

Somministrazione a termine e requisito della temporaneità: quando la reiterazione integra frode alla legge e costituisce il rapporto con l'utilizzatore

di P. Dui - 30 marzo 2026

1. I fatti di causa e l'impostazione delle domande

L'ordinanza n. 2637 del 6 febbraio 2026 della Sezione lavoro affronta in modo articolato il tema della somministrazione a termine e della sua possibile degenerazione in strumento elusivo della disciplina sul lavoro subordinato stabile .

La lavoratrice aveva prestato attività dal 2015 al 2017, quale addetta al call center/back office, in forza di quattro contratti di somministrazione a tempo determinato per 20 ore settimanali, sempre presso la medesima sede dell'utilizzatrice e con mansioni sostanzialmente identiche, per una durata complessiva di 29 mesi.

Nel ricorso introduttivo aveva dedotto l'assenza di qualunque motivazione idonea a giustificare la reiterazione dei contratti, la continuità delle prestazioni, l'impiego sistematico in lavoro supplementare e, in via subordinata, l'assenza di adeguato documento di valutazione dei rischi (su questo punto specifico, S. Galleano, *La somministrazione è nulla in caso di carenze strutturali del documento di valutazione dei rischi*, in www.rivistalabor.it, Aggiornamenti, 8 marzo 2025, per una analisi approfondita della fattispecie disciplinata dall'art. 32, comma 1, d.lgs. 81/2015). Chiedeva quindi la declaratoria di nullità dei termini apposti ai contratti di somministrazione e la costituzione di un rapporto a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatrice, con le conseguenze economiche di legge.

Il Tribunale accoglieva la domanda; la Corte d'appello di Lecce, pur correggendo la motivazione in punto di causale alla luce delle modifiche introdotte dal d.l. n. 34/2014, confermava la nullità ravvisando una frode alla legge per violazione del requisito della temporaneità e liquidava un'indennità pari a sei mensilità. La società proponeva ricorso per cassazione affidandosi a dieci motivi, sostanzialmente riconducibili a tre grandi direttrici.

2. Prima direttrice: novità della domanda e rilievo della frode alla legge

Una parte consistente delle censure era incentrata sulla pretesa novità della domanda di nullità per frode alla legge e sulla violazione delle regole processuali in tema di allegazione e contraddittorio. La società sosteneva che nel ricorso introduttivo non fosse stata formulata una specifica domanda di nullità per difetto di temporaneità, ma solo per mancanza di causale o di DVR, sicché il rilievo della frode sarebbe stato tardivo.

La Corte respinge tale ricostruzione. Sottolinea che nel ricorso di primo grado la lavoratrice aveva puntualmente allegato la continuità delle missioni, l'identità delle mansioni, la protrazione per 29 mesi e l'assenza di giustificazioni oggettive. Tali circostanze integrano il fatto costitutivo della nullità, cioè la mancanza della temporaneità dell'utilizzazione.

L'intento elusivo non deve essere allegato come elemento psicologico autonomo, potendo desumersi oggettivamente dalla struttura del rapporto e dalle sue modalità di svolgimento. In tal senso, la Corte richiama il principio affermato dalle Sezioni Unite n. 26242/2014, secon-

do cui la nullità può essere rilevata anche per profili diversi da quelli prospettati dalla parte, purché fondati su fatti ritualmente introdotti in giudizio.

Quanto all'invocazione della direttiva 2008/104/CE nelle note difensive, la Suprema Corte chiarisce che non si tratta dell'introduzione di un fatto nuovo, bensì della prospettazione di una diversa qualificazione giuridica dei medesimi fatti. Viene inoltre esclusa ogni violazione del contraddittorio, rilevando che la questione della frode era stata oggetto di appello incidentale e che la società aveva avuto piena possibilità di difesa.

Questa parte della decisione assume rilievo sistematico, perché ribadisce una concezione non formalistica del processo del lavoro: ciò che conta è la completezza dell'allegazione fattuale, non l'etichetta giuridica attribuita alla domanda.

3. Seconda direttrice: temporaneità come requisito immanente e controllo sull'abuso

Il cuore motivazionale dell'ordinanza riguarda il significato della temporaneità nell'ambito della somministrazione (sul punto richiamo P. Dui, *Ricorso reiterato alla somministrazione in violazione dei principi eurounitari e costituzione di un rapporto di lavoro subordinato tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore*, in www.rivistalabor.it, Aggiornamenti, 17 aprile 2025, commento a Cass. 28 febbraio 2025, n. 5332; P. Dui, *Ricorso esasperato alla somministrazione di lavoro, abuso del tipo e frode alla legge*, *ivi*, Aggiornamenti, 18 maggio 2024, commento a Cass. 14 marzo 2024, n. 6898; G. Cingolo, *Il ragionevole requisito della temporaneità nei rapporti di somministrazione*, *ivi*, Aggiornamenti, 26 maggio 2023, commento a App. Milano, 20 marzo 2023, n. 162). La società aveva sostenuto che, in assenza di un limite legislativo massimo e nel rispetto del limite dei 36 mesi previsto dal CCNL per i contratti a termine, non potesse ravvisarsi alcuna violazione.

La Corte ribadisce che la temporaneità costituisce requisito immanente e strutturale dell'istituto. Richiama Cass. n. 7702/2018, secondo cui, anche in assenza di un espresso divieto di reiterazione, è sempre possibile una valutazione in termini di frode alla legge ex art. 1344 c.c., quando la successione dei contratti costituisca il mezzo per eludere la regola della temporaneità (con riferimento alla reiterazione di contratti a termine oltre soglia, cfr. Cass. 27 dicembre 2024, n. 34538, in *ADL*, 4, 2025, con nota di A. Casu, *Contratto a termine, frode alla legge e tutela della stabilità del rapporto di lavoro*, secondo cui è configurabile la fattispecie di frode alla legge, ex art. 1344 c.c., nell'ipotesi in cui venga stipulato un contratto a tempo determinato formalmente giustificato da esigenze eccezionali o straordinarie (quali flessibilità operativa o situazioni contingenti come scioperi), allo scopo di soddisfare esigenze strutturali e stabili dell'organizzazione aziendale, in assenza di una effettiva temporaneità della prestazione lavorativa).

Viene poi valorizzata l'interpretazione conforme alla direttiva 2008/104/CE, come chiarita dalla Corte di giustizia con sentenza 14 ottobre 2020 (causa C-681/18). Il giudice nazionale non può limitarsi alla verifica formale delle causali o dei limiti quantitativi, ma deve accertare se, in concreto, l'utilizzo reiterato e prolungato del medesimo lavoratore presso la stessa impresa realizzi un uso abusivo dell'istituto.

In questa prospettiva, la Corte richiama Cass. n. 23495/2022 e Cass. n. 5332/2025, che hanno affermato la necessità di un controllo sostanziale sull'abuso e l'elusione. L'accertamento della temporaneità è tipicamente di fatto e riservato al giudice di merito, ma deve fondarsi su

una valutazione complessiva degli indici rivelatori: durata delle missioni, identità delle mansioni, impiego stabile su una medesima commessa, individuazione nominativa del lavoratore, ricorso sistematico al lavoro supplementare.

Nel caso concreto, la durata di 29 mesi presso la stessa sede, con mansioni invariante e utilizzo costante in orario supplementare, è stata ritenuta incompatibile con la fisiologia dell'istituto. La Corte precisa che la frode alla legge può configurarsi anche quando non sia stato superato un limite massimo contrattuale, proprio perché l'elusione consiste nello svuotare di contenuto la funzione temporanea dell'istituto.

4. Terza direttrice: effetti della nullità e costituzione del rapporto

Con l'ultimo gruppo di motivi la società sosteneva che la costituzione del rapporto con l'utilizzatore fosse consentita solo nelle ipotesi tipizzate dall'art. 27 d.lgs. n. 276/2003 (ad esempio per mancanza del DVR).

La Cassazione respinge tale impostazione, affermando che, in presenza di frode alla legge, operano direttamente gli artt. 1344 e 1418 c.c. Richiama Cass. n. 5332/2025, 28 febbraio 2025, secondo cui il lavoratore può chiedere la costituzione del rapporto anche in tutti i casi di elusione di norme imperative, in ragione dell'interpretazione conforme al diritto dell'Unione (*"In tema di somministrazione irregolare, l'articolo 38 del d.lgs. n. 81 del 2015, secondo cui il prestatore di lavoro può chiedere la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore solo se la somministrazione avviene al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1 lett. a), b) e c) non impedisce al lavoratore di esperire la medesima azione in tutti i casi di elusione di norme imperative, ai sensi del combinato disposto degli articoli 1344 e 1418 c.c., in ragione dell'immanenza del requisito della temporaneità nei rapporti di lavoro interinale e della necessaria interpretazione conforme della normativa italiana al diritto dell'Unione europea"*).

La somministrazione è un'ipotesi tipizzata di dissociazione tra titolarità formale del rapporto e utilizzazione della prestazione; se i contratti che la realizzano sono nulli, viene meno il regime speciale e riespande il principio generale di coincidenza tra datore formale e utilizzatore effettivo. La costituzione del rapporto alle dipendenze dell'utilizzatrice non è dunque una sanzione atipica, ma l'effetto naturale della caducazione del meccanismo interpositorio (cfr. già G. Casiello, *La somministrazione di lavoro ovvero della temporaneità ragionevole*, nota a Cass. 27 luglio 2022, n. 23494, in *Riv. it. dir. lav.*, 2023, 1, 73. Secondo l'Autrice, la sentenza in esame affronta il tema della somministrazione di lavoro a tempo determinato e della sua temporaneità, in particolare in relazione a una serie di contratti successivi stipulati con lo stesso lavoratore presso la medesima impresa utilizzatrice. La Corte di Cassazione, richiamando la giurisprudenza della Corte di Giustizia UE, ha affermato che la temporaneità è un requisito strutturale e imprescindibile della somministrazione di lavoro, anche se non formalmente previsto dalla normativa nazionale. La reiterazione di missioni successive che superano una durata ragionevolmente temporanea configura un abuso e una frode alla legge, con conseguente nullità dei contratti e costituzione del rapporto di lavoro diretto con l'utilizzatore. La temporaneità va valutata in base alla durata complessiva delle missioni e alle circostanze specifiche, tenendo conto anche delle disposizioni contrattuali collettive e del contesto settoriale. La disciplina italiana, pur avendo liberalizzato l'istituto, deve essere interpretata in modo conforme alla direttiva 2008/104/CE, che mira a prevenire l'uso perma-

nente della somministrazione. Infine, la Corte ha precisato che la decadenza dall'impugnazione dei singoli contratti non preclude l'accertamento giudiziale della temporaneità complessiva, essendo questa valutazione necessaria per evitare abusi e garantire la tutela del lavoratore).

5. Valutazioni conclusive

L'ordinanza consolida un orientamento rigoroso in materia di somministrazione, fondato su tre pilastri: centralità dell'allegazione fattuale, controllo sostanziale sull'abuso, riespansione dei principi generali in caso di nullità.

La temporaneità viene elevata a criterio ordinante dell'intero istituto, anche in assenza di parametri legislativi quantitativi predeterminati. Ciò rafforza la tutela contro utilizzi strutturali e stabilizzati della somministrazione, ma lascia al giudice di merito un significativo margine valutativo, con possibili oscillazioni applicative.

Nel complesso, la decisione si pone in linea con la giurisprudenza più recente della Cassazione e con l'orientamento della Corte di giustizia, privilegiando una lettura funzionale e anti-elusiva dell'istituto rispetto a una visione meramente formale.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'Università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 6 febbraio 2026, n. 2637](#)