

SCHEMA TECNICA

Somministrazione di lavoro e rischi connessi

SOMMARIO

1) Che cos'è il contratto di somministrazione di lavoro	1
2) Requisiti per la legittimità del contratto di somministrazione	1
3) Somministrazione "irregolare" e somministrazione "abusiva"	2
4) Il dibattito sulla legittimità dello <i>staff leasing</i>	3
5) Possibili iniziative del lavoratore e termini di decadenza/prescrizione	4
6) Indicazioni operative per l'impresa utilizzatrice	5
Conclusioni	6

1) Che cos'è il contratto di somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro è uno strumento attraverso il quale un'impresa può utilizzare lavoratori formalmente dipendenti di un terzo soggetto, l'agenzia di somministrazione (anche detta agenzia interinale), che deve essere regolarmente autorizzata allo svolgimento di tale attività. I lavoratori, pur restando alle dipendenze dell'agenzia sotto il profilo giuridico e contrattuale, svolgono la propria prestazione **nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'impresa utilizzatrice**, che ne organizza concretamente l'attività lavorativa.

Si tratta quindi di uno **schema triangolare**, nel quale coesistono:

- I. un rapporto di lavoro tra agenzia e lavoratore in virtù di un contratto di lavoro subordinato a scopo di somministrazione;
- II. un contratto commerciale di somministrazione tra agenzia e utilizzatore;
- III. l'effettivo inserimento del lavoratore nell'organizzazione dell'utilizzatore (rapporto di mero fatto).

La somministrazione può assumere due forme a seconda della durata:

- **somministrazione a tempo determinato**, nella quale la missione presso l'utilizzatore è sin da subito limitata nel tempo, pur con la possibilità di proroga del termine;
- **somministrazione a tempo indeterminato**, comunemente definita ***staff leasing***, in cui il lavoratore è assunto a tempo indeterminato dall'agenzia ed è inviato presso l'utilizzatore senza che sia prevista, *ab origine*, una durata predeterminata della missione.

Per l'impresa utilizzatrice è importante considerare che, pur non essendo essa datore di lavoro sotto il profilo formale, essa è il soggetto che esplica i poteri direttivi e organizzativi sul lavoratore e che assume il rischio principale in caso di contestazioni sulla legittimità o correttezza dell'uso dell'istituto.

2) Requisiti per la legittimità del contratto di somministrazione

Affinché il ricorso alla somministrazione di lavoro sia legittimo, l'utilizzatore deve verificare con attenzione il rispetto dei requisiti previsti dalla normativa.

In primo luogo, è necessario che **l'agenzia** sia **regolarmente autorizzata** e che **il contratto commerciale di somministrazione** sia stipulato **in forma scritta**, con l'indicazione degli elementi essenziali: mansioni affidate, inquadramento, trattamento economico, luogo e orario di lavoro, durata della missione (se prevista) e profili di rischio per la sicurezza. La mancanza anche di uno solo di questi elementi può comportare conseguenze rilevanti per l'impresa utilizzatrice. Nonostante esso coinvolga formalmente soggetti terzi (lavoratore e agenzia), occorre poi verificare che anche il **contratto di lavoro subordinato a scopo di somministrazione** sia stipulato in forma scritta e contenga gli anzidetti requisiti.

Dal punto di vista sostanziale, la legge prevede **limiti** diversi a seconda della tipologia di somministrazione.

- Nella somministrazione a tempo determinato si suole applicare limiti di durata complessiva, generalmente allineati a quelli del contratto a termine (24 mesi, salve le previsioni del contratto collettivo applicabile).
- Nello *staff leasing*, invece, **il legislatore non ha previsto un limite temporale della missione** (che d'altronde, come dice il nome, ben potrebbe durare in teoria per un lasso di tempo indeterminato, potenzialmente infinito) ma ha introdotto un **limite quantitativo**, in forza del quale il numero di lavoratori somministrati a tempo indeterminato non può superare, di regola, il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.
- Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dall'agenzia a tempo indeterminato.

Sono poi previsti dalla legge alcuni **espresi divieti** di utilizzo di lavoratori in somministrazione:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- se nei sei mesi precedenti vi sono stati dei licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti periodi di sospensione del lavoro o riduzione di orario in regime di cassa integrazione che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni;
- divieto di utilizzo di lavoratori in somministrazione nel caso di assenza di elaborazione del DVR come previsto dalla normativa in tema di sicurezza sul lavoro.

A ciò si affianca il principio della **parità di trattamento**: per tutta la durata della missione, il lavoratore somministrato deve beneficiare di condizioni di lavoro e di impiego non inferiori a quelle previste per i dipendenti diretti dell'utilizzatore comparabili per mansioni e inquadramento.

3) Somministrazione “irregolare” e somministrazione “abusiva”

Nell'ambito dell'attuale dibattito sulla legittimità del rapporto di somministrazione di lavoro, è essenziale distinguere tra due categorie concettualmente diverse, ma spesso confuse: la **somministrazione irregolare** e la **somministrazione abusiva**.

La **somministrazione irregolare** ricorre quando il rapporto è instaurato in violazione di requisiti formali o di divieti espressamente previsti dalla legge. Si pensi, ad esempio, all'ipotesi in cui il contratto non sia stipulato in forma scritta, non contenga gli estremi dell'autorizzazione rilasciata all'agenzia, vengano superati i limiti quantitativi previsti o la somministrazione venga utilizzata in contesti vietati (sostituzione lavoratori in sciopero o in CIG, licenziamenti collettivi recenti, mancanza di DVR). In questi

casi, la violazione è oggettiva e immediatamente rilevabile e l'ordinamento prevede **sanzioni** tipizzate (art. 38, d.lgs. 81/2015), tra cui la possibilità per il lavoratore:

- di chiedere la costituzione del rapporto di lavoro direttamente in capo all'utilizzatore (espressamente prevista nell'ipotesi in cui il contratto non sia stipulato in forma scritta, o in ogni caso laddove l'utilizzatore non possa dare prova della sua stipulazione per iscritto, nonché in ipotesi di violazione di alcune formalità e divieti imposti dalla legge);
- di ottenere un'indennità onnicomprensiva da 2,5 a 12 mensilità.

Diversa, e molto più problematica per l'operatività delle imprese, è la nozione di **somministrazione abusiva**. In questa ipotesi il contratto è, almeno formalmente, pienamente conforme alla legge e al contratto collettivo: l'agenzia è autorizzata, il contratto è scritto, i limiti di legge sono rispettati. **Ciò che viene contestato non è la violazione di una regola formale, ma l'uso complessivo e concreto dell'istituto, ritenuto contrario alla sua funzione e alla sua ratio.**

Secondo un orientamento giurisprudenziale ormai sempre più diffuso, con poche pronunce difformi, la somministrazione diventa abusiva quando viene utilizzata per periodi consecutivi di tempo molto lunghi (anche per effetto di proroghe e/o utilizzo dello *staff leasing*), con il medesimo lavoratore, sulle stesse mansioni e presso lo stesso utilizzatore, in modo tale da coprire esigenze che appaiono strutturali e non meramente flessibili. In questo caso, alcuni giudici ritengono che la somministrazione venga impiegata come strumento per eludere il modello che l'ordinamento considera "forma comune" del rapporto di lavoro, cioè l'assunzione diretta a tempo indeterminato da parte dell'impresa utilizzatrice.

L'abuso, dunque, non si fonda su un singolo contratto, ma sulla **valutazione complessiva della sequenza dei rapporti**, ed è spesso ricondotto alla categoria del contratto in frode alla legge, che le norme del Codice civile ritengono avere causa illecita e sanzionano con la nullità.

4) Il dibattito sulla legittimità dello *staff leasing*

È soprattutto con riferimento allo *staff leasing* che il tema della somministrazione abusiva è diventato oggetto di un acceso dibattito.

- I. Un primo orientamento, affermatosi in alcune pronunce di merito e oggi fatto proprio anche dalla Corte di Cassazione in termini largamente prevalenti, ritiene che la somministrazione a tempo indeterminato, pur essendo formalmente lecita secondo la disciplina nazionale, non sia sottratta a un controllo sull'uso concreto dell'istituto sotto il profilo del suo eventuale carattere abusivo nel caso concreto.

Secondo tale impostazione, **lo *staff leasing* previsto dalla normativa italiana non può considerarsi estraneo all'ambito applicativo della Direttiva 2008/104/CE**, la quale concepisce il **lavoro tramite agenzia interinale** come caratterizzato da una **intrinseca dimensione di temporaneità**. Ne conseguirebbe che il ricorso alla somministrazione per far fronte a esigenze non temporanee dell'impresa utilizzatrice – come avviene, di fatto, nelle ipotesi di somministrazione a tempo indeterminato – in concreto potrebbe porsi in contrasto con la *ratio* della direttiva europea.

In questa prospettiva, l'assenza, nell'ordinamento interno, di un limite temporale espresso alla durata della missione non impedirebbe al giudice, cui sia richiesto di indagare sull'utilizzo abusivo dell'istituto, di svolgere una valutazione *ex post*, volta a **verificare se l'utilizzo del lavoratore somministrato abbia oltrepassato una soglia di durata ragionevole, tale da**

snaturare la funzione di flessibilità dell'istituto e il carattere necessariamente temporaneo del ricorso alla somministrazione di lavoro.

Secondo i Giudici, in caso affermativo i contratti di somministrazione sarebbero nulli per motivo illecito, in quanto considerati “contratti in frode alla legge” ex art. 1344 c.c. Essendo il contratto nullo, resta però il dato fattuale del lavoro prestato dal somministrato alle dipendenze, di fatto, dell'utilizzatore, pertanto il lavoratore può chiedere che venga costituito un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

- II. Un secondo orientamento di segno opposto, ad oggi minoritario ma autorevolmente argomentato (v. per esempio, Trib. Bari, sentenza n. 3213 del 2025, Trib. Brescia, sentenza n. 419 del 2026), sostiene invece che lo *staff leasing* presenti caratteristiche strutturali diverse rispetto alla somministrazione a termine. In particolare, l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore da parte dell'agenzia garantirebbe già un livello di stabilità e di tutela tale da escludere, in radice, il rischio di precarizzazione che la normativa europea intende prevenire.

Questo contrasto giurisprudenziale non è ancora stato definitivamente risolto: ad oggi, si attende che la Corte di Giustizia europea, cui è stato chiesto di verificare la compatibilità tra l'istituto italiano dello *staff leasing* e la Direttiva 2008/104/CE, si pronunci sullo specifico tema.

Prima di tale momento, in caso di controversia, l'orientamento adottato può variare sensibilmente a seconda del giudice competente¹.

5) Possibili iniziative del lavoratore e termini di decadenza/prescrizione

Come si è detto, nei casi di somministrazione irregolare o abusiva il lavoratore può avanzare rivendicazioni particolarmente incisive.

In primo luogo, egli può chiedere che il **rapporto di lavoro** venga costituito direttamente **alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice**. A ciò si può aggiungere la **condanna al pagamento di un'indennità risarcitoria tra 2,5 e 12 mensilità**, ovvero il **risarcimento del danno** (con criteri di quantificazione variabili a seconda del caso concreto), oltre alle conseguenze economiche e contributive connesse.

Un ulteriore profilo rilevante per l'impresa utilizzatrice riguarda i **termini entro cui il lavoratore può far valere le proprie pretese**, distinguendo tra **decadenza** e **prescrizione**, che operano su piani diversi.

La decadenza trova il suo principale fondamento nell'**art. 32, comma 4, lett. d), della legge n. 183/2010**, applicabile alle azioni con cui il lavoratore chiede la **costituzione o l'accertamento di un**

¹ Ad oggi, molti CCNL hanno introdotto delle disposizioni che si propongono in vario modo di superare il problema. Per esempio, l'accordo di rinnovo 2026 del CCNL Industria Metalmeccanica (Sez. Quarta, Titolo I, Art. 4, lett. D, rubricato “**Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro**”) ha previsto che: “*Fermi restando i limiti di legge in materia di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, a partire dal 1° gennaio 2026 i lavoratori che abbiano svolto la propria prestazione presso la stessa azienda, con mansioni di pari livello e categoria legale, in missione nell'ambito di contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato per una durata complessiva superiore ai 48 mesi, anche non consecutivi, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice. Ai fini del computo di cui sopra non verranno presi in considerazione i periodi di missione svolti fino al 30 giugno 2025*”. Il requisito della temporaneità, tuttavia, è un limite imposto da una direttiva europea, perciò non è escluso che un Giudice possa non applicare la disposizione del CCNL se non la ritiene in linea con le disposizioni vincolanti della normativa europea e, in particolare, se ritiene che anche un rapporto di lavoro in somministrazione pur contenuto entro i 48 mesi non abbia il requisito della temporaneità richiesto dal legislatore europeo.

rapporto di lavoro alle dipendenze di un soggetto diverso dal datore di lavoro formale, come avviene nei casi di somministrazione irregolare o abusiva.

In linea generale, il lavoratore deve:

- effettuare un'**impugnazione stragiudiziale entro 60 giorni** (una lettera in cui si censura la cessazione del rapporto e le motivazioni per cui la si ritiene illegittima);
- depositare il ricorso giudiziale **entro i successivi 180 giorni**.

Per la somministrazione irregolare, la legge ha chiarito che il termine decorre dalla **cessazione dell'attività presso l'utilizzatore**.

Nei casi di **somministrazione abusiva** (anche nel caso di *staff leasing*), la questione è più complessa: spesso manca un atto formale dell'utilizzatore (scadenza, recesso, licenziamento) dal quale far decorrere con certezza il termine di decadenza. Inoltre, la giurisprudenza più recente ritiene che la decadenza **non impedisca al giudice di valutare comunque il rapporto complessivo** sotto il profilo dell'abuso o della frode alla legge.

La **prescrizione** riguarda invece le **pretese economiche** del lavoratore (retribuzioni, differenze, contributi, risarcimenti) e segue regole diverse a seconda della domanda che viene proposta dal lavoratore. In via generale:

- per i **crediti** derivanti dal rapporto di lavoro, il termine di prescrizione è **quinquennale** e la decorrenza avviene, di norma, dalla **cessazione del rapporto di lavoro** che viene accertato o rivendicato;
- la **domanda di accertamento della natura abusiva della somministrazione** sotto il profilo della frode alla legge **non ha termini di prescrizione**, poiché la **nullità del contratto è imprescrittibile**;
- ugualmente, secondo la giurisprudenza, la (conseguente) domanda di **accertamento del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore** non si prescrive, poiché ha ad oggetto l'accertamento di uno **status**.

Ciò implica che, in caso di riconoscimento di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore, possono emergere **rivendicazioni economiche riferite a un periodo temporale significativo** (es. se il rapporto è durato 10 anni, ben potrebbe il lavoratore fare ricorso anche 15 anni dopo il suo inizio, purché entro 5 anni dalla cessazione).

Un profilo particolarmente rilevante è che, secondo la giurisprudenza più recente, **la decadenza dall'impugnazione di singoli contratti non sempre impedisce al giudice di esaminare l'intero rapporto di somministrazione sotto il profilo della sua natura abusiva per "frode alla legge"**. Ne deriva che anche rapporti che apparivano "consolidati" nel tempo possono essere rimessi in discussione.

Per l'impresa utilizzatrice, il quadro che emerge è che la **decadenza** può limitare alcune azioni del lavoratore, ma **non rappresenta una tutela assoluta** nei casi di contestazione per abuso. In tale ipotesi, le domande di accertamento della natura abusiva della somministrazione e di costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore non hanno termini di prescrizione.

6) Indicazioni operative per l'impresa utilizzatrice

Alla luce di questo quadro, è consigliabile che l'impresa utilizzatrice adotti un approccio prudente e strutturato nel valutare la gestione dei correnti rapporti di lavoro in somministrazione e l'eventualità di intraprenderne di nuovi.

In particolare, è opportuno:

- monitorare la **durata complessiva** e la **continuità** delle missioni (se possibile, da contenere entro il limite dei 24 mesi);
- conservare un **archivio ordinato e completo della documentazione contrattuale**;
- **evitare**, per quanto possibile, **l'utilizzo protratto del medesimo lavoratore** sulle stesse mansioni;
- verificare il **rispetto dei limiti** quantitativi stabiliti dalla legge e dal CCNL;
- **indicare** nei documenti contrattuali le **ragioni organizzative del ricorso alla somministrazione in luogo dell'assunzione diretta** (es. nuove esigenze produttive, progetti o attività temporanee, picco di richiesta di lavorazioni, sperimentazione e testing organizzativo...), purché specifiche, concrete e coerenti con l'attività aziendale;
- **valutare alternative**, se disponibili (assunzione diretta, rotazione risorse, stabilizzazione programmata).

Conclusioni

La somministrazione di lavoro rimane uno strumento pienamente lecito e centrale nella gestione flessibile dell'organizzazione aziendale.

Tuttavia, l'evoluzione della giurisprudenza mostra con chiarezza come il rischio per l'impresa utilizzatrice non si esaurisca più nel rispetto formale delle regole, ma si estenda all'uso complessivo e prolungato dell'istituto nel tempo.

In particolare, lo *staff leasing*, pur legittimo nei limiti previsti e disciplinati dalla normativa nazionale, è oggi oggetto di un controllo più penetrante da parte di alcuni tribunali che ne scrutinano l'effettiva funzione e l'eventuale utilizzo distorto. In questo contesto, una **gestione consapevole e documentata della somministrazione** non rappresenta soltanto una forma di correttezza contrattuale, ma una vera e propria strategia di prevenzione del contenzioso e di tutela dell'impresa nel medio-lungo periodo.