dalle sentenze C-681/18^[36] e C-232/20, traccia precise linee applicative per il giudice italiano in sede di contenzioso. In primo luogo, il giudice ha il dovere di controllo incidentale: l'obbligo di procedere, anche in via incidentale, alla verifica della ragionevole durata della somministrazione. Questo controllo deve accertare se la reiterazione delle missioni superi un limite

ragionevolmente qualificabile come "temporaneo". In secondo luogo, la conseguenza sanzionatoria diretta dell'accertamento di abuso, per garantire l'effettività della Direttiva^[37], è la conversione del rapporto di lavoro in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con l'impresa utilizzatrice, unica misura idonea a ripristinare la tutela piena del lavoratore.

Un caso frequente nel contenzioso italiano si verifica quando un lavoratore è inviato in missione presso la medesima azienda utilizzatrice con una sequenza ininterrotta o con brevi interruzioni (ad esempio, 4-5 missioni della durata di 6 mesi ciascuna, per un totale di oltre 2 anni). Se l'impresa utilizzatrice ha dichiarato come causale del ricorso un generico "picco di attività" che si è poi rivelato permanente (coprendo mansioni ordinarie e strutturali dell'azienda), il giudice deve concludere che, nonostante la legittimità formale dei singoli contratti, la reiterazione ha eluso il principio di temporaneità.

Infine, sebbene lo staff leasing (somministrazione a tempo indeterminato) non sia stato ancora oggetto di uno specifico rinvio pregiudiziale^[38], i tribunali di merito applicano analogicamente i criteri anti-abuso, sostenendo che il carattere permanente della relazione tra somministratore e lavoratore non possa giustificare il ricorso per coprire esigenze ordinarie e strutturali dell'utilizzatore, qualora ciò violi lo spirito della Direttiva.

L'applicazione della giurisprudenza CGUE nel diritto interno si realizza attraverso l'obbligo di interpretazione conforme, che si esplica come effetto conformativo esterno (o efficacia indiretta della Direttiva), ovvero l'obbligo per il giudice nazionale di interpretare il diritto domestico in modo da raggiungere il risultato voluto dalla Direttiva UE, mobilitando tutti gli strumenti ermeneutici interni.

Tuttavia, l'obbligo di interpretazione conforme incontra dei limiti. Il giudice non è tenuto a un'interpretazione che sia chiaramente *contra legem*, ovvero che superi il tenore letterale insuperabile della norma nazionale o che introduca un nuovo obbligo non previsto in modo esplicito dalla Direttiva. Allo stesso modo, l'interpretazione conforme non può pregiudicare il principio di certezza del diritto, in particolare in danno del singolo.

La tensione tra diritto interno e diritto UE in Italia dimostra che i giudici italiani, per garantire l'effettività della tutela, tendono ad estendere l'effetto conformativo anticipando l'applicazione dei principi CGUE (come nel caso dello staff leasing). Questa tendenza italiana ad affidare la prevenzione dell'abuso al controllo sostanziale del giudice, spingendosi ai limiti dell'interpretazione conforme, in netto contrasto con l'approccio restrittivo di altri Stati membri (che prediligono limiti di durata rigidi o conversioni automatiche),^[39] dimostra un bilanciamento tra flessibilità del diritto interno e la garanzia dell'obiettivo anti-abusivo unionale.

6. La sentenza della Corte di Cassazione n. 5332/2025: il controllo sostanziale e la crisi dello staff leasing

La sentenza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 5332 del 28 febbraio 2025^[40] non rappresenta un mero orientamento interpretativo, ma un punto di svolta sistemico. Essa traduce in diritto positivo interno l'obbligo di "controllo sostanziale" imposto dalla Corte di Giustizia (CGUE) sulle prassi di somministrazione, ridefinendo il confine di legittimità del ricorso ai contratti flessibili, in particolare nel regime dello staff leasing. Questa decisione rafforza la funzione di deterrenza e ripristino della Direttiva 2008/104/CE, ponendo il giudice italiano in una posizione di garanzia attiva contro l'abuso.

La controversia che ha condotto alla sentenza n. 5332/2025 è scaturita da una fattispecie di somministrazione di lavoro a tempo determinato presso la medesima impresa utilizzatrice, caratterizzata da una successione di contratti o proroghe che superavano i limiti di durata previsti dalla normativa transitoria italiana. Il caso di specie vedeva il lavoratore richiedere la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato direttamente con l'impresa utilizzatrice, sostenendo che la reiterazione delle missioni avesse coperto, di fatto, esigenze lavorative permanenti e strutturali, eludendo così l'obiettivo anti-abusivo della Direttiva 2008/104/CE. Sebbene la Cassazione avesse in passato adottato un approccio più restrittivo, la pronuncia in esame si è posta in diretto recepimento dei principi eurounitari stabiliti nelle sentenze CGUE C-681/18 (JH c. KG)^[41] e C-232/20 (Daimler AG)^[42].

La ratio decidendi della sentenza n. 5332/2025 risiede nell'affermazione del dovere di controllo sostanziale e incidentale del giudice nazionale. La Corte di Cassazione stabilisce in modo perentorio che l'accertamento di abuso della somministrazione, ai sensi della Direttiva 2008/104/CE, deve ritenersi accertabile "in via incidentale, dal giudice, al fine di verificare se la reiterazione delle missioni del lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice abbia oltrepassato il limite di una durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea, sì da realizzare una elusione degli obiettivi della Direttiva 2008/104 come interpretata dalla Corte di Giustizia".

Questo ragionamento opera un salto ermeneutico: la Corte non si limita più a verificare la mera conformità formale della somministrazione ai limiti quantitativi (ad esempio, il limite di 24 mesi) o causali previsti dalla legge interna, ma impone un controllo di finalità. L'interpretazione conforme al diritto UE esige che il giudice valuti se, al di là della disciplina domestica, la prassi aziendale non abbia reso permanente e strutturale un impiego che, per definizione unionale, deve rimanere temporaneo. La norma interna (in

questo caso la disciplina transitoria) deve cedere di fronte all'obbligo di garantire l'effetto utile della Direttiva.

La reiterazione abusiva delle missioni si configura quando il ricorso al lavoro somministrato non risponde più a un'esigenza che possa essere qualificata come "ragionevolmente temporanea" (CGUE C-232/20, punto 61). La Corte di Cassazione, richiamando la CGUE, chiarisce che il carattere abusivo non dipende dalla sommatoria dei contratti formalmente validi, ma dal fatto che tale successione determini una violazione del telos protettivo della Direttiva, realizzando un'alterazione dell'equilibrio tra flessibilità dei datori di lavoro e sicurezza dei lavoratori. Si ha abuso, in questo senso, quando si riscontra la mancanza di giustificazione oggettiva, ovvero quando l'esigenza dichiarata (come un picco di attività o un'attività non ordinaria) si rivela nel tempo essere una esigenza strutturale e permanente dell'utilizzatore. Inoltre, un contesto abusivo è manifesto quando si verifica un utilizzo sistematico, per cui la sequenza di missioni con lo stesso lavoratore o in una posizione chiave dell'organizzazione, anche se formalmente interrotte, produce l'effetto di eludere l'obbligo di assunzione a tempo indeterminato. La nozione di abuso è, pertanto, sostanziale e rimessa alla valutazione del giudice di merito sul contesto aziendale e sulla funzione effettivamente svolta dal lavoratore somministrato.

L'aspetto più dirompente della sentenza 5332/2025, per le sue ricadute sullo staff leasing (somministrazione a tempo indeterminato), è l'affermazione della prevalenza della funzione sostanziale (l'esigenza lavorativa presso l'utilizzatore) sulla forma contrattuale (il contratto a tempo indeterminato tra somministratore e lavoratore). Lo staff leasing è l'unica forma di somministrazione che, formalmente, non ha un limite di durata tra agenzia e lavoratore. Tuttavia, la giurisprudenza di merito successiva alla sentenza n. 5332/2025 ha applicato analogicamente lo stesso principio di controllo anti-abusivo: sebbene il contratto tra Agenzia e lavoratore sia a tempo indeterminato, la missione presso l'utilizzatore deve comunque rispondere a un'esigenza temporanea. Ne consegue che l'utilizzo dello staff leasing per coprire esigenze ordinarie, stabili e strutturali dell'utilizzatore (ossia, posizioni che non dovrebbero mai essere coperte da contratti flessibili) costituisce elusione della Direttiva, nonostante la forma contrattuale di base sia a tempo indeterminato. Un esempio pratico di questa tendenza è dato dal Tribunale di Bari^[43], che ha riscontrato l'abuso proprio in un caso di staff leasing utilizzato per sopperire a carenze strutturali permanenti. Questo confronto impone di guardare al perimetro organizzativo dell'utilizzatore per verificarne la causa concreta: il carattere permanente del rapporto inter-organico (tra agenzia e lavoratore) non può neutralizzare l'obbligo di temporaneità del rapporto funzionale (tra lavoratore e utilizzatore).

La sentenza n. 5332/2025 vanta una portata sistemica enorme.

In primo luogo, concernente la conseguenza sanzionatoria, la Cassazione ribadisce che, in caso di accertamento di abuso (elusione del principio di temporaneità), l'unica misura idonea a ripristinare la tutela piena del lavoratore e a garantire l'effettività della Direttiva^[44] è la conversione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo indeterminato con l'impresa utilizzatrice.

In secondo luogo, in termini di principio sistemico, la sentenza consolida la primazia della giurisprudenza CGUE sulle norme interne (incluse quelle relative allo staff leasing), trasformando l'ordinamento nazionale in un sistema in cui la legalità formale cede di fronte alla legalità funzionale (ossia, l'utilizzo corretto dello strumento contrattuale in base al suo scopo).

Infine, per quanto attiene alle ricadute sulle imprese, le aziende utilizzatrici devono ora affrontare un rischio contenzioso significativamente aumentato. Non è più sufficiente rispettare i limiti di contingentamento (quantitativi) e le causali (qualitative) previsti dal D.Lgs. 81/2015^[45]; è essenziale dimostrare che la somministrazione, anche se a tempo indeterminato (staff leasing), non sia mai stata utilizzata per coprire sistematicamente e permanentemente esigenze che avrebbero richiesto l'assunzione diretta. La decisione del 2025 impone, in sintesi, una nuova due diligence giuslavoristica in capo alle imprese e un nuovo ruolo di garante dei principi unionali per la magistratura italiana.

7. La sentenza n. 29577/2025 e il sindacato sulla causalità nella somministrazione a termine

Il percorso giurisprudenziale delineato dalla Corte di Giustizia e, in particolare, recepito dalla Cassazione con la Sentenza n. 5332/2025 in materia di controllo ex post della durata delle missioni, ha trovato la sua logica e definitiva espansione con l'autorevole pronuncia della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 29577 del 7 novembre 2025 (R.G.N. 16257/2024)^[46].

L'originalità di questa sentenza è dirimente, poiché essa completa in modo cruciale l'architettura del sistema di controllo anti-abusivo italiano. Se la precedente pronuncia aveva focalizzato l'attenzione sull'abuso derivante dalla reiterazione sproporzionata (controllo ex post), la sentenza n. 29577/2025 sposta il sindacato del giudice alla fase genetica del contratto a termine, orientando l'accertamento sulla genuinità della causale stessa. Questa convergenza crea una copertura totale che garantisce che l'istituto della somministrazione non sia abusato né nella sua estensione temporale né nel suo motivo fondante.

La controversia, che ha visto come oggetto la somministrazione a tempo determinato ai

sensi del D.Lgs. 81/2015 a seguito delle modifiche del Decreto Dignità^[47], verteva sull'impugnazione di contratti nei quali le causali addotte dall'impresa utilizzatrice, pur in apparente rispetto formale, erano state utilizzate per celare la copertura di esigenze stabili e permanenti dell'organigramma. La Corte di Cassazione, pronunciandosi, ha stabilito in modo perentorio che il sindacato giudiziale sulle causali non può essere limitato alla verifica della loro conformità letterale — un approccio superato del formalismo — bensì deve estendersi alla loro genuinità sostanziale^[48].

La ratio decidendi della sentenza n. 29577/2025 stabilisce che la ragione del ricorso alla somministrazione deve essere specifica, concreta e dotata di un'effettiva valenza dimostrativa della natura temporanea dell'esigenza. Il Giudice di merito, pertanto, non opera più una mera verifica documentale, ma ha l'obbligo di accertare che l'esigenza dichiarata abbia un oggettivo riscontro nell'assetto organizzativo dell'impresa e che sia, invero, un fabbisogno contingente e non strutturale. In tale contesto, l'onere della prova grava sull'utilizzatore, che deve dimostrare come la mansione coperta non sia essenziale e permanente per il core business aziendale, in linea con i principi restrittivi imposti dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia.

Questa pronuncia, estendendo il controllo di finalità anche alla fase genetica del contratto di somministrazione, introduce di fatto un vincolo causale teleologico, affermando la prevalenza della funzione sostanziale dell'attività sul dettato formale. Se la mansione svolta è divenuta un elemento integrante e non contingente della struttura organizzativa, si configura l'abuso a prescindere dalla correttezza formale della causale.

La vera portata teorica della sentenza n. 29577/2025 è, pertanto, il rafforzamento sistemico del principio teleologico della Direttiva 2008/104/CE, ponendo una pietra tombale sul modello formalistico e sposando un sistema fondato sulla sostanzialità della causa^[49]. Il sindacato sulla genuinità non è solo un controllo di merito, ma una funzione di garanzia che assicura l'effet utile del diritto unionale. In tal senso, la sentenza esplicita che la temporaneità non è una mera limitazione quantitativa, ma un imperativo qualitativo che definisce la natura stessa dell'istituto.

Questo modello, basato sul controllo sostanziale demandato al Giudice, si distingue criticamente dai modelli a limiti rigidi di ordinamenti come il francese o il tedesco, che prediligono la certezza preventiva attraverso limiti temporali tassativi. L'Italia, con questa pronuncia, conferma la scelta di un approccio più elastico ma che genera, come rovescio della medaglia, una notevole incertezza preventiva per le imprese, chiamate a rispondere non solo alla lettera della legge, ma alla coerenza funzionale e strutturale del loro assetto. La sentenza si coordina in modo sistematico con la precedente Cassazione n. 5332/2025 e con le analoghe pronunce di merito sullo staff leasing, sancendo la nascita di una

giurisprudenza anti-abusiva unificata per tutte le forme di somministrazione^[50].

8. Il ruolo del giudice di merito e il limite del sindacato di legittimità

La definitiva affermazione del sindacato sostanziale sulla somministrazione, cristallizzata dalla Cassazione n. 29577/2025 ^[51] e preannunciata dalla Cassazione n. 5332/2025 (sulla durata), determina un riassetto epocale nelle responsabilità giurisdizionali, spostando il baricentro della tutela dall'inerzia del legislatore all'attivismo del magistrato.

Il primo e fondamentale effetto di questa svolta giurisprudenziale si manifesta nella netta demarcazione delle competenze tra il giudice di merito e la Corte di Cassazione. Il giudice di merito, in quanto custode della sostanzialità della causa e giudice comune del diritto dell'Unione Europea, assume la responsabilità dell'accertamento in fatto: spetta a lui la verifica della coerenza organizzativa dell'impresa utilizzatrice, ossia se l'esigenza addotta per la somministrazione sia realmente contingente o, al contrario, strutturale. La Corte di Cassazione, al contrario, è chiamata a esercitare un sindacato circoscritto alla legittimità. La Suprema Corte non riesamina i dati fattuali (non valuta, per esempio, se l'esigenza fosse effettivamente temporanea), ma si concentra sulla correttezza logico-giuridica del procedimento: verifica che il giudice di merito abbia applicato correttamente il criterio sostanziale di verifica (l'obbligo del controllo teleologico imposto dal diritto unionale) e che la sua motivazione sia immune da vizi logici o da violazione di legge. Il controllo di legittimità si concentra, in definitiva, sull'ortodossia del procedimento ermeneutico, non sul risultato di merito in sé.

L'esigenza di garantire l'obiettivo anti-abusivo della Direttiva 2008/104/CE ha imposto al giudice di merito un'eccezionale intensificazione del sindacato di ragionevolezza, trasformandolo da mero applicatore della legge a custode proattivo del principio di effettività. La prova più lampante di questo attivismo risiede nell'ordinanza del Tribunale di Milano del 14 gennaio 2025^[52], con cui il giudice del lavoro ha sollevato un rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia. Il giudice milanese, superando l'inerzia normativa italiana, ha messo in discussione la compatibilità dell'art. 31 del D.Lgs. 81/2015 con il diritto UE, specificamente laddove consente il ricorso allo staff leasing (somministrazione a tempo indeterminato) senza imporre alcun obbligo di motivazione per la cessazione della missione. Questo non è un semplice atto interpretativo, ma un atto di giurisdizione creatrice che, sfidando direttamente la norma nazionale, dimostra come il giudice di merito sia oggi costretto a operare ai confini del sistema per adempiere al suo dovere unionale, trasformando l'ordinanza di rinvio nel più alto strumento di critica sistematica alla legislazione domestica.

La convergenza delle decisioni del 2025 in materia di somministrazione è interamente

fondata sul principio di effettività (*effet utile*)^[53], il quale eleva significativamente lo standard motivazionale richiesto in giudizio. Se prima era sufficiente l'indicazione formale della causale, oggi il Giudice esige che la motivazione sia teleologicamente coerente con la natura temporanea dell'istituto. Non si tratta più di verificare l'esistenza della causale, ma la sua funzionalità organizzativa a una contingenza specifica. Di conseguenza, l'onere probatorio per l'impresa non è più meramente documentale, ma organizzativo: l'utilizzatore deve dimostrare attivamente che il ruolo coperto non viola il telos protettivo della Direttiva. Questo innalzamento della qualità motivazionale è essenziale, poiché esso costituisce il nucleo del giudizio di merito e, conseguentemente, l'unico parametro logico-giuridico sindacabile in sede di legittimità. Le pronunce della Cassazione e le ordinanze di rinvio pregiudiziale dei Tribunali di merito (come quello di Milano) si fondono per forgiare un autentico diritto vivente^[54]. Questo diritto vivente giurisprudenziale opera non come mera interpretazione, ma come un imprescindibile strumento di integrazione correttiva del dato normativo interno, superando di fatto le ambiguità e le omissioni del D.Lgs. 81/2015. Affidando alla via giurisprudenziale il compito di garantire l'allineamento ai principi unionali, si consolida il primato del controllo sostanziale. L'inevitabile conseguenza sanzionatoria — la conversione del rapporto — non è vista semplicemente come una penalità, ma come l'effetto ripristinatorio essenziale di questo Diritto Vivente: è l'unica misura in grado di ristabilire la tutela piena del lavoratore e di garantire l'efficacia deterrente dell'impianto normativo europeo nell'ordinamento italiano. Il ruolo della giurisdizione, in questo contesto, trascende la composizione delle liti e si eleva a vera e propria fonte dinamica della disciplina del lavoro flessibile.

9. Esperienze comparate: analisi critica delle ricadute pratiche

Il sistema tedesco, basato sulla *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (AÜG)^[55], rappresenta il paradigma del controllo formale e rigido. La previsione centrale è il limite assoluto di 18 mesi per la missione del medesimo lavoratore presso lo stesso utilizzatore (*Höchstüberlassungsdauer*). Questo meccanismo offre alle imprese utilizzatrici una massima certezza preventiva: il rischio legale è matematico, noto e facilmente monitorabile dalla funzione HR. La conseguenza pratica è che il costo della non-compliance è trasparente ma elevatissimo, poiché la violazione oggettiva del termine comporta l'automatica *Fiktionswirkung*, ovvero l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato direttamente con l'utilizzatore. In questo contesto, il lavoratore beneficia di una tutela binaria e automatica che, riducendo drasticamente il bisogno di un contenzioso complesso, gli garantisce l'assunzione a tempo indeterminato come conseguenza certa e immediata dell'abuso sulla durata.

L'ordinamento francese, disciplinato dal *Code du Travail*^[56], pone l'accento sulla responsabilità del committente e sulla rigidità delle cause di ricorso (*cas de recours*). La

somministrazione (*travail temporaire*) è permessa solo per far fronte a specifiche e tassative esigenze organizzative temporanee (es. sostituzione, aumento eccezionale di attività). Questo sistema impone alle imprese una bassa flessibilità operativa: il rischio legale non risiede solo nel superamento della durata massima (generalmente 18 mesi), ma soprattutto nella giustificazione iniziale del ricorso. La sanzione della *requalification* (conversione) in CDI con l'utilizzatore è un esito quasi automatico in caso di accertamento dell'abuso della causale o del superamento del termine. Le conseguenze pratiche sono un alto onere regolatorio e l'obbligo di una verifica preventiva estremamente stringente sulla veridicità della causa, agendo come un forte disincentivo all'uso elusivo della somministrazione per mansioni ordinarie.

I sistemi iberici, in particolare la Spagna con la riforma del Real Decreto-ley 32/2021^[57], utilizzano il contingentamento e la restrizione causale come leva strategica macroeconomica per contrastare la precarietà diffusa. L'uso della somministrazione è rigidamente ancorato a esigenze produttive occasionali e a limiti numerici spesso definiti dalla contrattazione collettiva. Questo modello si traduce per l'impresa in una limitazione strategica nell'affidarsi al lavoro flessibile per la pianificazione a lungo termine. Il rischio di conversione in contratto indefinito è elevato in caso di mancata giustificazione della causa, forzando le aziende verso la stabilità occupazionale. Entrambi i sistemi tendono a definire limiti oggettivi, delegando al giudice un ruolo più di accertamento della violazione di un confine predefinito che di valutazione intrusiva della ragionevolezza organizzativa, in linea con l'obiettivo di stabilizzare il mercato del lavoro per il lavoratore.

Il confronto finale tra i modelli evidenzia il fondamentale trade-off tra i due paradigmi di controllo. I modelli comparati (Germania, Francia) prediligono la certezza preventiva e i limiti formali, offrendo alle imprese un costo di compliance prevedibile. Il modello giudiziale italiano, imposto dal diritto vivente del 2025, è invece orientato all'effettività sostanziale.

La Cassazione n. 29577/2025, concentrandosi sulla natura strutturale dell'esigenza piuttosto che su un limite numerico esatto, ha generato la massima incertezza preventiva per l'utilizzatore. A differenza dell'azienda tedesca che conosce il suo "limite rosso" (18 mesi), l'impresa italiana è esposta a un rischio legale che dipende interamente dalla valutazione organizzativa ed ex post del Giudice sulla funzionalità e sulla non-strutturalità del fabbisogno. Il sistema italiano si configura, dunque, come il sistema più protettivo per il lavoratore (poiché la tutela è inattaccabile sul piano sostanziale), ma il più incerto e costoso per l'utilizzatore in ambito europeo, delegando al giudice un ruolo che altrove è esercitato dal legislatore con chiarezza numerica.^[58]

10. Proposte di riforma per l'ordinamento italiano

L'analisi critica sul diritto vivente sviluppato nel 2025 dalla Cassazione ha messo in luce un dilemma insostenibile: la piena conformità sostanziale ai principi anti-abusivi unionali è stata ottenuta a spese della prevedibilità del rischio per le imprese.

Le proposte di riforma devono, dunque, fondere la garanzia sostanziale giurisprudenziale con la chiarezza formale, creando un sistema che sia al contempo efficace nella tutela e certo nell'applicazione.

Il sistema italiano è inefficace in via preventiva a causa dell'aleatorietà della sanzione che precede il giudicato. Si propone di superare l'attuale regime di nullità con un meccanismo di conversione automatica del rapporto in caso di accertamento di abuso, sul modello della Fiktionswirkung tedesca^[59]. La riforma deve stabilire che l'accertamento giudiziale della non-genuinità della causale (come imposto da Cass. n. 29577/2025) o la violazione di un limite temporale rigido debba comportare la costituzione immediata ex lege del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore. Tale automatismo conferirebbe alla sanzione quel carattere dissuasivo ed effettivo richiesto dalla Direttiva 2008/104/CE, ponendo fine all'incertezza legata alla quantificazione del risarcimento.

Per reintrodurre la certezza preventiva necessaria alle imprese, si propone di trasformare il limite temporale attualmente previsto (art. 19 D.Lgs. 81/2015)^[60] da soglia flessibile a limite di durata massimo rigido e inderogabile per la somministrazione a tempo determinato. In tal senso, la durata massima di 24 mesi complessivi di missione presso lo stesso utilizzatore per il medesimo lavoratore (anche non continuativi) dovrebbe operare come una presunzione assoluta di strutturalità. Il superamento di questa soglia farebbe scattare, di conseguenza, l'automatismo sanzionatorio della conversione. L'introduzione di questo "limite rosso" vincolante ridurrebbe drasticamente il contenzioso sulle lunghe durate, incanalando il controllo giudiziale primariamente sulla fase genetica della causale, ossia quando il limite temporale non è stato ancora raggiunto.

Le attuali causali del D.Lgs. 81/2015 dovrebbero essere mantenute, ma con l'obbligo di una specificazione quantitativa e temporale di stampo francese^[61], che funga da filtro amministrativo-legale di primo livello. L'impresa dovrebbe essere tenuta non solo a richiamare la causale astratta, ma a motivarla con elementi numerici e oggettivi che dimostrino in modo trasparente la sua contingenza.

La tutela sostanziale, introdotta dalla Cassazione n. 29577/2025 (controllo sulla genuinità), rimarrebbe come salvaguardia giudiziale di ultimo livello: se l'impresa rispetta la forma (la causale ibrida), ma il giudice accerta che il prodotto X è un elemento stabile del core business, la forma verrebbe superata dalla sostanza e scatterebbe la conversione

per abuso.

Affinché il nuovo impianto sia efficace, è cruciale potenziare gli strumenti di controllo. Si propone di investire nella formazione specialistica degli ispettori del lavoro, dotandoli di know-how in analisi organizzativa per condurre verifiche di genuinità sostanziale e non solo documentale. Parallelamente, si propone la creazione di Sezioni Specializzate del Lavoro presso i Tribunali, specificamente dedicate alla trattazione delle controversie di somministrazione, riconoscendo il giudice di merito (come evidenziato dall'ordinanza di Milano) come il fondamentale custode dell'effettività unionale^[62].

La nuova disciplina dovrebbe dunque fondere le migliori prassi europee con la tutela sostanziale garantita dalla giurisprudenza italiana. Questo si otterrebbe attraverso la certezza formalizzata, per cui il limite temporale rigido (24 mesi) diventa presunzione assoluta di strutturalità; attraverso la qualità della causa, che impone l'obbligo di motivazione specifica, quantitativa e temporale della causale; e, infine, attraverso l'effettività della tutela, che prevede la conversione automatica del rapporto in caso di violazione (formale o sostanziale) e il rafforzamento della specializzazione giurisdizionale. Tale impianto garantirebbe la massima aderenza al diritto unionale, riducendo l'attuale aleatorietà del rischio per l'impresa e garantendo una tutela pienamente ripristinatoria per il lavoratore.

Conclusioni

Il percorso di analisi sull'istituto della somministrazione di lavoro a tempo determinato nell'ordinamento italiano, alla luce delle dinamiche giurisprudenziali del 2025 e del serrato raffronto con i modelli europei, conduce a conclusioni ineludibili che definiscono un nuovo orizzonte normativo.

L'esame ha rivelato il definitivo superamento del formalismo contrattuale in favore di un controllo sostanziale sulla funzione economico-sociale del rapporto di lavoro, ponendo il giudice al centro del sistema. La metodologia adottata ha, infatti, posto in costante dialogo il quadro normativo interno (D.Lgs. 81/2015), il diritto unionale (Direttiva 2008/104/CE) e l'interpretazione giurisprudenziale evolutiva, svelando la profonda frizione del sistema italiano: la norma nazionale, pur fornendo un quadro formale (come il limite dei 24 mesi), è risultata inadeguata a garantire l'effettività utile del principio anti-abusivo europeo. È stata la giurisprudenza a farsi carico di tale onere, in una chiara dinamica di supplenza giudiziale.

La vicenda processuale del 2025, cristallizzata dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 29577/2025^[63] — che ha imposto il controllo sulla genuinità sostanziale della causale — e dall'ordinanza del Tribunale di Milano del 14 gennaio 2025^[64] — che ha sollevato un

rinvio pregiudiziale sul tema dello staff leasing — sancisce, senza equivoci, il ruolo del diritto vivente come fonte di integrazione correttiva del dato normativo. I giudici, agendo come correttori istituzionali, hanno stabilito un nuovo standard di verifica: l'abuso si configura quando la funzione teleologica dell'istituto (la temporaneità) è distorta dalla prassi aziendale per coprire esigenze strutturali, operando una vera e propria giurisdizione creatrice.

Questo risultato impone una riflessione sulla compatibilità tra flessibilità produttiva e dignità del lavoratore: l'Italia ha raggiunto il massimo livello di garanzia della dignità (ovvero la tutela anti-abusiva e il diritto alla stabilità), subordinando la flessibilità ad un controllo qualitativo inattaccabile. Tuttavia, questo risultato è stato ottenuto al prezzo di una pesante incertezza legale per la parte datoriale, un trade-off che contrasta nettamente con la certezza formale dei sistemi tedesco e francese. In sintesi, la flessibilità produttiva italiana è teoricamente ampia, ma il suo esercizio è gravato da un rischio legale massimo, delegato alla discrezionalità di un giudizio ex post sulla genuinità aziendale.

Le prospettive evolutive dell'istituto, quindi, non possono prescindere dalla costruzione di un modello ibrido che integri i principi giurisprudenziali con la chiarezza normativa. Ciò si traduce nella necessità di trasformare il limite di 24 mesi in un "limite rosso" vincolante la cui violazione genera la conversione automatica del rapporto (per introdurre prevedibilità sanzionatoria), e nell'obbligo di una motivazione specifica, quantitativa e temporale delle causali (per migliorare la trasparenza ex ante). Solo così, integrando la prontezza e la profondità della tutela giudiziale con la chiarezza normativa, l'ordinamento italiano potrà superare l'attuale aleatorietà, realizzando pienamente la finalità della Direttiva 2008/104/CE di conciliare la necessità di flessibilità con l'irrinunciabile dignità del lavoratore.

Note e riferimenti bibliografici

- [1] Cfr. R. Bin, G. Pitruzzella, *Diritto pubblico*, Giappichelli, Torino, 2022, per una trattazione sistematica dei principi costituzionali in materia economica
- [2] Per una sintesi dell'evoluzione normativa, v. A. Di Stasi, S. Giubboni, V. Pinto, *Lezioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021, Cap. I
- [3] Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96 (c.d. Decreto Dignità).
- [4] Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale.
- [5] Sul principio di effettività (effet utile) del diritto UE in materia di lavoro, v. G. 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. 10 ss., che richiama la necessità di evitare una alterazione dell'equilibrio tra flessibilità e sicurezza. Cfr. anche Tribunale di Bari, Sentenza 17 settembre 2025, la quale fa espresso riferimento alla verifica dell'aggiornamento della Dir. 2008/104
- [6] Cassazione civile, Sezione Lavoro, Sentenza n. 5332 del 28 febbraio 2025
- [7] Ivi, punto 14, in cui si precisa che il limite temporale è un dato "accertabile, in via incidentale, dal giudice, al fine di verificare se la reiterazione delle missioni del lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice abbia oltrepassato il limite di una durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea, sì da realizzare una elusione degli obiettivi della Direttiva 2008/104 come interpretata dalla Corte di Giustizia con sentenze del 14 ottobre 2020 in causa C-681/18 e del 17 marzo 2022 in causa C-232/20".
- [8] Cassazione civile, Sezione Lavoro, Sentenza n. 29577 del 7 novembre 2025
- [9] Tale principio si pone in linea con l'orientamento già espresso in tema di staff leasing dal Tribunale di Bari, Sentenza 17 settembre 2025 (cfr. pag. 10), che richiama l'onere del giudice nazionale di verificare la fondatezza obiettiva dei contratti successivi in somministrazione per evitare l'aggiornamento della Direttiva.
- [10] Sull'importanza del metodo comparatistico nel diritto del lavoro, cfr. A. Di Stasi, S. Giubboni, V. Pinto, op. cit., Cap. I.
- [11] Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" (c.d. Jobs Act).
- [12] Cfr. in generale A. Di Stasi, S. Giubboni, V. Pinto, *Lezioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2021, per la trattazione del rapporto tra fonti domestiche e vincoli sovranazionali in materia di lavoro.
- [13] Cfr. R. Bin, G. Pitruzzella, *Diritto pubblico*, Giappichelli, 2022 (o ed. successiva), per la definizione dei principi della Costituzione Economica
- [14] Corte di Giustizia UE, Sentenza 4 luglio 2006, causa C-212/04 (Adeneler), che sancisce l'obbligo di interpretazione conforme del diritto nazionale non recepito alla direttiva, a partire dalla scadenza del termine di recepimento
- [15] Corte Costituzionale, Sentenza n. 194 dell'8 novembre 2018. La pronuncia ha chiarito il ruolo preminente della stabilità come valore costituzionale, affermando che la tutela del lavoratore impone che i contratti flessibili (come quelli a termine) non siano utilizzati in modo abusivo e strutturale.
- [16] Corte di Giustizia UE, Sentenza 23 aprile 2009, C-378/07 (Marrosu) e Sentenza 8 settembre 2011, C-412/10 (Angelidaki), che hanno posto le basi per l'applicazione dei criteri anti-abuso del diritto dell'Unione nei contratti di lavoro flessibili, esigendo la giustificazione oggettiva della temporaneità.

[17] Cfr. in tal senso, il richiamo all'orientamento della CGUE sul criterio anti-abuso espresso anche dal Tribunale di Bari, Sentenza del 17 settembre 2025, la quale sottolinea la necessità per il giudice nazionale di verificare, nel contesto del quadro normativo, se una delle disposizioni della Dir. n. 2008/104 venga aggirata, in particolare in caso di successione di contratti con il medesimo lavoratore (v. par. 1.c. della sentenza). Cfr. anche G. 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. 10 ss.

[18] V. A. Di Stasi, S. Giubboni, V. Pinto, *Lezioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021, Cap. I, per l'analisi del contesto storico e del divieto di interposizione e appalto di manodopera posto dalla Legge 1369/1960.

[19] Sulla ratio protettiva del divieto assoluto di interposizione di manodopera (L. 1369/1960) e sul principio della diretta imputazione degli obblighi, si vedano i contributi classici della dottrina in materia di evoluzione e tutele del rapporto di lavoro, come, ad esempio, R. Pessi sull'evoluzione dell'istituto o G. Suppiej sul rapporto di lavoro subordinato.

[20] Cfr. A. Bottini, G. Falasca, A. Zambelli, *Manuale di diritto del lavoro*, Il Sole 24 Ore, 2019, per una panoramica sulla Riforma Biagi (D.Lgs. 276/2003) e le successive modifiche introdotte dalla L. 247/2007 sullo staff leasing.

[21] Il D.Lgs. 81/2015, attuativo del Jobs Act, aveva eliminato l'obbligo di causale per i contratti a termine, salvo alcune eccezioni (art. 19 D.Lgs. 81/2015, poi modificato dal D.L. 87/2018).

[22] Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96 (c.d. Decreto Dignità). L'intervento ha modificato l'art. 19 del D.Lgs. 81/2015, reintroducendo l'obbligo di causale per i contratti superiori a 12 mesi.

[23] Sulla crisi del criterio letterale e il rischio elusivo, v. G. 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. 10 ss., che analizza il monito della Corte di Giustizia UE, Sentenza 17 marzo 2022, in causa C-232/20 (Daimler) sul sistematico ricorso a contratti successivi. Tale orientamento è richiamato anche dalla Cassazione civile, Sezione Lavoro, Sentenza n. 5332 del 28 febbraio 2025 (cfr. par. 14).

[24] Sul telos anti-abusivo della Direttiva 2008/104/CE, cfr. G. 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. 10 ss., che analizza le pronunce CGUE in materia.

[25] Corte di Giustizia UE, Sentenza 17 marzo 2022, in causa C-232/20 (Daimler), punto 61. Il monito della Corte è citato e analizzato, tra gli altri, da G. Bronzini, op. cit., p. 10.

[26] Sul principio dell'effettività e la sua applicazione nel diritto del lavoro, si veda F. Carinci, R. De Luca Tamajo, *Diritto del Lavoro*, UTET Giuridica, 2023, per una trattazione generale dei rapporti tra diritto interno e diritto dell'Unione.

[27] Decreto Legislativo 15 febbraio 2010, n. 24, che ha recepito per la prima volta la Direttiva 2008/104/CE, confluendo successivamente, per quanto riguarda la disciplina organica, nel D.Lgs. 81/2015.

[28] Rinvio pregiudiziale sollevato dal Tribunale di Brescia, oggetto della causa C-681/18.

[29] Corte di Giustizia UE, Sentenza 14 ottobre 2020, in causa C-681/18 (JH contro KG), punti 71-73. La sentenza introduce il criterio della ragionevole temporaneità come limite anti-abusivo per le missioni successive.

[30] Cassazione civile, Sezione Lavoro, Sentenza n. 5332 del 28 febbraio 2025, paragrafo 14, in cui la Suprema Corte richiama esplicitamente l'interpretazione data dalla CGUE nelle cause C-681/18 e C-232/20, stabilendo l'imputabilità della verifica della ragionevole temporaneità al giudice nazionale.

[31] Sulla problematica relativa allo staff leasing e il dibattito sulla sua compatibilità con la Direttiva 2008/104/CE, cfr. L. Failla, P. Salazar (a cura di), *Somministrazione di lavoro, contratto a termine, appalto - Gestione della flessibilità contrattuale*, Lefebvre Giuffrè, 2024, (Sezione Somministrazione di lavoro, Cap. 1, par. 5.3) e la dottrina ivi richiamata.

[32] Sul confronto con gli ordinamenti stranieri, in particolare Germania e Francia, v. A. Di Stasi, S. Giubboni, V. Pinto, *Lezioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021, Cap. I, per un'analisi comparatistica delle diverse

misure anti-abuso

[33] Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Disciplina organica dei contratti di lavoro (c.d. Jobs Act), in particolare Titolo III (Somministrazione di lavoro).

[34] Corte di Giustizia UE, Sentenza 17 marzo 2022, in causa C-232/20 (Daimler AG), punti 61 e 62.

[35] Cassazione civile, Sezione Lavoro, Sentenza n. 5332 del 28 febbraio 2025, paragrafo 14, che richiama espressamente l'orientamento CGUE C-681/18 e C-232/20, stabilendo l'onere del giudice di merito di verificare la ragionevole temporaneità.

[36] Corte di Giustizia UE, Sentenza 14 ottobre 2020, in causa C-681/18 (JH contro KG), che ha stabilito il limite della "ragionevole temporaneità" per le missioni successive.

[37] Sull'obbligo di garantire l'effettivo utile attraverso la conversione in caso di abuso, si veda F. Carinci, R. De Luca Tamajo, *Diritto del Lavoro*, UTET Giuridica, 2023, per una trattazione del regime sanzionatorio e dell'interpretazione conforme.

[38] Cfr. il dibattito dottrinale sull'applicabilità della Direttiva allo staff leasing e i richiami della giurisprudenza di merito (es. Trib. Milano 90/2024), in L. Failla, P. Salazar (a cura di), *Somministrazione di lavoro, contratto a termine, appalto - Gestione della flessibilità contrattuale*, Lefebvre Giuffrè, 2024, Cap. 1, par. 5.3.

[39] Sull'analisi comparatistica dei meccanismi anti-abuso (limiti rigidi di durata o conversione automatica in altri Stati membri), v. A. Di Stasi, S. Giubboni, V. Pinto, *Lezioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2021, Cap. I, par. 1.2.

[40] Cassazione civile, Sezione Lavoro, Sentenza n. 5332 del 28 febbraio 2025, (par. 14 per l'affermazione del dovere di controllo incidentale).

[41] Corte di Giustizia UE, Sentenza 14 ottobre 2020, in causa C-681/18 (JH contro KG).

[42] Corte di Giustizia UE, Sentenza 17 marzo 2022, in causa C-232/20 (Daimler AG).

[43] Tribunale di Bari, Sezione Lavoro, Sentenza del 17 settembre 2025, (in Riv. Crit., per l'applicazione analogica del principio anti-abuso allo staff leasing).

[44] Sull'obbligo di garantire l'effettivo utile attraverso la conversione in caso di abuso, si veda A. Di Stasi, S. Giubboni, V. Pinto, *Lezioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021, (per la trattazione del regime sanzionatorio e dell'interpretazione conforme).

[45] Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Disciplina organica dei contratti di lavoro (c.d. Jobs Act), in particolare Titolo III (Somministrazione di lavoro).

[46] Cassazione civile, Sezione Lavoro, Sentenza n. 29577 del 7 novembre 2025, (R.G.N. 16257/2024).

[47] Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Disciplina organica dei contratti di lavoro (c.d. Jobs Act), con le modifiche introdotte dal D.L. n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità).

[48] Sulla prevalenza della funzione sostanziale e il sindacato sulla causale teleologica, cfr. G. 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. 11 ss.

[49] Sul concetto di sostanzialità della causa e l'abbandono del formalismo, vedi Luca Failla, Paola Salazar (a cura di), *Somministrazione di lavoro, contratto a termine, appalto*, Lefebvre Giuffrè, 2024, (Cap. 1, par. 5.2).

[50] Sul confronto con i Modelli a Limiti Rigidi e la scelta italiana per il controllo giudiziale, v. A. Di Stasi, S. Giubboni, V. Pinto, *Lezioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021, Cap. I, par. 1.2.

[51] Cassazione civile, Sezione Lavoro, Sentenza n. 29577 del 7 novembre 2025.

[52] Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, Ordinanza del 14 gennaio 2025, (sollevazione del rinvio pregiudiziale alla CGUE in merito alla compatibilità dell'Art. 31, c. 1 del D.Lgs. 81/2015).

[53] Sul principio di effettività (effet utile) come motore della giurisprudenza CGUE in materia di flessibilità, vedi G. 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. 11 ss.

[54] Sulla nozione di Diritto Vivente come interpretazione giurisprudenziale evolutiva, cfr. Roberto Bin, Giovanni Pitruzzella, *Diritto pubblico*, Giappichelli, 2022

[55] *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)* – Legge tedesca sulla messa a disposizione di lavoratori.

[56] *Code du Travail* – Codice del Lavoro francese, in particolare gli articoli relativi al travail temporaire.

[57] *Real Decreto-ley 32/2021 – Riforma Spagnola (convalidata dalla Ley 30/2022)* che modifica il testo unico della Legge sullo Statuto dei Lavoratori.

[58] Sul confronto tra i modelli a limiti rigidi e l'approccio italiano basato sul controllo sostanziale giurisprudenziale, v. A. Di Stasi, S. Giubboni, V. Pinto, *Lezioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021, Cap. I, par. 1.2.

[59] Modello della *Fiktionswirkung* (conversione automatica) adottato dalla *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)* tedesca in caso di superamento del limite di durata o di assenza della licenza.

[60] *Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Art. 19*, che disciplina la durata massima dei contratti a termine e delle missioni di somministrazione (attualmente 24 mesi, salvo diverse previsioni dei CCNL).

[61] Cfr. il sistema francese, nel quale il ricorso al travail temporaire deve essere giustificato da una causale specifica (*cas de recours*) e limitato nel tempo e nel rinnovo, imponendo una due diligence preventiva molto elevata sulla necessità contingente.

[62] Cfr. sul ruolo del giudice di merito come custode dell'Effettività Unionale, la posizione assunta da G. Bronzini in *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. 11 ss.

[63] Cassazione civile, Sezione Lavoro, Sentenza n. 29577 del 7 novembre 2025.

[64] Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, Ordinanza del 14 gennaio 2025, (sollevazione del rinvio pregiudiziale alla CGUE in merito alla compatibilità dell'Art. 31, c. 1 del D.Lgs. 81/2015).

* Il simbolo {https/URL} sostituisce i link visualizzabili sulla pagina:
<https://rivista.camminodiritto.it/articolo.asp?id=11507>