

Corte di Cassazione Sezione Lavoro

Sentenza 26 maggio 2026 n. 16326

REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO CIVILE

composta dagli ill.mi sigg.ri Magistrati:

Dott.ssa LEONE Margherita - Presidente

Dott. PANARIELLO Francescopaolo - Consigliere

Dott. CASO Francesco Giuseppe Luigi - Consigliere

Dott.ssa BOGHETICH Elena - Consigliera

Dott.ssa PICCONE Valeria - Consigliera

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso iscritto al n. 8290/2025 r.g., proposto da

■■■■ Spa in persona del legale rappresentante pro tempore, elett. dom.to presso la Cancelleria di questa Corte, rappresentato e difeso dall'avv. ■■■■

ricorrente

contro

■■■■ Spa, in persona del legale rappresentante pro tempore elett. dom.to in Via ■■■■
rappresentato e difeso dall'avv. ■■■■

controricorrente ricorrente incidentale

nonché

■■■■

intimato

avverso la sentenza della Corte d'Appello di Ancona n. 329/2024 pubblicata in data 15/10/2024, n. r.g. 296/2023.

Udita la relazione svolta all'udienza e nella camera di consiglio del giorno

21/04/2026 dal Consigliere dott. Francescopaolo Panariello;

Viste le conclusioni scritte depositate dal P.M., in persona del Sostituto

FATTI DI CAUSA

1. ■■■■■ dipendente di ■■■■■ Spa era stato somministrato presso ■■■■■ Spa in virtù di contratti a tempo determinato negli anni dal 2018 al 2021. Assumeva di non aver percepito il premio di produzione, invece a lui dovuto in virtù del principio di parità di trattamento economico fra i lavoratori somministrati e i dipendenti dell'utilizzatrice, previsto dall'art. 35 D.Lgs. n. 81/2015.

Pertanto adiva il Tribunale di Ancona per ottenere la condanna in solido di ■■■■■ Spa e di ■■■■■ Spa (nelle rispettive qualità di datrice di lavoro e somministratrice di manodopera, da un lato, utilizzatrice, dall'altro) al pagamento della complessiva somma di Euro 3.866,81.

2. Costitutosi il contraddittorio, ■■■■■ Spa contestava la fondatezza della domanda ed in ogni caso chiedeva, in via di rivalsa, la condanna della somministratrice a tenerla indenne da quanto fosse stata in ipotesi condannata a pagare al ricorrente.

■■■■■ Spa, inizialmente dichiarata contumace, si costituiva tardivamente in giudizio e da un lato contestava la fondatezza della domanda del ricorrente, dall'altro avanzava domanda di manleva/regresso nei confronti di ■■■■■ Spa, sostenendo che l'adesione di ■■■■■ Spa ad accordi collettivi aziendali difformi dall'art. 35 D.Lgs. n. 81/2015, qualora interpretato come consacrante il diritto al premio di produzione pure in capo ai lavoratori somministrati, radicava un'autonoma ed esclusiva responsabilità di ■■■■■ Spa rispetto alla pretesa del ■■■■■

3. Il Tribunale accoglieva sia la domanda del ricorrente, sia quella di rivalsa di ■■■■■ Spa.

4. Con la sentenza indicata in epigrafe la Corte d'Appello rigettava il gravame principale interposto da ■■■■■ Spa e dichiarava inammissibile quello incidentale proposto da ■■■■■ Spa.

Per quanto ancora rileva in questa sede, a sostegno della sua decisione la Corte territoriale affermava:

a) è pacifico il profilo fattuale della vicenda, ossia l'utilizzazione dell'originario ricorrente da ■■■■■ Spa secondo modalità e caratteristiche che, a parità di mansioni assegnate e nell'arco temporale considerato, in nulla hanno differenziato la prestazione del primo da quelle dei dipendenti della seconda;

b) l'art. 35, co. 1, D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce la regola generale della parità di trattamento economico "complessivo" dei lavoratori somministrati rispetto a quello goduto, a parità di mansioni, dai dipendenti dell'utilizzatrice;

c) il terzo comma, laddove demanda alla contrattazione collettiva di definire "modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati" va inteso pur sempre nel rispetto della regola generale, sicché alle parti sociali è demandato solo il compito di stabilire attraverso quali regole attuare quel precetto generale di parità di trattamento economico complessivo;

d) in quest'ottica la norma va intesa come disposizione intesa a consentire di graduare e di adattare le misure economiche incentivanti alle caratteristiche del lavoro in somministrazione, in relazione al concreto apporto dei lavoratori somministrati ai risultati produttivi aziendali, non diversamente da quanto lo stesso decreto legislativo in termini generali stabilisce per i lavoratori a tempo parziale (art. 7) e per quelli a tempo determinato (art. 25);

e) inoltre l'art. 30 del CCNL per le agenzie di somministrazione di lavoro, applicato da Ad.It. Spa ai propri dipendenti, stabilisce che ai lavoratori è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'utilizzatrice inquadrati nello stesso livello, secondo la contrattazione collettiva applicata da quest'ultima (co. 1); stabilisce altresì che "in coerenza con il principio di parità di trattamento, i premi di produzione o di risultato previsti dalla contrattazione collettiva applicata presso l'utilizzatore sono corrisposti ai lavoratori somministrati in costanza di missione e proporzionalmente al lavoro svolto, secondo i tempi e le modalità previsti dagli accordi stessi..." (co. 8);

f) trattasi di clausola collettiva pienamente conforme al dettato legislativo (art. 35 D.Lgs. n. 81/2015), senza possibilità di dubbi;

g) dunque, sul piano dell'unica condizione è che la contrattazione collettiva applicata presso l'utilizzatore preveda il premio di risultato in favore dei dipendenti di quest'ultimo; sul piano del quantum opera il criterio di proporzionalità e su quello del quomodo il criterio di determinazione della misura di tale emolumento;

h) non può sostenersi che l'an del diritto dipenda dal fatto che il CCNL, applicato dall'utilizzatrice, contenga una statuizione espressa di spettanza del premio di produzione anche ai lavoratori somministrati, in quanto nel silenzio delle parti sociali tale previsione deve ritenersi sottintesa, pena la violazione dell'art. 35 D.Lgs. n. 81/2015;

i) sebbene, dunque, il premio di produzione sia istituito di origine esclusivamente contrattuale, il principio di parità di trattamento economico complessivo discende direttamente dalla fonte normativa;

j) resta salva la possibilità per la contrattazione collettiva di contemplare in favore dei lavoratori somministrati misure alternative e sostitutive di tali emolumenti, purché tali misure garantiscano nella sostanza il risultato finale inderogabilmente voluto dal legislatore; k) nel caso di specie le originarie resistenti nulla hanno allegato al riguardo;

l) dunque resta il dato di fatto pacifico, per cui i lavoratori somministrati hanno contribuito allo stesso modo dei dipendenti di [REDACTED] Spa agli incrementi produttivi aziendali di questa utilizzatrice; m) risulta altresì che [REDACTED] Spa abbia espressamente riconosciuto l'erogazione dei premi di produzione o di risultato ai propri dipendenti; n) è irrilevante il fatto che il lavoratore non abbia impugnato le clausole degli accordi collettivi del 2019 e del 2020, sottoscritti da Po.It. Spa, in quanto contrarie al principio della parità di trattamento, poiché la legge e la contrattazione collettiva applicata da Adecco Spa al proprio dipendente costituiscono titolo sufficiente al riconoscimento del diritto soggettivo azionato; o) nello stesso contratto individuale di lavoro a termine del 24/10/2018, al punto 8, è previsto che il trattamento economico sarebbe stato erogato solo da Adecco Spa (e non dall'utilizzatrice) ed in misura "non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore a parità di

mansioni svolte. I premi di produzione o di risultato previsti dalla contrattazione collettiva applicata presso l'utilizzatore sono corrisposti in costanza di missione e proporzionalmente al lavoro svolto, secondo i tempi e le modalità previsti dagli accordi stessi ed in ogni caso in base a quanto stabilito dall'art. 30, co. 8 del CCNL ApL";

p) infondato è altresì il motivo di appello di Ad. avverso il capo di sentenza che ha accolto la domanda di regresso formulata da Po.It. Spa;

q) in tal senso dispone infatti l'art. 35, co. 2, D.Lgs. n. 81/2015, che prevede una solidarietà fra somministratore ed utilizzatore verso il dipendente del primo, ma pure un diritto di rivalsa dell'utilizzatore nei confronti del somministratore di quanto fosse tenuto poi a pagare al dipendente di quest'ultimo;

r) va infatti considerato che in via di principio unico datore di lavoro del lavoratore somministrato è l'impresa di somministrazione, unica quindi obbligata a pagare la retribuzione;

s) è solo il legislatore che, per rafforzare la tutela del credito del lavoratore somministrato, prevede la solidarietà passiva fra somministratore (datore di lavoro) e utilizzatore, fermo restando che il peso economico del debito datoriale deve restare integralmente a carico del somministratore, al quale l'utilizzatore ha già versato il corrispettivo del contratto commerciale.

5. Avverso tale sentenza [REDACTED] Spa ha proposto ricorso per cassazione, affidato ad un motivo.

6. Poste Italiane ha resistito con controricorso ed a sua volta ha proposto ricorso incidentale condizionato, affidato a due motivi.

7. [REDACTED] è rimasto intimato.

8. Il P.G. ha chiesto rimettersi il ricorso in pubblica udienza per accogliere il ricorso principale e il primo motivo del ricorso incidentale e respingere il secondo.

9. Le parti costituite hanno depositato memoria.

10. Il ricorso è stato rinviato a nuovo ruolo per la fissazione in pubblica udienza.

11. Il P.G. ha ridepositato la sua memoria.

12. La controricorrente ha depositato nuova memoria per l'odierna pubblica udienza.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con l'unico motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c., la ricorrente lamenta "violazione e falsa applicazione" degli artt. 5 direttiva 2008/104/CE, 33 e 35 D.Lgs. n. 81/2015 e 30, co. 8, CCNL 15/10/2019 per avere la Corte territoriale erroneamente interpretato tali norme ed omesso di considerare che in tanto l'utilizzatore ha diritto di regresso verso il somministratore in quanto abbia integralmente versato a quest'ultimo l'intero costo del dipendente somministrato, circostanza nella specie insussistente.

Il motivo è in parte inammissibile, in parte infondato.

L'interpretazione delle norme di diritto propugnata nel ricorso per cassazione (ma non nei precedenti gradi di giudizio) dalla società ricorrente è quella fatta propria dalla Corte territoriale in termini di principio di parità di trattamento avente natura inderogabile. Sul punto, dunque, manca l'interesse a ricorrere, inteso come interesse ad ottenere da questa Corte di legittimità una interpretazione delle norme giuridiche "diversa" da quella fatta propria dai Giudici d'appello.

In secondo luogo, la circostanza di fatto dedotta in ricorso, secondo cui essa ricorrente non avrebbe erogato le somme richieste dal suo dipendente non perché le avesse trattenute, ma perché non le sarebbero mai state versate da █████ Spa come dovuto (v. ricorso per cassazione, p. 7, secondo capoverso), è del tutto nuova e come tale inammissibile, richiedendo accertamenti di fatto interdetti in sede di legittimità.

In terzo luogo, l'ulteriore tesi interpretativa formulata dalla ricorrente -secondo cui in tanto sussiste il diritto di rivalsa dell'utilizzatore (previsto dall'art. 35, co. 2, D.Lgs. n. 81/2015) in quanto questi abbia pagato integralmente il costo del dipendente al somministratore, ai sensi dell'art. 33, co. 2, D.Lgs. n. 81 cit. - è infondata. Infatti, il "diritto di rivalsa" è previsto dal legislatore (art. 35, co. 2, D.Lgs. n. 81 cit.) senza alcuna condizione e si giustifica con il fatto che soltanto il somministratore è obbligato interamente al pagamento del trattamento economico dei propri dipendenti, pur se le prestazioni lavorative siano state rese presso l'utilizzatore (l'unica eccezione è l'adibizione del lavoratore somministrato, disposta dall'utilizzatore a mansioni superiori senza avviso al somministratore, fattispecie prevista dall'art. 35, co. 5, D.Lgs. n. 81 cit., ma non ricorrente nel caso in esame). Quindi, nei confronti del lavoratore dipendente del somministratore, il peso economico del debito retributivo grava interamente sul somministratore, in quanto datore di lavoro, che è parte del contratto e del rapporto di lavoro, rispetto al quale l'utilizzatore rimane terzo estraneo. Per tale ragione in favore di quest'ultimo è previsto il "diritto di rivalsa".

In questa prospettiva, da un lato la solidarietà passiva fra somministratore ed utilizzatore è prevista dall'art. 35, co. 2, D.Lgs. n. 81 cit. solo per rafforzare la garanzia patrimoniale generica (art. 2740 c.c.) del dipendente del somministratore; dall'altro, qualora a seguito di condanna solidale sia stato costretto a pagare, l'utilizzatore - terzo rispetto al rapporto di lavoro - avrà diritto di recuperare integralmente quanto pagato mediante appunto la "rivalsa" verso il somministratore, sul quale deve gravare il peso economico di quel debito verso il proprio dipendente. Tali vicende attengono

esclusivamente al rapporto di lavoro, che vede come parti da un lato il lavoratore e dall'altro l'impresa di somministrazione.

Del tutto distinte sono le vicende che invece attengono al distinto contratto e al rapporto commerciale fra somministratore ed utilizzatore, nell'ambito del quale, per realizzare lo scopo di lucro, il corrispettivo pattuito per il "servizio" della somministrazione di manodopera è certamente superiore rispetto al costo complessivo che il somministratore deve sopportare nei confronti dei propri dipendenti per erogare il servizio cui si è obbligato verso l'utilizzatore.

Nell'ambito di questo rapporto commerciale fra le imprese (somministratore, da un lato, e utilizzatore, dall'altro) è certo possibile che l'utilizzatore sia in parte inadempiente rispetto agli obblighi che gli incombono anche ai sensi dell'art. 33, co. 2, D.Lgs. n. 81 cit. Ma tale inadempimento potrà semmai fondare un'eccezione di compensazione di tale credito (attinente al corrispettivo del contratto commerciale di somministrazione), che il somministratore potrà sollevare ed opporre pure, in ipotesi, per estinguere il credito di "rivalsa" dell'utilizzatore attinente al rapporto di lavoro. Tuttavia, nel caso in esame non risulta che ■■■ Spa abbia sollevato tale eccezione nei gradi di merito - essendosi anzi costituita tardivamente nel giudizio di primo grado, con tutte le preclusioni e le decadenze di cui all'art. 416 c.p.c. - sicché non può ora sollevarla in sede di legittimità, sia per novità, sia per tardività. In ogni caso si tratta di un'eccezione di merito, la cui valutazione richiederebbe un accertamento di fatto circa il prospettato inadempimento di ■■■ Spa rispetto all'obbligo di pagare il corrispettivo cui era obbligata in virtù del contratto commerciale ed è dunque interdetta a questa Corte. In ogni caso resta dubbia la possibilità per il giudice sia di individuare e distinguere, nell'ambito di quel corrispettivo, la quota destinata a "restituire" al somministratore (ex art. 33, co. 2, D.Lgs. n. 81/2015) tutti i costi da lui sopportati per fornire la manodopera cui si è obbligato, dalla quota destinata a rappresentare il suo "guadagno" netto; sia di sindacare la convenienza economica del corrispettivo pattuito nel contratto commerciale di somministrazione, profilo che appartiene alla libera determinazione e valutazione di opportunità economica dei contraenti (artt. 41 Cost. e 1322 c.c.), rispetto a cui sono in via di principio irrilevanti eventuali errori di calcolo da parte del somministratore (salva l'applicabilità dell'art. 1430 c.c.). Tale questione non viene affrontata funditus da questa Corte, perché non rilevante ai fini della decisione.

Inoltre va considerato che l'eccezione di inadempimento, inerente al rapporto commerciale fra le imprese, sarebbe idonea a paralizzare nel merito la domanda di rivalsa proposta dall'utilizzatore, ma comunque presupporrebbe la fondatezza, in diritto, di tale domanda, ossia postula che l'utilizzatrice avrebbe pur sempre titolo per agire in "rivalsa" contro la somministratrice. Dunque neppure la configurabilità di tale eccezione sarebbe utile alla tesi interpretativa di Ad.It. Spa, secondo cui l'utilizzatrice avrebbe diritto di rivalsa solo laddove avesse già pagato (e dimostrasse di aver già pagato) quella stessa voce retributiva alla somministratrice.

Infondate sono poi le censure svolte dalla ricorrente in relazione all'interpretazione e alla possibile rilevanza dell'art. 30, co. 8, CCNL per le società di somministrazione. È infatti errato il presupposto da cui muove la ricorrente, ossia che la fonte legale, interpretata nel senso fatto proprio dalla Corte territoriale, abbia reso vana l'attività della contrattazione collettiva.

L'art. 35, co. 3, D.Lgs. n. 81 cit. testualmente rinvia alla "fonte" negoziale, e precisamente ai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, la fissazione e la regolazione delle "modalità" e dei "criteri" di determinazione delle erogazioni economiche correlate ai risultati. Questa delega si spiega proprio in considerazione della somministrazione come una delle forme di lavoro "flessibile", sicché - ad esempio - la verifica del risultato, ai fini dell'erogazione del premio, potrebbe avvenire in un tempo in cui la somministrazione di manodopera è cessata. Ma non per questa circostanza sarebbe possibile negare quella voce incentivante, laddove quel risultato produttivo fosse la conseguenza di prestazioni lavorative rese anche dal lavoratore somministrato durante la somministrazione. Ne consegue che è proprio per casi come questo e altri analoghi che la contrattazione collettiva ha facoltà e "competenza" a stabilire e regolare convenzionalmente le modalità di calcolo e di riconoscimento della misura del premio, proporzionalmente all'efficacia causale riconoscibile alla prestazione resa dal lavoratore somministrato.

Come risulta dall'accertamento compiuto dalla Corte territoriale, questa delega non è stata esercitata dalla contrattazione collettiva nazionale di [REDACTED] Spa, quale utilizzatrice. Tuttavia, come già affermato dai Giudici d'appello (v. sentenza impugnata, p. 6, pen. cpv.), da questa "inerzia" non è possibile affatto desumere l'esclusione del diritto al premio di risultato per i lavoratori somministrati. Questa conclusione, infatti, sarebbe in evidente e "frontale" contrasto con il principio della parità di trattamento "complessivo" posto dalla norma primaria (art. 35, co. 1, D.Lgs. n. 81 cit.) in modo inderogabile.

Quanto agli ulteriori accordi sindacali firmati da Po.It. Spa negli anni 2019 e 2020 (v. sentenza impugnata, p. 7, ult.cpv.), la loro contrarietà alla norma inderogabile ne determina la nullità in parte qua e, quindi, l'inefficacia e, come ulteriore conseguenza, l'irrilevanza ai fini della decisione di merito, in quanto non idonei a pregiudicare il diritto vantato dal lavoratore somministrato, espressamente previsto dal contratto collettivo per i dipendenti delle imprese di somministrazione. In tal senso è corretta e conforme a diritto la considerazione dei Giudici d'appello, secondo cui è in tal modo superabile "la questione della necessità che il ricorrente impugnasse le clausole degli accordi collettivi del 2019 e del 2020 sottoscritti da Poste Italiane, in quanto contrarie al principio di parità di trattamento, dal momento che le disposizioni di Legge e della Contrattazione Collettiva applicata da Ad. Spa al proprio dipendente costituiscono titolo sufficiente al riconoscimento del diritto soggettivo azionato" (v. sentenza impugnata, p. 7, ult.cpv., penult. periodo).

RICORSO INCIDENTALE CONDIZIONATO

2.- Con il primo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 4), c.p.c. la ricorrente incidentale lamenta "violazione e falsa applicazione" dell'art. 334 c.p.c. per avere la Corte territoriale ritenuto e dichiarato inammissibile l'appello incidentale proposto da essa società.

3.- Con il secondo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente incidentale lamenta "violazione e falsa applicazione" degli artt. 35, co. 1 e 3, D.Lgs. n. 81/2015, 2, co. 1, lett. a-ter), D.Lgs. n. 276/2003, 69 CCNL Poste Italiane del 30/11/2017 e del 23/06/2021, 1362 ss. c.c. per avere la Corte territoriale accolto la domanda del lavoratore ritenendo altresì non allegate né dedotte

(né dall'utilizzatrice, né dalla somministratrice) "misure economiche alternative ai premi di produzione e sostitutive degli stessi in favore dei lavoratori somministrati".

Entrambi i motivi del ricorso incidentale condizionato restano assorbiti dal rigetto di quello principale: il mancato avveramento della condizione (id est accoglimento del ricorso principale) esonera questa Corte dal dovere di pronunzia.

4.- La novità delle questioni affrontate giustifica la compensazione delle spese del presente giudizio fra somministratore ed utilizzatore, mentre nulla va disposto nei confronti del lavoratore, rimasto intimato.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso principale, dichiara assorbito quello incidentale condizionato; compensa le spese del giudizio di legittimità fra ricorrente principale e ricorrente incidentale.

Dà atto che sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente principale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, ai sensi dell'art. 13, co. 1 quater, D.P.R. n. 115/2002 pari a quello per il ricorso principale a norma dell'art. 13, co. 1 bis, D.P.R. cit., se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della sezione lavoro, in data 21 aprile 2026.

Depositato in cancelleria il 26 maggio 2026.