

## LE NOVITÀ DEL DECRETO LAVORO (DL 4 MAGGIO 2023, N. 48)

### RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA

\*\*\*

#### SULLA NOZIONE DI TEMPORANEITÀ DELLA SOMMINISTRAZIONE

Corte giustizia UE sez. II, 17/03/2022, C-232/20

***L'assegnazione immotivata di plurime missioni per un tempo tale da contraddire la "temporaneità" contrasta con l'art. 1, par. 1, della Direttiva 2008/104/CE***

Pur consentendo la messa a disposizione di un lavoratore onde coprire un posto permanente e non occupato a titolo di sostituzione, il termine "temporaneamente" di cui all'art. 1, par. 1, della direttiva 2008/104/CE è incompatibile con la disciplina interna che, anche attraverso il legittimo ricorso al potere di deroga riconosciuto alla contrattazione collettiva, consenta l'assegnazione immotivata, ad un lavoratore impiegato presso l'utilizzatore tramite agenzia interinale, di plurime missioni successive, per un tempo che è tale da contraddire la detta "temporaneità".

[Scarica la sentenza](#)

\*

Corte giustizia UE sez. II, 14/10/2020, C-681/18

***Natura temporanea del lavoro tramite agenzia e limiti derivanti dal diritto europeo***

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.

[Scarica la sentenza](#)

\*

Cassazione civile sez. lav., 11/10/2022, n. 29570

***Lavoro interinale, successione di contratti e verifica della compatibilità con la direttiva europea***

Missioni successive assegnate al medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice potrebbero eludere l'essenza stessa delle disposizioni della Direttiva CE 2008/104 e potrebbero costituire abuso di tale forma di rapporto di lavoro, specialmente quando non

viene fornita alcuna spiegazione al fatto che un'impresa utilizzatrice ricorra a tale successione di contratti. In tal caso spetta al giudice nazionale verificare se una delle disposizioni della Direttiva 2008/104 venga aggirata. E ciò anche se sia maturata la decadenza prevista dall'art. 32, l. n. 183/2010 per l'azione di costituzione di un rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore.

[Scarica la sentenza](#)

\*

Cassazione civile sez. lav., 27/07/2022, n. 23531

***La reiterazione del contratto interinale volta ad eludere la regola della temporaneità configura un contratto in frode alla legge***

La temporaneità della prestazione presso l'utilizzatore è un requisito immanente e strutturale del lavoro tramite agenzia interinale di tal che ove la reiterazione dei contratti interinali costituisca il mezzo per eludere la regola della temporaneità, anche attraverso intese, esplicite o implicite, tra impresa fornitrice e impresa utilizzatrice concernenti la medesima persona del prestatore, si configura un'ipotesi di contratto in frode alla legge. Medesimi principi valgono con riferimento alla somministrazione di lavoro.

[Scarica la sentenza](#)

\*

Cassazione civile sez. lav., 27/07/2022, n. 23495

***Successione contratti di somministrazione a tempo determinato e temporaneità: la verifica sul ricorso abusivo all'istituto deve avvenire secondo le indicazioni fornite dalla Corte di giustizia***

In tema di successione di contratti di somministrazione a tempo determinato, il carattere di temporaneità, pur nell'assenza di limiti legislativamente previsti, costituisce requisito immanente e strutturale del ricorso all'istituto, dovendo attribuirsi alla normativa in materia un significato conforme alla direttiva 2008/104/CE, come interpretata dalla Corte di Giustizia con sentenza del 14 ottobre 2020 in causa C-681/18, sicché il giudice non può arrestarsi alla verifica della ricorrenza delle causali giustificative, dovendo, invece, controllare, anche sulla base degli indici rivelatori indicati dalla Corte di giustizia, se sia da ravvisare nel caso concreto un abusivo ricorso all'istituto della somministrazione. (Fattispecie ricadente sotto la disciplina anteriore alla l. n. 92 del 2012).

[Scarica la sentenza](#)

\*

Cassazione civile sez. lav., 21/07/2022, n. 22861

***L'elusione del carattere temporaneo del lavoro interinale va accertata anche in base alle varie missioni presso il medesimo utilizzatore succedutesi nel tempo, indipendentemente dalla tempestiva impugnazione di ciascuna di esse.***

Missioni successive assegnate al medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice potrebbero eludere l'essenza stessa delle disposizioni della Direttiva CE 2008/104 e potrebbero costituire abuso di tale forma di rapporto di lavoro, specialmente quando non viene fornita alcuna spiegazione al fatto che un'impresa utilizzatrice ricorra a tale successione di contratti.

[Scarica la sentenza](#)

\*

Corte appello Brescia sez. lav., 17/01/2023, n. 336

***Criteria di individuazione delle ipotesi di somministrazione del lavoro di durata superiore al limite di tempo ragionevole***

In materia di somministrazione di lavoro, spetta al giudice di merito stabilire, in base alle circostanze del caso concreto, 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 c.c. e, specificamente, degli obblighi e delle finalità imposti dalla Direttiva europea, da cui discende la nullità dei contratti.

[Scarica la sentenza](#)

\*

Corte d'appello di Milano, 20 marzo 2023

***Illegittime, perché elusive del carattere temporaneo del lavoro somministrato, anche se avvenute nella vigenza del d.lgs. 81/15, le ripetute missioni del lavoratore presso la medesima impresa utilizzatrice***

Dopo aver lavorato, tra il 2012 e il 2016, per 33 mesi presso la medesima azienda, in forza di non meno di dieci successivi contratti di somministrazione a tempo determinato, interrompendo l'attività solo in concomitanza delle festività, un lavoratore aveva agito in giudizio per ottenere il diritto alla costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la società utilizzatrice. Il reclamo era stato rigettato dalla Corte d'appello di Brescia, che, escludendo, in presenza di plurimi contratti, di poter configurare un unico rapporto di lavoro, aveva dichiarato la decadenza del lavoratore, per mancata tempestiva impugnazione, in relazione alle richieste riguardanti i contratti diversi dall'ultimo, regolato dal d.lgs. 81/15 e ritenuto legittimo. La decisione dei giudici bresciani veniva successivamente annullata dalla Cassazione (sentenza n. 29570/2022), che, nell'accogliere il ricorso del lavoratore, osservava – ribadendo una lettura proposta pochi mesi prima da Cassazione 22861/2022 – che il carattere temporaneo del lavoro tramite agenzia interinale, sebbene non espressamente richiesto dal d.lgs. 81/15, deve considerarsi un requisito implicito e strutturale di questa tipologia contrattuale, in conformità con i principi fissati dal diritto dell'Unione europea. Alla luce di tale principio, la Cassazione demandava quindi alla Corte d'appello di Milano, in qualità di giudice del rinvio, il compito di verificare se, nel caso concreto, la reiterazione delle missioni del lavoratore presso l'impresa utilizzatrice avesse costituito il mezzo col quale eludere la regola della temporaneità, precisando che tale accertamento avrebbe dovuto tenere conto anche delle vicende contrattuali per le quali era intervenuta la decadenza, in quanto antecedenti storici utili a valutare l'eventuale superamento, tramite elusione, del carattere temporaneo del lavoro somministrato. I giudici milanesi, all'esito del proprio accertamento, riconoscono la natura abusiva del reiterato ricorso alla somministrazione da parte della società utilizzatrice, osservando in particolare che (i) la successione dei contratti e delle relative proroghe dimostra che l'azienda aveva fatto ricorso alla somministrazione non per esigenze di carattere temporaneo, ma per rispondere a un bisogno ordinario

di manodopera; (ii) la circostanza – valorizzata dalla società resistente – che, nel caso concreto, non sia stato superato il limite di 44 mesi fissato dal CCNL di riferimento (metalmecanici) quale soglia massima di impiego dello stesso lavoratore somministrato, risulta irrilevante, dal momento che l’indicazione delle parti sociali costituisce un mero parametro di riferimento per la valutazione dell’abusività del ricorso alla somministrazione, che non vale certo a escludere il potere del giudice di ravvisare l’abuso, secondo i criteri interpretativi fissati dalla giurisprudenza di legittimità, anche laddove il limite contrattuale non venga oltrepassato. Viene conseguentemente dichiarata la costituzione tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a decorrere dalla data di stipulazione dell’ultimo contratto, con condanna del datore di lavoro a pagare un’indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a 12 mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

[Scarica la sentenza](#)

\*

Tribunale di Teramo, 8 febbraio 2023

***Va risarcito il danno in caso di ricorso abusivo a plurimi contratti di somministrazione a termine. Nullo l'accordo di prossimità che rimuove ogni limite legale ed europeo all'utilizzo del lavoro somministrato.***

Il Tribunale accoglie il ricorso presentato da un lavoratore somministrato presso una società a partecipazione pubblica, i cui contratti di lavoro a tempo determinato erano stati più volte prorogati nel tempo per lo svolgimento delle medesime mansioni. Il Giudice, sulla base dei principi enunciati dalla giurisprudenza europea in tema di lavoro somministrato, ha affermato che l’assunzione del lavoratore per lo svolgimento di mansioni ordinarie, e non per esigenze di carattere temporaneo, nonché la durata della prestazione per un totale di 34 mesi presso lo stesso utilizzatore si pongono in contrasto tanto con la Direttiva 2008/104, quanto con gli artt. 19 e 34 del d.lgs. 81/2015. L’utilizzatore deve essere pertanto condannato a versare al ricorrente un risarcimento del danno, nel caso di specie pari a sette mensilità della retribuzione globale di fatto. Il Tribunale ribadisce l’orientamento della giurisprudenza che ritiene valutabili i precedenti contratti di lavoro, anche se non tempestivamente impugnati alla scadenza, ai fini della valutazione come abuso della complessiva condotta dell’utilizzatore. Infine. È stato ritenuto nullo l’accordo di prossimità che introduce un regime di totale derogabilità delle disposizioni normative in materia di limiti ai contratti a termine di lavoro somministrato (senza nemmeno prevedere alcuna controprestazione in termini di stabilizzazione occupazionale), non potendosi trasformare il potere di deroga riconosciuto alle parti sociali in un completo stravolgimento della disciplina nazionale e dei limiti derivanti dalla disciplina europea.

[Scarica la sentenza](#)

\*\*\*

## SULLA NOZIONE DI STAGIONALITÀ

Cass., 4 aprile 2023, n. 9243

Nel concetto di attività stagionale possono comprendersi soltanto situazioni aziendali collegate ad attività stagionali in senso stretto, ossia ad attività preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo (limitato ad una stagione) e non anche situazioni aziendali collegate ad esigenze d'intensificazione dell'attività lavorativa determinate da maggiori richieste di mercato o da altre ragioni di natura economico- produttiva (cfr. Cass. 05/03/1982 n. 1354 e 14/04/1986 n. 2633). L'attività stagionale è aggiuntiva rispetto a quella normalmente svolta ed implica un collegamento con l'attività lavorativa che vi corrisponde.

Le fluttuazioni del mercato e gli incrementi di domanda che si presentino ricorrenti in determinati periodi dell'anno rientrano nella nozione diversa delle c.d. punte di stagionalità che vedono un incremento della normale attività lavorativa connessa a maggiori flussi.

La stagionalità può essere riferita, oltre che all'attività imprenditoriale nel suo complesso, anche alla specifica prestazione lavorativa svolta dal singolo lavoratore, potendo discendere anche solo dal tipo di prestazione richiesta al lavoratore l'esigenza di una sua limitazione temporale.

[Scarica sentenza](#)

\*

Cass., 28 novembre 2012, n. 21147

In tema di lavoro a termine, per verificare la sussistenza, o meno, del carattere della stagionalità ai fini della stipulazione di un contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi della l. 18 aprile 1962 n. 230 (e nel periodo di vigenza di essa), è necessario porre riferimento non solo all'attività imprenditoriale nel suo complesso, ma anche alla specifica prestazione lavorativa svolta dal singolo lavoratore, potendo discendere anche solo dal tipo di prestazione richiesta al lavoratore l'esigenza di una sua limitazione temporale. (Fattispecie relativa a hostess della Fiera di Milano, adibite per singole e temporanee esposizioni).

[Scarica sentenza](#)

\*

Cass., 28 ottobre 1999, n. 12120

In tema di contratto di lavoro a termine stipulato con impresa che eserciti promiscuamente attività non stagionale - con personale in pianta stabile - ed attività stagionali - con lavoratori assunti a tempo determinato - la legittimità dell'apposizione del termine è subordinata alla prova - il cui onere incombe sul datore di lavoro - che il prestatore assunto con tale ultima modalità sia stato effettivamente adibito ad attività lavorative di carattere stagionale, nel novero delle quali, peraltro, non possono essere incluse quelle che, pur essendo formalmente menzionate come tali nell'elenco di cui al penultimo comma dell'art. 1 d.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525, risultino, tuttavia, prestate, nel caso concreto, con carattere di continuità o per periodi molto lunghi, eccedenti i limiti della "stagione".

[Scarica sentenza](#)

\*

Cass., 2 marzo 1994, n. 2047

Il carattere stagionale dell'attività lavorativa, che legittima l'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 1, secondo comma, lettera a), L. n. 230/1962 (in relazione al

D.P.R. n. 1525/1963, recante l'elenco di dette attività), mentre prescinde dalla occasionalità o straordinarietà dell'opera o servizio, ne postula tuttavia l'espletamento temporaneo, limitato ad una stagione. Nell'ipotesi -in cui l'impresa eserciti promiscuamente attività non stagionale ed attività stagionali incluse nell'elenco di cui al decreto del Presidente della Repubblica citato, la legittimità dell'apposizione del termine al contratto è subordinata alla prova che il lavoratore assunto sia stato adibito soltanto ad attività di carattere stagionale; tale carattere non può essere attribuito alla mera intensificazione correlata alle fluttuazioni del mercato dell'attività non stagionale, cui non sia possibile sopperire con il normale organico.

[Scarica sentenza](#)

\*

Cass., 14 aprile 1986, n. 2633

Nel concetto di attività stagionale - cui si riferisce la lett. a) dell'art. 1, comma 2, della l. 18 aprile 1962 n. 230, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato - possono comprendersi soltanto situazioni aziendali collegate ad attività stagionali in senso stretto, ossia ad attività preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo (limitato ad una stagione) e non anche situazioni aziendali collegate ad esigenze di intensificazione dell'attività lavorativa determinate da maggiori richieste di mercato o da altre ragioni di natura economico-produttiva. Ne consegue, da un lato, che, in caso di controversia, occorre che il datore di lavoro provi l'esplicazione in concreto di un'attività stagionale ed aggiuntiva rispetto a quella normalmente svolta, e, dall'altro, che la specificità dell'attività stagionale considerata dal legislatore, sebbene riferita all'impresa, implichi di per sé un collegamento con l'attività lavorativa che vi corrisponde, per modo che è escluso il potere dell'imprenditore di adibire il lavoratore assunto a termine a mansioni le quali non si identifichino, oggettivamente, con quelle proprie - o, comunque, strettamente complementari o accessorie - della lavorazione stagionale.

[Scarica sentenza](#)

\*\*\*

**GIURISPRUDENZA Sulla tassatività dell'elenco delle attività a carattere stagionale, di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525, con conseguente impossibilità di estensione in via analogica.**

Cass., 4 aprile 2023, n. 9243

Il d.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525 e ss.mm. contiene un'elencazione, da considerarsi tassativa, e non suscettibile pertanto di interpretazione analogica, delle attività da considerarsi stagionali (cfr. Cass. 08/05/2006 n. 10442 ed ivi le richiamate Cass. n. 21676 del 2005 e 12280 del 2005).

Si tratta di indicazione che depone nel senso della necessaria tipizzazione dell'attività stagionale che, in imprese che svolgono continuativamente la loro attività, deve essere chiaramente identificata. Ne consegue che la contrattazione collettiva, che l'art. 5 comma 4 ter del d.lgs. n. 368 del 2001 autorizza ad individuare le attività stagionali rispetto alle quali opera la deroga al divieto di superamento del

limite massimo di trentasei mesi di durata cumulativa dei contratti a termine di cui all'art. 5 comma 4 bis, deve elencare specificatamente quali sono le attività che si caratterizzano per la stagionalità.

[Scarica sentenza](#)

\*

Cass., 8 maggio 2006 n. 10442

Il n. 15 dell'elenco delle attività a carattere stagionale, di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525 (emanato in riferimento all'art. 1, comma 2, lett. a), e comma sesto della L. 18 aprile 1962, n. 230, abrogata dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368), indicando le operazioni di "cernita e condizionamento in colli della foglia del tabacco allo stato secco", faceva riferimento a specifiche e preliminari operazioni relative alla foglia di tabacco, e quindi - tenuta presente anche la tassatività di detto elenco - non consentiva la stipulazione di contratti a termine in relazione a qualsiasi tipo di lavorazione della foglia di tabacco".

[Scarica sentenza](#)

\*

Cass., 8 novembre 2005 n. 21676

L'elenco delle attività di carattere stagionale che consentono l'apposizione del termine al contratto di lavoro - di cui al d.P.R. n. 1525 del 1963, emanato ai sensi dell'art. 1 della legge n. 230 del 1962 (nella specie, applicabile "ratione temporis") - deve considerarsi tassativo e non esemplificativo, con la conseguenza che nella previsione di cui al n. 48 del citato d.P.R. comprendente (prima delle modifiche apportate con il d.P.R. n. 378 del 1995) "attività svolta in colonie montane, marine e curative" non è possibile far rientrare quella svolta presso villaggi turistici.

[Scarica sentenza](#)

\*\*\*

## SULLE INFORMAZIONI RELATIVE AI SISTEMI AUTOMATIZZATI

Tribunale di Palermo, 3 aprile 2023

***È antisindacale il rifiuto del datore di lavoro di fornire all'organizzazione sindacale (inclusa la RSA o RSU) le informazioni relative ai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati.***

[Scarica la sentenza](#)