PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 5993 di Venerdì 09 gennaio 2026

La specifica valutazione dei rischi dei lavoratori in somministrazione

Una sentenza di Cassazione ha previsto che la valutazione dei rischi "connessi alla specifica tipologia contrattuale" per i lavoratori somministrati debba tener conto delle loro particolari esigenze di integrazione in un contesto estraneo.

Occorre anzitutto premettere che il contratto di somministrazione di lavoro è definito dal D.Lgs. 81/2015 - recante *"Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni"* - quale *"contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n.276 del 2003 , mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore"* (art.30 D.Lgs.81/2015).

La norma che attualmente - a seguito della riforma introdotta dieci anni fa col Jobs Act - regolamenta la ripartizione degli obblighi prevenzionistici tra somministratore e utilizzatore è oggi contenuta nell'art.35 c.4 del D.Lgs.81/2015 *("Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà")*, il quale prevede che:

"Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore.

L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti."

Il contratto di somministrazione di lavoro deve (anche) contenere, tra gli altri elementi necessari, *"l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate"* ed è ***"vietato** [...] **da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi** in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori."* (art.33 c.1 lett.c) e art.32 c.1 lett.d) D.Lgs.81/2015).

Pubblicità

Allorché questi ultimi due requisiti (il divieto di cui sopra e i contenuti necessari del contratto) - riguardanti le tutele di salute e sicurezza sul lavoro - vengano disattesi, è previsto dall'art.38 c.2 D.Lgs.81/2015 quanto segue: *"quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, **la costituzione di un rapporto di lavoro alle***

dipendenze *di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione"* (tranne che nella pubblica amministrazione). Tale rimedio si aggiunge peraltro ad una sanzione amministrativa pecuniaria (art. 40 D.Lgs.81/2015).

Tutto ciò premesso, con **Cassazione Civile, Sez.Lav., 15 dicembre 2025 n. 32659,** la Suprema Corte si è pronunciata il mese scorso sull'art.32 del D.Lgs. 81/2015 su richiamato, ai sensi del quale *"il contratto di somministrazione di lavoro è vietato: [...] d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori."*

Nel caso di specie, la Cassazione ha rigettato il ricorso della Società B. S.r.l., quale azienda utilizzatrice del lavoratore A., la quale era stata oggetto - assieme all'agenzia per il lavoro Ad. Italia S.p.a. - di una sentenza del Tribunale che aveva dichiarato *l'"illegittimità dei contratti di somministrazione e di lavoro in somministrazione in forza dei quali [A.] era stato inviato a svolgere attività lavorativa"* presso l'azienda B. S.r.l.

Il Tribunale inoltre *"dichiarava la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato tra il ricorrente e la B. dal 31 maggio 2019 e condannava la stessa al pagamento in favore del lavoratore di un'indennità onnicomprensiva nella misura di quattro mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR."*

La Corte d'Appello ha dato a sua volta ragione al Giudice di primo grado, ribadendo che, *"pur dovendosi dichiarare ammissibile la produzione del DVR in sede di appello da parte dell'appellante per l'indispensabilità della stessa prova, mancava un'idonea valutazione dei rischi ex art.32 D.Lgs.n.81/2015 in relazione ai lavoratori in somministrazione come il ricorrente."*

Tutto *"ciò in quanto neppure nel giudizio d'appello B. Srl aveva fornito la prova di aver effettuato una valutazione dei rischi idonea e di aver predisposto* ***un documento di valutazione dei rischi che contemplasse, in maniera specifica, i rischi cui sono esposti i lavoratori somministrati in relazione all'inserimento in un determinato reparto o all'assegnazione di una certa mansione."***

La Società B. S.r.l. ha avanzato ricorso in Cassazione, contestando il fatto che la Corte d'Appello - a suo parere - non avrebbe *"ritenuto che la produzione documentale di B. in primo ed in secondo grado fosse sufficiente ed idonea a dar conto del rispetto degli obblighi di cui all'art.32, co.1, lett.d) del D.Lgs.81/2015 in relazione a come la domanda era stata proposta dal ricorrente."*

L'azienda ha anche lamentato la violazione dell'*"art.32, co.1, lett.d) del D.Lgs.81/2015 per aver la Corte di appello di Brescia ritenuto che dal DVR prodotto in giudizio (in grado di appello) da B. risulti la mancata valutazione dei rischi cui sono soggetti lavoratori c.d. "somministrati"."*

Come anticipato, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso della Società B. S.r.l.

Dopo aver chiarito che alcuni dei motivi di ricorso presentati dalla B. avevano ad oggetto accertamenti di merito non deducibili

in Cassazione, la Suprema Corte ha precisato che *"deve essere invece ritenuta infondata la censura in diritto con la quale si sostiene che non sia richiesta dalla legge alcuna specifica previsione del rischio in relazione ai lavoratori somministrati e che pertanto la Corte di appello abbia violato l'art.32 del D.Lgs.n.81/2015 il quale, in attuazione della direttiva 91/383/CE, si limiterebbe a prescrivere soltanto che i "lavoratori somministrati beneficiano dello stesso livello di protezione di cui beneficiano gli altri lavoratori dell'impresa e/o stabilimento utilizzatori", fatto salvo l'adempimento dell'obbligo di formazione e di informazione, adeguati e necessari per lavorare, che nel caso di specie sarebbero stati assolti."*

Nel rifiutare tale interpretazione minimalista, la Cassazione sottolinea che *"il Collegio condivide invece la decisione dei giudici di merito che hanno ritenuto che **la valutazione dei rischi** richiesta dall'art.32 D.Lgs.81/2015 come condizione di legittimità del contratto di lavoro somministrato sia pur sempre finalizzata ad **assicurare una più intensa protezione nei confronti dei lavoratori somministrati,** i quali, nel momento in cui iniziano a prestare attività lavorativa presso l'utilizzatore, diventano parte di una **organizzazione di lavoro nuova** a cui essi sono **estranei** e spesso per **periodi brevi e frammentati."***

Di conseguenza, secondo la Suprema Corte, *"non può pertanto condividersi l'assunto difensivo secondo cui dette esigenze di tutela sarebbero soddisfatte attraverso la generale valutazione del rischio uguale per tutti i lavoratori; atteso che l'obbligo in discorso non può essere ridotto ad una mera formalità, ma deve tener conto delle **specifiche esigenze di integrazione del lavoratore somministrato** nel livello di tutele e sicurezza generale dell'impresa."*

Inoltre, *"sotto questo profilo va pure osservato che l'art.32 del D.Lgs.81/2015 nel prescrivere che è vietato il ricorso al contratto di somministrazione "da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori" si ispira, per un verso, all'esigenza di assicurare il diritto alla parità di trattamento ed alla non discriminazione dei lavoratori somministrati sotto il profilo della sicurezza rispetto ai lavoratori a tempo pieno ed a tempo indeterminato, in attuazione delle direttive europee n.91/383 e n.2008/104."*

Tutto ciò si collega inevitabilmente - secondo la Corte - anche alla normativa specifica di salute e sicurezza contenuta nel D.Lgs.81/08.

In tale ottica, infatti, a parere della Cassazione, l'art.32 del D.Lgs.81/2015 va guardato, *"sotto il profilo dell'efficacia della protezione antinfortunistica, alla luce della specifica normativa - cui essa stessa rinvia - dettata in materia di "oggetto della valutazione del rischio" dall'**art.28 del D.Lgs.81/2008,** con cui, dunque, necessariamente si completa la prescrizione prevista dall'art.32 del D.Lgs. 81/2015."*

La Corte ricorda a questo proposito che *"l'art.28 richiede invero al comma 1 che la valutazione debba riguardare **"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"".*

Inoltre - prosegue la Cassazione - *"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".*

A partire da tale analisi normativa, la Corte deduce che *"occorre in altri termini, nella logica della prevenzione e dell'**aggravamento del rischio derivante dalla flessibilizzazione del rapporto di lavoro** e della conseguente riduzione di familiarità con l'ambiente e con la strumentazione professionale dei predetti lavoratori somministrati, che il DVR contenga previamente, cioè con "data certa", l'individuazione dei rischi specifici "connessi alla specifica tipologia contrattuale" e identifichi, sempre in via preventiva e formalmente, all'interno del documento, le misure di cautela, individuali e collettive, necessarie per prevenirli oltreché le procedure per la concreta attuazione delle stesse (così come impone testualmente la medesima norma in relazione ai rischi individuati)."*

In conclusione, *"sulla scorta delle precedenti considerazioni il ricorso principale deve essere complessivamente rigettato, con l'enunciazione del seguente **principio di diritto** "In materia di valutazione del rischio per la sicurezza per i lavoratori somministrati ex art.32 del D.Lgs. n.81/2015 il diritto alla parità di trattamento rispetto ai lavoratori a tempo pieno ed a tempo indeterminato, in attuazione delle direttive europee n.91/383 e n.2008/104, si completa sotto il profilo dell'efficacia della protezione ai sensi dell'art.28 del D.Lgs.81/2008, il quale, nella logica della prevenzione e dell'aggravamento del rischio derivante dalla flessibilizzazione del rapporto di lavoro e della conseguente riduzione di familiarità con l'ambiente e la strumentazione professionale dei predetti lavoratori somministrati, richiede che in relazione ai medesimi lavoratori il DVR contenga previamente, cioè con "data certa", l'individuazione dei rischi specifici "connessi alla specifica tipologia contrattuale" e identificando, sempre in via preventiva e formalmente, all'interno del documento, le misure di cautela, individuali e collettive, necessarie per prevenirli oltreché le procedure per la concreta attuazione delle stesse".*

Può essere utile richiamare qui almeno un precedente giurisprudenziale (uno per tutti) con cui la Suprema Corte - stavolta in sede penale - ha applicato il divieto previsto dall'attuale art.32 c.1 lett.d) del D.Lgs.81/2015, seppur nella formulazione previgente (ma comunque corrispondente a quella attuale) contenuta nell'allora vigente D.Lgs.276/2003.

Con **Cassazione Penale, Sez.IV, 21 maggio 2015 n.21304,** la Corte si è pronunciata sulle responsabilità penali dell'amministratore di una s.p.a., imputato per omicidio colposo in danno di una lavoratrice, a cui erano state contestate *"le condotte consistite: 1) nella mancata formazione e informazione della lavoratrice sui rischi inerenti l'utilizzo degli strumenti di lavoro (in particolare dei transpallet utilizzati per il trasporto merci) in uso presso la società utilizzatrice dell'opera della MG.A. [la lavoratrice, n.d.r.]; 2) nell'adozione di inadeguate procedure di movimentazione delle merci (con la conseguenza che, nel caso di specie, la lavoratrice era stata adibita al trasporto di un liquido che, per peso e caratteristiche dei contenitori, non permetteva un corretto bilanciamento e non garantiva la stabilità del carico); 3) nell'utilizzo del transpallet su una pavimentazione irregolare con dislivelli e pendenza media del 4%; 4) nella **mancata valutazione dei rischi** connessi alle descritte operazioni lavorative: **condizione che non avrebbe neppure consentito la somministrazione di manodopera,** ai sensi dell'art.20, co.5, lett.e), d.lgs.n.276/2003, nella specie stipulata dalla società Q. s.p.a. senza verificare l'esistenza di alcun documento di valutazione dei rischi per l'unità produttiva cui l'MG.A. era stata addetta."*

Era accaduto in particolare che la lavoratrice, nel trasportare a mezzo di un transpallet una cisterna contenente sapone liquido del peso di 750 kg., era stata travolta e schiacciata dal contenitore trasportato caduto dal transpallet, decedendo.

In primo grado il GUP presso il Tribunale ha dichiarato non doversi procedere in quanto, *"in ragione delle dimensioni e dell'organizzazione della Q. s.p.a. il presidente del consiglio di amministrazione e legale rappresentante non aveva avuto alcun ruolo nella stipulazione del contratto di somministrazione delle prestazioni della lavoratrice, la cui gestione era stata integralmente affidata ai responsabili commerciali di filiale."*

Inoltre, *"sotto altro profilo"* - secondo il Tribunale - *"nessun rimprovero per l'omessa formazione della dipendente o per l'adozione di inadeguate procedure di lavoro poteva essere sollevato nei confronti dell'imputato, tenuto conto che la società somministratrice non aveva alcun obbligo formativo e informativo nei confronti della lavoratrice somministrata avendone contrattualmente trasferito i corrispondenti oneri (ai sensi dell'art.23 d.lgs.n.276/2003) alla società destinataria delle prestazioni."*

Infine, *"quanto alla **mancata verifica dell'esistenza del documento di valutazione dei rischi** per l'unità produttiva cui la lavoratrice era stata adibita, il giudice a quo - dopo aver evidenziato l'avvenuta espressa dichiarazione contrattuale della società destinataria delle prestazioni di avere effettuato, in data 31/1/2008, la valutazione dei rischi, ai sensi degli artt.17, 18, 28 e 36 del d.lgs.n.81/2008 - ha rilevato come l'eventuale mancanza del documento o la mancata valutazione dello stesso non potessero in ogni caso costituire la causa del decesso della MG.A., nella specie cagionata in via esclusiva da un'inadeguata formazione e informazione della lavoratrice e dal conseguente utilizzo di una scorretta procedura di lavoro."*

Il Procuratore della Repubblica ha ricorso in Cassazione avverso l'assoluzione lamentando il fatto che il Tribunale avrebbe errato nel considerare irrilevante, **dal punto di vista causale,** l'*"eventuale **mancanza del documento di valutazione dei rischi,** tenuto conto che [...] ai sensi dell'art.20, co.5, d.lgs.n.276/2003 [ora art.32 D.Lgs81/2015], il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro è precluso per le imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art.4 d.lgs.n.626/94 (oggi riferito all'art.28, d.lgs.n.81/2008): situazione di fatto del tutto coincidente con quella di specie, attesa l'assoluta inidoneità, tanto del documento depositato agli atti del giudizio (privo financo dell'indicazione dell'unità produttiva alla quale farebbe riferimento), quanto della dichiarazione meramente formale, emessa in sede contrattuale dalla società destinataria dell'opera della lavoratrice, di aver effettuato la valutazione dei rischi."*

La Cassazione ha dichiarato fondato il ricorso e ha annullato la impugnata sentenza con rinvio al Tribunale per un nuovo esame.

Anna Guardavilla

Dottore in Giurisprudenza specializzata nelle tematiche normative e giurisprudenziali relative alla salute e sicurezza sul lavoro

Scarica le sentenze di riferimento:

Corte di Cassazione - Cassazione Civile, Sez. Lav., 15 dicembre 2025, n. 32659 - Illegittimità della somministrazione di lavoro per carente valutazione dei rischi: necessità di un DVR specifico per i lavoratori somministrati e costituzione del rapporto con l'utilizzatore

Corte di Cassazione - Penale, Sez. 4 ? Sentenza n. 21304 del 21 maggio 2015 - Lavoro somministrato e infortunio mortale: a chi spettano gli obblighi di sicurezza. Rinvio al Tribunale per nuovo esame

Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 - Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00095)

 Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it