

La somministrazione: ancora incertezze tra giurisprudenza e novità normative

di S. Huge – E. Lamari - 25 luglio 2026

Alle porte della decisione – ci si auspica – dirimente della Corte di Giustizia dell'Unione Europea sulla *vexata quaestio* dell'applicabilità, o meno, del regime di temporaneità di cui alla Dir. 2008/104/CE all'istituto dello *staff leasing* (per una panoramica della quale si rimanda a Huge, Lamari, «*Allo staff leasing non si applica la Direttiva 2008/104/CE. Un nuovo capitolo in attesa della parola definitiva della Corte di Giustizia*», in www.rivistalabor.it, 7 novembre 2025, a commento della sentenza del Tribunale Bari, 17 settembre 2025, n. 3213, nonché alle fonti ivi citate), la produzione giurisprudenziale controversa non si ferma. Contribuiscono all'incertezza le novelle normative che vanno in una direzione ostinata e contraria rispetto a quella della giurisprudenza maggioritaria: è di questi giorni la conversione in legge del decreto- legge c.d. “Primo Maggio” (d. l. 30 aprile 2026 n. 62) che prevede una durata fino a 60 mesi della somministrazione a termine dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione.

Per un commento alle tre ordinanze di rinvio pregiudiziale (Trib. Reggio Emilia, 7 novembre 2024, Trib. Milano 14 gennaio 2025 e Trib. Modena, 27 agosto 2025) si segnala, tra i tanti, il breve saggio di AVANZI, *La Corte di Giustizia incombe sullo staff leasing. Fra temporaneità della missione e tutela del lavoratore somministrato, quale il campo di applicazione della direttiva 2008/104/CE?*, in www.questionegiustizia.it, 2 febbraio 2026 (che riproduce, con opportuni adeguamenti, il suo intervento al seminario *Lavoro e diritti nel sistema europeo. Lo stato dell'arte*, organizzato da Labour Law Community e Gruppo delle Conversazioni sul Lavoro del Convento di San Cerbone, nelle giornate del 12 e 13 luglio 2025, a Lucca).

Sul fronte giurisprudenziale più recente si segnala il Tribunale di Brescia (sentenza 11 marzo 2026, n. 419) che, analogamente al precedente di Bari già commentato (Trib. Bari, 17 settembre 2025, n. 3213, che si può leggere in allegato al commento di Huge, Lamari, op. cit.), afferma che l'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore da parte di un'agenzia di somministrazione concorre ad escludere quella «*manca di tutela che l'abusivo ricorso alla reiterazione di contratti di somministrazione a termine*» può determinare a carico del lavoratore, «*una volta cessata la somministrazione nel contratto a termine*».

Procedendo con ordine, il caso affrontato dal Tribunale di Brescia è quello di un lavoratore assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato da parte di un'agenzia di somministrazione e somministrato presso una medesima società utilizzatrice, prima con missioni a termine e poi a tempo indeterminato, per oltre 4 anni senza soluzione di continuità. Il lavoratore, da ultimo in regime di *staff leasing*, conveniva in giudizio l'utilizzatrice al fine di vedersi riconosciute talune differenze retributive, oltre che l'applicazione, ex art. 36 Cost., del CCNL Metalmeccanici Industria, adottato dall'azienda utilizzatrice nei confronti dei propri lavoratori.

Il giudice, a seguito di una breve digressione definitoria e chiarificatrice della natura trilaterale dell'istituto della somministrazione, ha affermato l'infondatezza delle pretese attoree e,

segnatamente, ha ritenuto non applicabili al rapporto di lavoro a tempo indeterminato con una agenzia di somministrazione, né i principi di matrice comunitaria in materia di contratti di lavoro precario né, tantomeno, il riferimento al limite massimo di 24 mesi per la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato, contenuto nell'art. 19, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Tale norma, posta quale presidio all'obiettivo di evitare la «*precarizzazione del lavoratore*», facendo esplicito riferimento ai soli rapporti di lavoro a tempo determinato, secondo la ricostruzione del giudice non troverebbe applicazione nel caso di specie, al quale, dunque, si applicherebbe «*la disciplina generale dei contratti di lavoro e non quella specifica dei contratti di lavoro a tempo determinato*».

Contro la configurazione del lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione come lavoratore "precario", deporrebbero poi tanto l'obbligo per il datore di lavoro di attuare delle misure volte alla ricollocazione dello stesso, quanto il diritto in capo al lavoratore al percepimento di un'indennità per tutto il periodo di "inattività", entrambi previsti dal CCNL applicato. Questa situazione di fatto concorrerebbe, secondo il giudice, ad «*escludere proprio quella mancanza di tutela che l'abusivo ricorso alla reiterazione di contratti di somministrazione a termine poteva determinare a carico del lavoratore una volta cessata la somministrazione nel contratto a termine*».

Il giudice, concludendo sul punto, rileva che nella disciplina di settore non sarebbe comunque rinvenibile alcuna espressa previsione che estenda il limite in esame ai contratti a tempo indeterminato e afferma, infine, che tale applicabilità non sembra condivisibile neanche attraverso l'analisi sistematica della *ratio* della normativa in esame.

La pronuncia del Tribunale di Brescia è interessante è anche sotto il profilo, invero scarsamente frequentato dalla giurisprudenza, del DVR.

Come noto, la norma (art. 32, d.lgs. n. 81/2015) dispone che «*il contratto di somministrazione di lavoro è vietato: [...] d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori*».

Ebbene, il Tribunale di Brescia afferma che il DVR redatto dalla società utilizzatrice che indicava «*espressamente, per il tipo di mansione svolta dal lavoratore nonché per il reparto dallo stesso frequentato, tutti i rischi e le misure di sicurezza e prevenzione adottate dalla datrice di lavoro*» non poteva ritenersi inadeguato.

Non vi è alcuna menzione alla necessità che siano dedotti dei rischi specifici connessi alla natura "precaria" del rapporto di lavoro somministrato, contrariamente a quanto dedotto dalla Corte di Cassazione con la pronuncia n. 32659 del 15 dicembre 2025, commentata da SALVAGNI, «*Somministrazione, sicurezza sul lavoro e obblighi preventivi dell'utilizzatore: la valutazione dei rischi deve contenere i rischi specifici delle mansioni*», in www.rivistalabor.it, 19 maggio 2026.

Peraltro, giova ricordare che il caso sottoposto al vaglio degli ermellini aveva ad oggetto una mera "scheda", priva persino di data certa, e che nella fattispecie l'utilizzatore neppure aveva prodotto integralmente il DVR in maniera tempestiva.

Al dato testuale della previsione normativa si aggiungono alcune considerazioni. Se il fondamento della conclusione cui perviene la Corte di Cassazione sopra citata del dicembre 2025 è che la *«la valutazione dei rischi richiesta dall'art. 32 D.Lgs. 81/2015 come condizione di legittimità del contratto di lavoro somministrato sia pur sempre finalizzata ad assicurare una più intensa protezione nei confronti dei lavoratori somministrati, i quali, nel momento in cui iniziano a prestare attività lavorativa presso l'utilizzatore, diventano parte di una organizzazione di lavoro nuova a cui essi sono estranei e spesso per periodi brevi e frammentati»*, la medesima esigenza dovrebbe allora essere rinvenuta anche con riferimento a tutti i lavoratori neoassunti così come a quelli che, pur già assunti dalla medesima società, siano trasferiti ad altri reparti, per i quali, invece, è pacifico risulti legittimo il DVR che si limiti a mappare i rischi specifici della mansione assegnata e del reparto frequentato.

Argomentazioni che parimenti depotenziano la valutazione di precarietà oggettiva insita nel lavoro somministrato quando il lavoratore è assunto a tempo indeterminato dall'agenzia sono rinvenibili, se pur indirettamente, nella sentenza della Corte di Cassazione n. 11278 del 27 aprile 2026.

In tale pronuncia la Suprema Corte, richiamando l'ordinanza 8 gennaio 2019 n. 181 e la sentenza 11 novembre 2019 n. 2910, ribadisce che l'indennità di disponibilità ha natura retributiva (non previdenziale o assistenziale), trattandosi di compenso per i periodi in cui il lavoratore in somministrazione a tempo indeterminato resta in attesa di essere inviato in missione. Quando il licenziamento per g.m.o. (poi dichiarato illegittimo) segue al collocamento in disponibilità causato dalla cessazione della missione per fatto non imputabile all'agenzia, l'"ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR" non può essere quella percepita in costanza di missione, ma è proprio l'indennità di disponibilità.

Nelle citate pronunce di legittimità, viene infatti distinta l'ipotesi in cui il rapporto di lavoro cessi, ma il rapporto commerciale con l'agenzia prosegua, da quella in cui la cessazione del rapporto di lavoro con il datore di lavoro-agenzia coincida con la cessazione del contratto commerciale di somministrazione.

Nel primo caso, infatti, il danno subito dal lavoratore coincide con la perdita della retribuzione presso l'utilizzatore e dunque la mensilità globale di fatto o utile TFR deve essere parametrata ad essa.

Nel secondo, invece, il danno è la perdita dell'indennità di disponibilità e dunque le tutele *ex lege* devono essere paramtrate ad essa e non alla retribuzione goduta presso l'utilizzatore.

Tale distinguo avvalora la conclusione che il lavoratore somministrato assunto a tempo indeterminato dall'agenzia non benefici di una tutela deteriore rispetto a quella di cui gode il lavoratore assunto direttamente dall'utilizzatore in caso di licenziamento illegittimo.

Sempre in tema di somministrazione si segnala infine, nel recente panorama giurisprudenziale, l'ordinanza della Corte di Cassazione n. 9057 del 10 aprile 2026.

Pur pronunciandosi sulla diversa questione del DURC e della responsabilità di utilizzatore e somministratore in materia contributiva, appare interessante l'affermazione secondo cui *«in realtà, come premesso, le disposizioni vigenti non prevedono alcuna forma di esonero dalla*

regola generale di responsabilità del somministratore per tutti gli obblighi nascenti dai rapporti di lavoro ed in particolare proprio per le obbligazioni contributive. Invero, l'unica ipotesi di responsabilità esclusiva dell'utilizzatore è quella tipizzata dal menzionato art. 23, comma 6, ma la stessa non può essere invocata nella presente fattispecie, in quanto, come anticipato, si tratta di una disposizione eccezionale di esonero del datore di lavoro somministratore, relativa ai soli obblighi retributivi o risarcitori verso dipendenti, non estensibile all'obbligazione contributiva, di natura autonoma ed inderogabile».

La sentenza sembra dunque ribadire che l'utilizzatore, proprio nella sua qualità di non datore di lavoro, non ha alcuna responsabilità esclusiva nei confronti del lavoratore somministrato se non quella prevista espressamente dalla legge, in contrasto con la responsabilità esclusiva *de facto* attribuitagli ormai da anni dalla giurisprudenza per il superamento del “limite” dei 24 mesi del rapporto di lavoro in capo ad un diverso soggetto (il somministratore).

L'incertezza giurisprudenziale è viepiù aggravata dalla novella legge di conversione del decreto-legge c.d. Primo Maggio (d. l. n. 62/2026).

L'art. 16 *quinquies* di tale decreto, introdotto dalla legge di conversione, ha apportato (l'ennesima) modifica all'art. 19 d.lgs. n. 81/2025 prevedendo un regime “agevolato” per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione le cui missioni presso il medesimo utilizzatore potranno legittimamente durare sino a 60 mesi.

L' (ennesima) dimostrazione della confusione che continua a regnare quando si parla dell'istituto tripartito in esame è *ab origine* nella collocazione della modifica: nell'articolo sopra citato (l'art. 19 del d.lgs. n.81/2025) che disciplina il contratto di lavoro a termine (e - in virtù del richiamo operato dall'art. 34, 2° comma, d.lgs. n.81/2025 – il rapporto di lavoro a termine tra il lavoratore e l'agenzia di somministrazione), viene inserita una previsione che regola...il contratto di lavoro a tempo indeterminato del lavoratore assunto dall'agenzia di somministrazione.

Anche a non voler considerare l'evidente aporia sistematica per cui il comma 1 dell'art. 34 d.lgs. n.81/2025 che disciplina il rapporto di lavoro a tempo indeterminato del lavoratore alle dipendenze del somministratore non rinvia – come è ovvio che sia (!) – alla disciplina del contratto a termine di cui al capo III del d.lgs. n. 81/2015 (di cui l'art. 19 fa parte), ancora una volta si confondono sia i ruoli del datore di lavoro e dell'utilizzatore, sia la natura dei rispettivi contratti, giungendo ad applicare ad un contratto a tempo indeterminato limiti previsti per un contratto a termine.

Peraltro, del computo di tale nuovo limite di 60 mesi la novella esclude eventuali precedenti periodi di missione di lavoratori già assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Provando a ricapitolare:

(i) la giurisprudenza maggioritaria ha sin qui sostenuto - anche in presenza di una norma pur temporanea che espressamente autorizzava senza limiti temporali le missioni dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione – che fosse applicabile il limite temporale dei 24 mesi mutuato dai contratti a termine e lo applicava quale limite di

“temporaneità” anche se il rapporto di lavoro che legava il lavoratore all’agenzia era a tempo indeterminato;

(ii) alcune pronunce, tra cui il Tribunale di Brescia in commento e il Tribunale di Bari (17 settembre 2025, n. 3213, *cit. supra*) hanno sostenuto invece che alle missioni dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dall’agenzia (e a fortiori allo staff leasing) non fosse applicabile alcun limite;

(iii) il Legislatore ha dapprima introdotto una norma temporanea di volta in volta prorogata che, derogandovi, sembrava dare atto dell’esistenza di un limite di 24 mesi in realtà non previsto da alcuna disposizione e oggi ha previsto un diverso e più ampio termine di 60 mesi (dando atto di una diversità di esigenze di tutela?) ed escludendo dal computo di tale nuovo termine le missioni precedenti il cui destino nelle aule di giustizia è dunque quantomeno incerto.

In tale scenario la pronuncia della Corte di Giustizia spariglierà ancora di più le carte.

Sara Huge, avvocato in Milano

Elisa Lamari, avvocato in Milano

Visualizza i documenti: [Trib. Brescia, 11 marzo 2026, n. 419](#); [Cass., ordinanza 10 aprile 2026, n. 9057](#); [Cass., 27 aprile 2026, n. 11278](#)