



REPUBBLICA ITALIANA

In Nome del Popolo Italiano

LA CORTE D'APPELLO DI TRIESTE

- Collegio di Lavoro -

composta dai Signori Magistrati

Dott. Marina Caparelli

- Presidente -

Dott. Lucio Benvegnù

- Consigliere relatore -

Dott. Annalisa Multari

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa in materia di lavoro iscritta al n. 23 del Ruolo 2024, promossa in questa sede di appello con ricorso depositato il 29/2/2024

da

Flextronics Manufacturing s.r.l. (C.F. e P.IVA 04734890264), in persona del procuratore speciale dott.ssa [REDACTED] rappresentata e difesa dagli Avv.ti Davide Boffi, Francesca Servadei, Marco Viola e Avv.Stab. Marco Alessandro Prandelli in forza di procura alle liti del 23/2/2024 trasmessa per via telematica, unitamente al ricorso d'appello, come copia per immagine su supporto informatico di originale analogico

- appellante -

contro

[REDACTED], rappresentata e difesa dagli Avv.ti Giovanni Ventura ed Elisa Amadeo in forza di delega rilasciata per ogni fase e grado del processo e ritrasmessa per via telematica, unitamente alla memoria di costituzione con appello incidentale condizionato, come copia per immagine su supporto informatico di originale analogico

- appellata -

Oggetto della causa: giudizio di appello contro la sentenza n.209/2023 del Tribunale

di Trieste - accertamento rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Causa chiamata all'udienza di discussione del 26/6/2025.

Conclusioni

Per l'appellante: voglia l'Ecc.ma Corte d'Appello adita, contrariis reiectis, previa fissazione dell'udienza di discussione e previa ogni opportuna declaratoria, in riforma della sentenza disp. n. 209/2023 nella causa iscritta al n. R.G. 239/2023 emessa dal Tribunale di Trieste, Sezione Lavoro, Giudice Dott.ssa Michela Bortolami e pubblicata mediante deposito in cancelleria in data 22 Dicembre 2023 e non notificata: IN VIA PRINCIPALE: 1. accertare e dichiarare l'errata statuizione del Giudice di prime cure nella parte (pag. 12 della sentenza) in cui ha erroneamente ritenuto di disapplicare le disposizioni dell'ordinamento nazionale italiano (artt. 30 e segg. D.Lgs. n. 81/2015) a fronte di una insussistente vincolatività diretta della Direttiva 2008/104 in materia di contratto di somministrazione a tempo indeterminato, e conseguentemente riformare il relativo capo di sentenza; 2. accertare e dichiarare l'errata statuizione del Giudice di prime cure nella parte (pag. 13 della sentenza) in cui ha erroneamente applicato i principi giurisprudenziali comunitari del contratto a termine e di somministrazione a termine alla diversa ipotesi dei contratti di somministrazione a tempo indeterminato desumendo una precarizzazione del lavoro in tale tipologia contrattuale, e conseguentemente riformare il relativo capo di sentenza; 3. accertare e dichiarare l'errata statuizione del Giudice di prime cure nella parte (pagg. 14-16 della sentenza) in cui ha erroneamente omissso di ravvisare le ragioni giuridiche della disapplicazione della disciplina nazionale della somministrazione a tempo indeterminato (Capo IV, Artt. 30-40, del D.Lgs. 15 Giugno 2015, n. 81); 4. accertare e dichiarare l'errata statuizione del Giudice di prime cure nella parte (pag. 16 della sentenza) in cui ha erroneamente applicato il regime sanzionatorio previsto per la somministrazione irregolare e fraudolenta (artt. 38 e 39 del D.Lgs. 81/2015) pur avendo accertato e dichiarato nella medesima sentenza l'inesistenza nel caso concreto di tali fattispecie, e conseguentemente riformare il relativo capo di sentenza; 5. accertare e dichiarare l'errata statuizione del Giudice di prime cure nella parte (pagg. 6 7 della sentenza) in cui ha

erroneamente applicato la disciplina sul termine decadenziale di impugnazione del rapporto di lavoro prevista dall'art. 32, comma 4, L. 4 Novembre 2010, n. 183, e conseguentemente riformare il relativo capo di sentenza; 6. per l'effetto, accertare e dichiarare la corretta applicazione da parte di Flextronics Manufacturing S.r.l. della disciplina prevista dagli artt. 30 e segg. D.Lgs. n. 80/2015 con riferimento ai rapporti di somministrazione a termine e successivamente a tempo indeterminato intercorsi con la parte appellata, e conseguentemente assolvere la Società appellante da ogni domanda promossa dal Sig. [REDACTED] nel presente giudizio; 7. per l'effetto, dichiarare la Sig.ra [REDACTED] tenuta alla restituzione di quanto percepito in forza della sentenza di primo grado, e pari ad (i) Euro 20.323,06 lordi (equivalenti, al netto delle trattenute di legge, ad Euro 15.648,76 netti) a titolo di indennità risarcitoria ai sensi dell'art. 38 D.Lgs. n. 81/2015 ed (ii) Euro 9.048,00 oltre IVA, CPA e spese generali (15%) a titolo di spese di lite di primo grado; IN VIA SUBORDINATA: 8. si richiede che venga sollevata, ai sensi dell'art. 267 T.F.U.E., la questione pregiudiziale avanti la Corte di Giustizia dell'Unione Europea sulla interpretazione dell'art. 5, paragrafo 5, della Direttiva 2008/104 relativa al lavoro tramite agenzia interinale, al fine di accertare che detta normativa non osti alla presenza nell'ordinamento italiano delle norme di cui agli artt. 30, 31 e 34 del D.Lgs n. 81/2015 ove consentano, in presenza del contratto di somministrazione a tempo indeterminato, la collocazione in missione presso l'impresa utilizzatrice a tempo indeterminato; 9. in ogni caso, con il favore di diritti, onorari e spese dei due gradi di giudizio. Con ogni più ampia riserva di ulteriormente dedurre, replicare, eccepire, produrre ed allegare a confutazione di quanto contenuto nella memoria di costituzione dell'appellata. IN VIA ISTRUTTORIA, ove la Ecc.ma Corte ritenesse di integrare l'istruttoria svolta nel primo grado di giudizio, nel rispetto dei principi che regolano l'onere della prova, si reiterano e si ribadiscono tutte le istanze istruttorie svolte nella memoria di costituzione di primo grado che devono intendersi integralmente ritrascritte con gli stessi testi già indicati e pertanto si chiede di essere ammessi a prova contraria sui capitoli di controparte che verranno eventualmente ammessi. Si indicano come testi, a prova

contraria sui capitoli di controparte eventualmente ammessi (con citazione presso la sede della Società e/o altro indirizzo che ci si riserva di indicare), eventualmente anche attraverso rogatoria internazionale, i seguenti: - [REDACTED] presso la sede legale di Flextronics Manufacturing S.r.l.; [REDACTED] presso la sede legale di Flextronics Manufacturing S.r.l.; - [REDACTED] presso la sede legale di Flextronics Manufacturing S.r.l.; - [REDACTED] presso la sede legale di Flextronics Manufacturing S.r.l.; - [REDACTED] presso l'indirizzo che ci si riserva di indicare. Si chiede altresì ammettersi C.T.U. contabile solo sui cedolini che dovranno essere acquisiti da Manpower e dal datore di lavoro dell'appellata sino alla data di riammissione in servizio presso Flextronics, relativi agli importi corrisposti all'appellata in virtù dei rapporti intercorsi tra le parti nonché sulle somme percepite dall'appellata da enti previdenziali, assistenziali ed assicurativi (INPS, INAIL, etc.).

Per l'appellata: in via principale: respingersi il proposto appello perché infondato ed inammissibile disattendendo le richieste di rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia. In via di impugnazione incidentale condizionata: in caso di accoglimento del quinto motivo di ricorso per la parte relativa all'indennità attribuita all'appellato accertarsi il diritto dello stesso a percepire le retribuzioni spettanti dal momento della cessazione del rapporto alla sentenza di primo grado. In via subordinata istruttoria: ammettersi se del caso i mezzi di prova formulati nel ricorso di primo grado. In ogni caso: con vittoria di spese di entrambi i gradi di giudizio.

Ragioni di fatto e di diritto della decisione

(art.132 c.p.c. come modificato dall'art.45 c.17 della legge 69/09)

Con ricorso di data 15/5/2023 [REDACTED] esponeva di aver lavorato presso Alcatel Lucent Italia s.p.a. inizialmente, fino al 31/12/2008, tramite Manpower, in seguito, dal 23/10/2010 al 31/12/2010 tramite la Cooperativa Work Service e infine, dal 3/1/2011 al 30/11/2012, nuovamente tramite Manpower, di avere ancora lavorato in modo continuativo dal 25/3/2014 e per i successivi otto anni e mezzo prima per Alcatel Lucent Italia e poi per la cessionaria Flextronics; e di essere sempre stata inquadrata al 3° livello del CCNL per l'Industria Metalmeccanica.

Affermava la ricorrente che i contratti in forza dei quali era stata utilizzata avevano coperto i periodi 25.3.2014 / 31.10.2014, 1.11.2014 / 31.3.2016, 1.4.2016 / 31.12.2017 e 1.10.2018 / 31.10.2022; che quindi dal 2010 al 2012 e poi dal 2014 per altri otto anni e mezzo ella aveva ininterrottamente prestato la sua opera a favore della società convenuta; che Manpower l'aveva assunta prima a tempo determinato fino al 2018 e poi dall'1/10/2018 a tempo indeterminato; che il rapporto di lavoro si era concluso perchè la società utilizzatrice, nell'ambito di una procedura di riduzione di personale ai sensi della legge 223/91, aveva deciso di interrompere tutti i 69 rapporti di somministrazione in corso; che ella era stata somministrata con il ruolo di addetta al magazzino, ma in realtà aveva svolto varie altre mansioni e operato in diversi reparti, a seconda delle necessità di Flextronics; che per la sua anzianità e competenza più volte le era stato affidato il compito di addestrare molti dei suoi colleghi, in gran parte dipendenti di Flextronics; che quindi nel corso degli anni ella era stata impiegata nei normali compiti costituenti l'oggetto delle strutturali ed usuali necessità della convenuta, senza che vi fossero alcuna esigenza temporanea e/o straordinarie necessità operative; che Alcatel, per molti anni, aveva impiegato centinaia di lavoratori mediante contratti a termine, giustificati con il riferimento a temporanei picchi produttivi, e poi aveva utilizzato i medesimi lavoratori con lo strumento della somministrazione; che Flextronics, subentrata ad Alcatel, aveva ridotto la quota di lavoratori somministrati, rimasta comunque significativa; e che le parti sociali avevano concluso degli accordi per l'assorbimento dei lavoratori somministrati, ma ella era stata pretermessa, in violazione dei criteri di precedenza ivi previsti.

Ciò premesso in fatto la sig.ra  deduceva che l'essere stata impiegata per oltre dieci anni in totale, e quantomeno dal 2014 senza soluzione di continuità, prima presso Alcatel e poi presso Flextronics costituiva una violazione della Direttiva 2008/104/CE, come interpretata dalla CGUE con le sentenze C-681/18 di data 14/10/2020 e C.232/20 di data 17/3/2022, e dei principi affermati anche dalla Corte di Cassazione con le sentenze 22861/22 e 29570/22; che la normativa comunitaria è immediatamente efficace negli ordinamenti interni degli stati dell'Unione e il Giudice

nazionale deve disapplicare le norme interne confliggenti con quelle comunitarie; che gli artt. 30, 31 e 34 del d.lgs. 81/2015 devono essere interpretati in senso coerente con la citata Direttiva o, se contrastanti con essa, disapplicati; che in base alla giurisprudenza comunitaria spetta al Giudice nazionale verificare se sia stato superato il limite di ragionevole durata, necessariamente temporanea, della somministrazione; che si possono considerare indici di abuso il numero dei lavoratori impiegati mediante contratti di somministrazione a termine, la durata del rapporto del singolo lavoratore somministrato e in generale dei rapporti degli altri lavoratori impiegati con il medesimo strumento e infine l'adibizione dei lavoratori alle normali mansioni necessarie per l'azienda e non soggette a fluttuazioni; che ai fini della ragionevole e legittima durata della somministrazione può essere utilizzata come parametro quella massima prevista dalla normativa in materia di contratto di lavoro a termine; che in concreto sussistevano, con riferimento alla posizione sua e degli altri lavoratori somministrati, tutti i suddetti indici; che pertanto il suo rapporto con Flextronics doveva essere considerato ab origine come a tempo indeterminato, essendo invece irrilevante il rapporto a tempo indeterminato con il somministratore; che spettava a Flextronics il compito di dimostrare l'avvenuto adempimento all'obbligo previsto dall'art. 32 lettera d) del d.lgs. 81/2015; che nel suo caso vi era stata inoltre, con ogni probabilità, la violazione del diritto di precedenza all'assunzione previsto nei punti 2, 3 e 4 dell'accordo del 23/6/2015, avendo ella maggiore anzianità rispetto ad altri colleghi assunti, e della normativa del contratto collettivo in materia di lavoro in somministrazione; e che per le mansioni svolte avrebbe dovuto essere inquadrata quantomeno al 5° livello, diritto per il quale si riservava di agire in separata sede.

Si costituiva in giudizio la convenuta Flextronics Manufacturing esponendo che essa operava per conto terzi e cioè produceva sulla base delle commesse provenienti da clienti terzi, fra cui (a Trieste) principalmente Nokia, dai cui variabili ordini dipendevano i suoi volumi di produzione e quindi anche la forza lavoro impiegata; che a decorrere dall'1/7/2015 essa aveva acquistato l'immobile e tutte le attività di manufacturing, di supporto e di servizio del sito produttivo di Alcatel Lucent Italia

S.p.A. ubicato a Trieste, Strada al Monte D'Oro, 14, e per effetto di ciò era subentrata alla cedente nella titolarità di tutti i rapporti di lavoro, anche di somministrazione, in essere alla data del trasferimento presso il sito produttivo di Trieste; che essa e Alcatel Lucent avevano partecipato a vari incontri con le organizzazioni sindacali e al termine di questa trattativa, il 23 Giugno 2015, era stato raggiunto presso il Ministero dello Sviluppo Economico un apposito accordo con cui era stato previsto che tutto il personale addetto alle attività di manufacturing presso il sito produttivo Alcatel Lucent di Trieste sarebbe stato ad essa interamente trasferito; che in questo accordo essa si era anche impegnata a stabilizzare 100 lavoratori somministrati da individuare sulla base di precisi criteri di selezione condivisi con le parti sindacali, tanto che nessun contenzioso era mai sorto a questo riguardo; e che quindi, ferma la decadenza ormai maturata, la richiesta di informazioni formulata da parte ricorrente aveva natura meramente esplorativa.

Con specifico riferimento alla posizione della sig.r  a società convenuta esponeva che costei aveva iniziato a operare presso di essa l'1/7/2015 per effetto del suo subentro nel contratto di somministrazione di lavoro in corso; che a questo erano seguiti altri rapporti di somministrazione a termine scaduti, comprese le proroghe, il 31/1/2019; che però il 31 gennaio essa aveva stipulato con Manpower un contratto di somministrazione a tempo indeterminato; che a sua volta Manpower aveva trasformato il rapporto di lavoro a termine in essere con la sig.ra  in rapporto a tempo indeterminato a scopo di somministrazione con decorrenza convenzionale dall'1 gennaio 2018; che la missione della sig.ra  era cessata il 31/10/2022 a seguito del suo recesso da tutti i contratti di somministrazione a tempo indeterminato con Manpower; che la sig.ra  ra rimasta dipendente a tempo indeterminato di Manpower ed aveva quindi percepito l'indennità di disponibilità fino a quando non era stata inviata in missione presso un altro utilizzatore.

Affermava ancora Flextronics che a partire dagli ultimi mesi del 2019 essa aveva dovuto fronteggiare una situazione di profonda e crescente crisi, economica e gestionale, dovuta ad una serie di fattori ed eventi incontrastabili e ancora presenti;

che a maggio 2021 aveva rappresentato al Ministero dello Sviluppo Economico e alla Regione FVG la sua situazione di grave crisi occupazionale; che vi erano quindi stati vari incontri, iniziati già nella primavera del 2021, con le Istituzioni e le Organizzazioni Sindacali; che in questo ambito essa aveva rappresentato, oltre alle suddette criticità, anche l'impatto causato dalla progressiva automatizzazione delle attività produttive e la conseguente necessità di ridurre l'organico, non essendo sufficiente e neppure praticabile il ricorso sistematico agli ammortizzatori sociali; che a partire da giugno 2022 essa aveva concluso con le organizzazioni sindacali tre contratti di solidarietà difensiva ed aveva poi concordato l'avviso, a partire da settembre, di una procedura di licenziamento collettivo su base volontaria; che coerentemente con queste premesse aveva comunicato a Manpower e Adecco il recesso dai contratti di somministrazione a tempo indeterminato, all'epoca in numero di 70 a decorrere dall'1 novembre 2022, dichiarandosi disponibile, su sollecitazione dei sindacati, ad assumerne direttamente 7 lavoratori somministrati; che erano poi stati licenziati 48 dipendenti, individuati con il criterio della non opposizione; che 48 lavoratori somministrati avevano accettato la sua offerta di pagamento di tre mensilità dell'ultima retribuzione, a titolo di integrazione dell'indennità di disponibilità, a fronte della stipula di un accordo conciliativo in sede sindacale.

Ciò premesso in fatto, Flextronics deduceva, in diritto, che essa non aveva mai esercitato alcun recesso nei confronti della sig.ra  avendo invece receduto dal rapporto con l'agenzia di somministrazione; che il contratto di somministrazione a tempo indeterminato da essa concluso con Manpower era legittimo e valido secondo la legislazione nazionale e la contrattazione collettiva; che lo staff-leasing ed il contratto di somministrazione a tempo determinato sono ontologicamente differenti; che in concreto non si era verificata nessuna delle ipotesi di somministrazione irregolare previste dall'art.38 del d.lgs.81/2015; che la disciplina legale e contrattuale della somministrazione a tempo indeterminato non prevede alcun limite o cautela riguardo alla durata della missione presso l'utilizzatore; che in concreto non si era neppure verificata la fattispecie della somministrazione fraudolenta ex art.38 bis del d.lgs. 81/2015;

che anche nel caso di accoglimento della pretesa azionata dalla ricorrente ai sensi dell'art.38 comma 2 del d.lgs. 81/2015, alla lavoratrice non era comunque dovuta l'indennità prevista dall'art.39 essendole già dovuta l'indennità di disponibilità, sufficiente a coprire ogni eventuale danno; che neppure poteva essere invocata dalla ricorrente la tutela prevista in caso di licenziamento illegittimo, non essendole stato intimato alcun licenziamento; che, in via residuale, la ricorrente era decaduta dalla facoltà di impugnare i pregressi rapporti di somministrazione a tempo determinato; che, in ulteriore subordine, tali rapporti erano coerenti con l'art.21 del CCNL Somministrazione, il quale all'epoca dei fatti di causa non prevedeva alcuna limitazione alla durata complessiva delle missioni nell'ambito della somministrazione a tempo determinato; che l'art.4 del CCNL Industria Metalmeccanica, nel prevedere un limite complessivo di 44 mesi, riguardava solo l'ipotesi di sommatoria fra periodi di somministrazione a tempo determinate di lavoro a termine; che il rapporto di staff leasing era infine legittimo anche alla luce della legislazione e della giurisprudenza comunitaria; che infatti la Direttiva 2008/104/CE non pone alcun limite massimo al numero di missioni e la giurisprudenza citata dalla ricorrente riguarda casi di somministrazione a termine e non a tempo indeterminato; e infine, in estremo subordine, che dal risarcimento spettante alla ricorrente doveva essere detratto l'aliunde perceptum o percipiendum.

Con sentenza emessa il 14/11/2023 il Tribunale di Trieste, respinta l'eccezione preliminare di decadenza, accoglieva nel merito il ricorso, accertando la sussistenza tra  Flextronics Manufacturing di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, decorrente dal 25 marzo 2014 e condannando la società convenuta a riammettere la sig.ra  in servizio ed a corrisponderle, a titolo di risarcimento, un'indennità pari a 10 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

A sostegno di questa decisione il Tribunale osservava, in sintesi, che secondo la normativa comunitaria, da cui deriva l'obbligo delle autorità nazionali di interpretazione conforme del diritto interno, il lavoro interinale è necessariamente temporaneo; che il limite temporale alla somministrazione può essere ricavato da quello

previsto per il contratto di lavoro a termine; che ai principi affermati dalla CGUE sulla base della Direttiva 2008/104 non sfugge neppure la fattispecie dello staff leasing; che non è possibile ammettere uno staff leasing senza limiti di tempo, con missioni a tempo indeterminato, perchè ciò significherebbe eludere la intrinseca e tendenziale stabilità del rapporto di lavoro, invertendo il rapporto eccezione/regole esistente tra le due tipologie di rapporto; che nel caso di specie era stato superato il limite di ragionevole temporaneità della somministrazione, essendosi questa protratta, nel complesso, per oltre otto anni senza interruzione e senza che la società utilizzatrice avesse giustificato il protratto e reiterato ricorso a questa forma di lavoro; che quindi, essendovi stata una elusione della Direttiva 2008/104, come interpretata dalla CGUE, doveva essere dichiarata ai sensi dell'art.38 del d.lgs. 83/2015 la sussistenza fra la sig.ra  Flextronics Manufacturing di un ordinario rapporto di lavoro tempo indeterminato.

* * *

1. Contro questa decisione ha proposto appello Flextronics Manufacturing affermando, con il primo motivo di impugnazione, che erroneamente il Tribunale di Trieste ha disapplicato la disciplina italiana dello *staff leasing* a causa della sua asserita contrarietà alla normativa comunitaria.

A sostegno della sua censura la società appellante ha dedotto, in estrema sintesi, che il preteso contrasto fra la somministrazione a tempo indeterminato e la Direttiva 2008/104 non sussiste e che comunque tale Direttiva non è *self executing*, per cui il Giudice non avrebbe potuto disapplicare direttamente gli artt.31 e ss. del d.lgs.81/2015 nella parte in cui prevedono e consentono lo *staff leasing*, ma, al più, fare ricorso agli strumenti apprestati dall'ordinamento per il caso di conflitto fra normativa comunitaria e nazionale ovvero il rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia Europea o la rimessione alla Corte Costituzionale.

1.1. La censura proposta da Flextronics si basa sul presupposto, implicito ma chiaro, che l'unico rapporto di lavoro in regime di somministrazione impu-

gnato dalla ricorrente, o comunque l'unico rilevante per la decisione sulle domande proposte dalla sig.ra [REDACTED] sia l'ultimo e cioè quello a tempo indeterminato costituito con il contratto dell'1/2/2019 (la cui decorrenza è stata convenzionalmente retrodatata al 2018).

In realtà così non è: dall'esame del ricorso introduttivo del giudizio di primo grado risulta infatti evidente che la sig.ra [REDACTED] ha contestato tutti i rapporti di somministrazione intercorsi con Manpower - in forza dei quali è stata inviata in missione ed ha effettivamente lavorato in modo continuativo prima per Alcatel Lucent e poi per Flextronics Manufacturing - sin dal primo iniziato il 25 marzo 2014.

- 1.2.** La materia del contendere è perciò costituita da tutti i rapporti impugnati dalla sig.ra [REDACTED] - e quindi innanzitutto (e principalmente) da quelli di somministrazione a termine - che si possono così sinteticamente ricostruire sulla base della documentazione prodotta dalle parti:

Causale	Data	Durata del rapporto	
		inizio	termine
sommin. a termine	24/03/2014	25/02/2014	30/04/2014
proroga			31/05/2014
proroga			01/07/2014
proroga			31/07/2014
proroga			31/08/2014
proroga			30/09/2014
proroga			31/10/2014
sommin. a termine	20/10/2014	01/11/2014	30/11/2014
proroga			31/12/2014
proroga			31/03/2015
proroga			01/07/2015
proroga			30/09/2015
proroga			31/12/2015
proroga			31/03/2016
sommin. a termine	29/03/2016	01/04/2016	01/07/2016
proroga			30/09/2016
proroga			31/12/2016
proroga			31/03/2017
proroga			01/07/2017
proroga			30/09/2017
proroga			31/12/2017
sommin. a termine	20/12/2017	01/01/2018	31/03/2018
proroga			01/07/2018

proroga			30/09/2018
proroga			31/01/2019
sommin. a tempo indet.	01/02/2019	01/01/2018	//
Note: - nel fascicolo di parte appellata manca la comunicazione della proroga al 31/12/2017, la cui esistenza si ricava in via induttiva dalla "Lista Movimenti" rilasciata dal Centro per l'Impiego di Trieste; - nel fascicolo di parte appellata manca la comunicazione della proroga al 31/1/2019, la cui esistenza è stata però ammessa da Flextronics a pag.7, punto 12, della memoria difensiva di primo grado			

1.3. Prima di esaminare le questioni relative allo *staff leasing* - e cioè il tema della compatibilità di questo istituto con la Direttiva 2008/104, come interpretata dalla giurisprudenza della CGUE, e della possibilità per il Giudice italiano di disapplicare, nel caso in cui ritenga sussistente il contrasto fra il diritto comunitario e quello interno, le norme nazionali che lo prevedono - è quindi necessario verificare se siano legittimi e validi i rapporti di lavoro in somministrazione a termine che hanno preceduto quello a tempo indeterminato.

* * *

2. Quanto appena detto impone di esaminare in via preliminare il sesto motivo di impugnazione, con cui Flextronics ha censurato la sentenza del Tribunale di Trieste perchè non ha accolto la sua eccezione di decadenza ex art.32 comma 4 della legge 183/2010.

2.1. L'art.32 comma 4 lettera d) della citata legge - e cioè la norma da applicare alla fattispecie oggetto di causa, essendo quella che ha esteso la decadenza prevista dall'art.6 della legge 604/66 ai casi in cui *"si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto"* - non ha mai regolato in modo espresso il *dies a quo* del termine entro cui esercitare l'azione.

2.1.1. In origine si sarebbe forse potuto fare riferimento alla decorrenza fissata dalla lettera a) del medesimo comma 4 per i contratti di lavoro a termine (come del resto ha fatto la Corte di Cassazione¹, seppure occupandosi del caso, di-

¹ "Se il distacco è a tempo determinato, e così nel caso in cui il termine finale sia stato prorogato con atto scritto, il *dies a quo* è quello della scadenza del termine (eventualmente prorogato). Anche in tal caso sotto il profilo della decadenza rileva un atto scritto (il distacco disposto dal formale datore di

verso ma analogo, del distacco); e, se fosse applicabile questa regola (valida anche nel caso di successione di più contratti)², la sig.ra  avrebbe decaduto dalla facoltà di impugnare tutti i rapporti di somministrazione a termine (l'ultimo dei quali è cessato il 31/1/2019).

2.1.2. E' però intervenuto l'art.39 del d.lgs.81/2015, disponendo che *"nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966, e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore"* (e ciò evidentemente allo scopo di privilegiare un dato inerente al rapporto sostanziale fra lavoratore ed effettivo datore di lavoro piuttosto che al rapporto formale con il somministratore).

Norma questa che si deve ritenere applicabile non solo ai casi di somministrazione irregolare ai sensi dell'art.38 comma 2, ma anche (e in generale) in tutti i casi in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore (dato che non sarebbe certamente giustificabile ai sensi dell'art.3 della Costituzione una diversità di trattamento, quanto alla decorrenza del termine di decadenza, basata solo sul tipo di vizio della somministrazione addotto a fondamento della domanda).

2.2. In concreto la sig.ra  ha smesso di lavorare per Flextronics il 31 ottobre 2022 e quindi il termine per impugnare i rapporti di somministrazione a tempo determinato che si sono succeduti, senza soluzione di continuità, nel corso degli anni, va fatto decorrere dall'1 novembre 2022 (essendo irrilevan-

lavoro) di cui si contesta la legittimità [...] Intesa in tal modo la norma sulla decadenza di cui all'art. 32, co. 4, lett. d), L. n. 183 cit. si inserisce in modo coerente nel sistema: il dies a quo coincide con la cessazione della dissociazione datoriale (tra formale datore di lavoro e soggetto che riceve la prestazione lavorativa); sussiste l'atto scritto dal quale evincere tale cessazione (id est il termine finale apposto al provvedimento di distacco)" (così, in motivazione, Cassazione Sez..L., Sentenza n. 11901 del 03/05/2024).

² così Cassazione Sez. L., Ordinanza n. 30134 del 21/11/2018 e Sez. L., Ordinanza n. 24356 del 30/09/2019, entrambe relative a rapporti di somministrazione, ma sorti e conclusi prima dell'entrata in vigore del d.lgs.81/2015.

te che a quella data la lavoratrice fosse stata ormai assunta da Manpower a tempo indeterminato, poichè l'art.39 attribuisce rilievo esclusivamente al dato materiale della cessazione dell'attività e prescinde dalla natura giuridica e dalla durata del rapporto contrattuale sottostante).

L'impugnazione proposta dalla sig.ra  con la lettera inviata via PEC il 30/11/2022 deve essere quindi ritenuta tempestiva; e ciò non significa applicare l'art.39 retroattivamente: la norma infatti regola il potere di azione del lavoratore e pertanto il rispetto del termine cui esso è soggetto va misurato in base alla disciplina vigente nel momento in cui viene esercitato.

* * *

3. Assume allora rilevanza l'ulteriore censura proposta da Flextronics, che ha addebitato al Giudice di primo grado di aver erroneamente esteso in via analogica o comunque applicato alla vicenda oggetto di causa le norme e i principi individuati dalla giurisprudenza nazionale e comunitaria in materia di contratto di lavoro a termine.

3.1. Sul punto si deve osservare che i primi due contratti di somministrazione a termine, e cioè quelli del 24/03/2014 e del 20/10/2014, erano ancora regolati dal d.lgs.276/2003, il cui art.22 comma 2 rinviava, quanto alla durata del rapporto, alla disciplina dettata in materia di lavoro a termine; e l'art.1 del d.lgs.368/2001 - nel testo introdotto, a partire dal 21/3/2014, dall'art. 1 comma 1 lettera a) del d.l. 34/2014 convertito in legge 78/2014 - stabiliva che *"è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276"*.

Nel suddetto ambito temporale erano consentite al massimo sei proroghe,

poichè il citato art.22 comma 2 rinviava, per la disciplina di questo aspetto, alla contrattazione collettiva applicata dal somministratore e l'art.47 del CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro del 27/2/2014, vigente all'epoca dei fatti di causa, prevedeva appunto il citato limite numerico.

I successivi contratti di somministrazione a termine sono invece ricaduti sotto la disciplina dall'art.34 comma 2 del d.lgs.81/2015 che ha sì richiamato le norme dettate nel capo III per il lavoro a termine, ma ha escluso dal rinvio l'art.19 in materia di durata (eccezione questa che è stata poi eliminata dall'art.2 comma 1 del d.l. 87/2018, non applicabile però al caso concreto, non essendovi contratti successivi al 14/7/2018); il legislatore del 2015 ha però confermato, quanto al numero e alla durata massima delle proroghe, il rinvio alla contrattazione collettiva.

3.2. Il Tribunale di Trieste non ha però applicato direttamente ai singoli rapporti di somministrazione di cui si discute (e in particolare allo *staff leasing* del 2019) le norme sul lavoro a tempo determinato, ma ha fatto riferimento al principio di intrinseca e necessaria temporaneità della somministrazione come strumento di utilizzo delle prestazioni di un lavoratore, affermato dalla Corte di Giustizia europea sulla base della Direttiva 2008/104 e ribadito anche dalla Corte di Cassazione.

3.2.1. La sentenza del 14 ottobre 2020 nella causa C-681/18 non lascia spazio a dubbi: la CGUE ha infatti chiarito che la Direttiva 2008/104 mira *"anche ad incoraggiare l'accesso dei lavoratori tramite agenzia interinale ad un impiego permanente presso l'impresa utilizzatrice, un obiettivo che trova una particolare risonanza al suo articolo 6, paragrafi 1 e 2"* (punto 51); che essa impone *"agli Stati membri due obblighi distinti, ossia di adottare le misure necessarie a, da un lato, evitare il ricorso abusivo alle deroghe al principio della parità di trattamento autorizzate dallo stesso articolo 5 e, dall'altro, prevenire missioni successive aventi lo scopo di eludere le disposizioni della*

direttiva 2008/104 nel suo insieme" (punto 55) ed è finalizzata "anche a farsi sì che gli Stati membri si adoperino affinché il lavoro tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice non diventi una situazione permanente per un lavoratore tramite agenzia interinale" (punto 60); che quindi "il rapporto di lavoro con un'agenzia utilizzatrice ha, per sua natura, carattere temporaneo" (punto 61); che "l'obbligo degli Stati membri, derivante da una direttiva, di raggiungere il risultato ivi previsto, nonché il loro dovere, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 3, TUE e dell'articolo 288 TFUE, di adottare tutti i provvedimenti generali o particolari atti a garantire l'adempimento di tale obbligo, valgono per tutti gli organi di tali Stati, compresi, nell'ambito della loro competenza, quelli giurisdizionali (v., in particolare, sentenza del 19 settembre 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, punto 59 e giurisprudenza ivi citata)" (punto 64); che "per attuare tale obbligo, il principio d'interpretazione conforme esige che i giudici nazionali si adoperino al meglio, nei limiti delle loro competenze, prendendo in considerazione il diritto interno nel suo insieme e applicando i metodi di interpretazione riconosciuti da quest'ultimo, al fine di garantire la piena efficacia del diritto dell'Unione e di pervenire a una soluzione conforme allo scopo perseguito da quest'ultimo (sentenza del 19 settembre 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, punto 60 e giurisprudenza ivi citata)" (punto 65) con l'unico limite di evitare "un'interpretazione contra legem del diritto nazionale (sentenza del 19 settembre 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, punto 61 e giurisprudenza ivi citata)" (punto 66); 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, ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della direttiva 2008/104" (punto 69); che

"analogamente, missioni successive assegnate al medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice, come osservato dall'avvocato generale al paragrafo 57 delle sue conclusioni, eludono l'essenza stessa delle disposizioni della direttiva 2008/104 e costituiscono un abuso di tale forma di rapporto di lavoro, in quanto compromettono l'equilibrio realizzato da tale direttiva tra la flessibilità per i datori di lavoro e la sicurezza per i lavoratori, a discapito di quest'ultima" (punto 70); e infine che "quando, in un caso concreto, non viene fornita alcuna spiegazione oggettiva al fatto che l'impresa utilizzatrice interessata ricorra ad una successione di contratti di lavoro tramite agenzia interinale, spetta al giudice nazionale verificare, nel contesto del quadro normativo nazionale e tenendo conto delle circostanze di specie, se una delle disposizioni della direttiva 2008/104 venga aggirata, a maggior ragione laddove ad essere assegnato all'impresa utilizzatrice in forza dei contratti successivi in questione sia sempre lo stesso lavoratore tramite agenzia interinale" (punto 71).

- 3.2.2.** Altrettanto chiara ed esplicita è la sentenza del 17 marzo 2022 nella causa C-232/20, in cui la CGUE ha ribadito e precisato che la Direttiva 2008/104 *"impone agli Stati membri di adottare le misure necessarie per prevenire l'assegnazione di missioni successive a un lavoratore tramite agenzia interinale aventi lo scopo di eludere le disposizioni di tale direttiva nel suo insieme. In particolare, gli Stati membri devono adoperarsi affinché il lavoro tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice non diventi una situazione permanente per un lavoratore tramite agenzia interinale [sentenza del 14 ottobre 2020, KG (Missioni successive nell'ambito del lavoro interinale), C-681/18, EU:C:2020:823, punti 55 e 60]"* (punto 56); che qualora uno Stato membro stabilisca *"una durata precisa oltre la quale una messa a disposizione non può più essere considerata temporanea, in particolare quando rinnovi successivi della messa a disposizione di un medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice*

si protraggono nel tempo [...] una siffatta durata, in conformità all'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2008/104, deve necessariamente avere natura temporanea, vale a dire, secondo il significato di tale termine nel linguaggio corrente, essere limitata nel tempo" (punto 57); che *"nell'ipotesi in cui la normativa applicabile di uno Stato membro non abbia previsto una durata siffatta, è compito dei giudici nazionali stabilirla caso per caso, alla luce di tutte le circostanze pertinenti, che comprendono in particolare le specificità del settore (v., in tal senso, sentenza del 18 dicembre 2008, Andersen, C-306/07, EU:C:2008:743, punto 52) e garantire, come ha rilevato l'avvocato generale, in sostanza, al paragrafo 46 delle sue conclusioni, che l'assegnazione di missioni successive a un lavoratore temporaneo non sia volta a eludere gli obiettivi della direttiva 2008/104, in particolare la temporaneità del lavoro tramite agenzia interinale"* (punto 58); che gli Stati membri erano tenuti a conformarsi alla Direttiva 2008/104 entro il 5 dicembre 2011 e quindi si deve ritenere che *"a partire da tale data, essi avessero l'obbligo di assicurarsi che la messa a disposizione dei lavoratori tramite agenzia interinale non superasse una durata qualificabile come «temporanea»"* (punto 72); che di conseguenza *"la direttiva 2008/104 deve essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale che fissa una durata massima di messa a disposizione del medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice, nell'ipotesi in cui tale normativa privi di effetto utile la tutela offerta dalla direttiva 2008/104 ad un lavoratore tramite agenzia interinale che, a causa della durata della sua missione presso un'impresa utilizzatrice, considerata nel suo complesso, sia stato oggetto di una messa a disposizione che non può più essere considerata avvenuta «temporaneamente», ai sensi di tale direttiva"* e *"spetta al giudice nazionale stabilire se tale ipotesi effettivamente ricorra"* (punto 74).

- 3.2.3.** Quanto alla giurisprudenza italiana, si deve osservare che la Corte di Cassazione già con riferimento al vecchio istituto del lavoro interinale aveva affer-

mato che la temporaneità ne costituiva un elemento essenziale e caratteristico³.

Una volta introdotta dal d.lgs.81/2015 la somministrazione di lavoro la Corte ha mantenuto questo orientamento, anche richiamando i principi contenuti nelle sopra citate sentenze della Corte di Giustizia europea, ed ha quindi così statuito:

21.5. Non vi è dubbio che le disposizioni della Direttiva assumano carattere di norme precettive e che le stesse, come interpretate dalla Corte di Giustizia con le citate sentenze del 2020 e del 2022, contemplino quale requisito immanente e strutturale del lavoro tramite agenzia interinale la temporaneità della prestazione presso l'utilizzatore, intesa nel senso di durata complessiva delle missioni per un tempo che possa ragionevolmente considerarsi temporaneo, tenuto conto anche delle caratteristiche del settore produttivo.

[...]

25. Il fatto che il d.lgs. n.81 del 2015, e prima ancora il d.lgs. n.276 del 2003, non contenga alcuna previsione esplicita sulla durata temporanea del lavoro tramite agenzia interinale non impedisce di considerare tale requisito come implicito ed immanente del lavoro tramite agenzia interinale, in conformità agli obblighi imposti dal diritto dell'Unione, non comportando una simile lettura una interpretazione contra legem.

26. È compito del giudice di merito stabilire caso per caso, alla luce di tutte le circostanze pertinenti, se la reiterazione delle missioni del lavoratore presso l'impresa utilizzatrice abbia oltrepassato il limite di una durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea, sì da realizzare una elusione delle norme imperative ai sensi dell'art. 1344 cod. civ. e, specificamente, degli obblighi e delle finalità imposti dalla Direttiva, da cui discende, secondo l'ordinamento interno, la nullità dei contratti.

26.1. In tale compito il giudice nazionale può avvalersi delle indicazioni provenienti dalla Corte di Giustizia che nella sentenza C-681/2018 cit., pronunciata proprio su rinvio / pregiudiziale del Tribunale di Brescia in analoga vicenda, ha rimesso al giudice di rinvio di controllare, alla luce dell'obbligo di interpretazione conforme, la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, tenendo conto sia della Direttiva 2008/104 stessa, sia del diritto nazionale che la traspone nell'ordinamento giuridico italiano, in modo da verificare se possa configurarsi un rapporto di lavoro a tempo indeterminato al quale è stata artifi-

³ Cassazione Sez. L, Sentenza n. 15515 del 02/07/2009; Sez. L, Sentenza n. 23684 del 23/11/2010; Sez. L, Ordinanza n. 7702 del 28/03/2018.

ciosamente attribuita la forma di una successione di contratti di lavoro tramite agenzia interinale con lo scopo di eludere gli obiettivi della Direttiva 2008/104, ed in particolare la natura temporanea del lavoro interinale (punto 67).

27. La Corte di giustizia ha, quindi, nella richiamata sentenza del 14 ottobre 2020, indicato alcuni indici rivelatori dell'eventuale ricorrenza di un abusivo ricorso al lavoro tramite agenzia interinale volto ad eludere la finalità della Direttiva di circoscriverne la portata in termini di temporaneità che, con la più recente decisione del 17 marzo scorso, vengono confermati e ulteriormente precisati.

27.1. In particolare, la Corte ha ritenuto rilevante verificare se le missioni successive del medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice conducano a una durata dell'attività presso tale impresa più lunga di quanto possa essere ragionevolmente qualificato come «temporaneo»: da ciò potrebbe, infatti, evincersi un ricorso abusivo a missioni successive, ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della Direttiva 2008/104.

27.2 Analogamente, missioni successive assegnate al medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice possono eludere l'essenza stessa delle disposizioni della Direttiva 2008/104 e possono costituire un abuso di tale forma di rapporto di lavoro, in quanto idonee a compromettere l'equilibrio realizzato da tale Direttiva tra la flessibilità per i datori di lavoro e la sicurezza per i lavoratori, a discapito di quest'ultima.

27.3. Infine, quando, in un caso concreto, non viene fornita alcuna spiegazione oggettiva al fatto che l'impresa utilizzatrice interessata ricorra ad una successione di contratti di lavoro tramite agenzia interinale, spetta al giudice nazionale verificare, nel contesto del quadro normativo nazionale e tenendo conto delle circostanze di specie, se una delle disposizioni della Direttiva 2008/104 venga aggirata, a maggior ragione laddove ad essere assegnato all'impresa utilizzatrice in forza dei contratti successivi in questione sia sempre lo stesso lavoratore tramite agenzia interinale.

(così, in motivazione, Cassazione Sez. L, Sentenza n. 22861 del 21/07/2022; nello stesso senso Sez. L, Sentenza n. 23495 del 27/07/2022; Sez. L, Sentenza n. 29570 del 11/10/2022; Sez.L, Ordinanza n.19216 del 06/07/2023; Sez.L, Sentenza n. 5332 del 28/02/2025; Sez. L, Ordinanza n. 12069 del 07/05/2025; Sez.L, Ordinanza n. 20815 del 23/07/2025; e anche, seppure relative al pubblico impiego, Sez. L, Sentenza n. 446 del 13/01/2021 e Sez. L, Sentenza n. 13982 del 03/05/2022).

3.3. Rimane allora da definire quale sia la durata "ragionevole" della sommini-

strazione a termine e cioè il limite oltre il quale l'impiego del lavoratore da parte dello stesso utilizzatore (in base ad un unico o a plurimi rapporti in successione) non può essere più considerato temporaneo e quindi il ricorso alla somministrazione diviene abusivo.

L'unica soluzione che si può ritenere logica e corretta è quella di fare riferimento alla disciplina del lavoro a termine: e ciò non solo perchè la tendenziale equiparazione della somministrazione a termine al lavoro a termine è insita *ab origine* nella legge (come risulta dall'art.22 del d.lgs. 276/2003 e dall'art. 34 del d.lgs.81/2015), ma anche e soprattutto perchè in questo modo è possibile ricavare un criterio di valutazione oggettivo e uniforme.

3.3.1. Nel periodo oggetto di causa - e cioè dal 25/3/2014, quando la sig.ra Vittori ha iniziato a lavorare come somministrata nell'impresa gestita prima da Alcatel e poi dalla cessionaria Flextronics, fino alla cessazione di questa attività avvenuta il 31/10/2022 - si sono succedute varie discipline, come già ricordato nel precedente punto 3.1.

In sintesi l'art.1 del d.lgs. 368/2001 e l'art.19 del d.lgs. 81/2015 prevedevano (nel testo *pro tempore* vigente) un limite massimo di 36 mesi (poi ridotto a 12 mesi, elevabili a 24 in presenza di determinate condizioni, a partire dal 14/7/2018 per effetto del d.l. 87/2018, che però non rileva nel caso di specie, essendo applicabile solo ai contratti stipulati dopo la sua entrata in vigore ed ai rinnovi e alle proroghe successive al 31/10/2018); e, del resto, questa era anche la durata massima prevista dal CCNL per le Aziende di somministrazione.

Questa pertanto si deve ritenere fosse, all'epoca dei fatti di causa, la durata temporanea "ragionevole" della somministrazione di un lavoratore nella stessa impresa.

Ciò significa che dopo l'1/11/2017 - computando il termine di 36 mesi a partire dall'inizio del rapporto in cui Flextronics è subentrata anche formalmente - l'utilizzo della sig.ra Vittori da parte della società appellante con lo stru-

mento della somministrazione è divenuto abusivo, essendo stato superato il limite di durata ragionevolmente qualificabile come temporaneo.

E anzi si deve ritenere che l'abuso dello strumento si fosse già concretizzato: la ratio della Direttiva 2008/104, come individuata dalla CGUE induce infatti a pensare che la durata massima della somministrazione debba essere individuata facendo riferimento non tanto alla identità giuridica del soggetto utilizzatore, quanto piuttosto all'impresa (intesa come struttura organizzata per l'esercizio di un'attività economica) in cui il lavoratore viene impiegato; e di fatto la sig.ra  - al di là del passaggio di titolarità da Alcatel a Flextronics - è stata sempre (e pacificamente) utilizzata come lavoratrice somministrata, sin dal 25/3/2014, nella medesima impresa.

Va peraltro detto che, se anche il *dies a quo* fosse individuato nel momento in cui è divenuto efficace il trasferimento di azienda da Alcatel a Flextronics, in ogni caso il limite di durata ragionevole sarebbe stato comunque superato l'1 luglio 2018 (e quindi prima della stipula del contratto di *staff leasing*).

Nessun rilievo ha infine, sul punto, il tema della decadenza ex art.32 della legge 183/2010: è infatti ormai consolidato l'orientamento della Corte di Cassazione secondo cui anche i rapporti in relazione ai quali il lavoratore sia decaduto dall'impugnazione vanno considerati, come fatti storici, ai fini del computo della ragionevole temporaneità, e quindi della durata massima, della somministrazione⁴.

⁴ «30. Dall'art. 32, comma 4, lett. d), della legge n. 183 del 2010, si ricava che le disposizioni di cui all'art. 6 della l. n. 604 del 1966, come modificato dall'art. 32, comma 1, si applicano anche in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall' art. 27 del d. lgs. n. 276 del 2003, "si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto", evidentemente in relazione alla costituzione o all'accertamento che sia l'effetto direttamente conseguente all'impugnazione di quello specifico contratto o rapporto. 30.1. Ciò non impedisce che la vicenda contrattuale insuscettibile di poter costituire fonte di azione diretta nei confronti dell'utilizzatore per la intervenuta decadenza possa, invece, rilevare fattualmente ad altri fini: in particolare, come antecedente storico che entra a fare parte di una sequenza di rapporti e che può essere valutato, in via incidentale, dal giudice, al fine di verificare se la reiterazione delle missioni del lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice abbia oltrepassato il limite di una durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea, sì da realizzare una elusione degli obiettivi della Direttiva 2008/104. [...] 31. L'accolta interpretazione è, peraltro, coerente con la sentenza della Corte di giustizia 17 marzo 2022, C- 232/20, Daimler, cit., secondo cui la Direttiva 2008/104 deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale che stabilisce una durata massima di messa a disposizione del medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice, nell'ipotesi in cui tale normativa escluda, mediante una disposizione transitoria, ai fini del calcolo di

3.3.2. Oltre alla durata della somministrazione, di molto superiore al limite di tempo sopra individuato, si deve attribuire rilievo anche al numero elevato di proroghe (in tutto 21) - singolarmente brevi ma complessivamente tali da coprire un periodo assai lungo - che evidenzia un palese squilibrio fra le esigenze che la Direttiva 2008/104 mira a conciliare (e cioè, come ha chiarito la CGUE nelle sentenze sopra citate, il bisogno di flessibilità dei datori di lavoro e quello di sicurezza dei lavoratori); ed ancora è significativo che l'impresa utilizzatrice non abbia fornito alcuna spiegazione, riferita al caso specifico, della scelta di avvalersi dello stesso lavoratore per un tempo estremamente lungo ma frazionato in singoli brevi periodi di somministrazione a termine (poichè il fatto di operare sulla base di commesse di terzi, di per sè variabili, non basta da solo a giustificare la lunga e ininterrotta serie di rapporti di somministrazione con la sig.ra  proseguiti fino a superare il limite della ragionevolezza).

★ ★ ★

4. La conclusione cui si è giunti impone di esaminare il quinto motivo di appello, con cui Flextronics ha censurato la sentenza del Tribunale di Trieste perchè ha applicato il regime sanzionatorio previsto per la somministrazione irregolare e fraudolenta, pur avendo escluso l'esistenza di queste fattispecie.

tale durata, il computo dei periodi precedenti l'entrata in vigore di una siffatta normativa, non consentendo al giudice nazionale di prendere in considerazione la durata effettiva della messa a disposizione di un lavoratore tramite agenzia interinale al fine di determinare se tale messa a disposizione abbia avuto luogo «temporaneamente», ai sensi di tale Direttiva (punto 83). 32. Ne discende, coerentemente, che l'art. 32, comma 4, lett. d), della legge n. 183 del 2010, si porrebbe in contrasto con la Direttiva laddove venisse interpretato nel senso di precludere al giudice nazionale di prendere in considerazione il rapporto di lavoro somministrato per il quale è maturata la decadenza al diverso fine di verificare se anche detta messa a disposizione per l'utilizzatore si inserisca in una sequenza reiterata di missioni che oltrepassi il limite di una durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea. 33. Pertanto può essere rilevante per il giudice di merito verificare il numero di contratti succedutisi ed il tempo complessivamente trascorso, potendo inserirsi l'utilizzazione del medesimo lavoratore mediante agenzia interinale entro un quadro complessivo di durata di utilizzo del lavoratore tramite somministrazione superiore a quello ammissibile alla luce di una interpretazione della normativa nazionale che possa definirsi conforme al diritto dell'Unione europea.» (così, in motivazione, Cas-sazione Sez.L. Sentenza n.22861 del 21/07/2022; nello stesso senso Sez. L. Sentenze nn. 23490, 23494 e 23499 23531 del 27/07/2022; Sez. L. Sentenza n. 29570 del 11/10/2022; Sez. L. Sentenza n. 15226 del 30/05/2023; Sez. L. Ordinanza n.19216 del 06/07/2023; Sez.L. Ordinanza n.20336 del 14/07/2023; Sez. L. Ordinanza n.29581 del 23/10/2023; Sez. L. Sentenza n.6898 del 14/03/2024; Sez. L. Ordinanza n.3491 del 11/02/2025; Sez. L. Sentenza n.5332 del 28/02/2025; Sez. L. Ordinanza n.12069 del 07/05/2025; Sez. L. Ordinanza n.19153 del 12/07/2025; Sez. L. Ordinanza n.20815 del 23/07/2025).

4.1. In effetti il richiamo all'art.38 del d.lgs.81/2015 non può essere condiviso, non essendosi verificata nel caso concreto alcuna delle violazioni previste dal comma 2.

Questo non significa però che le statuizioni del Giudice di primo grado debbano essere modificate, essendo possibile giungere al medesimo risultato facendo riferimento ad altre norme e principi di diritto (e mantenendo fermi *petitum* e *causa petendi* dell'azione esercitata dalla sig.ra [REDACTED]).

4.1.1. Il mancato rispetto della temporaneità immanente alla somministrazione - imposta dalla Direttiva 2008/104 - che, pur non essendo *self executing*, è comunque vincolante anche per l'autorità giudiziaria degli Stati membri - deve essere sanzionato, secondo la giurisprudenza comunitaria, applicando la normativa interna più idonea a garantire il raggiungimento dello scopo, ovvero evitare l'elusione della Direttiva: e questo risultato si può ottenere, nell'ordinamento italiano, applicando il combinato disposto degli artt.1344 e 1418 c.c., trattandosi delle norme giuridiche più idonee a ***"garantire l'effetto utile alle disposizioni del diritto dell'Unione"*** e cioè ad ***"evitare che, attraverso ripetute assunzioni a tempo determinato, sia possibile porre in essere una condotta che integri una frode alla legge, e quindi quale misura adeguata e idonea a prevenire abusi nel susseguirsi di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato"*** (così, in motivazione, la già citata pronuncia della Corte di Cassazione n.22861/2022).

La nullità dello strumento giuridico utilizzato da Flextronics per utilizzare la sig.ra [REDACTED] (e cioè la somministrazione a termine) comporta quindi l'applicazione della regola dettata dall'art.1 del d.lgs.81/2015 (*"Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro"*) e prima ancora del principio generale dell'ordinamento italiano - derogabile solo in presenza di una legittima e valida eccezione (che in concreto come già detto manca)⁵ - secondo cui vi è necessaria coincidenza

⁵ "5. E' stato osservato da più parti che, nonostante la già ricordata abrogazione della L. n. 1369 del 1960, art. 1, il dibattito sorto intorno alla intermediazione di manodopera - stante la presenza di va-

fra la posizione di utilizzatore delle prestazioni lavorative e la qualità di datore di lavoro.

Anche prescindendo dall'art.38 del d.lgs.81/2015 si deve perciò ritenere corretta e condivisibile la sentenza di primo grado nella parte in cui ha accertato che la sig.ra [REDACTED] è *ab initio* dipendente a tempo indeterminato di Flextronics.

La data di inizio di questo rapporto - che il Tribunale di Trieste ha individuato nel 25/3/2014 (e cioè nel momento in cui la sig.ra [REDACTED] ha iniziato a lavorare nell'impresa, all'epoca di proprietà di Alcatel e poi trasferita a Flextronics) - non è stata oggetto di una specifica censura da parte della società appellante (che neppure ha chiesto, in subordine, l'individuazione di una decorrenza diversa e successiva) e pertanto questo passaggio della decisione di primo grado - in difetto di una critica puntuale ex art.434 c.p.c. - va ritenuto estraneo alla materia del contendere e non più modificabile.

4.1.2. Allo stesso modo deve essere confermata la condanna di Flextronics al pagamento dell'indennità prevista dall'art.39 comma 2 del d.lgs. 81/2015: questa

lori permanenti di stampo costituzionale diretti a collegare al rapporto di lavoro subordinato e solo ad esso una serie di posizioni di vantaggio - è destinato a spostarsi in giurisprudenza anche all'interno del nuovo quadro normativo delineato dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, con riferimento in particolare alla "somministrazione irregolare", ipotesi prevista dall'art. 27, comma 1, di detto Decreto (secondo cui il lavoratore può "chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'art. 414 cod. proc. civ., notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione").

[...]

7.1. Per andare in contrario avviso non può sostenersi neanche che l'indicato principio di carattere generale ha perduto consistenza giuridica a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 267 del 2003. Detta disciplina - in un prospettiva di rinnovata rimodulazione delle relazioni industriali e del mercato del lavoro da perseguirsi anche mediante un accrescimento delle tipologie negoziali ha invero espressamente riconosciuto con la somministrazione del lavoro (art. 20 D.Lgs. cit.) - ed in certa misura anche con il distacco (art. 30 D.Lgs. cit.) - una dissociazione fra titolare e utilizzatore del rapporto lavorativo con una conseguenziale disarticolazione e regolamentazione tra i due degli obblighi correlati alla prestazione lavorativa (cfr. al riguardo tra le altre norme del cit. D.Lgs. n. 267, artt. 21 e 26). La indicata disciplina, pur presentandosi come una innovazione - seppure rilevante per le implicazioni di carattere teorico sulla sistemazione dogmatica del rapporto lavorativo - si configura anche nell'attuale assetto normativo come una eccezione, non suscettibile nè di applicazione analogica nè di interpretazione estensiva, sicchè allorquando si fuoriesca dai rigidi schemi voluti del legislatore per la suddetta disarticolazione si finisce per rientrare in forme illecite di somministrazione di lavoro come avviene in ipotesi di "somministrazione irregolare" ex art. 27 cit., o di comando disposto in violazione di tutto quanto prescritto dall'art. 30 cit.; fattispecie che, giusta quanto sostenuto in dottrina, continuano ad essere assoggettate a quei principi enunciati in giurisprudenza in tema di divieto di intermediazione di manodopera" (Cassazione civile, sez.un., 26 ottobre 2006, n.22910).

indennità va infatti riconosciuta al lavoratore quando venga accolta la domanda di cui al comma 1 e cioè appunto quella avente ad oggetto "*la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore*" (dovendosi attribuire rilievo al *petitum* piuttosto che alla *causa petendi* e cioè al motivo - l'art.38 comma 2 piuttosto che la nullità della somministrazione - per cui si dichiara l'esistenza del rapporto di lavoro direttamente con l'utilizzatore).

Rimane perciò assorbito l'appello incidentale condizionato proposto dalla sig.ra [REDACTED].

Nessuna censura è stata infine mossa contro la sentenza di primo grado nella parte in cui ha quantificato la suddetta indennità in dieci mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

★ ★ ★

5. L'accertamento dell'esistenza fra la sig.ra [REDACTED] e Flextronics - da ben prima dell'1/2/2019 - di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a causa della violazione del limite di ragionevole durata dei rapporti di somministrazione a termine supera e rende inutile esaminare tutte le questioni sollevate dalla società appellante a sostegno della legittimità e validità della avvenuta assunzione della lavoratrice a tempo indeterminato da parte di Manpower.

- 5.1. Il tema dello *staff leasing* potrebbe assumere rilievo se al citato contratto fra la sig.ra [REDACTED] e la società di somministrazione si potesse attribuire efficacia novativa di quello preesistente fra la medesima lavoratrice e Flextronics; nessuna delle parti in causa gli ha però attribuito questo valore (e tanto meno ne ha chiesto l'accertamento) e comunque non esiste alcuna allegazione e prova di una (ipotetica) volontà novativa (ovvero del fatto che la sig.ra [REDACTED] stipulando il contratto di assunzione a tempo indeterminato da parte di Manpower, abbia voluto risolvere e sostituire il rapporto di lavoro già in essere direttamente con Flextronics).

★ ★ ★

6. L'appello proposto da Flextronics Manufacturing va quindi integralmente respinto.

Le spese seguono la soccombenza e vanno liquidate come da dispositivo, tenendo conto della serialità della controversia (analogia, quantomeno per le questioni giuridiche, ad altre contestualmente trattate e decise dal Collegio).

P.Q.M.

la Corte di Appello di Trieste, definitivamente pronunciando, così decide:

respinge l'appello proposto da Flextronics Manufacturing s.r.l. contro la sentenza del Tribunale di Trieste n.209/2023 di data 14/11/2023 e dichiara assorbito l'appello incidentale condizionato proposto da [REDACTED]; condanna la società appellante a rifondere all'appellato anche le spese di lite di questo grado di giudizio, che liquida in complessivi Euro 7.000,00 oltre spese forfettarie nella misura massima di tariffa, IVA e CPA di legge; dà atto della sussistenza in capo all'appellante principale dei presupposti di cui all'art.13 comma 1 quater del D.P.R. 115/2002.

Trieste, 26/6/2025.

Il Giudice Estensore
(dott.Lucio Benvegnù)

La Presidente
(dott.ssa Marina Caparelli)