

DSL

1-2026

## Omessa specifica valutazione dei rischi dei lavoratori somministrati e costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore

(Nota a Cassazione civile, sez. lav., 15 dicembre 2025, n. 32659)\*\*

di Marco Di Giovanni\*

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. La disciplina in materia di prevenzione di rischi dei lavoratori somministrati (e relative sanzioni) nel d.lgs. n. 81/2008 e nel d.lgs. n. 81/2015. – 3. L'interpretazione giurisprudenziale in materia, guardando anche alle altre tipologie contrattuali flessibili. – 4. La portata innovativa di Cass. n. 32659/2025. – 5. Brevi riflessioni conclusive.

### 1. Premessa

Con la pronuncia in commento, la Corte di Cassazione ha affrontato un tema di primaria importanza in materia di tutela della salute e della sicurezza, adottando una lettura teleologica e funzionale della normativa nell'ottica della maggiore tutela dei lavoratori temporanei.

In particolare, i giudici hanno avuto modo di specificare gli elementi fattuali, in materia prevenzionistica e segnatamente di valutazione dei rischi, all'assenza dei quali consegue la sanzione della costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore, prevista dall'art. 32, lett. d), del d.lgs. n. 81 del 2015.

In primo grado, il Tribunale di Bergamo<sup>1</sup> aveva accolto le domande del lavoratore ricorrente, e similmente la Corte d'Appello di Brescia<sup>2</sup> aveva respinto il ricorso dell'impresa utilizzatrice che aveva prodotto un documento di valutazione dei rischi, tuttavia ritenuto inidoneo, poiché non indicava in maniera specifica quelli a cui erano esposti i lavoratori somministrati. Veniva così proposto ricorso per

---

\* Marco Di Giovanni è dottorando di ricerca in Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Trento, Facoltà di Giurisprudenza. [marco.digiovanni@unitn.it](mailto:marco.digiovanni@unitn.it)

\*\* Si segnala che la pronuncia annotata è reperibile in "Osservatorio Olympus" al link [https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=35870:cassazione-civile-sez-lav-15-dicembre-2025-n-32659-illegittimita-della-somministrazione-di-lavoro-per-carente-valutazione-dei-rischi-necessita-di-un-dvr-specifico-per-i-lavoratori-somministrati-e-costituzione-del-rapporto-con-l-utilizzatore&catid=16&Itemid=138](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=35870:cassazione-civile-sez-lav-15-dicembre-2025-n-32659-illegittimita-della-somministrazione-di-lavoro-per-carente-valutazione-dei-rischi-necessita-di-un-dvr-specifico-per-i-lavoratori-somministrati-e-costituzione-del-rapporto-con-l-utilizzatore&catid=16&Itemid=138).

Lo scritto è stato preventivamente sottoposto alla valutazione del Comitato di redazione.

<sup>1</sup> Trib. Bergamo, sez. lav., 23 luglio 2020, n. 390, inedita a quanto consta.

<sup>2</sup> App. Brescia, sez. lav., 3 giugno 2021, n. 120, in "Banca Dati di Merito".

Cassazione, la quale ha tuttavia dichiarato i motivi di impugnazione in parte infondati e in parte inammissibili, condividendo le conclusioni dei giudici di merito.

In questa nota, ci si propone di analizzare brevemente la disciplina in materia, per poi soffermarsi sulla portata della pronuncia che, a quanto consta, è una delle poche di legittimità a esplicitare in maniera chiara e incontrovertibile l'esistenza di un obbligo di valutazione dei rischi rafforzato nel caso della somministrazione, fondandolo sulla combinazione della disciplina prevenzionistica con quella del d.lgs. n. 81/2015, che tenga cioè conto della particolare condizione di tale categoria di lavoratori.

## 2. La disciplina in materia di prevenzione di rischi dei lavoratori somministrati (e relative sanzioni) nel d.lgs. n. 81/2008 e nel d.lgs. n. 81/2015

La somministrazione di lavoro è una tipologia contrattuale flessibile che, come tale, comporta inevitabilmente il rischio di minori tutele rispetto alla forma *standard* di rapporto di lavoro, per tale intendendosi quello subordinato a tempo indeterminato. Ciò non attiene esclusivamente alla stabilità del rapporto, ma potrebbe in concreto riguardare anche la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro<sup>3</sup>, come già considerato dal legislatore comunitario con l'adozione della direttiva del Consiglio n. 91/383/CEE<sup>4</sup>, volta proprio a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori interinali e di quelli con contratto a tempo determinato (cfr. art. 1 della direttiva). Si noti che tale materia è stata la prima su cui i vari Paesi hanno raggiunto un accordo in relazione alla somministrazione di lavoro, tanto che la direttiva ha costituito per diversi anni l'unico atto comunitario propriamente dedicato a tale tipologia contrattuale<sup>5</sup>, fissando importanti principi volti a garantire ai lavoratori flessibili lo "stesso" livello di protezione degli altri (si v. l'art. 2 della direttiva).

La disciplina italiana della somministrazione, oggi rinvenibile nel d.lgs. n. 81 del 2015, contempla alcune norme in materia di tutela di salute e sicurezza, che peraltro riguardano più o meno generalmente i diversi contratti di lavoro flessibili<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> In generale, sul tema: C. LAZZARI, *L'obbligo di sicurezza nel lavoro temporaneo, fra ordinamento interno e diritto comunitario*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", n. 4/2009, p. 633 ss.; M.D. FERRARA, *La tutela dei lavoratori somministrati: responsabilità ed obblighi in materia di salute e sicurezza*, in "Diritto Della Sicurezza Sul Lavoro", n. 1/2018, I, p. 18 ss.; ID., *Salute e sicurezza dei lavoratori somministrati*, in L. CALCATERRA (a cura di), *La somministrazione di lavoro*, Napoli, ESI, 2019, p. 183 ss.

<sup>4</sup> Direttiva del Consiglio, 25 giugno 1991, n. 383 - 91/383/CEE, in Gazzetta Ufficiale europea del 29 luglio 1991, n. L 206, pp. 19-21, ove si dà atto che i lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale sono esposti, in taluni settori, a più rischi – definiti nella versione italiana come "supplementari" – di infortuni sul lavoro e di malattie professionali degli altri lavoratori.

<sup>5</sup> Come osservato da M.D. FERRARA, *La tutela dei lavoratori somministrati*, cit., p. 19, a cui si rinvia per un'attenta analisi della direttiva.

<sup>6</sup> Per una prima analisi in materia, relativa alle varie tipologie contrattuali flessibili, si segnala C. LAZZARI, *Prime osservazioni a proposito di revisione delle forme contrattuali e sicurezza sul lavoro*, in "I Working Papers di Olympus", 41/2015. Sul punto anche G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza (astrattamente) possibile alla Massima sicurezza*

Così, l'art. 20, comma 1, lett. d), in relazione al contratto a termine, e l'art. 32, lett. d), del d.lgs. n. 81 del 2015, proprio per quanto riguarda il contratto in somministrazione, prevedono il divieto di instaurare un rapporto di lavoro mediante tali tipologie contrattuali con datori di lavoro o utilizzatori che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, al cui fine tali disposizioni hanno finalità incentivante<sup>7</sup>.

Proprio tale disciplina valorizza le specificità connesse ai rapporti di lavoro flessibile, dacché l'art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008 – cd. Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro, come così modificato dall'art. 18, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 106 del 2009<sup>8</sup> –, nell'indicare il contenuto del documento di valutazione, prevede anche che esso debba tenere in considerazione «tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi [...] quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro», introducendo dunque la valutazione della variabile «precarietà»<sup>9</sup>. Tale disciplina, che contiene oggi il recepimento di quella sovranazionale, può dirsi speciale in quanto specificazione della norma generale dell'art. 2087 c.c., e ovviamente non nel senso che ne costituisce eccezione, ma declinazione in maniera puntuale e specifica della portata dell'obbligo di sicurezza<sup>10</sup>.

L'introduzione della specificazione di dover tenere conto della particolare tipologia contrattuale è stata salutata con favore, in quanto finalmente in grado di realizzare un coordinamento tra la normativa prevenzionistica a tutela del diritto alla salute e alla sicurezza con quella che prevede i divieti di stipulare contratti flessibili in caso di mancato rispetto della prima<sup>11</sup>.

È dunque l'impresa utilizzatrice a dover provvedere alla valutazione dei rischi dei lavoratori che prestano attività lavorativa in missione mediante somministrazione, e ciò per l'ovvia ragione che è essa – e non l'agenzia di somministrazione, formale datore di lavoro – a conoscere l'ambiente, l'organizzazione (e dunque i relativi rischi) in cui verrà inserito il lavoratore.

---

*ragionevolmente (concretamente) applicata?*, in “I Working Papers di Olympus”, 39/2014, spec. p. 24, che rileva come, con l'applicazione del d.lgs. n. 81/2008 alle varie tipologie contrattuali flessibili, si possano vantare specifiche disposizioni volte a valorizzare le connesse specificità, anche in materia prevenzionistica, in virtù della potenziale maggiore rischiosità.

<sup>7</sup> In riferimento al divieto relativo al contratto a termine, potendo le osservazioni estendersi in generale, si v., per tutti: L.M. DENTICI, *L'articolazione dei divieti nella nuova disciplina del contratto a tempo determinato*, in A. GARILLI, M. NAPOLI (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Torino, Giappichelli, 2003, p. 109.

<sup>8</sup> Si v. P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza tra destrutturazione spazio-temporale e flessibilità del lavoro*, in “Diritto Della Sicurezza Sul Lavoro”, n. 1/2026, II, spec. p. 15; M.D. FERRARA, *Salute e sicurezza dei lavoratori somministrati*, cit., p. 202.

<sup>9</sup> M. LAI, *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Torino, Giappichelli, 2010, spec. p. 53.

<sup>10</sup> Per tutti: P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, in P. SCHLESINGER (fondato da), F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Milano, Giuffrè, 2008, p. 212 ss.; ID., *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza*, in “Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro”, n. 4/2023, spec. p. 883 ss.; C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, Milano, Franco Angeli, 2015, p. 113, con rinvio all'ulteriore dottrina ivi richiamata.

<sup>11</sup> M. GALLO, *La nozione di valutazione dei rischi nel divieto di lavoro a termine*, in “Massimario di Giurisprudenza del Lavoro”, n. 11/2012, spec. p. 864.

È stato inoltre osservato come tra utilizzatore e lavoratore somministrato si instauri un «contatto sociale privilegiato», in virtù della contiguità che tra essi intercorre sotto il profilo tecnico, spaziale, funzionale e organizzativo, nonché della titolarità del potere di controllo e di direzione in capo all'utilizzatore medesimo<sup>12</sup>. È stato così affermato il dovere di quest'ultimo di adottare le opportune misure di prevenzione, a carattere di fatto essenzialmente organizzativo, in grado da consentire al lavoratore somministrato un "maggiore" grado di tutela<sup>13</sup>: l'utilizzatore dovrebbe valutare in maniera specifica i rischi dei lavoratori somministrati<sup>14</sup>.

Da ciò, deriverebbe *a contrario* l'insufficienza di una generica valutazione dei rischi, che si combina con l'onere dell'agenzia di somministrazione di accertarsi del rispetto del relativo obbligo da parte dell'utilizzatore presso cui verrà inviato in missione il lavoratore<sup>15</sup>. D'altro canto, la valutazione dell'utilizzatore risulta prodromica e propedeutica, oltre che imprescindibile in termini di effettività della relativa tutela, all'obbligo dell'agenzia di comunicare al lavoratore per iscritto il contenuto del contratto di somministrazione che deve contenere l'indicazione della presenza di eventuali rischi per la salute e la sicurezza, nonché delle misure di prevenzione adottate (art. 33, comma 1, lett. c, del d.lgs. n. 81/2015)<sup>16</sup>.

Cosicché la disciplina della somministrazione di lavoro prevede, in caso di violazione del divieto di istituire rapporti flessibili ove sia mancata la valutazione dei rischi, che il lavoratore possa chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore avente effetto dall'inizio della somministrazione (art. 38, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015). Come detto, stessa sanzione è prevista, per il lavoro a termine, dall'art. 20, comma 2, mentre nel silenzio della legge si dovrebbe giungere a medesima conclusione anche per il lavoro intermittente<sup>17</sup> (su questo, v. anche *infra*, § 3).

Si tratta di una sanzione già prevista dal d.lgs. n. 276 del 2003, all'abrogato art. 27, in virtù del divieto di cui al suo art. 20, comma 5, lett. c)<sup>18</sup>, quando – al posto del vigente T.U del 2008 – la valutazione dei rischi andava effettuata ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 626 del 1994.

Chiarita la *ratio* della disciplina in materia di divieto di contratti flessibili con prestazione a favore di soggetti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi,

<sup>12</sup> M.D. FERRARA, *La sicurezza dei lavoratori nell'impresa flessibile: somministrazione di lavoro e contratto di appalto*, "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", n. 3/2009, I, p. 497, che impiega *passim* lo stesso concetto anche per la relazione che si instaura tra lavoratore dell'appaltatore e committente. In senso adesivo C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali*, cit., p. 113.

<sup>13</sup> F. SALITURO, *I lavoratori in somministrazione*, in M. PERSIANI, M. LEPORE (diretto da), *Il nuovo diritto della sicurezza di lavoro*, Torino, UTET, 2012, spec. p. 64.

<sup>14</sup> C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali*, cit., p. 118.

<sup>15</sup> F. SALITURO, *I lavoratori in somministrazione*, cit., p. 70.

<sup>16</sup> C. LAZZARI, *Prime osservazioni*, cit., p. 93; ID., *Figure e poteri datoriali*, cit., p. 118. Sul punto, all'indomani dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003, L. CAROLLO, *Somministrazione di lavoro e profili prevenzionistici*, in "Diritto delle relazioni industriali", n. 2/2004, p. 345.

<sup>17</sup> S. BOLOGNA, *Somministrazione e mancata valutazione dei rischi*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", n. 1/2019, II, p. 106.

<sup>18</sup> Per alcune prime osservazioni: M.T. CARINCI, *sub art. 20*, in M.T. CARINCI, C. CESTER (a cura di), *Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d'azienda. Titoli III e IV – Artt. 20-32*, IPSOA, 2004, p. 32.

è evidente che quest'ultima debba essere altresì idonea ed esaustiva nel merito, non potendosi condividere la tesi (risalente e comunque minoritaria) per cui sarebbe irrilevante, per l'integrazione della violazione, «il contenuto della valutazione, purché formalmente effettuata»<sup>19</sup>, dacché diversamente l'obiettivo verrebbe frustrato e la sanzione si applicherebbe a rari casi di sua totale omissione<sup>20</sup>.

E tale idoneità, per quanto qui interessa – e come afferma la pronuncia in commento – comprende anche la valutazione dei rischi connessi, per le dette ragioni, alle specifiche tipologie contrattuali, al fine di realizzare una parità di trattamento sostanziale e non meramente formale tra lavoratori flessibili e lavoratori stabili impiegati nella stessa organizzazione.

Occorre infatti mettere subito in chiaro tale elemento, onde evitare letture “riduzionistiche” o “a ribasso” nel grado di tutela dei lavoratori dipendenti dall'utilizzatore, o, ancor peggio, ritenere irrazionale la normativa sanzionatoria di (maggiore, nella sostanza) tutela della salute e della sicurezza *de qua*, in quanto alle stesse condizioni si potrebbe costituire un rapporto di lavoro a tempo indeterminato<sup>21</sup>. Oltre al fatto che tale disciplina si compone di una doppia anima, dacché a quella protettiva del prestatore di lavoro si affianca una natura sanzionatoria<sup>22</sup> (anche) volta a indurne gli operatori economici al rispetto delle prescrizioni di legge, si tenga a mente che è proprio la temporaneità intrinseca a tutte le tipologie flessibili contemplate dalla disciplina a potere ridurre la tutela dei lavoratori.

### *3. L'interpretazione giurisprudenziale in materia, guardando anche alle altre tipologie contrattuali flessibili*

La giurisprudenza ha avuto modo di applicare in diverse occasioni la sanzione della costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con

---

<sup>19</sup> Testualmente, A. VALLEBONA, C. PISANI, *Il nuovo lavoro a termine*, Padova, CEDAM, 2001, spec. p. 33, la cui ricostruzione – riferita al contratto a termine, ma il cui ragionamento può ovviamente estendersi alla somministrazione – premette che obiettivo della disciplina sarebbe proprio quello promuovere la sicurezza del lavoro, ma evidentemente sottovalutandolo poco dopo, laddove il connesso adempimento viene qualificato come un obbligo procedimentale e non anche sostanziale, affinché la valutazione sia concretamente idonea. Similmente sembrerebbe porsi L.M. DENTICI, *L'articolazione dei divieti nella nuova disciplina*, cit., p. 111, ove ritiene sufficiente la conformità del documento alle previsioni legali, senza che il giudice possa sindacarne nel merito la congruità e l'effettività.

<sup>20</sup> Si v. C. LAZZARI, *L'obbligo di sicurezza nel lavoro temporaneo*, cit., p. 660; ID., *Figure e poteri datoriali*, cit., p. 122; M. GALLO, *La nozione di valutazione dei rischi*, cit., spec. p. 863.

<sup>21</sup> Critico, proprio in questi termini, P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, in P. SCHLESINGER (continuato da), *Trattato di Diritto Civile e Commerciale*, III, Milano, Giuffrè, 2003, spec. 415, che lo riteneva «assai irrazionale», vietandosi l'assunzione a termine e invece consentendo quella a tempo indeterminato.

<sup>22</sup> M. LAI, *La sicurezza del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, Torino, Giappichelli, 2002, p. 257; P. PASCUCI, *Il rebus dell'effettività delle cosiddette sanzioni civili indirette*, in P. PASCUCI (a cura di), *Il Testo unico sulla sicurezza del lavoro. Atti del convegno di studi giuridici sul disegno di legge delega approvato dal Consiglio dei Ministri il 13 aprile 2007 (Urbino, 4 maggio 2007)*, Roma, Ministero della salute-ISPEL, 2007; C. LAZZARI, *L'obbligo di sicurezza nel lavoro temporaneo*, cit., pp. 658-659.

l'utilizzatore in caso di mancata valutazione dei rischi, già nel vigore del d.lgs. n. 276 del 2003 – a mente degli artt. 27 e 20, comma 5, lett. c) –, e anzi già in riferimento al lavoro temporaneo di cui alla legge n. 196 del 1997<sup>23</sup>. Taluni di questi casi risultano tuttavia piuttosto semplici, in quanto si rilevava la mancata adozione di un idoneo DVR, ad esempio con data certa anteriore all'inizio della missione<sup>24</sup>; circostanze differenti da quelle del caso qui annotato, ove, come si dirà, la valutazione dei rischi era invece carente di previsioni in rapporto alla particolare tipologia contrattuale, come richiesto dall'art. 28 del d.lgs. n. 81 del 2008.

Anche in applicazione della disciplina di cui al d.lgs. n. 81 del 2015, la giurisprudenza di merito ha dichiarato illegittimo in tali casi il contratto di somministrazione, dando conseguentemente luogo alla costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato *ab origine* con l'utilizzatore. In particolare, si rinviene sul punto una prolifica attività interpretativa da parte degli stessi giudici di merito del caso *de quo*<sup>25</sup>.

Importanti suggestioni applicative si rinvengono inoltre nelle pronunce relative ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato. Anche qui, già prima dell'intervento della disciplina del 2015 (quando contenuta nel d.lgs. n. 368 del 2001, specialmente all'art. 3) era stata applicata la detta sanzione, ma quel che più interessa è come tali pronunce abbiano specificato la *ratio* di tale rigorosa

---

<sup>23</sup> Trib. Parma, 3 ottobre 2007, in “Argomenti di diritto del lavoro”, n. 3/2008, p. 900 ss., con nota di A. MURATORIO, *La continuità della specifica indicazione delle ragioni giustificative della fornitura di manodopera nell'evoluzione normativa*. Risulta interessante che, nel caso di specie, il Giudice abbia dichiarato l'illegittimità della somministrazione in virtù dell'evidente circostanza che la valutazione dei rischi fosse stata fatta in epoca successiva all'inizio della prestazione di lavoro, ed è solo per tale ragione che non è stato necessario indagare l'idoneità della valutazione medesima.

Sulle previsioni contenute nella legge n. 186/1997, si v. M. LAI, *La sicurezza del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, cit., p. 254 ss.

<sup>24</sup> In giurisprudenza, nel senso di dichiarare costituito un rapporto alle dipendenze dell'utilizzatore, a titolo indicativo: Trib. Parma, 28 gennaio 2008, in “Argomenti di diritto del lavoro”, n. 2/2009, p. 505 ss., con nota di D. CASALE, *I presupposti di legittimità della somministrazione di lavoro e la conversione alle dipendenze dell'utilizzatore*. Anche in questo caso, tuttavia, il documento di valutazione dei rischi non era pacificamente idoneo a provare il rispetto dell'obbligo, in quanto avente data successiva all'inizio della somministrazione; App. Napoli, 3 maggio 2018, n. 2119, in “Osservatorio Olympus” e in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, n. 1/2019, II, p. 105, con nota di S. BOLOGNA, *Somministrazione e mancata valutazione dei rischi*, ove il documento di valutazione dei rischi era stato predisposto molto dopo l'inizio delle missioni a tempo determinato.

<sup>25</sup> Tra le altre: App. Brescia, 1° aprile 2021, n. 248, in “Osservatorio Olympus”, ove, benché fosse mancata l'allegazione di un DVR, i Giudici hanno comunque osservato come non fosse stato provato di aver tenuto conto «dei rischi cui sono esposti i lavoratori somministrati in ragione del loro inserimento nell'organizzazione aziendale»; App. Brescia, 14 giugno 2024, n. 372, in “Osservatorio Olympus” e in “www.rivistalabor.it”, con commento di S. GALLEANO, *La somministrazione è nulla in caso di carenze strutturali del documento di valutazione dei rischi*, per cui la *ratio* della disciplina «è diretta alla più intensa protezione dei lavoratori rispetto ai quali la flessibilità d'impiego riduce la familiarità con l'ambiente e gli strumenti di lavoro». Benché il DVR fosse idoneo per ulteriori ragioni, la Corte ha inoltre precisato che tali obblighi «non si possono ridurre ad una mera formalità, ma devono tenere conto delle esigenze di integrazione del lavoratore somministrato nel livello di tutela della salute e sicurezza generale dell'impresa»; più di recente: Trib. Bergamo, sez. lav., 17 luglio 2025, in “IUS Lavoro”, con commento di C. DI MATTINA, *È illegittima la somministrazione di lavoro in assenza di idoneo DVR*.

previsione<sup>26</sup>, come avvenuto anche dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015<sup>27</sup>: essa consiste nella più intensa protezione dei rapporti di lavoro sorti mediante l'utilizzo di contratti atipici, flessibili e a termine, ove i lavoratori hanno minore familiarità con l'ambiente e gli strumenti di lavoro, in virtù della limitata esperienza e dunque dell'inferiore grado di professionalità, nonché della ridotta formazione.

Peraltro, si precisa che, in senso adesivo alle aperture della dottrina (*supra*, § 2)<sup>28</sup>, la giurisprudenza ha ritenuto applicabile tale sanzione anche al caso del lavoro intermittente a termine<sup>29</sup>, ma non anche di quello a tempo indeterminato, dacché il vizio dell'omessa adozione di un idoneo DVR non incide su alcuna clausola del contratto, né ne altera lo schema causale<sup>30</sup>.

#### 4. La portata innovativa di Cass. n. 32659/2025

Una volta esposta la normativa e ripercorsi gli orientamenti giurisprudenziali in materia, si può meglio comprendere la portata della pronuncia in commento.

---

<sup>26</sup> Per tutte, nella giurisprudenza di legittimità: Cass. civ., sez. lav., 2 aprile 2012, n. 5241, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", n. 1/2013, II, p. 11 ss., con nota di N. DE ANGELIS, *Omessa valutazione dei rischi e conseguente nullità della clausola di apposizione del termine al contratto di lavoro*; in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", n. 3/2012, II, p. 509 ss., con nota di S. FERRARIO, *Valutazione dei rischi, specificazione della ragione sostitutiva e conseguenze sulla legittimità della clausola appositiva del termine al contratto di lavoro*; in "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", n. 11/2012, con nota di A.L. FRAIOLI, *Divieto di lavoro a termine per omessa valutazione dei rischi: l'imponibile di manodopera è incostituzionale*, e soprattutto, per quanto qui di rilievo, con nota di M. GALLO, *La nozione di valutazione dei rischi nel divieto di lavoro a termine*. In particolare, in sentenza si legge al punto 33 che «La specificità del precetto, alla stregua del quale la valutazione dei rischi assurge a presupposto di legittimità del contratto, trova la ratio legis nella più intensa protezione dei rapporti di lavoro sorti mediante l'utilizzo di contratti atipici, flessibili e a termine, ove incidono aspetti peculiari quali la minor familiarità del lavoratore e della lavoratrice sia con l'ambiente di lavoro sia con gli strumenti di lavoro a cagione della minore esperienza e della minore formazione, unite alla minore professionalità e ad un'attenuata motivazione, come con dovizia emerge dal rapporto OIL, del 28 aprile 2010, *Rischi emergenti e nuove forme di prevenzione in un mondo del lavoro che cambia*». Similmente, Cass. civ., sez. lav. 23 agosto 2019, n. 21683, in "Osservatorio Olympus" e massimata in "Il lavoro nella giurisprudenza", n. 12/2019, pp. 1159-1160, al punto 2.1 della motivazione ove, richiamando taluni precedenti, la Corte precisa che la *ratio* del divieto «è diretta alla più intensa protezione dei lavoratori rispetto ai quali la flessibilità d'impiego riduce la familiarità con l'ambiente e gli strumenti di lavoro».

<sup>27</sup> *Ex multis*: Trib. Milano., sez. lav., 10 ottobre 2019, n. 2300, in "Osservatorio Olympus", nonché in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", n. 2/2020, II, p. 319 ss., con nota di R. RAINONE, *Mancata effettuazione della valutazione dei rischi e conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato*; App. Milano, sez. lav., 21 aprile 2021, n. 305, in "Osservatorio Olympus" che richiama, quanto alla *ratio*, Cass. civ., sez. lav., 2 aprile 2012, n. 5241, cit.; Trib. Taranto, sez. lav., 12 maggio 2021, n. 1206, in "Osservatorio Olympus".

<sup>28</sup> S. BOLOGNA, *Somministrazione e mancata valutazione dei rischi*, cit., p. 106.

<sup>29</sup> Trib. Milano, sez. lav., 19 giugno 2017, n. 1806, in "Osservatorio Olympus", ove si precisa che, benché non sia stata espressamente prevista la sanzione della conversione del rapporto di lavoro in riferimento al vizio dell'omessa adozione del DVR, «va considerato che l'assenza della valutazione dei rischi forma oggetto di un preciso divieto alla conclusione di contratti di lavoro intermittente. Ne consegue che, in presenza di un rapporto pacificamente di lavoro subordinato e di fronte alla violazione del divieto previsto per legge, la conseguenza non può che essere la sussunzione del rapporto nell'alveo dell'ordinario rapporto di lavoro».

<sup>30</sup> Cass. civ., sez. lav., 05 gennaio 2024, n. 378, in "Osservatorio Olympus", che invece precisa come tale effetto si abbia in caso di lavoro intermittente a termine, ma in virtù di quanto stabilito in generale per i contratti a tempo determinato dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015.

Occorre subito premettere che, giungendo condivisibilmente a riconoscere l'obbligo di una valutazione dei rischi "rafforzata" in virtù del rapporto tra disciplina antinfortunistica e prevenzionistica (contenuta nel d.lgs. n. 81/2008) e normativa in materia di rapporti di lavoro flessibili (d.lgs. n. 81/2015)<sup>31</sup>, l'ordinanza annotata recepisce nella giurisprudenza di legittimità un orientamento che si era già fatto largo nella giurisprudenza di merito<sup>32</sup> (*supra*, § 3).

Rigettando la ricostruzione dell'utilizzatrice, i giudici hanno opportunamente affermato l'infondatezza della ricostruzione interpretativa per cui la disciplina non richiederebbe alcuna specifica valutazione del rischio dei lavoratori somministrati, ossia secondo la quale l'art. 32 del d.lgs. n. 81/2015 – in attuazione della direttiva 91/383/CEE – si limiterebbe a prescrivere uno stesso livello della loro protezione rispetto a quello garantito ai lavoratori alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice (pt. 4 ss.).

In particolare, la Cassazione giunge – condividendo le conclusioni a cui erano già giunti i giudici di merito – ad affermare che l'art. 32 cit. è invece finalizzato ad assicurare «una *più intensa* protezione nei confronti dei lavoratori somministrati» (c. dell'a.), dacché questi ultimi, una volta inviati in missione, si ritrovano ad essere sostanzialmente parte di un'organizzazione di lavoro nuova, a cui sono estranei e in cui prestano l'attività lavorativa per periodi sovente (o meglio, necessariamente, stante l'immanenza del requisito della temporaneità che caratterizza la somministrazione di lavoro) brevi o comunque frammentati; condizione, quest'ultima, che potrebbe peraltro fare proliferare il rischio laddove i lavoratori dovessero prestare la propria attività, in tali intermezzi, all'interno di organizzazione eterogenee tra loro. In altri termini, non sarebbe sufficiente una «generale valutazione del rischio uguale per tutti i lavoratori», risultando piuttosto necessario tenere in debita considerazione le «specifiche esigenze di integrazione» dei lavoratori somministrati nel livello di tutele e sicurezza generale dell'impresa.

Si tratta di una conclusione condivisibile e, peraltro, richiesta dalla disciplina in materia di salute e sicurezza che, come visto, impone di declinare la valutazione dei rischi anche in ragione della «specificità tipologia contrattuale» (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008). Come preannunciato, risulta di estremo interesse come nell'ordinanza si pervenga a tali conclusioni proprio mediante una lettura congiunta dell'art. 28 cit. con la prescrizione di cui all'art. 32 del d.lgs. n. 81/2015 (o meglio, affermando che quest'ultima si completa con quella di cui al Testo unico in materia di sicurezza – cfr. spec. pt. 4.1).

Infatti, secondo l'interpretazione fatta propria dalla pronuncia in commento, il divieto di ricorrere alla somministrazione da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, se da un lato si ispira alla garanzia della parità di trattamento e alla non discriminazione dei lavoratori somministrati rispetto a quelli a tempo pieno e a tempo indeterminato (così, alla luce delle

<sup>31</sup> Sul coordinamento tra le due discipline dopo il d.lgs. n. 81/2008, già M. GALLO, *La nozione di valutazione dei rischi*, cit., spec. p. 864.

<sup>32</sup> Come già osservato da P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza*, cit., spec. p. 19.

direttive 91/929/CE e 2008/104/UE), va al contempo anche sottoposto ad una lettura di tipo teleologico-funzionale per quanto concerne l'efficacia antinfortunistica.

Infatti, come è stato rilevato in dottrina anche di recente, la parità di trattamento non deve essere meramente formale, per cui potrebbe apparire sufficiente un DVR generalizzato e relativo *anche* alle mansioni svolte dai lavoratori somministrati, ma sostanziale, e dunque declinata in modo da colmare i “gap” che, inevitabilmente, essi scontano per la loro condizione di lavoratori flessibili<sup>33</sup>.

D'altronde, anche l'art. 2 della direttiva 91/383/CEE, ove si legge che obiettivo del legislatore comunitario era quello di garantire a tali categorie di lavoratori lo “stesso livello” di protezione, partiva dal presupposto che essi sono esposti a rischi “supplementari”.

Occorre dunque considerare che, lavorando per periodi ridotti o frammentati in una data organizzazione, e anzi potendo passare da una ad un'altra in poco tempo, potrebbe ben avverarsi un grado di scarsa coscienza dei rischi ovvero di incapacità di individuarli in maniera cristallina: come è stato detto, la discontinuità della prestazione dovuta alla flessibilità del rapporto può costituire in concreto una sorta di «moltiplicatore del rischio»<sup>34</sup>, generando un'«insicurezza [...] “di secondo grado”»<sup>35</sup>. Ed è proprio a questo rischio caratteristico che guarda la pronuncia annotata, per cui si ritiene di poter superare la critica che intravedeva una certa irrazionalità nel divieto di utilizzare forme contrattuali flessibili (invece ammettendo un contratto di lavoro a tempo indeterminato)<sup>36</sup>, in virtù dell'integrazione contenutistica della portata del divieto, non connesso ad una valutazione dei rischi *sic et simpliciter*, ma a quella “rafforzata” o “differenziata”, che tenga conto di tali rischi ulteriori, o comunque di una probabilità di rischio maggiore, in virtù delle condizioni immanenti alle tipologie contrattuali flessibili.

Alla luce dell'arresto giurisprudenziale che si commenta, al fine di comprendere come meglio declinare in concreto i principi giuridici affermati<sup>37</sup>, si ritiene di poter richiamare una decisione di merito secondo cui il documento di valutazione dei rischi predisposto dall'impresa utilizzatrice dovrebbe «prevedere,

---

<sup>33</sup> Così, di recente P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza*, cit., spec. p. 12. Similmente già C. BIZZARRO, *Il lavoratore in somministrazione*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza del lavoro dopo il correttivo (D.lgs. n. 106/2009)*, Milano, Giuffrè, 2009, p. 413.

<sup>34</sup> C. LAZZARI, *L'obbligo di sicurezza nel lavoro temporaneo*, cit., p. 634.

<sup>35</sup> P. PASCUCCI, *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, in “Diritto e lavoro nelle Marche”, n. 3/2009, pp. 113 e 115, ove l'A. utilizza anche l'evocativa espressione della “insicurezza al quadrato”, nonché in libero accesso in <https://cijp-consulta.it>, pp. 2 e 4, e a cui si rinvia per un primissimo commento al T.U. del 2008 anche in relazione ai contratti di lavoro flessibili.

<sup>36</sup> Cfr. P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, cit., spec. 415, su cui già *supra* § 2.

<sup>37</sup> Oltre alla specificazione contenuta nella pronuncia in commento secondo cui l'art. 28 cit. richiede che la valutazione riguardi «“tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli...connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”»; il documento “deve essere munito di data certa” (comma 2) e deve contenere, tra l'altro “a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati” c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza; d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare”».

espressamente, le condizioni nelle quali il personale *in missione* si troverà ad operare, i possibili rischi derivanti da tale *inserimento*, sia nel generale contesto aziendale, sia nelle specifiche mansioni in cui si troverà ad operare [...]». Ovvero, in secondo luogo, e ad esempio in caso di organizzazioni lavorative semplici o di esigue dimensioni, la valutazione dovrebbe «consentire la corretta ricostruzione del rischio cui il lavoratore *somministrato* risulti esposto nello svolgimento delle specifiche mansioni a lui assegnate, tenendo conto anche della sua formazione ed esperienza» (c. dell'a.)<sup>38</sup>.

##### 5. Brevi riflessioni conclusive

Giunti all'esito di questo commento, e alla luce delle ragioni sottostanti alla decisione *de quo*, da tempo valorizzate in dottrina, non si può che condividerne gli esiti interpretativi.

Si ritiene peraltro che questo filone gioverà non solo ai lavoratori somministrati (o, comunque, flessibili), ma a tutti coloro che presteranno attività lavorativa presso imprese che si servono di lavoratori con contratti flessibili<sup>39</sup>. D'altronde, presupposto per adeguarsi a tale interpretazione, sarà anzitutto individuare in maniera precisa i rischi a cui saranno esposti i lavoratori, per poi precisare ulteriormente quanto di rilievo per i lavoratori somministrati, o comunque flessibili, in quanto tali.

Infine, tale lettura riesce anche a valorizzare l'importanza della valutazione dei rischi (e del relativo documento), che costituisce uno strumento di prevenzione primaria per eccellenza<sup>40</sup> e che potrebbe invece essere sottovalutata e declassata a un mero adempimento burocratico.

##### Abstract

*La nota commenta la recente ordinanza della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, n. 32659 del 15 dicembre 2025, in materia di valutazione dei rischi nella somministrazione di lavoro. Dopo aver ricostruito l'impianto normativo in materia, che pone il divieto di somministrare lavoratori presso imprese che non abbiano proceduto alla valutazione dei rischi, potendo questi altrimenti chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro ab origine con l'utilizzatore, l'autore si sofferma sulla decisione annotata con cui la Cassazione giunge a individuare un obbligo*

<sup>38</sup> Ancora App. Brescia, 14 giugno 2024, n. 372, cit., che vi giunge mediante una lettura teleologica in virtù dei beni protetti dalla disciplina comunitaria e, dunque, di quella nazionale di recepimento; similmente si esprime la pronuncia d'appello nel caso *de quo*: App. Brescia, sez. lav., 3 giugno 2021, n. 120, cit., spec. p. 16 ss.

<sup>39</sup> A rilevare che il divieto di stipulare contratti di somministrazione, ove l'utilizzatore non abbia effettuato la valutazione dei rischi, giovi anche ai lavoratori dipendenti di quest'ultimo: M.T. CARINCI, «Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»? Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato versus contratto di lavoro subordinato a termine, somministrazione di lavoro e lavoro accessorio, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", n. 2/2016, I, p. 332, nt. 61.

<sup>40</sup> Per tutti: C. LAZZARI, *L'obbligo di sicurezza nel lavoro temporaneo*, cit., p. 658.

*rafforzato in materia. In particolare, la Corte individua una declinazione specifica della valutazione dei rischi per i lavoratori flessibili, proprio in ragione della loro particolare condizione connessa alla breve durata in cui permangono nell'organizzazione dell'utilizzatore.*

*The recent decision of the Labour Section of the Italian Supreme Court (No. 32659 of 15 December 2025) provides an opportunity to reconsider the legal framework governing risk assessment in temporary agency work. After reconstructing the relevant regulatory scheme, which prohibits the assignment of agency workers to user undertakings that have failed to carry out a risk assessment and allows such workers, in those circumstances, to seek the establishment of an employment relationship ab initio with the user undertaking, the article examines the Court's reasoning. In the decision under review, the Supreme Court explicitly identifies an enhanced obligation concerning risk assessment, requiring a specific assessment tailored to temporary agency workers. According to the Court, such a heightened duty is justified by the condition of flexible workers, stemming from the limited period during which they remain within the user undertaking's organisational structure.*

*Parole chiave*

*Salute e sicurezza sul lavoro, documento di valutazione dei rischi (DVR), specificità della valutazione, somministrazione di lavoro, sanzione*

*Keywords*

*Health and safety at work, risk assessment document, specificity of risk assessment, temporary agency work, sanction*