



Staff leasing e temporaneità

Il limite dei 24 mesi previsto dall'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 riguarda esclusivamente la somministrazione a tempo determinato e non è estensibile, né in via analogica né sistematica,

Categorie

alla somministrazione a tempo indeterminato.

Nota a Trib. Brescia 11 marzo 2026, n. 419

Raffaele Fabozzi

Il Tribunale di Brescia (11 marzo 2026, n. 419) si è pronunciato sullo staff leasing (rapporto di lavoro con il quale un'azienda utilizzatrice si avvale, a tempo indeterminato, di un lavoratore somministrato assunto a tempo indeterminato da un'agenzia per il lavoro autorizzata) sancendone la compatibilità con il principio di temporaneità di matrice europea. I giudici hanno escluso che possa ricavarsi un principio generale di temporaneità applicabile all'istituto in questione affermando che il limite dei 24 mesi di cui all'art. 19, D.Lgs. n. 81/2015 riguarda esclusivamente la somministrazione a tempo determinato e non è estensibile, né in via analogica né sistematica, a quella a tempo indeterminato (regolata dalla disciplina generale del lavoro subordinato a tempo indeterminato) ed hanno sottoposto al vaglio della Corte di Giustizia UE la questione se lo staff leasing costituisca una forma autonoma di occupazione stabile o se debba essere ricondotto, almeno in parte, nell'alveo del lavoro temporaneo.

Ne consegue che, una volta instaurato, tra lavoratore e agenzia, un rapporto caratterizzato da una stabilità contrattuale (garantita dall'assunzione a tempo indeterminato e dalla previsione dell'indennità di disponibilità), la missione può essere anche a tempo indeterminato, senza che ciò contrasti con la disciplina vigente.

L'argomento è di grande attualità e assai dibattuto. In particolare, si tratta di verificare se la Direttiva europea imponga una temporaneità dell'utilizzo anche nello staff leasing oppure se tale requisito riguardi esclusivamente le ipotesi di lavoro a termine.

Al fine di evitare che lo staff leasing si trasformi in uno strumento di aggiramento delle tutele contro il lavoro precario, secondo un orientamento significativo della giurisprudenza e della dottrina, derivante da una diffusa interpretazione della Direttiva 2008/104/CE e della giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, la somministrazione di lavoro, anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di

Seleziona una categoria 

Tag

Accertamento [Appalto art. 2087 c. c.](#) [compensation](#)
[damage](#) [Danno](#) [Demansionamento](#) [differenze retributive](#)
[dirigente](#) [disciplinare](#) [discrimination](#) [Discriminazione](#)
dismissal [Esclusione](#) [Giusta causa](#) [health](#) [illegittimità](#)
[Indennità infortunio](#) [Infortunio sul lavoro](#) [INPS](#) [IRAP](#) [IRPEF](#)
[just cause](#) **Lavoro Licenziamento**
[licenziamento collettivo](#) [Licenziamento disciplinare](#)
[licenziamento per giusta causa](#) [Malattia](#) [Mansioni medico](#)
[Non sussiste](#) [Nullità](#) [prova](#) [Pubblico Impiego](#) **rapporto**
di lavoro [Reintegrazione](#) [responsabilità](#) [Retribuzione](#)
[Rigetto](#) [Risarcimento](#) [sicurezza](#) [trasferimento](#) [Tributi](#)

Newsletter di SoluzioneLavoro.it

Iscriviti per essere sempre aggiornato.

La Sua richiesta genererà una email che Le consentirà, anche per il futuro, di gestire l'iscrizione alla Newsletter ed esercitare il diritto all'oblio. Legga [l'informativa sulla privacy](#)

Ho letto l'informativa sulla privacy e acconsento al trattamento della email ai soli fini della Newsletter.

somministrazione, non può essere utilizzato per soddisfare esigenze strutturali dell'impresa utilizzatrice, dovendo comunque conservare una funzione temporanea.

E' andato cioè consolidandosi un indirizzo giurisprudenziale, prevalentemente di merito, che interpreta la disciplina nazionale alla luce del diritto dell'Unione, secondo cui l'invio in missione nell'ambito di qualunque contratto di somministrazione deve comunque avere carattere temporaneo, indipendentemente dallo schema contrattuale adottato. In quest'ottica, lo staff leasing non può tradursi in un utilizzo *sine die* presso lo stesso utilizzatore anche se è fondato su un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'agenzia.

Basandosi sul presupposto che la temporaneità costituisce un elemento strutturale della somministrazione e che la sua elusione ne determina un uso distorto si sono ritenute illegittime le missioni di lunga durata, individuando un limite di "ragionevole durata" anche nei casi di staff leasing (con il rischio di riqualificare il rapporto in capo all'utilizzatore).

In senso opposto, un diverso orientamento della giurisprudenza, cui fa capo la sentenza in esame, ha affermato che la Direttiva europea concerne la nozione di missione "temporanea" ed è pertanto riferibile esclusivamente alle ipotesi di somministrazione a termine, con esclusione, quindi, dello staff leasing (Trib. Bari 17 settembre 2025), caratterizzato da un rapporto stabile con l'agenzia, dotato di tutte le garanzie del lavoro subordinato e dunque privo dei profili di precarietà.

Secondo il Tribunale di Brescia, infatti, la previsione di un limite di durata è finalizzata a prevenire la precarizzazione derivante dalla reiterazione di contratti a termine; situazione, questa, estranea allo staff leasing, che rappresenta una modalità di impiego stabile poiché il lavoratore, oltre ad essere assunto a tempo indeterminato, percepisce un'indennità di disponibilità nel periodo in cui non è impiegato in missione ed è inserito in un sistema di tutele e di ricollocazione previsto dalla contrattazione collettiva.

In questa prospettiva, il lavoratore non è in alcun modo qualificabile come "precario", non ponendosi in concreto quello specifico rischio di precarietà che la normativa europea intende invece contrastare. La sentenza opera, quindi, un ribaltamento dell'impostazione restrittiva: la

temporaneità non è un requisito generale della somministrazione, ma uno strumento specifico di contrasto all'abuso del lavoro a termine, certamente non applicabile alla ben diversa fattispecie della somministrazione a tempo indeterminato.

Trib. Brescia 11 marzo 2026, n. 419

Ragioni di fatto e di diritto

Con ricorso depositato in data 12/11/2024 l'epigrafo ricorrente ha dedotto di essere stato assunto in data 6 febbraio 2020 il ricorrente è stato assunto alle dipendenze di (...) spa, agenzia per il lavoro (doc. 1). Il rapporto veniva inizialmente regolarizzato mediante la sottoscrizione di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato full time a scopo di somministrazione per il periodo 6 febbraio 2020 – 28 febbraio 2020, con inquadramento del ricorrente quale lavoratore del Gruppo C ai sensi del ccnl Agenzie per il Lavoro (doc. 1). In forza di detto contratto, il ricorrente veniva somministrato presso l'odierna convenuta (...) spa, società operante nel settore della produzione di componenti per apparecchi domestici e cucine (doc. 2), con mansioni di "addetto transfer" ed inquadramento al livello 3 (ora D2) ai sensi del ccnl Metalmeccanici Industria, pacificamente applicato e del quale, in ogni caso, si chiede l'applicazione ex art. 36 Costituzione (doc. 1). Il predetto contratto veniva poi prorogato n. 6 volte sino al 31 dicembre 2020 (doc. 3). Durante l'intera durata del rapporto il ricorrente proseguiva la missione presso l'odierna convenuta. In data 1 gennaio 2021 (e, quindi, senza alcuna soluzione di continuità temporale rispetto al predetto rapporto a termine, cessato al 31 dicembre 2020) il ricorrente veniva nuovamente assunto alle dipendenze di (...) spa, ma questa volta con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato full time a scopo di somministrazione (doc. 4). Il ricorrente proseguiva ad essere inviato in missione presso l'odierna convenuta (...) spa (si trattava di missione a tempo indeterminato, c.d. staff leasing), con mansioni di "addetto transfer" ed inquadramento al livello 3 ai sensi del ccnl Metalmeccanici Industria, pacificamente applicato e del quale, in ogni caso, si chiede l'applicazione ex art. 36 Costituzione (doc. 5). Il ricorrente proseguiva la missione presso la convenuta sino al 31 maggio 2024, allorquando gli veniva comunicata da (...) spa l'interruzione

della stessa con contestuale collocazione in disponibilità ex art. 32 ccnl Agenzie per il Lavoro (docc. 6 e 7).

Egli ha quindi agito in giudizio chiedendo di: “Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente alla maturazione del primo scatto di anzianità a decorrere dall’1 marzo 2022. Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente alla maturazione del secondo scatto di anzianità a decorrere dall’1 marzo 2024. Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente al riconoscimento per l’intera durata del rapporto di un superminimo collettivo aziendale di importo pari ad Euro 75,00 al mese x 13 mensilità (Euro 975,00 annui) per l’anno 2020 e per l’anno 2021, ad Euro 88,00 al mese x 13 mensilità (Euro 1.118,00 annui) per l’anno 2022, ad Euro 93,00 al mese x 13 mensilità (Euro 1.209,00 annui) per l’anno 2023 ed Euro 95,00 al mese x 13 mensilità (Euro 1.235,00 annui) per l’anno 2024. Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente al riconoscimento per l’intera durata del rapporto di un ulteriore superminimo collettivo aziendale di importo pari ad Euro 102,87 per 12 mensilità (Euro 1.337,31 annui). Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente al riconoscimento per l’intera durata del rapporto di un premio fisso di Euro 256,35 per 12 mensilità (Euro 3.076,20 annui). Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente al riconoscimento per l’intera durata del rapporto di un premio di produzione fisso pari a due tranches di 416,22 l’una (a luglio e dicembre) (Euro 832,43 annui). Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente al riconoscimento per l’intera durata del rapporto di un premio di produzione variabile il cui importo stabilito dagli accordi è stato pari ad Euro 800,00 per l’anno 2019, Euro 1.000,00 per l’anno 2020, Euro 1.200,00 per l’anno 2021, Euro 1.300,00 per l’anno 2022, Euro 1.400,00 per l’anno 2023 e Euro 1.500,00 per l’anno 2024 ma effettivamente riconosciuto nella misura di Euro 800,00 per l’anno 2019, Euro 1.099,71,00 per l’anno 2020, Euro 1.245,57,00 per l’anno 2021, Euro 1.182,26,00 per l’anno 2022, Euro 1.287,41,00 per l’anno 2023 e di Euro 1.500,00 per l’anno 2024. Accertare e dichiarare la nullità e/o annullabilità e/o illegittimità e/o inefficacia di eventuali accordi di II livello che escludano dal godimento dei predetti premi ed elementi retributivi i lavoratori somministrati. In via principale Condannare, per l’effetto, (...) spa, cod. fisc. (...), corrente in (...) (Bs) via (...) in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore del ricorrente della somma di Euro 6.072,61 ovvero alla diversa somma ritenuta di giustizia e/o

che dovesse emergere in corso di causa, oltre rivalutazione monetaria, calcolata ai sensi dell'art. 150 disp. att. c.p.c., e gli interessi legali sul totale rivalutato.”

Il resistente si è costituito in giudizio chiedendo a vario titolo il rigetto del ricorso.

All'esito della trattazione scritta sostitutiva dell'udienza in base all'art. 127 ter c.p.c. verificata la rituale comunicazione del decreto per la trattazione scritta a tutte le parti costituite, il Giudicante ha deciso la causa con sentenza.

Nel merito deve ritenersi che le domande siano infondate.

Si rileva, in via generale, che la somministrazione di lavoro è una tipologia di rapporto di lavoro – che mira a superare il c.d. lavoro interinale – che coinvolge tre soggetti: il lavoratore (somministrato), la società che ne utilizza le energie lavorative (utilizzatrice) e la società (l'agenzia di somministrazione) con la quale il lavoratore si è accordato perché gestisca la sua attività presso l'impresa utilizzatrice. Il lavoratore conclude il proprio contratto di lavoro con la società somministrante la quale, a sua volta, stipula un contratto separato con la società utilizzatrice (cd. contratto di somministrazione), ove è stabilito quale attività il lavoratore sarà chiamato a svolgere presso l'utilizzatrice e per quale periodo. Possono esercitare l'attività di somministrazione le agenzie iscritte nell'apposito albo istituito presso il Ministero del Lavoro e dal medesimo autorizzate, accreditate dalle Regioni.

Durante il periodo previsto dal contratto di somministrazione il lavoratore svolgerà la propria attività in favore (e sotto la direzione e controllo) della società utilizzatrice. Il contratto tra lavoratore e società di somministrazione può essere sia a termine (il lavoratore viene inviato in missione presso l'utilizzatrice per un periodo delimitato da un termine finale) che a tempo indeterminato (cd. staff leasing), ed in quest'ultimo caso, nei periodi intercorrenti tra una missione e quella successiva, i lavoratori rimangono assunti a tempo indeterminato senza prestazione di attività lavorativa ed a disposizione dell'agenzia ed agli stessi viene corrisposta un'indennità di disponibilità stabilita nel contratto collettivo di riferimento (CCNL Agenzie per il Lavoro: doc. 2 Randstad) che all'art. 25 4 prevede che l'Agenzia di somministrazione debba seguire una articolata procedura in caso di mancanza di occasioni di lavoro e che debba in ogni

caso corrispondere al lavoratore dipendente una indennità stabilita dall'art. 25 comma 3° cit. nell'importo mensile di "1.000 euro, al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del TFR".

Nel caso in scrutinio risulta documentalmente che – il ricorrente è stato assunto dalla società (...) SPA in data 06.02.2020, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato full time a scopo di somministrazione, con scadenza al 28.02.2020, con inquadramento nel Gruppo C del CCNL Agenzie per il Lavoro; di essere stato mandato in missione presso la società resistente, in qualità di addetto transfer, inquadrato al Livello 3 (ora D2) ai sensi del CCNL Metalmeccanici Industria; la società (...) SPA prorogava poi il contratto con il somministrato per n. 6 volte, sino a dicembre 2020, periodo in cui il sig. (...) era sempre assegnato in missione presso l'odierna resistente, in virtù di distinti contratti commerciali tra la società (...) SPA e la società (...) SPA.

Con decorrenza dal 01.01.2021, il lavoratore siglava, con la somministratrice, un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato full time a scopo di somministrazione e, dalla medesima data, era assegnato in missione presso la società (...) SPA, a tempo indeterminato, che a sua volta aveva siglato contratto commerciale a tempo indeterminato con la società (...) SPA.

Il rapporto di lavoro con la società resistente perdurava sino al 31.05.2024, momento in cui la società Spa comunicava l'interruzione della missione presso (...) SPA e la collocazione in disponibilità del lavoratore somministrato ex art. 32 CCNL Agenzie per il Lavoro.

Ciò posto non è accoglibile la prospettazione di parte ricorrente che richiama i principi cui è informato il diritto del lavoro comunitario in materia di contratti di lavoro precario (per effetto delle Direttive e delle pronunce della corte lussemburghese richiamate in ricorso in punto somministrazione di manodopera nei contratti a termine) e li ritiene applicabili anche ai lavoratori somministrati che siano assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione, com'è nel caso di specie.

Più precisamente l'art.19 D.Lgs.81/15 – che contiene il riferimento al limite massimo di 24 mesi per la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato – fa esplicito riferimento ai

rapporti di lavoro somministrato a tempo determinato laddove, nel caso in scrutinio, il ricorrente era assunto a tempo indeterminato (e potenzialmente senza alcun limite di durata prescritto dalla normativa di settore) direttamente dall'agenzia somministrante datrice di lavoro, la quale ha potuto mandare in missione a tempo indeterminato il ricorrente presso (...) ai sensi dell'art. 31 D.Lgs. Ci., solo ed esclusivamente in quanto l'odierno ricorrente era assunto in via stabile ed a tempo indeterminato dalla stessa (...) spa. Per la regolamentazione del suo rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a partire dall'1.1.21, si applica dunque la disciplina generale dei contratti di lavoro e non quella specifica dei contratti di lavoro a tempo determinato.

Il limite dei 24 mesi non era stato superato nel corso del rapporto di lavoro somministrato a tempo determinato presso (...) intercorso fino alla data del dicembre 2020; al rapporto di lavoro a tempo indeterminato intercorso nel periodo successivo – ovvero dall'1.1.21 in poi – non potrà giammai essere applicata la peculiare disciplina stabilita dall'art. 19 D.Lgs. cit. per le somministrazioni “a tempo determinato” che presiede all'importante obiettivo di evitare la “precarizzazione del lavoratore”.

Nel caso in scrutinio il lavoratore ricorrente non era, difatti, “precario” bensì assunta in via stabile e continuativa a tempo indeterminato dalla Agenzia di somministrazione e pertanto percepiva mensilmente -in attesa di successive offerte di lavoro in missione presso altri “utilizzatori” – l'indennità di euro 1.000,00 al mese lordi, il che concorre sensatamente 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.

Va anche considerato che l'art. 25 del citato CCNL richiede che, prima dell'adozione di un qualsivoglia provvedimento espulsivo, l'agenzia “somministrante” esaurisca ogni tentativo di ricollocazione della risorsa nell'ambito di una procedura speciale, della durata da 6 a 8 mesi (a seconda dell'età) ed in questo lasso temporale, l'Agenzia datrice di lavoro è chiamata ad adottare una serie di misure volte a favorire la ricollocazione del lavoratore, a partire

dall'attuazione di un progetto formativo, approvato dai rappresentanti sindacali nell'ambito della Commissione Sindacale Territoriale competente.

Sotto diverso profilo non si rinviene nella disciplina di settore alcuna espressa previsione di applicabilità della tutela ex art. 19 D.Lgs. cit. ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, né una siffatta conclusione pare desumibile in via sistematica interpretativa dalla ratio della legislazione in materia.

Con riferimento alle differenze retributive si evidenzia che risulta corretta la prospettazione di parte convenuta secondo cui per tutta la permanenza del sig. presso l'utilizzatrice SPA, l'agenzia per il lavoro ha provveduto all'elaborazione del cedolino paga del ricorrente.

Come previsto agli artt. 33 c. 2 e 35 c. 1 del D.Lgs. n. 81/2015, il lavoratore somministrato ha diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

E' documentale agli atti che al sig. (...) fosse applicato un trattamento economico corrispondente al Livello 3 (ora D2) del CCNL Metalmeccanici Industria e che, coerentemente con quanto previsto dal dettato normativo, gli fossero altresì riconosciute ed applicate le previsioni degli ulteriori contratti collettivi di II livello siglati dalla resistente con le RSU di settore.

Da ultimo grava sull'odierno ricorrente l'onere della prova dell'inadeguatezza del documento redatto ad assolvere ai requisiti imposti dalla legge; elemento che, nel caso che ci occupa non può considerarsi soddisfatto infatti il DVR redatto dalla società (DVR del 2018 e DVR del 2024 – docc. 4 e 5), indica 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.

Risulta documentalmente che la società (...) SPA abbia ottemperato a quanto richiesto dalle norme di legge in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro ed è altrettanto pacifico che, nel corso del rapporto con il ricorrente, non siano intervenuti mutamenti organizzativi e/o

produttivi tali da giustificare l'aggiornamento del DVR, da reputarsi, pertanto, pienamente valido ed idoneo al suo scopo.

La domanda della ricorrente va dunque rigettata.

Le spese di lite possono essere compensate alla luce della oscillazione giurisprudenziale in materia.

P.Q.M.

Il Tribunale di Brescia, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando così provvede:

- Rigetta la domanda
- Compensa le spese

Condividi:



Mi piace:

Caricamento...

Tag: [a tempo determinato](#) [a tempo indeterminato](#) [d.lgs. n. 81/2015](#) [fixed](#)
[term](#) [indennità di disponibilità](#) [permanent](#) [precarietà](#) [Somministrazione a](#)

[termini](#) [stabilità](#) [staff leasing](#) [temporaneità](#) [temporary work](#) [Trib. Brescia](#)
[419/2026](#)

 [Soluzioni Lavoro](#)  [23 Aprile 2026](#)  [Lavoro, Note di commento](#)

[← Turni incompatibili e discriminazione del lavoratore padre](#)

[Privacy e cancellazione dei dati personali dal sito aziendale →](#)