



R.G. 2467/2024

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI BRESCIA

Sezione lavoro

nella persona del dott. Federica Acquaviva Coppola nella qualità di magistrato applicato ex art 3 comma 9 d.l. 117/25 convertito con l. 148/25 ha pronunciato, a seguito di deposito di note scritte in sostituzione dell'udienza in base all'art. 127 ter c.p.c., la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 2467/2024 R.G. LAVORO

TRA

*Parte\_1* n. a INDIA il 04/10/2000 rappresentato e difeso dall'avv. STERLI ANDREA, come da procura in atti.

RICORRENTE

E

*CP\_1*, in persona del legale rappresentante p.t., rappresentato e difeso dall'avv. RIVIERA GIOVANNA come da procura in atti

RESISTENTE

Ragioni di fatto e di diritto

Con ricorso depositato in data 12/11/2024 l'epigrafato ricorrente ha dedotto di essere stato assunto in data 6 febbraio 2020 il ricorrente è stato assunto alle dipendenze di *CP\_2* 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 *CP\_1* 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 *Controparte\_3*, 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 *CP\_1* (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 *Controparte\_3* 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 € 75,00 al mese x 13 mensilità (€ 975,00 annui) per l'anno 2020 e per l'anno 2021, ad € 88,00 al mese x 13 mensilità (€ 1.118,00 annui) per l'anno 2022, ad € 93,00 al mese x 13 mensilità (€ 1.209,00 annui) per l'anno 2023 ed € 95,00 al mese x 13 mensilità (€ 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 € 102,87 per 12 mensilità (€ 1.337,31 annui). Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente al riconoscimento per l'intera durata del rapporto di un premio fisso di € 256,35 per 12 mensilità (€ 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) (€ 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 € 800,00 per l'anno 2019, € 1.000,00 per l'anno 2020, € 1.200,00 per l'anno 2021, € 1.300,00 per l'anno 2022, € 1.400,00 per l'anno 2023 e € 1.500,00 per l'anno 2024 ma effettivamente riconosciuto nella misura di € 800,00 per l'anno 2019, € 1.099,71,00 per l'anno 2020, € 1.245,57,00 per l'anno 2021, € 1.182,26,00 per l'anno 2022, € 1.287,41,00 per l'anno 2023 e di € 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, *CP\_1*, cod. fisc. *P.IVA\_1* corrente in Ospitaletto (Bs) via Dei Carpini n. 1, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore del ricorrente della somma di € 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 CP\_4 ) 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 CP\_3 [...] 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 Controparte\_3 prorogava poi il contratto con il somministrato per n. 6 volte, sino a dicembre 2020, periodo in cui il sig. Pt\_1 era sempre assegnato in missione presso l'odierna resistente, in virtù di distinti contratti commerciali tra la società Controparte\_3 e la società CP\_1 .

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 CP\_1 , a tempo indeterminato, che a sua volta aveva siglato contratto commerciale a tempo indeterminato con la società Controparte\_3 .

Il rapporto di lavoro con la società resistente perdurava sino al 31.05.2024, momento in cui la società CP\_3 CP\_3 comunicava l'interruzione della missione presso CP\_1 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 CP\_1 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 CP\_3 l'... . 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 CP\_1 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. *Pt\_I* presso l'utilizzatrice *CP\_I*, 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. *Pt\_I* 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 *CP\_I* 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

Si comunichi.

BRESCIA, 17/02/2026

il Giudice del Lavoro  
dott. Federica Acquaviva Coppola