

STAFF LEASING LEGITTIMO: IL TRIBUNALE DI BRESCIA RESPINGE IL RICORSO

Una pronuncia che rafforza il quadro normativo della somministrazione,
distinguendo chiaramente tra flessibilità a termine
e occupazione stabile mediata dall'agenzia

➤ Rigettata la domanda di costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in capo all'utilizzatrice, svolta da lavoratore somministrato a tempo indeterminato.

Il contenzioso trae origine da un rapporto di lavoro in somministrazione, in virtù del quale il lavoratore prestava la propria attività lavorativa ininterrottamente presso l'utilizzatrice, dal 06.02.2020 al 31.05.2024. Il rapporto si era articolato in due fasi distinte: dal 06.02.2020 al 31.12.2020, il lavoratore era assunto dall'agenzia per il lavoro con un contratto a tempo determinato a scopo di somministrazione, prorogato per n. 6 volte, inviato con missioni a termine presso la medesima utilizzatrice; dal 01.01.2021 al 31.05.2024, il rapporto era proseguito con un contratto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (c.d. staff leasing) stipulato tra il lavoratore e l'agenzia per il lavoro, con invio in missione presso la stessa utilizzatrice e per lo svolgimento, sin dal febbraio 2020, delle medesime mansioni.

A seguito dell'interruzione della missione, il lavoratore adiva il Tribunale di Brescia, Sezione Lavoro, con ricorso depositato ai sensi dell'art. 414 c.p.c., convenendo in giudizio la sola società utilizzatrice, chiedendo l'accertamento dell'illegittimità della somministrazione; nello specifico, il ricorrente, riteneva che le reiterate missioni, che coprivano un lasso temporale di 4 anni, sia a termine che a tempo indeterminato, violassero il requisito della temporaneità, invocando la Direttiva Europea 2008/104/CE e le norme di cui all'art. 19 del D. Lgs. n. 81/2015; il lavoratore deduceva altresì la nullità della somministrazione per violazione dell'art. 32, lett. d), del D. Lgs. 81/2015, in quanto il DVR dell'utilizzatrice non prevedeva una valutazione specifica per i rischi connessi alla tipologia contrattuale dei lavoratori somministrati.

La società resistente, assistita dallo studio, costituendosi nel giudizio, eccepeva in via preliminare la decadenza del ricorrente dall'impugnazione dei contratti a termine relativi al periodo 2020, non essendo stati contestati nei termini di legge (60 giorni dalla cessazione).

Nel merito, la resistente argomentava che il requisito della temporaneità, previsto dalla Direttiva 2008/104/CE, non si applicherebbe allo staff leasing, in quanto il lavoratore è titolare di un contratto a tempo indeterminato con l'agenzia, che garantisce stabilità e tutele economiche; quanto alle censure relative alla presunta inidoneità del DVR alla tutela dei lavoratori somministrati, la resistente dava atto di aver correttamente adempiuto agli obblighi di sicurezza, predisponendo un DVR completo ed esaustivo per le mansioni e l'ambiente di lavoro del ricorrente, rilevando che la giurisprudenza sanziona l'assenza totale del documento o della valutazione, non la mera mancanza di una sezione dedicata ai somministrati e, in conclusione, che l'onere di provare l'inadeguatezza del DVR prodotto in giudizio grava sul lavoratore, non essendo sufficiente una mera eccezione esplorativa.

Con la sentenza n. 419/2026, il Tribunale di Brescia, in data 11.03.2026, ha rigettato in-

**IL GIUDICE VALORIZZA
LA STABILITÀ
CONTRATTUALE
GARANTITA
DALLO STAFF LEASING**



L'avvocato Giovanna Riviera

tegralmente il ricorso del lavoratore somministrato.

I punti salienti della decisione, come si evincono dalla sintesi del provvedimento, si concentrano sulla distinzione fondamentale tra somministrazione a tempo determinato e staff leasing; il Tribunale ha ritenuto che le disposizioni relative al limite massimo di durata dei rapporti a termine (art. 19 D. Lgs. 81/2015) non sono applicabili al contratto di staff leasing; quanto invece, alle missioni comprese tra febbraio 2020 e dicembre 2020, le stesse non avevano travalicato il limite dei 12 mesi e quindi, erano da ritenersi legittime.

Il Tribunale ha evidenziato che, a partire dal 01.01.2021, il ricorrente era titolare di

un contratto di lavoro a tempo indeterminato con l'agenzia di somministrazione, rapporto che garantiva la stabilità contrattuale con il datore di lavoro formale (l'agenzia) e neutralizzava le preoccupazioni legate alla precarietà che giustificano i limiti temporali imposti alla somministrazione a termine.

Rigettando la doglianza sulla violazione del requisito di temporaneità, il Tribunale ha di fatto smontato l'architrave della domanda di costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore.

Il rigetto totale del ricorso ha riguardato anche la domanda del lavoratore, fondata sulla presunta inidoneità del DVR; il Giudice, infatti, dando atto della piena ottemperanza, da parte dell'utilizzatrice, di quanto richiesto dalle norme di legge in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro e dando atto che, per tutta la durata del rapporto di lavoro del ricorrente, non erano intervenuti mutamenti organizzativi e/o produttivi tali da giustificare l'aggiornamento del DVR, da reputarsi, pertanto, pienamente valido ed idoneo al suo scopo, ha respinto la domanda di costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato del somministrato basata sulla eccepita violazione delle disposizioni di cui agli artt. 32 del D. Lgs. n. 81/2015 e 28 del D. Lgs. n. 81 del 2008, aggiungendo che, in ogni caso, incombe sul lavoratore l'onere probatorio sul punto. La sentenza, quindi, si allinea a quell'orientamento giurisprudenziale che distingue nettamente le due forme di somministrazione, valorizzando la stabilità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'agenzia come elemento sufficiente a garantire la conformità del modello dello staff leasing all'ordinamento, anche a fronte di missioni di lunga durata presso il medesimo utilizzatore.



K Studio
Legale
Riviera

Partner
24ORE

Avvocato giuslavorista
sui fori di Brescia, Bergamo, Milano, Mantova e Cremona

L'Avvocato Giovanna Riviera è esperta in Diritto del Lavoro, Infortuni sul lavoro e malattie professionali, Diritto Previdenziale e Diritto Sindacale. Dedicandosi oramai da svariati anni esclusivamente all'attività forense come Avvocato del Lavoro ha maturato una grande esperienza, operando su svariati Fori.

BRESCIA Via Solferino 17
PALAZZOLO SULL'OGLIO Via Lancini, 27 San Pancrazio
BERGAMO Via Sant'Alessandro 46
MILANO Via San Calimero 11
MANTOVA Via Attilio Mori 8

RIVIERA AVV. GIOVANNA Cell. 348 7896197 - Tel. 030 6364882 - info@studiolegaleriviera.it
www.studiolegaleriviera.it