



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI MILANO
Sezione Lavoro

composta dai seguenti magistrati:

dott. Giovanni Casella

dott. Roberto Vignati

dott.ssa Serena Sommariva

Presidente

Consigliere

Consigliere rel.

all'udienza del 26.5.2026 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa **R.G. n. 300/2026** promossa in grado d'appello da:

Parte_1 (C.F. - P. I.V.A. **P.IVA_1** , in persona dell'Amministratore Delegato Dott.ssa **Parte_2** , con sede in Milano, via Alberto da Giussano, 18, con il patrocinio degli avv.ti Pietro Ichino, Matteo Motroni e Davide Valsecchi e domicilio eletto presso lo studio di quest'ultimo in Monza, via Mosè Bianchi, 14,

-appellante-

CONTRO

Controparte_1 (C.F. **C.F._1** rappresentato e difeso dagli avv.ti Boris Infantino e Raffaella Oliva e domicilio eletto presso lo studio del primo in Piacenza, via Roma n. 48,

-appellato-

Per l'appellante:

"a) in via principale, respingere tutte le rivendicazioni contenute nel ricorso del Sig. CP_1 ;

b) in via subordinata, nell'ipotesi di mancato accoglimento della domanda in via principale che precede, in parziale riforma della sentenza impugnata, respingere comunque la domanda di indennità risarcitoria avanzata dal Sig. CP_1 ;

c) in via ulteriormente subordinata, limitare il risarcimento del danno dovuto al Sig. CP_1 al minimo edittale previsto ex lege;

d) nell'ipotesi di mancato accoglimento della domanda sub a), nel riproporsi le argomentazioni già spese nell'ambito del primo grado di giudizio nell'interesse di ^{Con} qui da intendersi integralmente ritrascritte, favorire, quanto alla valutazione delle domande sub a) e b), la chiamata in causa della società **CP_3 e, in caso, condannare quest'ultima a tenere indenne e manlevata ^{Con} da qualsivoglia conseguenza economica pregiudizievole derivante dall'accoglimento totale o parziale delle rivendicazioni avanzate dal Sig. CP_1 .**

Con vittoria di spese e compensi professionali dei due gradi di giudizio nell'ipotesi sub a) e con compensazione integrale delle spese di giudizio nelle altre ipotesi."

Per l'appellato:

"a) rigettare l'appello proposto e confermare la sentenza impugnata in ogni sua parte;

b) con vittoria di spese e compensi di giudizio da distrarsi in favore dello scrivente procuratore ai sensi dell'art. 93 c.p.c."

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con la sentenza n. 663 del 2026 il Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, in accoglimento del ricorso proposto da **Controparte_1** nei confronti di **Parte_1** ha così disposto: *“accerta la sussistenza di un rapporto di lavoro tra le parti, con inquadramento del ricorrente nel livello V, CCNL Trasporto, Merci e Logistica, con decorrenza dal 1° settembre 2023 e condanna la parte resistente a corrispondere al lavoratore, a titolo di indennità risarcitoria, 6 mensilità dell’ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR;*

Condanna altresì la parte resistente a rimborsare alla parte ricorrente le spese di lite, che si liquidano in € 5.000,00 oltre i.v.a., c.p.a. e 15 % per spese generali, da distrarsi.”.

A sostegno del proprio ricorso, **CP_1** ha esposto:

- che la convenuta gestisce un magazzino per conto di **CP_4** a Piacenza, in cui viene conservata la merce trattata da **CP_4** e che vi lavorano circa 160 lavoratori, ai quali è applicato il CCNL trasporto, merci e logistica;
- di lavorare dal 2020 a tempo pieno in regime di somministrazione presso il suddetto magazzino della **Con** con mansioni di operaio addetto alla movimentazione delle merci e con applicazione da sempre del CCNL Logistica Trasporti;
- di essere stato originariamente assunto dall’ **Parte_3** in data 26 novembre 2020, con contratto di somministrazione a tempo determinato acausale dal 26.11.2020, prorogato per 8 volte sino al 31.8.2021, per prestare attività lavorativa in favore dell’utilizzatrice CM Logistica, formalmente appaltatrice di **Con**;
- che, dal 1.9.2021, tutti i dipendenti di CM Logistica erano stati trasferiti alle dipendenze dirette di BSD con cessioni individuali di contratto e, parimenti, tutti i lavoratori somministrati avevano stipulato nuovi contratti di somministrazione con **Parte_4** in qualità di utilizzatore;
- di avere, pertanto, a sua volta, sottoscritto un nuovo contratto di somministrazione a tempo pieno e determinato con **CP_3** e BSD s.r.l. quale impresa utilizzatrice, avente durata dal primo settembre 2021 al 30 settembre 2021, contratto prorogato per tre volte, sino al 28.2.2022;
- che dal 1° marzo 2022 il contratto di lavoro con **CP_3** era stato trasformato a tempo indeterminato ed egli aveva, quindi, proseguito la somministrazione in **Con**, presso il magazzino **CP_4**, con le medesime modalità;
- che la missione era stata prorogata sino al 31 dicembre 2023, poi sino al 31 dicembre 2024, quindi sino al 30 giugno 2025 e, infine, sino al 30 giugno 2026;
- di aver prestato ininterrottamente servizio presso l’utilizzatore **Con** per quattro anni e dieci mesi, oltre ai primi nove mesi in cui l’utilizzatore era stata la cooperativa CM Logistica, per un totale di cinque anni e sette mesi;
- che il CCNL Trasporto, Merci e Logistica vieta l’assunzione di lavoratori somministrati a tempo indeterminato e che, nel caso di specie, la somministrazione era, in ogni caso, contraria anche ai principi eurounitari.

Ciò premesso, il ricorrente ha chiesto di accertare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato con la convenuta **Parte_4** sin dal primo settembre 2021.

Parte_1 ritualmente costituitasi, ha resistito al ricorso, eccependo la decadenza dall’esercizio dell’azione ex art. 32, comma 4, l. 183/2010 e contestandone, nel merito, la fondatezza; in via subordinata e riconvenzionale, ha chiesto di essere autorizzata alla chiamata in causa della **CP_3** per essere dalla stessa manlevata.

Il Tribunale, esperito con esito negativo il tentativo di conciliazione e rigettata l’istanza di chiamata del terzo *“in quanto la stessa appare superflua ai fini del decidere non trattandosi di litisconsorte*

necessario e non essendovi clausola contrattuale di manleva”, con la sentenza oggetto dell’odierno appello, ha preliminarmente rigettato le eccezioni di decadenza e carenza d’interesse ad agire sollevate dalla società, evidenziando quanto alla prima che oggetto d’impugnazione non è il trasferimento d’azienda, ma il rapporto di somministrazione, ancora in corso, in quanto prorogato sino al 30.6.2026 e, quanto alla seconda eccezione, che il bene della vita al quale aspira il ricorrente è la costituzione di un rapporto di lavoro alla dipendenze dell’utilizzatrice, con conseguente irrilevanza del fatto che lo stesso sia assunto dalla società di somministrazione a tempo indeterminato (là dove quest’ultima, in caso di mancanza di richieste, può recedere dal rapporto e, per i periodi di disponibilità, è tenuta al pagamento della sola indennità e non già della retribuzione piena).

Quanto al merito, il primo giudice ha ritenuto fondato il ricorso richiamando, il consolidato orientamento giurisprudenziale (da ultimo ribadito da Cass. n. 29577/2025), secondo cui in tema di somministrazione di lavoro, il superamento dei 24 mesi presso lo stesso utilizzatore comporta la nullità dei contratti a termine e la costituzione del rapporto diretto con l’utilizzatore; invero, come argomentato dalla Cassazione nella citata pronuncia, alla *“costituzione del rapporto in capo all'utilizzatore si giungerebbe, sia pure in base a un diverso percorso argomentativo, in virtù dei principi già affermati da questa S.C. (v. Cass. n. 23495 del 2022; n. 23494 del 2022; n. 29570 del 2022), avendo la Corte d'Appello, comunque, appurato che la reiterazione delle missioni del lavoratore presso l'impresa utilizzatrice ha, nel caso concreto, oltrepassato il limite di durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea, sì da integrare una elusione delle norme imperative ai sensi dell'art. 1344 c.c. e, specificamente, degli obblighi e delle finalità posti dalla direttiva, da cui discende, secondo l'ordinamento interno, la nullità dei contratti”* (Cassazione civile sez. lav., 7/11/2025, n. 29577).

Il Tribunale ha richiamato anche il proprio precedente di cui alla sentenza n. 4493/2025, che, in tema di *staff leasing*, ha ravvisato l’illiceità della somministrazione per elusione delle disposizioni della direttiva 2008/104, nei casi in cui, a prescindere dalla natura a tempo determinato o indeterminato del rapporto di lavoro con l’agenzia di somministrazione, *“il lavoratore venga destinato, con missioni successive, presso la stessa impresa utilizzatrice per un tempo maggiore di quello che possa ragionevolmente qualificarsi come temporaneo, in assenza di una spiegazione obiettiva delle ragioni”*.

Accertata, quindi, la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze della resistente al superamento dei 24 mesi, ossia dal settembre 2023, con inquadramento del ricorrente al livello V del CCNL Trasporto Merci e Logistica, il giudice di prime cure ha riconosciuto, nel contempo, il diritto del lavoratore ad ottenere, a titolo di risarcimento del danno ex art. 39 comma 2, d. lgs. N. 81/15, un’indennità risarcitoria *“tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966”*, liquidandola nella misura di 6 mensilità, considerata la durata del rapporto e le dimensioni dell’impresa.

Con ricorso depositato in data 20.3.2026, **Parte_1** ha proposto appello avverso la suddetta sentenza.

L’odierna appellante ha premesso che la disciplina della somministrazione dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie per il lavoro, di cui al Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, ha subito un’importante evoluzione normativa e interpretativa negli ultimi anni. In particolare, ha evidenziato che il Decreto-Legge n. 104/2020 (conv. nella Legge n. 126/2020), che ha modificato l’art. 31, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015, ha introdotto una disciplina transitoria per i c.d. “stabilizzati” (cioè assunti poi a tempo indeterminato dall’agenzia per il lavoro), prevedendo che *“nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia*

comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.". Tale norma, ha sottolineato l'appellante, è stata prorogata sino al 30 giugno 2025, essendo stata definitivamente soppressa solamente con il Collegato Lavoro (art. 10 l. 17.12.2024 n. 203) e risultando -pertanto- pacificamente applicabile al caso di specie.

1) **Violazione e falsa applicazione degli artt. 30-40 e 19 D. Lgs. n. 81/2015 – Erronea assimilazione della somministrazione di lavoratore stabilizzato alla reiterazione di contratti a termine**

Ciò premesso, con un primo motivo di gravame, l'appellante ha censurato la sentenza di primo grado nella parte in cui il Tribunale ha ritenuto che il limite dei ventiquattro mesi, previsto per i contratti a termine, si applichi in modo automatico e indifferenziato anche alle missioni svolte da lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia, trascurando di considerare le specificità di tale tipologia di rapporto e le relative tutele.

Nell'ottica del gravame, nel caso di specie non si è in presenza di una successione di contratti a termine, ma di missioni svolte da un lavoratore assunto a tempo indeterminato da un'agenzia.

Ad avviso dell'appellante, il primo giudice avrebbe di fatto *"esteso in via generalizzata il requisito di temporaneità della missione anche ai lavoratori "stabilizzati", senza confrontarsi, innanzitutto, con la specifica previsione, a livello europeo, che consente un regime differenziato per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie e remunerati anche nei periodi di non assegnazione.*

In altri termini, il Giudice di prime cure ha applicato meccanicamente la logica "anti-abuso" propria della successione di contratti a termine a una fattispecie diversa, nella quale il lavoratore è titolare di un rapporto a tempo indeterminato con l'agenzia, dotato di un proprio apparato di tutele (anche retributive) nei periodi senza missione.

Questa conclusione presupponeva un passaggio logico, che tuttavia non viene esplicitato nella motivazione: ovvero l'individuazione di una regola in base alla quale la successione di missioni di lavoratori assunti dall'agenzia a termine va equiparata all'utilizzo in missione di lavoratori assunti invece dall'agenzia a tempo indeterminato."

Nell'ottica dell'appello tale regola, tuttavia, non esiste né nell'ordinamento interno né in quello europeo, atteso che il lavoratore assunto dall'agenzia a tempo indeterminato ha una garanzia di continuità dell'impiego e del reddito di cui non godono i lavoratori assunti a termine (dall'agenzia o dall'impresa utilizzatrice). In sostanza, secondo l'appellante, nel caso di lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia il rischio di precarizzazione insito nella reiterazione delle missioni a tempo determinato non esisterebbe, là dove il rapporto di lavoro sul quale lo stesso può contare è stabile, essendo assistito dalle garanzie tipiche del tempo indeterminato e, nel settore della somministrazione, anche dalle tutele peculiari del sistema bilaterale (indennità di disponibilità, procedura MOL; percorsi di riqualificazione e ricollocazione).

Nel descritto contesto la missione non esaurirebbe il rapporto di lavoro, ma costituirebbe solamente la modalità di utilizzazione della prestazione all'interno di un rapporto già stabile e, anzi, dotato di una stabilità ancor maggiore del rapporto di lavoro ordinario, non essendo soggetto al rischio di licenziamento collettivo.

*

2) **Violazione e falsa applicazione della Direttiva europea 2008/104**

Con un secondo motivo di gravame, la società ha censurato la sentenza di primo grado anche per violazione della Direttiva 2008/104/CE. Sul punto, ha richiamato che il Considerando n. 15 della suddetta Direttiva, nel quale risulta espressamente stabilito che *"Nel caso dei lavoratori legati*

all'agenzia interinale da un contratto a tempo indeterminato, tenendo conto della particolare tutela garantita da tale contratto, occorrerebbe prevedere la possibilità di derogare alle norme applicabili nell'impresa utilizzatrice". L'appellante ha osservato, nel contempo, che l'art. 5, par. 2 della Direttiva prevede addirittura la possibilità per gli Stati membri di derogare al principio della parità di trattamento "nel caso in cui i lavoratori tramite agenzia interinale che sono legati da un contratto a tempo indeterminato a un'agenzia interinale continuino a essere retribuiti nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra."

Ad avviso dell'odierna appellante, da tali norme emergerebbe che lo stesso legislatore europeo riconoscerebbe ai lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato un regime differenziato, più flessibile, proprio in ragione della maggiore tutela assicurata loro dalla stabilità del rapporto.

La ^{Con} ha lamentato, altresì, che il primo giudice avrebbe sovrapposto il modello del lavoro somministrato in regime di "stabilità" a quello del lavoro interinale, eminentemente precario sia sul versante del rapporto con l'agenzia che su quello del rapporto con l'impresa utilizzatrice. Al riguardo ha richiamato la sentenza del Tribunale di Bari n. 3213/25, che pronunciandosi sulla fattispecie per certi versi affine dello *staff leasing* "puro" (ossia sul caso in cui il dipendente assunto a tempo indeterminato dall'agenzia venga somministrato in virtù di un contratto di somministrazione a tempo indeterminato), ha ritenuto che la somministrazione a tempo indeterminato presso l'utilizzatore esuli dall'ambito applicativo della direttiva 2008/104/CE, sostenendo che la normativa UE riguarderebbe esclusivamente le missioni a tempo determinato. I medesimi principi, ha rilevato l'appellante, sono stati da ultimo enunciati anche dal Tribunale di Brescia, che, in una recentissima sentenza resa in un caso di lavoratore che, dopo un primo periodo di somministrazione a termine, era stato assunto a tempo indeterminato dall'agenzia e aveva proseguito la sua attività presso il medesimo utilizzatore, ha escluso in radice la possibilità di applicare il limite di durata dei 24 mesi di cui all'art. 19 del D. lgs. n. 81/2015 ai lavoratori somministrati c.d. stabilizzati e ciò in virtù della diversa natura strutturale del rapporto lavorativo intercorrente dall'agenzia (11 marzo 2026).

*

3) ***Erronea individuazione e applicazione del criterio di computo del limite massimo di 24 mesi delle missioni a termine successivamente al 12 gennaio 2025, in contrasto con l'art. 10 della L. n. 203/2024 (e con la Circolare Min. Lav. n. 6/2025)***

Con il terzo motivo d'appello la Società ha censurato la sentenza di primo grado nella parte in cui il primo giudice ha ritenuto di superare quanto chiarito dal ^{Controparte_5} nella Circolare n. 6/2025, per cui l'abrogazione del regime transitorio a opera del Collegato Lavoro 2024 dovrebbe comportare che, ai fini del computo del limite massimo di 24 mesi delle missioni a tempo determinato presso il medesimo utilizzatore, debbano essere considerati esclusivamente i periodi di missione avviati successivamente al 12.1.2025 (data di entrata in vigore della nuova normativa), con esclusione di quelli già svolti in precedenza. Nel caso di specie, pertanto, si sarebbe dovuto tenere conto soltanto dell'ultima missione, intercorsa tra il 1°.7.2025 e il 30.6.2026, di durata annuale: un dato fattuale pienamente compatibile anche con l'interpretazione più rigorosa fornita dal Ministero, non potendosi certo comprendere nel computo i periodi di missione anteriori all'assunzione del lavoratore a tempo indeterminato da parte dell'agenzia (c.d. "periodi ante-stabilizzazione"). Diversamente da quanto opinato dal primo giudice, *"la citata circolare, infatti, non aveva né ha la pretesa di derogare a disposizioni di rango primario, ma si limita a prendere atto – e a ribadire in via interpretativa – due principi del tutto incontrovertibili: da un lato quello secondo cui la legge non può che disporre per il futuro; dall'altro che l'efficacia della legge decorre dalla sua data di entrata in vigore, nel caso di specie dal 12.1.2025, senza alcuna incidenza retroattiva sui rapporti e le situazioni precedenti."*

Né la circolare si porrebbe in contrasto con il citato precedente della Cassazione (n. 29577/2025), essendo tale arresto intervenuto su una fattispecie precedente all'entrata in vigore della nuova disciplina legislativa. Non pertinente sarebbe, inoltre, il richiamo alla sentenza n. 4493/2025 del Tribunale di Milano, essendo la stessa riferita alla diversa fattispecie del c.d. *staff leasing*, ossia del contratto di somministrazione a tempo indeterminato, disciplinato dall'art. 31, comma 1, del D. lgs. n. 81/2015, contratto soggetto a uno specifico limite quantitativo del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato dell'utilizzatore (e ovviamente riservato ai soli lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia), mentre nella somministrazione a termine di un lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia, il rapporto tra agenzia e utilizzatore è regolato da contratti di somministrazione a tempo determinato, stipulati a norma dell'art. 31, comma 2, del D. lgs. n. 81/2015 e soggetti al diverso limite complessivo del 30% tra contratti a termine diretti e somministrazione a termine.

*

4) ***Omessa motivazione circa la mancata valutazione di prove offerte da ^{Con} circa la necessità pratica della forma negoziale adottata per l'utilizzazione della prestazione lavorativa del Sig. CP_1***

Con un quarto motivo di gravame, l'appellante ha poi stigmatizzato la sentenza di primo grado per non aver adeguatamente preso in considerazione quanto dalla stessa argomentato e documentato in concreto in merito alla necessità delle missioni dell'odierno appellato presso il sito di interesse, necessità determinata dalla durata annuale dei contratti d'appalto tra CP_4 e ^{Con} relativi ai servizi di logistica e movimentazione interna delle merci presso il magazzino di Piacenza, via Bazzani, rapporti contrattuali in tesi connotati, nel corso di tutto il periodo dedotto in giudizio, da una marcata incertezza del mercato (fase pandemica, post-pandemica, perdurante instabilità internazionale, con riflessi sulle catene di approvvigionamento e sui volumi di domanda), tale da consigliare prudenzialmente di calibrare gli impegni su base annuale, rinnovata di anno in anno.

In sostanza, "per sostenere l'irragionevolezza del termine apposto alle singole missioni del Sig. CP_1 presso ^{Con}, il primo Giudice avrebbe dunque dovuto spiegare come altrimenti l'impresa avrebbe potuto e dovuto far fronte ai propri obblighi contrattuali nei confronti di CP_4; e perché dovesse considerarsi irrilevante la condivisione della soluzione praticata fra ^{Con} e le principali OO.SS (anche in punto di somministrazione), fondata su consolidate relazioni negoziali con le stesse."

A questo riguardo ha evidenziato che, nel caso di specie, la segmentazione temporale delle missioni sarebbe stata dettata dalla necessità di gestione accorta del rischio imprenditoriale e di allocazione delle risorse flessibile, senza tradursi in una forma di speculazione economica ai danni del lavoratore, tanto che tale scelta organizzativa era stata pienamente approvata dalle OO.SS. (doc. 12 ^{Con}), proprio perché non implicava alcun abuso nell'utilizzo dello strumento della somministrazione.

*

5) ***Illogicità dell'approdo decisionale della sentenza impugnata, difetto di motivazione e vizio di ultra-petizione***

Con il quinto motivo d'appello la Società si è lamentata del fatto che il giudice di primo grado abbia accertato la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fra ^{Con} ed il Sig. CP_1 a far data dal 1°.9.2023 – con inquadramento del lavoratore al V livello del CCNL Trasporto, Merci e Logistica – ritenendo integrata una elusione di norme imperative di cui all'art. 1344 c.c., senza, tuttavia, motivare in merito a quale sarebbe stato l'intento elusivo perseguito e realizzato. Ha denunciato, quindi, la nullità della sentenza per carenza di motivazione.

Peraltro, lo stesso lavoratore non avrebbe fatto riferimento a un ricorso “abusivo” alla somministrazione da parte di ^{Con} [redacted], bensì soltanto a una pretesa “irregolarità”, precisando che il lavoratore può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro in capo all’utente. Non avrebbe quindi denunciato alcun fattore di illiceità della causa.

Oltretutto, ad avviso della società, sarebbe “molto significativo che, a tutt’oggi, il Sig. CP_1 – il quale continua a intrattenere un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con CP_3 – abbia omissis di chiedere l’esecuzione della sentenza impugnata contro ^{Con} [redacted]. Il che si spiega con un’osservazione molto semplice: questo comporterebbe le dimissioni da CP_3 e la costituzione di un rapporto di lavoro che per il Sig. CP_1 presenterebbe garanzie di continuità e sicurezza oggettivamente minori.”

*

6) ***in via subordinata – Assenza di motivazione e illogicità della sentenza impugnata nella parte in cui riconosce al ricorrente una indennità risarcitoria di 6 mensilità***

In via subordinata, con tale motivo d’appello, l’odierna appellante ha censurato la sentenza di primo grado nella parte in cui il giudice ha riconosciuto al lavoratore una indennità risarcitoria di 6 mensilità, senza peraltro motivare sul punto e senza che si sia prodotto alcun pregiudizio economico da discontinuità lavorativa in capo al lavoratore, atteso che la prestazione lavorativa non si è mai interrotta (vd. CdA Milano n. 354/2025) e che, nel caso esaminato, l’accoglimento della domanda del lavoratore si risolve non già nella trasformazione di un rapporto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato, ma nella sostituzione coattiva del datore di lavoro e, segnatamente, dell’utente ^{Con} [redacted] all’ [redacted] Parte_3 impregiudicato l’impiego a tempo indeterminato del lavoratore.

*

7) ***in via subordinata – Totale assenza di motivazione della sentenza impugnata quanto alla richiesta di chiamata di terzo e domanda riconvenzionale subordinata avanzata da ^{Con} [redacted] verso CP_3***

Sempre in via subordinata, delineati i ruoli dell’agenzia e dell’utente tenuto solo al rispetto dei limiti numerici d’impiego previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva per l’accesso alla somministrazione, con l’ultimo motivo d’appello è stato censurato il mancato accoglimento da parte del primo giudice della richiesta di ^{Con} [redacted] di chiamata in manleva dell’ [redacted] Parte_3, essendosi, in proposito, ribadito che “nell’ambito della vicenda che ci impegna, ne deriva che se, per assurdo, nell’ambito del presente giudizio, dovessero essere confermate le criticità riscontrate nella sentenza impugnata, l’ [redacted] Pt_3 non potrà che essere ritenuta responsabile con obbligo di tenere indenne e manlevare ^{Con} [redacted] da qualsivoglia derivante esborso”.

*

In via meramente cautelativa: infondatezza delle ulteriori eccezioni sollevate in primo grado

In via cautelativa l’appellante ha ribadito, infine, l’infondatezza delle ulteriori doglianze di controparte rimaste assorbite nella decisione di primo grado.

Quanto alla dedotta violazione dei limiti di contingentamento previsti dal CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione in materia di ricorso alla somministrazione, ^{Con} [redacted], nel confutare la fondatezza della doglianza, ha sostenuto di aver sempre rispettato il limite del 47% previsto dal contratto collettivo con riferimento ai lavoratori assunti con contratti atipici a livello di unità produttiva, evidenziando che il ricorrente non avrebbe fornito alcun elemento concreto idoneo a dimostrare il contrario e che in ogni caso la vigente normativa escludere dal computo dei limiti quantitativi, tra gli altri, i lavoratori assunti a tempo indeterminato dall’agenzia di somministrazione e inviati in missioni a termine presso l’utente, nonché i lavoratori “svantaggiati” o “molto svantaggiati” ai sensi dell’art. 2, nn. 4) e 99),

del Regolamento UE n. 651/2014 e della relativa normativa nazionale di attuazione (art. 23, comma 2, D. lgs. n. 81/2015), categoria nella quale il ricorrente rientra pacificamente, come emergerebbe dalla documentazione prodotta in primo grado (docc. 5, 6 e 7 di parte ric.).

Parimenti infondata, secondo l'appellante, sarebbe la doglianza relativa al preteso divieto, previsto dal CCNL di settore, di ricorrente alla somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing), in quanto la clausola collettiva al riguardo richiamata dall'appellato riguarda l'ipotesi di contratti di somministrazione stipulati a tempo indeterminato tra agenzia e utilizzatore, fattispecie, in tesi, del tutto diversa da quella oggetto di controversia, in cui i rapporti commerciali di somministrazione tra **Con** e **CP_6** sono sempre stati a tempo determinato, mentre l'assunzione a tempo indeterminato riguarda esclusivamente il rapporto di lavoro intercorrente tra il ricorrente e l'agenzia di somministrazione.

Con memoria depositata in data 15/5/2026 **Controparte_1** si è costituito chiedendo la conferma integrale della sentenza di primo grado.

In relazione ai primi tre motivi di appello, ha difeso la sentenza di primo grado precisando che, diversamente da quanto opinato da controparte, la Corte di Giustizia ha chiarito che il termine *"temporaneamente"* di cui all'art. 1 della direttiva 2008/104 *"non ha lo scopo di limitare l'applicazione del lavoro interinale a posti non previsti come permanenti o che dovrebbero essere occupati per sostituzione, poiché tale termine caratterizza non il posto di lavoro che deve essere occupato all'interno dell'impresa utilizzatrice, bensì le modalità della messa a disposizione di un lavoratore presso tale impresa. È il rapporto di lavoro con un'impresa utilizzatrice ad avere, per sua natura, carattere temporaneo."* Pertanto, quanto previsto dalla suddetta direttiva non potrebbe dirsi applicabile limitatamente, come asserisce l'appellante, ai lavoratori assunti da un'agenzia interinale a tempo determinato.

Ha contestato, altresì, la tesi della società secondo cui anche laddove si ritenesse applicabile alla fattispecie in esame il limite dei 24 mesi, il Tribunale non avrebbe dovuto considerare nel relativo computo i periodi di missione avviati precedentemente al 12 gennaio 2025, facendo corretta applicazione dell'art. 10 L. 203/2024 (Collegato Lavoro 2024) e della circolare ministeriale n. 6/2025. Ad avviso dell'appellato, nel caso di specie, infatti, le deroghe introdotte dalla normativa emergenziale (adottata per far fronte alla crisi pandemica, ma prolungatasi ben oltre il periodo di emergenza sanitaria), si pongono in chiara violazione della Direttiva 2008/104.

Quanto al quarto motivo di appello, ha sostenuto che il primo giudice non era tenuto a motivare ulteriormente circa la necessità pratica della forma negoziale adottata per l'utilizzazione della prestazione del Singh.

In relazione al quinto motivo di appello, ha insistito sul fatto che la società avrebbe utilizzato l'istituto della somministrazione in maniera distorta e rammentato come il CCNL *"impone l'utilizzo del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per le attività ricorrenti e prevedibili: **Con** non potrà in alcun modo sostenere che per un periodo di tempo così lungo è costretta all'utilizzo di lavoratori somministrati per far fronte ad esigenze non ricorrenti e imprevedibili."* In sostanza *"la prolungata e non giustificata durata della somministrazione nel caso di specie (dal 2021 al 2026) disvela la frode ai danni della legge, rendendo la somministrazione irregolare e giustificando il riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato in capo all'utilizzatore"*.

Ha precisato, inoltre, che il lavoratore non avrebbe *"omesso di chiedere l'esecuzione della sentenza impugnata", ma ha semplicemente ottemperato ad una richiesta esplicita di controparte che, in seguito alla sentenza di primo grado, ha stipulato un accordo collettivo con la **CP-** con cui ha assunto alle proprie dipendenze oltre settanta lavoratori interinali"*.

In relazione al sesto motivo di appello, ha argomentato che l'indennità in questione non avrebbe natura solo risarcitoria, ma anche sanzionatoria, essendo, in tesi finalizzata a dissuadere dal porre in essere forme di abuso della normativa in tema di somministrazione.

Quanto all'ultimo motivo di appello, ha difeso la sentenza impugnata anche nella parte in cui, come riportato nel verbale di udienza del 25.11.2025, non ha ammesso la chiamata del terzo (ossia dell' **Parte_3**), ritenendola superflua e ciò in quanto non si verte in un'ipotesi di litisconsorzio necessario (là dove, come chiarito dalla Cassazione a Sezioni Unite con la nota sentenza n. 22910/2006), l'azione volta all'imputazione del rapporto di lavoro direttamente all'utilizzatore può essere promossa esclusivamente nei confronti di quest'ultimo e non è riscontrabile una clausola di manleva.

All'udienza del 26.5.2026, esperito con esito negativo il tentativo di conciliazione, la causa è stata discussa e decisa come da dispositivo riportato in calce.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Per le ragioni di seguito esposte, i motivi d'appello, ad eccezione del sesto, relativo alla liquidazione dell'indennità risarcitoria, sono infondati.

La sentenza va, invero, confermata nella parte in cui ha accertato l'illiceità della somministrazione di lavoro per cui è causa in ragione del superamento, per via del reiterarsi delle missioni presso la medesima utilizzatrice, del limite temporale dei ventiquattro mesi ed ha conseguentemente imputato il rapporto lavorativo all'odierna appellante a decorrere dal 1.9.2023.

I primi cinque motivi di gravame formulati a questo riguardo dall'appellante per la loro intrinseca connessione possono essere trattati congiuntamente e, per le assorbenti considerazioni che seguono, non intaccano la sostanziale correttezza di tale approdo decisorio.

E' documentale e incontestato che l'odierno appellato ha prestato ininterrottamente attività lavorativa presso il magazzino **CP_4** di Piacenza (via Bezzani), quale operaio addetto alla movimentazione delle merci somministrato dall' **Parte_3** , a far tempo dal 2020 per i primi nove mesi (e, segnatamente, dal 26.11.2020 sino al 31.8.2021) in favore della **Parte_5** e, successivamente, dal 1.9.2021 sino al 30.6.2026, direttamente in favore della **Parte_4** la quale, per quanto di rilievo nel presente giudizio, lo ha utilizzato quale appaltatrice dei servizi di logistica relativi alla gestione del suddetto magazzino, in via continuativa, per ben quattro anni e dieci mesi (ciò senza contare i primi nove mesi in cui utilizzatrice era **Parte_5** , ma beneficiaria finale delle prestazioni era comunque **Parte_4** per conto della quale CM Logistica svolgeva attività connesse al facchinaggio e alla movimentazione delle merci presso il magazzino **CP_4** di Piacenza: vd. accordo sindacale d'internalizzazione sub doc. 2 fascicolo primo grado appellato).

Come correttamente statuito dal primo giudice, il protrarsi per un arco temporale tanto consistente della somministrazione, a prescindere dagli schemi contrattuali utilizzati tra i soggetti giuridici coinvolti nella fattispecie (agenzia del lavoro somministrante, impresa utilizzatrice, lavoratore somministrato), tradisce, in modo evidente, il requisito della temporaneità, requisito che giustifica il ricorso al lavoro interinale e ne costituisce un elemento immanente, come chiarito dall'art. 1 della DIRETTIVA 2008/104/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 19 novembre 2008 relativa al lavoro tramite agenzia interinale, che, nel definire l'ambito dall'applicazione della direttiva stessa, esordisce prevedendo che *"La presente direttiva si applica ai lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale e che sono assegnati a imprese utilizzatrici per lavorare temporaneamente e sotto il controllo e la direzione delle stesse"*.

L'avverbio *"temporaneamente"* lascia, invero, inequivocabilmente intendere che il lavoro tramite agenzia interinale, ossia la fattispecie alla quale la direttiva si rivolge, è connotato necessariamente da temporaneità quanto alla durata delle missioni che il lavoratore è chiamato a svolgere presso l'impresa

utilizzatrice, la quale, pertanto, non può avvalersene a tempo indefinito (vuoi mediante missioni a tempo indeterminato vuoi mediante missioni a tempo determinato reiterate oltre il limite di durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea), per rispondere ad esigenze economico-produttive di carattere strutturale, come di fatto è accaduto nella fattispecie qui controversa.

E che la temporaneità sia un requisito intrinseco alla fattispecie eurounitaria del lavoro prestato in regime di somministrazione (fattispecie che, per quanto emerge dalla disposizione sopra trascritta, riguarda indistintamente tutti i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale e che sono assegnati a imprese utilizzatrici per lavorare sotto il controllo e la direzione delle stesse, a prescindere dal fatto che gli stessi siano assunti a tempo determinato o indeterminato dalla somministratrice) costituisce, d'altronde, un principio ormai acquisito come consolidato dalla giurisprudenza di legittimità, che ne stigmatizza l'elusione proprio con il meccanismo sanzionatorio contemplato dagli artt. 1344 e 1418, comma 2, c.c., al quale il primo giudice ha, quindi, del tutto correttamente, fatto ricorso (si veda, al riguardo, da ultimo Cass. n. 5332/2025, che, a questo proposito, ha ribadito come *"In tema di somministrazione irregolare, l'art. 38 del d.lgs. n. 81 del 2015, secondo cui il prestatore di lavoro può chiedere la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore solo se la somministrazione avviene al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli artt. 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1 lett. a), b) e c) non impedisce al lavoratore di esperire la medesima azione in tutti i casi di elusione di norme imperative, ai sensi del combinato disposto degli artt. 1344 e 1418 c.c., in ragione dell'immanenza del requisito della temporaneità nei rapporti di lavoro interinale e della necessaria interpretazione conforme della normativa italiana al diritto dell'Unione europea."*, nonché Cass. n. 2637/2026: *"Questa Corte ha già affermato che in tema di somministrazione irregolare, l'art. 38 del D.Lgs. n. 81 del 2015, secondo cui il prestatore di lavoro può chiedere la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore solo se la somministrazione avviene al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli artt. 31, commi 1 e 2, 32 e 33, co. 1 lett. a), b) e c), D.Lgs. cit., non impedisce al lavoratore di esperire la medesima azione in tutti i casi di elusione di norme imperative, ai sensi del combinato disposto degli artt. 1344 e 1418 c.c., in ragione dell'immanenza del requisito della temporaneità nei rapporti di lavoro interinale e della necessaria interpretazione conforme della normativa italiana al diritto dell'Unione europea (Cass. n. 5332/2025). Trattasi di un principio di diritto applicabile anche alla somministrazione come disciplinata – ratione temporis – dall'art. 27 D.Lgs. n. 276/2003. Va quindi ribadito che in tema di successione di contratti di somministrazione a tempo determinato, il carattere di temporaneità, pur nell'assenza di limiti legislativamente previsti, costituisce requisito immanente e strutturale del ricorso all'istituto, dovendo attribuirsi alla normativa in materia un significato conforme alla direttiva 2008/104/CE, come interpretata dalla Corte di Giustizia con sentenza del 14 ottobre 2020 in causa C-681/18, sicché il giudice non può arrestarsi alla verifica della ricorrenza delle causali giustificative, dovendo, invece, controllare, anche sulla base degli indici rivelatori indicati dalla Corte di giustizia, se sia da ravvisare nel caso concreto un abusivo o elusivo ricorso all'istituto della somministrazione (Cass. n. 23495/2022). Peraltro, la somministrazione (regolare) è un caso tipizzato di dissociazione – sul versante del datore di lavoro – fra la titolarità formale del rapporto di lavoro e l'utilizzazione della prestazione lavorativa, che invece nel rapporto di lavoro subordinato normalmente coincidono. Di conseguenza, qualora i contratti che realizzano la somministrazione (quello commerciale e quello collegato di lavoro) sono dichiarati nulli, ad esempio per frode alla legge, viene meno lo speciale regime della somministrazione, sicché torna in tutto il suo vigore il principio generale della necessaria coincidenza fra la titolarità del rapporto di lavoro subordinato e l'utilizzazione della prestazione lavorativa. In tal caso, quindi, a maggior ragione rispetto alla previsione dell'art. 27 D.Lgs. n. 276/2003, si impone l'accertamento e la declaratoria dell'avvenuta costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice delle prestazioni lavorative.").*

Nel caso esaminato – come ha ben colto il Tribunale- tramite la stipulazione di contratti che, nella prospettiva interpretativa dell'appellante, risulterebbero rispettosi della normativa legislativa interna all'ordinamento giudiziario italiano via via vigente, è stata perpetrata una sostanziale elusione di un principio fondante dell'istituto e, con esso, delle disposizioni imperative della direttiva 2008/104, la cui coerenza non ammette deroga e non può certo essere aggirata per soddisfare esigenze di flessibilità connesse alla durata (nelle specie annuale) dei contratti d'appalto stipulati da **Parte_4** con **CP_4**, ricadendo le stesse nell'ordinaria alea propria dell'attività imprenditoriale.

Va, al riguardo, preliminarmente osservato che il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni, applicato dall'utilizzatrice **Parte_4** vieta espressamente il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato, prevedendo, nella premessa al Titolo III, che *“Per quanto attiene la somministrazione a tempo indeterminato le parti convengono di non applicarla al settore.”*.

L'odierna appellante, per soddisfare le prospettate necessità di modulazione dei tempi d'impiego del personale somministrato agli orizzonti temporali dei propri impegni contrattuali con la committenza nel rispetto del CCNL applicato al proprio personale, non può, né avrebbe potuto, nel periodo qui controverso, utilizzare lavoratori somministrati a tempo indeterminato, ma esclusivamente lavoratori somministrati con missioni a tempo determinato.

E ciò (almeno formalmente) non ha fatto nel caso dibattuto, in cui sia nel periodo antecedente alla stabilizzazione del **CP_1** da parte dell'agenzia di somministrazione **CP_3** mediante trasformazione del rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato a decorrere dal 1.3.2022, che successivamente a tale data, **Parte_4** ha utilizzato il ricorrente mediante missioni a tempo determinato (quanto al primo periodo, in corrispondenza del contratto di somministrazione a tempo determinato, dal 1 settembre 2021 al 30 settembre 2021, termine prorogato per tre volte, sino al 28.2.2022; quanto al secondo periodo, in virtù di ulteriori proroghe delle missioni dapprima sino al 31 dicembre 2023, poi sino al 31 dicembre 2024, quindi sino al 30 giugno 2025 e, infine, sino al 30 giugno 2026).

A supporto della legittimità di tale successione contrattuale, **Parte_4** ha invocato l'art. 31, comma 1, del D. lgs. n. 81/2015, che, come modificato dal dall'articolo 8, comma 1-bis, del D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla Legge 13 ottobre 2020, n. 126, aveva previsto la facoltà dell'utilizzatore, legato all'agenzia di somministrazione da contratto di lavoro a tempo determinato, d'impiegare in missione il medesimo lavoratore somministrato per periodi, anche non continuativi, superiori ai ventiquattro mesi (in deroga agli artt. 34, comma 2, e 19, comma 2, D. lgs. n. 81/2015, come modificati dal D.L. n. 87/2018, conv. con modificazioni dalla l. 96/2018), nel caso lo stesso fosse stato assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione, così disponendo: *“Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.”*.

L'efficacia di tale disposizione -introdotta dal legislatore emergenziale nel contesto della pandemia da Covid-19- originariamente prevista sino al 31.12.2021, è stata prorogata dapprima sino al 30.9.2022 dalla l. n. 215/2021, quindi sino al 31.12.2022 dal d.l. n. 4/2022, conv. con modificazioni dalla l. n. 25/2022, sino al 30.6.2024 dal d.l. n. 21/2022 conv. con modificazioni dalla l. 51/2022 e, da ultimo, sino al 30.6.2025 dal d.l. 198/2022 conv. con modificazioni dalla l. n. 14/2023.

Detta disciplina derogatoria è stata, quindi, soppressa dall'art. 10, comma 1, lett. a), n. 1 della l. 203/2024, che ha eliminato il quinto e il sesto periodo del primo comma dell'art. 31 del D. lgs. n.

81/2015, determinando così l'estensione (o meglio la riespansione) anche ai lavoratori stabilizzati dall'agenzia di somministrazione (mediante assunzione a tempo indeterminato) e somministrati mediante missioni a tempo determinato, il termine dei 24 mesi previsto dall'art. 19, comma 2, del citato D. lgs. come limite massimo all'impiego presso il medesimo utilizzatore in mansioni dello stesso livello e della stessa categoria legale.

Sostiene l'appellante che, in virtù della sopra trascritta e richiamata disciplina derogatoria, le missioni che si sono avvicendate nel periodo dal 1.3.2022 (ossia da quando l'appellato è stato assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione **CP_3**) sino al 30.6.2025 dovrebbero essere espunte dal computo del termine dei 24 mesi (o di quello diverso previsto dai CCNL 1.3.2022 applicabile, nella specie stabilito in 36 mesi dal CCNL Trasporti e Logistica), termine il cui superamento sarebbe stato comunque consentito sino a tale data, risultando detto limite temporale in tesi applicabile solo dal 1.7.2025 e dovendosi considerare nello stesso solo i periodi di missione avviati dopo il 12.1.2025 (data di entrata in vigore della l. 203/2024), con esclusione di quelli già svolti in precedenza.

Di conseguenza, secondo ^{Con}, nel caso del **CP_1** si sarebbe dovuto tenere conto soltanto dell'ultima missione, intercorsa dal 1.7.2025 al 30.6.2026, di durata annuale, non potendosi comprendere nel calcolo dei 24 mesi i periodi di missione anteriori all'assunzione del lavoratore a tempo indeterminato da parte dell'agenzia, in quanto ciò implicherebbe un'applicazione retroattiva del nuovo criterio di computo.

A supporto, **Parte_4** ha richiamato la Circolare n. 6/2025 del Ministero del Lavoro (allegandola quale doc. 4 del fascicolo di primo grado), che di seguito si riporta per quanto d'interesse:

“Articolo 10, legge n. 203/2024 (modifiche alla disciplina della somministrazione contenuta nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di somministrazione di lavoro).

Con il comma 1, lettera a, numero 1), l'articolo 10 interviene sull'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sopprimendone il quinto ed il sesto periodo. Con la modifica in esame si è inteso eliminare la disciplina transitoriamente in vigore fino al 30 giugno 2025, che consentiva agli utilizzatori di superare il limite complessivo di 24 mesi, anche non continuativi, per le missioni a tempo determinato di un medesimo lavoratore somministrato, laddove l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore di aver assunto detto lavoratore a tempo indeterminato.

Soppressa la disciplina transitoria, la norma di cui all'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015 dispone ora, in caso di sfioramento del limite temporale di 24 mesi, la costituzione in capo all'utilizzatore di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

Per i contratti di somministrazione stipulati tra agenzia e utilizzatore a decorrere dal 12 gennaio 2025, data di entrata in vigore della legge n. 203/2024, il computo dei 24 mesi di lavoro dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'articolo 19 comma 2 del decreto legislativo n. 81/2015, deve tenere conto di tutti i periodi di missione a tempo determinato intercorsi tra le parti successivamente alla data considerata.

Pertanto, ai fini del calcolo del suddetto periodo di 24 mesi, si conteggeranno solo i periodi di missione a termine che il lavoratore abbia effettuato per le missioni avviate successivamente al 12 gennaio 2025, data di entrata in vigore della modifica normativa in esame, senza computare le missioni già svolte in vigenza della precedente disciplina.

Ad esempio, nell'ipotesi di un lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione e inviato presso l'utilizzatore in una missione a termine per un periodo di 30 mesi, cessato prima del 12 gennaio 2025, tale periodo non viene calcolato per il raggiungimento del limite dei 24 mesi. Pertanto, il lavoratore potrà essere inviato in una o più missioni a termine il cui inizio è successivo a detta data, entro il limite massimo di 24 mesi.

Al contempo, secondo il principio tempus regit actum, le missioni in corso alla data di entrata in vigore della legge n. 203/2024, svolte in ragione di contratti tra agenzia e utilizzatore stipulati antecedentemente al 12 gennaio 2025, potranno giungere alla naturale scadenza, fino alla data del 30 giugno 2025, senza che l'utilizzatore incorra nella sanzione della trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro con il lavoratore somministrato. Tuttavia, in quest'ultima ipotesi i periodi di missione maturati successivamente alla data del 12 gennaio dovranno essere scomputati dal limite dei complessivi 24 mesi, previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo n. 81/2015.

A tali conclusioni deve giungersi anche alla luce delle sentenze rese il 14 ottobre 2020 e il 17 marzo 2022 in relazione alle cause C-681/18 e C-232/20 con cui la Corte di Giustizia dell'Unione europea ha affermato che il ricorso al lavoro somministrato regolato dalla direttiva 2008/104/CE deve rispondere ad esigenze di temporaneità dell'impresa utilizzatrice, ribadendo l'obbligo degli Stati membri di preservare la natura temporanea di tale tipologia di lavoro e di adottare, conseguentemente, misure idonee ad evitare missioni successive di un lavoratore interinale presso la medesima impresa utilizzatrice finalizzate ad eludere la direttiva citata.

Tale principio, definitivamente acquisito dalla Corte di Cassazione (cfr. Cass. civ. 21 luglio 2022, n. 22861; 11 ottobre 2022, n. 29570) e dalla giurisprudenza di merito, consente di superare quanto precedentemente affermato (cfr. circolare n. 17/2018) circa la possibilità che i lavoratori assunti dall'agenzia a tempo indeterminato potessero essere inviati in missione senza limiti di durata.”.

Fermo che, alla luce di quanto chiarito dalla stessa circolare, nel computo dei 24 mesi deve tenersi conto dei periodi di missione successivi al 12.1.2025 e non solo delle missioni effettuate a decorrere dal 1.7.2025, nel caso esaminato è parimenti indubbio e non risulta in alcun modo escluso dalla circolare che nel computo debbano parimenti ricadere le missioni a tempo determinato effettuate antecedentemente alla stabilizzazione da parte dell'agenzia di somministrazione e, in particolare, avuto riguardo alla fattispecie esaminata, anche ad ammettere l'esclusione di quelle dal 26.11.2020 al 31.8.2021 (per un totale di nove mesi e quattro giorni), in cui utilizzatrice diretta era la cooperativa CM Logistica, almeno quelle dal 1.9.2021 al 28.2.2022, in cui utilizzatrice è stata la **Parte_4**

Ciò precisato, ritiene la Corte che una normativa interna quale è stata quella che, seppur introdotta nel contesto emergenziale dell'agosto 2020, ha consentito il protrarsi della precarizzazione del lavoro interinale presso il medesimo utilizzatore sino al 30.6.2025, ben oltre gli orizzonti temporali della crisi pandemica e dei suoi strascichi, ove intesa nei termini chiariti dal Ministero del Lavoro nella sopra richiamata circolare, finisca per eludere il carattere di necessaria temporaneità del lavoro interinale, ponendosi in irrimediabile contrasto con la direttiva 2008/104.

Un'interpretazione coerente con le finalità proprie della legislazione comunitaria impone, quindi, di considerare, comunque, il complessivo tempo d'impiego presso **Parte_4** del lavoratore appellato, mediante reiterazione delle missioni a tempo determinato, incluse quelle che si sono avvicendate nel periodo dal 1.3.2022 al 30.6.2025.

Ne segue che, anche considerando solamente le missioni che hanno visto **Parte_4** quale utilizzatrice diretta, senza soluzione di continuità, dal 1.9.2021 al 30.6.2025 e, quindi, ancora, dal 1.7.2025 sino al 30.6.2026, l'abuso dell'istituto emerge con tutta evidenza, essendosi l'impiego a tempo determinato dell'appellato da parte dell'appellante nelle medesime mansioni e, tra l'altro, presso il medesimo sito produttivo, protratto (in difetto di qualsivoglia ragione giustificativa a fronte di missioni acausali) oltre ogni limite temporale di ragionevolezza in palese contrasto con la normativa eurounitaria.

Ciò non può certo trovare un manto di legittimità nell'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore somministrato da parte dell'agenzia di somministrazione. Invero, come già statuito dalla giurisprudenza di legittimità e, da ultimo, ribadito dall'intervento legislativo abrogativo di cui alla l. 203/2024, ai fini dell'accertamento dell'abuso (ossia, per quanto qui di rilievo, del superamento del limite temporale

legislativo dei 24 mesi, come pure di quello contrattuale di 36 mesi) a rilevare è il complessivo tempo d'impiego del lavoratore nelle stesse mansioni presso il medesimo utilizzatore per via del reiterarsi delle missioni (così Cass. n. 29577/2025 *"la reiterazione di missioni a termine dello stesso lavoratore in somministrazione presso il medesimo utilizzatore e per lo svolgimento sempre delle stesse mansioni, è soggetta, nel vigore del D. Lgs. 81/2015, come modificato dal decreto-legge 87/2018, convertito dalla legge 96/2018, al limite temporale complessivo di 24 mesi, il cui superamento determina la nullità dei contratti che compongono il rapporto trilatero che caratterizza il lavoro in somministrazione e legittima il lavoratore a chiedere, anche solo nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo"*, preceduta da Cass. n. 1957/2025).

Fermo, quindi, per via delle esposte considerazioni, l'accertamento dell'avvenuta costituzione di un rapporto lavorativo subordinato a tempo indeterminato con **Parte_4** a decorrere dal 1.9.2023, accertamento in alcun modo intaccato dal comportamento del lavoratore, il quale, non essendo la sentenza di primo grado ancora definitiva, ha ritenuto opportuno soprassedere dal chiederne la concreta attuazione in pendenza dell'appello in quanto comunque in servizio in virtù dell'impugnato contratto di somministrazione, va parimenti disattesa la censura mossa da **Parte_4** nel settimo motivo d'appello con riferimento alla mancata autorizzazione, in primo grado, alla chiamata in causa di **CP_3**. Il primo giudice, infatti, si è espresso sul punto con ordinanza a verbale del 25.11.2025, argomentando il proprio diniego in ragione dell'assenza di un'ipotesi di litisconsorzio necessario con l'agenzia di somministrazione, la necessità della cui chiamata in causa è espressamente esclusa dall'art. 38 del D. lgs. n. 81/2015, oltre che per via dell'assenza di una clausola contrattuale di manleva.

Tali statuizioni sfuggono ai rilievi dell'appellante, tanto più che l'abusivo ricorso al lavoro somministrato risulta, in definitiva, direttamente ascrivibile alla responsabilità dell'odierna appellante e che, pertanto, non ricorrono i presupposti per l'esercizio dell'azione di manleva nei confronti dell'agenzia di somministrazione (né, peraltro, come già evidenziato dal primo giudice, nel contratto risulta contemplata una clausola in tal senso avuto riguardo all'ipotesi per cui è causa).

La sentenza va, invece, riformata nella parte in cui ha liquidato in favore dell'appellato l'indennizzo risarcitorio di cui all'art. 39, comma 2, D. lgs. 81/2015, in quanto, come testualmente previsto nell'ultima parte di tale disposizione, tale indennizzo è volto a ristorare *"per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro."*.

Nel caso esaminato non esiste alcun pregiudizio da ristorare, in quanto il ricorrente non ha mai cessato di svolgere l'attività lavorativa presso **Parte_4** essendo rimasto in servizio in pendenza di causa in esecuzione dell'ultima missione, disposta per il periodo dal 1.7.2025 al 30.6.2026.

La Corte intende, al riguardo, dare continuità all'indirizzo interpretativo già fatto con la sentenza n. 354/2025 (Pres. Ravazzoni, Est. Dossi), nella quale, sulla medesima questione, si è pronunciata come segue: *"Ad avviso del Collegio il riconoscimento dell'indennità ivi prevista presuppone che vi sia stata un'interruzione nella funzionalità del rapporto; l'indennità, infatti, copre il danno forfettizzato relativo al periodo cosiddetto "intermedio", ossia all'intervallo temporale che corre dalla cessazione dell'attività lavorativa fino alla sentenza che ordina la costituzione del rapporto. In questo senso depone il tenore letterale della disposizione, secondo cui l'indennità in parola ha funzione di "risarcimento del danno" e ristora il pregiudizio subito dal lavoratore nel "periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro."* (così anche CdA Milano n. 734/2025 Pres. est.

Per_1 .

In parziale riforma della sentenza appellata si dispone, pertanto, il rigetto della domanda relativa a tale indennità risarcitoria, mentre si confermano le restanti statuizioni di merito.

Avuto riguardo all'esito complessivo della lite, si ritiene giustificata la compensazione per un quarto delle spese processuali del doppio grado, con conseguente condanna dell'appellante, prevalentemente soccombente, a rifondere all'appellato i residui tre quarti, liquidati, sulla base dei parametri di cui allo scaglione di valore indeterminato di cui al DM 55/2014, come modificati dal DM 147/2022, in complessivi euro 6.375,00 per compensi (a partire da un intero di euro 5.000,00 per il primo grado e di euro 3.500,00 per il grado d'appello), oltre al rimborso forfettario delle spese generali ex art. 2 DM 55/2014, CPA e IVA.

Se ne dispone la distrazione in favore dell'avv. Boris Infantino, il quale ne ha fatto istanza ai sensi dell'art. 93 c.p.c..

P.Q.M.

1. in parziale riforma della sentenza n. 663/2026 del Tribunale di Milano, rigetta la domanda relativa all'indennità risarcitoria ex art. 39, comma 2, D. lgs. n. 81/2025;
2. conferma le restati statuizioni di merito;
3. compensa per un quarto le spese del doppio grado e condanna l'appellante a rifondere all'appellato i restanti tre quarti, liquidati per la quota nella somma di complessivi euro 6.375,00 per compensi, oltre al rimborso forfettario delle spese generali ex art. 2 DM 55/2014, CPA e IVA, disponendone la distrazione in favore dell'avv. Boris Infantino ex art. 93 c.p.c.

Milano, 26.5.2026

Il Consigliere est.

Serena Sommariva

Il Presidente

Giovanni Casella