

TEMPORANEITÀ E SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO
CASISTICA GIURISPRUDENZIALE

(approfondimento sulle fonti normative e gli orientamenti giurisprudenziali della Corte di giustizia, della Corte di Cassazione e della Corte di Appello quale giudice di rinvio)

AVV. MICHELANGELO SALVAGNI

IL REQUISITO DELLA TEMPORANEITÀ NELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Il presente approfondimento, si propone di fornire un quadro d'insieme delle fonti normative e dell'esegesi giurisprudenziale della Corte di Giustizia che ha determinato un nuovo corso di quella nazionale secondo cui, al fine della conferma della regolarità del lavoro in somministrazione a termine, la verifica della legittimità del rapporto deve tener conto di tutti i contratti di lavoro succedutesi nel tempo, ivi inclusi quelli per cui sia intervenuta la decadenza dell'impugnativa, quale antecedente storico, logico e necessario per stabilire il rispetto del requisito della temporaneità.

A parere di tale indirizzo giurisprudenziale, in ragione delle disposizioni della Direttiva 104/98 in tema di prevenzione degli abusi, la temporaneità è un requisito "immanente e strutturale" del lavoro tramite Agenzia interinale.

Pertanto, la reiterazione di missioni di lunga durata presso lo stesso utilizzatore che abbia oltrepassato il limite di una durata tale da considerarsi temporanea, secondo canoni di ragionevolezza, determina un'elusione degli obiettivi della Direttiva 104/98.

Il tema è di particolare rilevanza in quanto nel nostro ordinamento, con riferimento alla legislazione *ratione temporis* applicabile rispetto ai contratti di lavoro somministrato portati al vaglio della giurisprudenza qui analizzata, il D.lgs. n. 81 del 2015 non prevedeva alcun limite di durata per la successione di contratti di somministrazione a termine presso il medesimo utilizzatore.

Il lavoratore poteva quindi essere somministrato, presso il medesimo utilizzatore, per un numero indefinito di missioni successive, senza che ciò comportasse alcuna sanzione o condotta abusiva dell'istituto.

DIRETTIVA COMUNITARIA N. 104/2008

Ambito di applicazione

Art.1 si riferisce ai “*lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un’agenzia interinale e che sono assegnati a imprese utilizzatrici per lavorare temporaneamente e sotto il controllo e la direzione delle stesse*”.

Flexicurity e e obiettivi della direttiva: bilanciamento tra flessibilità e sicurezza

La Direttiva 104/2008, in ragione del principio che la **forma comune** dei rapporti di lavoro è il contratto a **tempo indeterminato** (considerando 15), persegue l’obiettivo:

- di ravvicinare le condizioni del lavoro tramite Agenzia interinale ai rapporti di lavoro “normali”;
- d’incoraggiare l’accesso dei lavoratori tramite Agenzia interinale ad un **impiego permanente** presso **l’impresa utilizzatrice** (v. art. 6, paragr. 1 e 2; CGUE C-681/18, punto 51 e CGUE C-232/20, punto 34).

In un bilanciamento tra la **flessibilità**, perseguita dalle imprese, e **sicurezza** per la tutela dei lavoratori (CGUE C-681/18, punti 50 e 70)

La Direttiva n. 104/2008 e la temporaneità della somministrazione

- ❑ da un lato, **non intende impedire che i lavoratori somministrati possano essere impiegati presso l’impresa utilizzatrice**, in quanto tale impiego può offrire al lavoratore la possibilità di farsi apprezzare durante la missione e favorire una futura stabilizzazione con lo stesso utilizzatore (in tal senso cfr. CGUE C-232/2020, punti 28, 37 e 38);
- ❑ dall’altro, tuttavia, **intende evitare che quell’impiego in somministrazione**, anziché rappresentare una situazione provvisoria e funzionale ad una futura stabilizzazione, possa invece **divenire una «situazione permanente»** (cfr. CGUE C-681/18, punti 47, 60, 61, 63 e 72 e CGUE C-232/2020, punto 57). Ciò al fine di tutelare **l’aspirazione** dei lavoratori somministrati a **ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato**, mirata soprattutto a trovare un **impiego permanente** presso **l’impresa utilizzatrice** (CGUE C-681/18, punti 51 e 62 e CGUE C-232/2020, punto 37).

La Direttiva n. 104/2008 e la temporaneità della somministrazione

La Direttiva n. 104/2008:

- ❑ da un lato, **non intende impedire che i lavoratori somministrati possano essere impiegati presso l'impresa utilizzatrice**, in quanto tale impiego può offrire al lavoratore la possibilità di farsi apprezzare durante la missione e favorire una futura stabilizzazione con lo stesso utilizzatore (in tal senso cfr. CGUE C-232/2020, punti 28, 37 e 38);
- ❑ dall'altro, tuttavia, **intende evitare che quell'impiego in somministrazione**, anziché rappresentare una situazione provvisoria e funzionale ad una futura stabilizzazione, possa invece **divenire una «situazione permanente»** (cfr. CGUE C-681/18, punti 47, 60, 61, 63 e 72 e CGUE C-232/2020, punto 57).

Ciò al fine di tutelare l'**aspirazione** dei lavoratori somministrati a **ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato**, mirata soprattutto a trovare un **impiego permanente** presso l'**impresa utilizzatrice** (CGUE C-681/18, punti 51 e 62 e CGUE C-232/2020, punto 37).

La Direttiva 104/2008 e la prevenzione degli abusi

La Direttiva 104/2008:

- impone agli Stati membri di adottare misure necessarie per evitare il ricorso in **modo abusivo** a missioni successive con lo scopo di **eludere le disposizioni della direttiva** (art.5, par. 5, prima fase);
- impone agli Stati membri di adoperarsi affinché il lavoro tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice **non diventi una situazione permanente** (CGUE C-681/18, p. 55, 60);
- richiama, tra le **ragioni d'interesse generale**, l'esigenza di **prevenzione di abusi** in danno ai lavoratori somministrati (art. 4, par.1, ragioni d'interesse generale a tutela dei lavoratori secondo CGUE C-681/18)

La Corte di Giustizia e la natura temporanea della somministrazione di lavoro

Il **Tribunale di Brescia**, con un'ordinanza del 16.10.2018, ha sollevato la pregiudiziale comunitaria su un **caso di abuso della temporaneità** in un rapporto di somministrazione di lavoro a termine di lunga durata con missioni successive e sempre presso il medesimo utilizzatore.

Corte di Giustizia sez. II, 14 ottobre 2020, causa C-681/18

La Corte di Lussemburgo, investita di tale giudizio, nella sentenza del **14 ottobre 2020** (causa C-681/18, JH c. KG), sulla questione pregiudiziale sollevata dal Tribunale di Brescia, ha affermato il seguente principio con riferimento alla **natura temporanea** del lavoro tramite Agenzie di lavoro interinale e sull'**abuso delle missioni successive presso la medesima impresa utilizzatrice**:

“L’articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale, deve essere interpretato nel senso che esso non osta ad una normativa nazionale che non limita il numero di missioni successive che un medesimo lavoratore tramite agenzia interinale può svolgere presso la stessa impresa utilizzatrice e che non subordina la legittimità del ricorso al lavoro tramite agenzia interinale all’indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano tale ricorso. Per contro, tale disposizione deve essere interpretata nel senso che essa osta a che uno Stato membro non adotti alcuna misura al fine di preservare la natura temporanea del lavoro tramite agenzia interinale, nonché ad una normativa nazionale che non preveda alcuna misura al fine di evitare l’assegnazione ad un medesimo lavoratore tramite agenzia interinale di missioni successive presso la stessa impresa utilizzatrice con lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva 2008/104 nel suo insieme”.

(Cfr. anche CGUE 17 marzo 2022, Daimler AG, Mercedes-Ben Werk Berlin, C-232/2020).

Corte di Giustizia sez. II, 14 ottobre 2020, causa C-681/18

Corte di Giustizia 17 marzo 2022, causa C-232/2020

La Corte di Giustizia, nelle sentenze del **14 ottobre 2020** (causa C-681/18, JH c. KG) e nella successiva del **17 marzo 2022** (Daimier AG, Mercedes-Benz Werk Berlin, C-232/2020), ha indicato alcuni **indici rivelatori** dell'eventuale ricorrenza di un **abusivo ricorso** al lavoro tramite agenzia interinale.

A parere della GCUE, **missioni successive** assegnate al medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice, ove la **durata dell'attività** presso tale impresa risulti **più lunga** di quanto possa essere ragionevolmente qualificato come "**temporaneo**", **eludono** l'essenza stessa delle **disposizioni della Dir. n. 104/2008** e costituiscono **un abuso** di tale forma di rapporto di lavoro (cfr. Dir. n.104/2008, articolo 5, paragrafo 5, prima frase).

Ciò compromette **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.

Indici rilevatori della mancanza di temporaneità e di utilizzo fraudolento del lavoro tramite Agenzia

Corte di Giustizia sez. II, 14 ottobre 2020, causa C-681/18, JH c. KG

Punti principali

- il lavoro tramite agenzia **interinale non può soddisfare esigenze di personale permanenti dell'impresa utilizzatrice** interessata (punti da 42 a 71 e, in particolare, punto 48),
- gli Stati membri si devono adoperare affinché il lavoro tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice **non diventi una situazione permanente** per un lavoratore tramite agenzia interinale (punto 60),
- la **Direttiva 2008/104** osta a che uno Stato membro **non adotti alcuna misura** al fine di preservare **la natura temporanea** del lavoro tramite agenzia interinale (punto 63),
- i **giudici nazionali** devono adoperarsi al fine di **garantire** la piena efficacia del diritto dell'Unione e di **pervenire** a una **soluzione conforme** allo scopo perseguito da quest'ultimo (punto 64) e **verificare** se vi sia stata una **successione** di contratti di lavoro tramite agenzia interinale **tale da eludere la natura temporanea del lavoro interinale** (punto 67),
- in particolare, *“missioni successive assegnate al medesimo lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice **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 ciò in particolare *“quando in un caso concreto **non viene fornita alcuna spiegazione oggettiva** al fatto che l'impresa utilizzatrice interessata ricorra a **una successione di contratti** di lavoro tramite agenzia interinale, a maggior ragione laddove a essere assegnato all'impresa utilizzatrice in forza dei contratti successivi in questione sia sempre lo stesso lavoratore tramite agenzia interinale”* (punto 71).

(In senso conforme, **la successiva sentenza di Corte di Giustizia 17 marzo 2022, Daimier AG, Mercedes-Benz Werk Berlin, C-232/2020**).

SINTESI DELL'ORIENTAMENTO DELLA CORTE DI GIUSTIZIA

La temporaneità quale requisito immanente e strutturale del lavoro tramite Agenzia interinale

La Corte di Giustizia, nelle sentenze del **14 ottobre 2020** (causa C-681/18, JH c. KG) e del **17 marzo 2022** (Daimier AG, Mercedes-Benz Werk Berlin, C-232/2020), hanno affermato i seguenti principi in **tema di temporaneità** e **abuso di missioni successive** presso lo stesso utilizzatore.

- Il termine **temporaneamente** *“caratterizza non il posto di lavoro che deve essere occupato all’interno dell’impresa utilizzatrice, bensì le modalità della messa a disposizione di un lavoratore presso tale impresa...”* (CGUE 4 ottobre 2020, C-681/2018, punto 61 e CGUE del 17 marzo 2022, C-232/20, punti 31, 34);
- La **temporaneità** è un requisito *“immanente e strutturale del lavoro tramite agenzia interinale”* e vi è il *“rischio di un ricorso abusivo a tale forma di lavoro in presenza di missioni successive che si protraggano per una durata che non possa, secondo canoni di ragionevolezza, considerarsi temporanea, avuto riguardo alla specificità del settore e alla esistenza di spiegazioni obiettive del ricorso reiterato a questa forma di lavoro”*;
- **Missioni successive** del medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice, *“ove conducano a una durata dell’attività (presso tale impresa) più lunga di quella che possa ragionevolmente qualificarsi ‘temporanea’, alla luce di tutte le circostanze pertinenti, che comprendono in particolare le specificità del settore, potrebbero denotare un ricorso abusivo a tale forma di lavoro, ai sensi della Dir. n. 2008/104, art. 5, paragrafo 5, prima frase”*.
- Sarebbe **opportuno stabilire, nel diritto nazionale**, *“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 protraggano nel tempo”*.

LE DECISIONI DELLA CASSAZIONE DOPO LE SENTENZE DELLA CORTE DI GIUSTIZIA

Corte di cassazione, sentenza del 21 luglio 2022, n. 22861

Antefatto fattuale e processuale: i giudizi di merito

Un lavoratore agiva giudizialmente per ottenere il riconoscimento del proprio diritto alla costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la società utilizzatrice e deduceva di aver lavorato, tra il 2008 e il 2016:

a) per oltre **65 mesi**; b) presso la **medesima impresa**; c) in forza di **dieci successivi contratti di somministrazione a tempo determinato**.

Il Tribunale e la Corte d'appello di Brescia rigettavano le domande del lavoratore poiché, per tutti i contratti antecedenti all'ultimo, l'accertamento richiesto dal lavoratore risultava **precluso** dal fatto che la **prima impugnativa stragiudiziale** era stata proposta solo a maggio 2016, **oltre il termine di decadenza di sessanta giorni previsto dall'art. 32, co. 4, lett. d), l. 183/10.**

I giudici di merito affermavano poi che **l'ultimo contratto**, l'unico impugnato tempestivamente dal lavoratore, doveva considerarsi legittimo, in quanto **concluso sotto il vigore del d.lgs. 81/15**, che **non** richiede l'indicazione di **causali giustificative**, né prevede **limiti di durata** per i contratti di somministrazione a tempo determinato.

I principi espressi dalla Corte di Cassazione, sentenza del 21 luglio 2022, n. 22861

La Corte di Cassazione con sentenza del 21.7.22, n. 22861, ha osservato che il **carattere temporaneo** del lavoro tramite Agenzia interinale, sebbene non espressamente previsto dal d.lgs. n. 81/15, tuttavia, deve considerarsi un **requisito implicito e strutturale** di questa tipologia contrattuale, in conformità con quanto stabilito dalla Direttiva 2008/104, alla quale i **giudici nazionali sono tenuti a fare riferimento** in virtù del principio di interpretazione conforme del diritto nazionale al diritto dell'Unione.

Da tale principio la Cassazione ha fatto discendere **l'onere** in capo al **giudice di merito (di rinvio) di verificare** se, nel caso concreto, la **reiterazione delle missioni** del lavoratore presso l'impresa utilizzatrice abbia costituito **il mezzo col quale eludere la regola della temporaneità.**

Tale **verifica** del **giudice del rinvio** deve necessariamente tenere conto **di tutti i contratti di somministrazione succedutisi nel tempo**, ivi inclusi quelli per i quali è **maturata la decadenza** dell'impugnazione, rilevanti come **circostanze fattuali utili a stabilire** se, nel suo complesso, l'utilizzo del lavoratore tramite somministrazione si **sia protratto per un tempo superiore a un limite di durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea.**

Corte di cassazione, sentenza 11 ottobre 2022 n. 29570

Antefatto fattuale e processuale: i giudizi di merito

Un lavoratore agiva giudizialmente per ottenere il riconoscimento del proprio diritto alla costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato deducendo di aver lavorato per complessivi **33 mesi** dal 14.5.2012 al 12.03.2016:

a) mediante **un'unica missione**; b) sempre per la **medesima impresa utilizzatrice**; c) in esecuzione di **undici contratti**; d) svolgendo sempre le **medesime mansioni** e con **identico inquadramento**.

La vicenda riguardava quindi il caso di un lavoratore che aveva prestato servizio con una serie di contratti tra il maggio 2012 e il marzo 2016 e, quindi, sotto il regime del D.Lgs n. 81 del 2015.

Il Tribunale di Brescia (sent. del 4.5.2018, n. 412, inedita) e la Corte d'appello di Brescia (sent. 22.8.2019, n. 271, inedita) rigettavano le domande del lavoratore poiché ritenevano di poter analizzare solo l'ultimo dei rapporti in somministrazione, essendo maturata la decadenza ex art. 32, c. 4, L. n. 183/2010 rispetto a tutti i contratti precedenti.

L'ultimo contratto, secondo i magistrati di entrambi i gradi di merito, risultava comunque legittimo, *ratione temporis*, ex art. 31, d.lgs. n. 81/2015, che non richiedeva: a) né **l'indicazione di specifiche causali** giustificative del rapporto di somministrazione; b) né il **rispetto di un determinato limite di durata**.

I principi di Corte di cassazione, sentenza 11 ottobre 2022 n. 29570

La Suprema Corte, con sentenza dell'11 ottobre 2022, n. 29570, ha consolidato l'orientamento secondo il quale l'accertamento giudiziale **dell'elusione del carattere temporaneo** del lavoro, tramite agenzia di somministrazione, effettuata mediante successive missioni presso il medesimo utilizzatore, **non è impedito dall'intervenuta decadenza dell'azione di impugnazione di ciascuna di esse.**

La Corte parte dall'analisi della direttiva comunitaria sul lavoro interinale per trarne la regola della **strutturale temporaneità del lavoro somministrato** e del compito degli **Stati membri** di predisporre quanto necessario per **evitare un suo utilizzo abusivo**, abuso che si realizza, in particolare, attraverso successive missioni presso lo stesso utilizzatore per un periodo complessivo **eccedente ragionevolmente la sua qualificazione come "temporaneo"**.

Corte di cassazione, ordinanza 1° agosto 2023 n. 23445

Cass. 1° agosto 2023, trattava il caso di un rapporto così articolatosi:

- **tre successive missioni a termine effettuate da un'unica agenzia di somministrazione,**
- **nei confronti della medesima impresa di navigazione,**
- **per svolgere identiche mansioni con identica qualifica,**
- **per un periodo complessivo superiore a quattro anni continuativi.**

La Corte ribadisce la regola della **necessaria natura temporanea della missione di lavoro somministrato** in un caso in cui una lavoratrice aveva chiesto la trasformazione in rapporto a tempo indeterminato con l'impresa utilizzatrice del proprio rapporto di lavoro, domanda che era stata respinta nei precedenti gradi di merito.

La Corte, nel **cassare** la relativa sentenza, rileva che i giudici di merito non avevano correttamente valutato, alla luce dei criteri indicati dalla stessa Corte di giustizia UE, se la **successione di missioni in somministrazione** abbia **ecceduto ragionevolmente il requisito della temporaneità dell'impiego, eludendo** in tal modo le **finalità della direttiva comunitaria sui contratti interinali**.

IL TEMA DELLA DECADENZA

Corte di cassazione, sentenza del 21 luglio 2022, n. 22861

La Corte di Cassazione, sempre con la sentenza del 21 luglio 2022, n. 22861, quanto alla **decadenza** relativa all'impugnazione di più contratti a termine con un lavoratore ripetutamente somministrato presso un'impresa utilizzatrice, ha osservato che i **rapporti non più impugnabili** per intervenuta decadenza possono assumere rilievo

- *“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 Dir. n. 104/2008**” (v. L. n.183/2010, art. 32, co.4, lett. d).*

Corte di cassazione, sentenza 11 ottobre 2022 n. 29570

La Corte poi, con **sentenza 11 ottobre 2022 n. 29570**, con riferimento all'eccezione dell'utilizzatore circa **la decadenza** al fine di ottenere nei suoi confronti l'accertamento di un rapporto subordinato, afferma che la decadenza riguarda unicamente **l'azione diretta scaturente dalla singola missione-contratto**, mentre la considerazione **dell'insieme di esse**, riguardate come antecedente fattuale, resta comunque **utile per l'accertamento del superamento**, tramite elusione, **della temporaneità del lavoro somministrato**

(In senso conforme, anche **Cass. 1° agosto 2023**).

Corte di Appello di Milano 20 marzo 2023
Giudizio di rinvio Cass. 11.10.2022, n. 29570

La Cassazione 29570/2022 ha valorizzato quali elementi presuntivi della non genuinità della somministrazione:

- un **periodo temporale di 33 mesi** nell'arco di 4 anni;
- la **continuità** della prestazione presso un unico utilizzatore;
- la **sospensione del rapporto solo in coincidenza con i periodi feriali (estate e periodo natalizio)**;
- **tutti elementi idonei a dimostrare che le esigenze sottese al rapporto non fossero temporanee ma ordinarie.**

La Corte di Appello di Milano per stabilire la «durata ragionevole» della somministrazione:

- non si è ritenuta vincolata dal limite massimo temporale di **36 mesi** stabilito per CTD *ex art. 19, c.2., d. lgs. n. 81/15*;
- ha disatteso** l'indicazione del **Ccnl** applicato (Piccola e Media Industria) che prevede la **stabilizzazione** del rapporto con il medesimo utilizzatore solo per un periodo **superiore a 44 mesi**, anche non consecutivi;
- limite contrattuale questo considerato solo quale parametro di riferimento per l'abuso della somministrazione, ma che non esclude il potere dell'interprete a valutare l'abuso anche quando tale limite non sia superato;
- la mancanza nei contratti di somministrazione di ragioni obiettive, che non consente di verificare l'esigenza temporanea che giustificasse il ricorso reiterato del medesimo lavoratore per un così lungo periodo.

Corte di Appello di Milano 20 marzo 2023

Conclusioni della Corte di Appello di Milano

- ha escluso il carattere temporaneo della somministrazione;
- ha dichiarato nullità dell'ultimo contratto;
- ha costituito il rapporto di lavoro con l'utilizzatore;
- ha liquidato indennità ex art. 32, c.5. L. n. 183/2010, anche in ipotesi di invalidità di somministrazione a termine nella misura di 12 mensilità.

Sulla recente giurisprudenza di merito

La recente giurisprudenza di merito ha aderito all'interpretazione della Corte di Giustizia e della Corte di Cassazione sulla necessaria temporaneità delle missioni in somministrazione presso il medesimo utilizzatore, in conformità dei principi anti elusivi stabiliti dalla Direttiva n. 104/98.

Sul punto si segnala il **Tribunale di Milano, sentenza 16 gennaio 2024, n. 90.**

Staff leasing

Con riferimento poi all'applicazione dei principi della temporaneità del lavoro tramite Agenzia, con lo scopo di prevenire abusi secondo la Direttiva 104/98, anche alla fattispecie della **somministrazione a tempo indeterminato** si segnalano:

- **Tribunale di Milano, sentenza del 9.05.2023, n. 882, est. Ghinoy;**
- **Tribunale di Trieste del 14 novembre 2023, n. 209 secondo cui** *«ammettere uno staff leasing senza limiti di tempo, e prescindente da un'esigenza di natura temporanea, significherebbe liberalizzare il ricorso a tale tipologia contrattuale senza alcuna limitazione, consentendo di eludere sin troppo facilmente le tutele a salvaguardia della tendenziale stabilità del rapporto di lavoro e di invertire il rapporto di eccezione a regola tra somministrazione di manodopera e rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con la conseguenza che lo strumento di flessibilità rappresentato dal rapporto di somministrazione si convertirebbe in strumento di licenziabilità da parte del datore di lavoro/utilizzatore».*