

La direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale e la parità di trattamento

di A. Carbonelli - 14 agosto 2026

La sentenza Cass. 26 maggio 2026, n. 16326 aggiunge luce in una frontiera ancora poco esplorata del *lavoro tramite agenzia interinale*: la *parità di trattamento*.

Innanzitutto, il legislatore nazionale parla di *contratto di somministrazione di lavoro* (D.lgs. n. 81 del 2015), o di *somministrazione di manodopera* (art. 21 del D.lgs. n. 276 del 2003).

Ma appare tecnicamente più corretto parlare di *lavoro tramite agenzia interinale*.

Nel diritto privato la *somministrazione*, con l'art. 1559 c.c., è *il contratto con il quale una parte si obbliga, verso corrispettivo di un prezzo, a eseguire, a favore dell'altra, prestazioni periodiche o continuative di cose*.

Il che è il contrario della *temporaneità* che deve (o dovrebbe) caratterizzare il *lavoro tramite agenzia interinale*, come lo chiama la Direttiva 2008/104/CE.

Quanto alla *parità di trattamento*, l'art. 5, par. 1 della Direttiva dispone che, *Per tutta la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale sono almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgervi il medesimo lavoro*.

Il legislatore nazionale, all'art. 35 del D.lgs. n. 81 del 2015, così traspone la norma: *1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore*.

Dove quel *complessivamente* introduce un problema non ammesso dalla Direttiva: di valutare se eventuali disposizioni difformi debbano ritenersi *complessivamente* giustificate.

Al comma 2. *L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore*.

La sentenza in esame, Cass. 26 maggio 2026, n. 16328 e Cass. 3 giugno 2026, n. 17707 riconoscono il diritto alla *parità di trattamento* quanto, rispettivamente, al premio di risultato e ai premi di produzione, argomentando sulla base del solo art. 35 e risolvendo per l'inderogabilità della norma da parte della contrattazione collettiva, senza richiamare la Direttiva comunitaria, che avrebbe condotto in maniera più diretta e inequivocabile a tali diritti dei lavoratori.

Eguale fa Trib. Monza 22 maggio 2026, n. 696, con riguardo ai buoni pasto riconosciuti ai lavoratori dell'utilizzatore.

Quanto poi al comma 2 dell'art. 35, nella sentenza in esame e nell'altra coeva si assiste a una disputa tra agenzia interinale e utilizzatore su chi debba farsi carico del premio di risultato.

In particolare, l'agenzia interinale, *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 dell'utilizzatore, cercando di sostenere che l'adesione 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, avrebbe radicato un'autonoma ed esclusiva responsabilità dell'utilizzatore.*

Sul punto, la Corte d'appello rilevava invece, pur senza richiamare la Direttiva, che alla luce della legislazione nazionale *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 Cassazione, l'agenzia interinale attacca la decisione di merito da una prospettiva diversa, e lamenta che in tanto l'utilizzatore avrebbe diritto di regresso verso il somministratore in quanto abbia integralmente versato a quest'ultimo l'intero costo del dipendente somministrato, circostanza nella specie insussistente.

La Corte, ovviamente, dichiara che la questione è *del tutto nuova e come tale inammissibile, richiedendo accertamenti di fatto interdetti in sede di legittimità.*

Tuttavia, la sentenza entra egualmente nel merito, per rilevare che il "diritto di rivalsa" è previsto dal comma 2 *senza alcuna condizione*, e che la società interinale è l'unico soggetto sul quale deve gravare il peso economico di quel debito verso il proprio dipendente.

Ma aggiunge, e questo è il monito per il futuro, che *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 ... tutti i costi da lui sopportati per fornire la manodopera cui si è obbligato, dalla quota destinata a rappresentare il suo "guadagno" netto ... profilo che appartiene alla libera determinazione e valutazione di opportunità economica dei contraenti ..., 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.*

La *parità di trattamento* è una frontiera ancora poco esplorata del lavoro tramite agenzia interinale. Sinora, il contenzioso in materia ha avuto a oggetto principalmente le domande di costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dirette dell'utilizzatore, in conseguenza della (frequente) irregolarità o carattere elusivo e fraudolento dell'impiego di tale figura contrattuale.

La sentenza in esame e le altre coeve, tuttavia, gettano luce sul fatto che anche l'applicazione del principio della *parità di trattamento* merita di essere approfondita.

Antonio Carbonelli, avvocato in Brescia

Visualizza il documento: [Cass., 26 maggio 2026, n. 16326](#)