

Somministrazione, sicurezza sul lavoro e obblighi preventivi dell'utilizzatore: la valutazione dei rischi deve contenere i rischi specifici delle mansioni

di M. Salvagni - 19 maggio 2026

Considerazioni preliminari

L'ordinanza della Cassazione n. 32659 del 15 dicembre 2025, annotata, appare di rilevante interesse per i principi espressi con riferimento alla tutela dei lavoratori in somministrazione (per una ricognizione della fattispecie, sia consentito rimandare a M. Salvagni, *Somministrazione a termine oltre i 24 mesi: temporaneità immanente, nullità di sistema e conversione del rapporto*, in www.rivistalabor.it, 15 dicembre 2025).

Nella specie, la statuizione in commento affronta il tema dell'illegittimità della somministrazione a termine in assenza di una valutazione dei rischi (DVR) che sia, al contempo, preventiva, specifica e formalmente ineccepibile.

La decisione, infatti, eleva l'effettività della sicurezza del lavoro a presupposto di legittimità del contratto atipico, in un campo in cui, come per gli appalti, i prestatori somministrati necessitano di maggior protezione in considerazione del fatto che sono estranei all'organizzazione del lavoro in cui vengono inseriti. L'ambiente lavorativo è nuovo e spesso il lavoro è prestato per periodi brevi, frammentati e con una formazione o informazioni insufficienti.

Nel provvedimento *de qua*, i giudici di legittimità hanno affermato che la valutazione dei rischi e, nella specie, la scheda dei rischi sul lavoro relativa alle mansioni assegnate al lavoratore in somministrazione, non è una semplice appendice documentale o un mero adempimento burocratico, ma deve essere specifica rispetto al soggetto che si inserisce *ex novo* nel contesto lavorativo.

La tutela preventiva antinfortunistica assurge così a rango di pilastro strutturale della somministrazione e costituisce il presupposto di validità genetica dell'intero impianto negoziale.

In tale prospettiva, la pronuncia chiarisce che l'omessa o carente mappatura dei pericoli - intesa non solo come assenza fisica del documento, ma come mancanza di una sua declinazione specifica per la tipologia contrattuale impiegata - travolge irreversibilmente la legittimità della missione, determinando la nullità dello schema somministratorio e la conseguente riespansione del rapporto di lavoro subordinato in capo all'utilizzatore.

Preliminarmente però, ai fini di una corretta esegesi della pronuncia in esame, appare metodologicamente opportuno delineare le "coordinate" del contratto di somministrazione di lavoro, con particolare riguardo all'architettura degli obblighi di sicurezza e alla funzione del DVR quale presupposto di legittimità della fattispecie.

Il quadro normativo di riferimento

Il contratto di somministrazione di lavoro trova la propria disciplina organica nel d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (emanato in attuazione della delega di cui alla l. 183 del 2014, cosiddetto *Jobs Act*), il quale, all'art. 30, ne cristallizza la natura trilaterale. Esso, dunque, si configura

quale contratto, a tempo indeterminato o determinato, mediante il quale un'Agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori.

Questi ultimi, pur restando legati da un rapporto organico con il somministratore, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore per l'intera durata della missione.

Tale scissione tra la titolarità del rapporto (in capo all'Agenzia) e l'esercizio del potere direttivo (in capo all'utilizzatore) genera una peculiare distribuzione delle responsabilità, che il legislatore ha inteso governare con rigore, onde evitare che la flessibilità tipologica si traduca in un affievolimento delle tutele costituzionalmente garantite.

Sotto il profilo della prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 35, co. 4, del medesimo decreto stabilisce un sistema di responsabilità ripartite, ma integrate.

Nello specifico, il somministratore è gravato dagli obblighi di informazione sui rischi connessi alle attività produttive e dai correlati oneri di formazione e addestramento all'uso delle attrezzature, in conformità ai precetti del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Detta obbligazione può essere traslata convenzionalmente in capo all'utilizzatore mediante specifica clausola contrattuale.

L'utilizzatore, in forza della sua posizione di garante e di *dominus* dell'organizzazione produttiva, è tenuto a osservare, nei confronti dei prestatori somministrati, i medesimi obblighi di prevenzione e protezione vigenti per i propri dipendenti diretti, garantendo una parità di trattamento sostanziale sotto il profilo antinfortunistico.

La *ratio* dell'impianto normativo del negozio interpositorio, proprio al fine di determinare la legittimità dello stesso a monte - che difatti si discosta dal modello legale tipico, ossia l'instaurazione di un contratto di lavoro subordinato direttamente con l'utilizzatore - valorizza l'effettività della valutazione dei rischi quale elemento essenziale e strutturale dell'intero rapporto di somministrazione.

L'art. 33, co. 1, lett. c), infatti, impone che il contratto di somministrazione contenga una puntuale indicazione dei rischi per la salute e le misure di prevenzione adottate.

Ancor più radicale è il disposto dell'art. 32, co. 1, lett. d), il quale stabilisce un divieto assoluto di ricorso alla somministrazione per quei datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa vigente.

Tale norma imperativa risponde a una duplice *ratio*: per un verso, sanzionare l'inerzia del datore di lavoro nell'adempiere al principale obbligo di sicurezza; per l'altro, impedire che soggetti privi di una precisa individuazione dei pericoli interni, possano gestire lavoratori "esterni", strutturalmente più vulnerabili a causa della minore familiarità con l'ambiente lavorativo.

La violazione delle condizioni di legittimità sopra richiamate (artt. 32 e 33), non esaurisce i propri effetti sul piano amministrativo - pur presidiato dalle sanzioni pecuniarie di cui all'art. 40 - ma riverbera i suoi effetti sul piano giuslavoristico.

Ai sensi dell'art. 38, co. 2, d.lgs. n. 81 del 2015, infatti, qualora la somministrazione avvenga in spregio ai divieti o alle carenze informative citate, il lavoratore ha il diritto di chiedere la

costituzione di un rapporto di lavoro subordinato direttamente alle dipendenze dell'utilizzatore, con effetto retroattivo dall'inizio della missione.

Proprio su tale crinale si innesta la pronuncia della Suprema Corte in commento, chiamata a verificare se la mera esistenza di un DVR generico sia sufficiente a eludere il divieto di cui all'art. 32, o se, al contrario, la peculiarità della fattispecie somministratoria esiga una valutazione specifica e "contestualizzata" del rischio tipologico.

Il caso di specie: i giudizi di merito

La vicenda fattuale che ha originato la pronuncia della Corte si snoda attraverso una dinamica purtroppo non infrequente nelle pieghe dei contratti di somministrazione di lavoro, dove la velocità dell'impiego spesso sacrifica il rigore documentale richiesto dal Testo Unico Sicurezza.

La giurisprudenza è intervenuta più volte sul tema della valutazione dei rischi rispetto alla legittimità della somministrazione lavoro, affermando, sulla falsariga delle violazioni inerenti alla stipulazione dei contratti a tempo determinato, che la predisposizione della documentazione antinfortunistica aggiornata "*assume valore di elemento costitutivo del contratto di somministrazione e l'inadempimento di tale aspetto della più generale obbligazione di sicurezza che incombe al datore di lavoro rende illegittima la somministrazione con la conseguenza che il lavoratore può rivendicare la sussistenza del rapporto di lavoro in capo all'azienda utilizzatrice*" (Corte App. Napoli, 3 maggio 2018, in *RGL*, 2019, II, 105, con nota di S. Bologna, *Somministrazione e mancata valutazione dei rischi*).

Il caso di specie nasce dal ricorso di un lavoratore, inviato in missione dall'Agenzia di somministrazione presso l'utilizzatrice per svolgere mansioni all'interno del comparto produttivo di quest'ultima (sulla decisione in esame, si veda anche il commento di F. Avanzi, *Somministrazione lavoro e valutazione dei rischi specifici*, in *D&PL*, 2026, n. 7, 396 ss.).

Al termine della missione, il dipendente adiva il Tribunale di Bergamo contestando radicalmente la legittimità dei contratti di somministrazione che avevano sorretto la sua prestazione lamentando, in particolare, che la società utilizzatrice non avesse preventivamente effettuato la valutazione dei rischi prescritta dall'art. 32 del d.lgs. 81/2015.

In primo grado, la società ometteva persino di produrre il documento di valutazione dei rischi, inducendo il Tribunale bergamasco ad accogliere la domanda del lavoratore. La conseguenza immediata era la dichiarazione di costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato direttamente alle dipendenze dell'utilizzatrice fin dal maggio 2019, con la condanna della stessa al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a quattro mensilità.

La vicenda proseguiva dinanzi alla Corte d'Appello di Brescia, dove la società tentava una tardiva difesa producendo uno stralcio del proprio DVR, dedicato specificamente alla mansione di stampatore e sbavatore.

Tuttavia, proprio l'esame del di tale allegato in sede di gravame ha cristallizzato l'illegittimità della condotta aziendale. I giudici bresciani, pur ammettendo la produzione documentale in appello per il carattere di "indispensabilità" della prova, ne rilevavano l'assoluta inidoneità contenutistica e formale. Sotto il profilo del merito, la "scheda" prodot-

ta dalla società si limitava a una descrizione generica dei rischi meccanici, elettrici e chimici comuni a tutti i dipendenti addetti allo stampaggio, operanti su presse verticali. Mancava, ed è questo il punto focale della controversia, qualsiasi indicazione o analisi dedicata ai lavoratori flessibili o precari, che tenesse conto della loro minore familiarità con le procedure di emergenza e con la strumentazione professionale specifica del reparto di assegnazione.

A peggiorare il quadro probatorio contribuiva l'incertezza sulla "data certa" del documento; il DVR prodotto era un file digitale non sottoscritto dai soggetti istituzionali previsti (RSPP, RLS, Medico Competente) e privo di una marcatura temporale opponibile.

La società, infatti, non aveva prodotto il DVR nella sua integralità, rendendo impossibile per i magistrati verificare se la valutazione dei rischi fosse effettivamente antecedente alla stipulazione del primo contratto di somministrazione. Anche i tentativi di sanare tale lacuna, attraverso la produzione di attestati di frequenza a corsi di sicurezza generici, si rivelavano infruttuosi poiché tali certificati non offrivano alcuna prova sul contenuto della formazione ricevuta rispetto alle mansioni specifiche di stampatore effettivamente svolte presso l'utilizzatrice.

Per completezza di informazione, occorre evidenziare che il caso trattato dalla sentenza della Corte di Appello di Brescia del 3 giugno 2021, n. 19 (oggetto della decisione della Cassazione in annotazione), non è isolato.

Infatti, successivamente, la Corte bresciana ha trattato un caso analogo a quello oggetto di nota (relativo sempre alla vicenda di un lavoratore somministrato addetto alle mansioni di stampatore), deciso con sentenza del 14 giugno 2024, n. 372, dove mancava, nella scheda consegnata al prestatore, l'indicazione dei rischi specifici delle mansioni a cui veniva adibito il lavoratore in somministrazione.

La Corte territoriale, nella sentenza del 2024, alla luce di tali evidenze documentali, aveva rilevato l'illegittimità del rapporto in quanto il DVR indicava genericamente i rischi legati ai compiti affidati, senza nessuna valutazione specifica dei rischi per la sicurezza e in assenza di indicazioni circa le necessarie formazioni e affiancamenti destinati ai lavoratori flessibili impiegati in azienda (in tal senso, Corte Appello di Brescia del 14 giugno 2024, n. 372, pubblicata, rispettivamente, su *Modulo24 Contenzioso Lavoro*, 4 settembre 2024, con nota di M. Salvagni, *Successione di contratti di somministrazione a termine: il regime decadenziale decorre dalla cessazione dell'attività presso l'utilizzatore trattandosi di unico rapporto*, nonché in *www.rivistalabor.it*, 8 marzo 2025, con nota di S. Galleano, *La somministrazione è nulla in caso di carenze strutturali del documento di valutazione dei rischi*).

In definitiva, il "fatto" accertato dai giudici di merito e (poi) confermato dalla ordinanza di Cassazione in commento è quello di un'azienda che ha fatto ricorso alla somministrazione, senza aver prima considerato in maniera puntuale la sicurezza dei lavoratori somministrati.

La mancata specificazione delle macchine effettivamente utilizzate, e l'assenza di procedure di affiancamento codificate nel DVR, hanno portato a ritenere che il divieto di somministrazione fosse stato violato alla radice, trasformando una missione temporanea in un rapporto di lavoro stabile per legge.

La pronuncia della Corte di Cassazione

L'aspetto più innovativo della pronuncia emerge tuttavia nel rigetto del quarto motivo di ricorso.

La Suprema Corte ha affermato che la sicurezza non è un concetto astratto o un mero “pezzo di carta” da sottoporre al lavoratore, ma una condizione immanente che richiede una ricognizione reale, preventiva e contestualizzata dell'ambiente lavorativo.

La tesi difensiva dell'utilizzatrice cercava di ridurre l'obbligo di valutazione a una sorta di “standardizzazione” del rischio, sostenendo che non fosse necessaria una previsione specifica per i lavoratori somministrati poiché questi godrebbero dello stesso livello di protezione dei dipendenti fissi.

I giudici di legittimità hanno ribaltato questa visione minimalista, sancendo che la protezione “intensiva” sulla sicurezza sul lavoro, come prevista dall'art. 32 del d.lgs. n. 81 del 2015, trova la sua ragion d'essere proprio nella condizione di fragilità del lavoratore somministrato.

Il prestatore, infatti, viene inserito in un'organizzazione nuova, portando con sé un deficit fisiologico di familiarità con i macchinari, con le procedure e con i colleghi che già lavorano in quel contesto lavorativo. Questa “alienità” organizzativa rappresenta un fattore di rischio aggiuntivo che il datore di lavoro utilizzatore ha l'obbligo giuridico di valutare preventivamente.

In tale ottica, il Collegio ha operato una vera e propria integrazione precettiva tra l'art. 32 del d.lgs. n. 81 del 2015 e l'art. 28 del d.lgs. n. 81 del 2008 che, nel richiedere la valutazione di tutti i rischi connessi alla “specificità tipologica contrattuale”, diventa la chiave di volta per interpretare la legittimità della somministrazione.

Un DVR che ignori la natura flessibile del rapporto è un documento incompleto, poiché omette di considerare come la precarietà del legame contrattuale possa incidere sulla percezione del pericolo e sull'efficacia delle misure di prevenzione.

La Corte ha concluso rilevando che l'obbligo di prevenzione non può essere ridotto a una mera formalità, ma deve farsi carico delle specifiche esigenze di integrazione del somministrato nel sistema di sicurezza aziendale, garantendo che egli non sia solo “informato” e “formato”, ma protetto con misure di cautela, individuali e collettive, formalmente identificate e preventivamente attuate.

La pronuncia, poi, ha affrontato indirettamente il tema della “data certa”, sollevato dal lavoratore nel ricorso incidentale dichiarato poi assorbito e, sebbene non si sia giunti a una decisione esplicita su questo punto specifico, il principio di diritto enunciato dalla Corte non lascia spazio a dubbi: il DVR deve contenere “previamente” l'individuazione dei rischi. Ciò implica che la data certa non è un orpello burocratico, ma la prova cronologica che la valutazione ha preceduto l'inizio della missione. In assenza di tale prova, la somministrazione è nulla per violazione di norma imperativa, con la conseguente sanzione della costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato in capo all'utilizzatore.

La Cassazione, inoltre, ha richiamato opportunamente la Direttiva 91/383/CE, la quale impone agli Stati membri di garantire ai lavoratori a tempo determinato e somministrati lo stesso livello di protezione degli altri lavoratori. Sul punto, la Corte ha affermato un principio di

particolare rilievo: la parità di trattamento non si realizza applicando le stesse regole, ma adeguando le tutele alla condizione di debolezza del somministrato.

È interessante notare, infine, come la Sezione Lavoro si sia allineata a principi già espressi dalla Sezione Penale (si veda Cassazione Penale, Sez. 4, 21 maggio 2015, n. 21304) posto che, se in sede penale la mancanza del DVR è fonte di responsabilità per colpa specifica in caso di infortunio, in quella civile essa diviene causa di invalidità contrattuale. Questo coordinamento giurisprudenziale chiude il cerchio della tutela, agendo sia sul piano risarcitorio che su quello della stabilità dell'occupazione.

La sicurezza sul lavoro, in definitiva, assurge a statuto ontologico del rapporto di lavoro somministrato che deve essere valutata dall'utilizzatore con particolare rigore. La mancanza di tale tutela, anche in ragione della discontinuità del rapporto sottostante, travolge la struttura stessa dell'accordo commerciale, restituendo al lavoratore la stabilità che il vizio genetico di prevenzione dai rischi gli aveva sottratto.

Osservazioni finali

In conclusione, l'ordinanza in commento traccia un solco nel sistema delle tutele del lavoro atipico, attraverso una lettura rigorosa e costituzionalmente orientata per cui la flessibilità contrattuale, pur essendo uno strumento legittimo di gestione dell'impresa, non può mai tradursi in un affievolimento della protezione dell'integrità psicofisica del prestatore.

La pronuncia impone un mutamento di prospettiva nella gestione del contenzioso e nella consulenza preventiva. Non è più sufficiente verificare la "presenza" del DVR, ma occorre vagliarne la tenuta temporale e contenutistica, assicurandosi che la data certa, e la specificità dei rischi, siano capisaldi documentali pronti a resistere al vaglio giudiziale.

Proprio la natura provvisoria e spesso frammentata del rapporto di somministrazione decreta una maggiore attenzione degli oneri prevenzionistici in capo all'utilizzatore, il quale è chiamato a farsi carico di quella mancanza di familiarità organizzativa che caratterizza strutturalmente il lavoratore esterno.

Il cuore pulsante di questa decisione risiede proprio nella consacrazione del rischio contrattuale degli infortuni sul lavoro, quale categoria giuridica sostanziale e non meramente descrittiva.

Il documento di valutazione dei rischi, secondo l'impostazione della Suprema Corte, non può essere inteso come un adempimento statico o, peggio, come un modulo standardizzato applicabile indistintamente a ogni tipologia di maestranza.

Al contrario, l'integrazione tra l'art. 32 del d.lgs. 81/2015 e l'art. 28 del Testo Unico Sicurezza impone una valutazione dinamica e preventiva dei rischi specifici delle mansioni che tenga in considerazione la variabile della intrinseca "precarietà" del legame contrattuale *"nel livello di tutele e sicurezza generale dell'impresa"*.

Un DVR che non analizzi l'impatto dell'alienità del somministrato rispetto ai processi produttivi e alla strumentazione aziendale è un documento giuridicamente inesistente ai fini della legittimità della somministrazione. Sotto il profilo sanzionatorio, la conferma della costituzione del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in capo all'utilizzatore,

rappresenta la reazione più forte e coerente dell'ordinamento a presidio della norma imperativa.

Tale rimedio non ha una funzione meramente punitiva, ma risponde a una logica di riequilibrio: se l'azienda fallisce nel garantire il presupposto fondamentale della sicurezza, decade il presupposto stesso che legittima la somministrazione (e il discostamento dal modello legale tipico della subordinazione) mediante l'instaurazione di un rapporto di lavoro stabile con chi usufruisce effettivamente delle prestazioni del lavoratore.

Il messaggio è inequivocabile: la regolarità formale del contratto commerciale e di lavoro (in uno con una generica e standardizzata scheda informativa dei rischi specifici delle mansioni), non è sufficiente a schermare l'utilizzatore se manca *ab origine* la sostanza della prevenzione.

L'ordinanza sin qui esaminata restituisce così alla sicurezza sul lavoro la sua funzione di limite esterno insuperabile all'iniziativa economica privata. Un requisito di tutela del lavoratore non negoziabile, che precede e condiziona la validità di ogni architettura negoziale, da intendersi anche quale argine invalicabile capace di garantire che la modernizzazione dei modelli contrattuali non avvenga a discapito della dignità umana e della prevenzione dei rischi per l'integrità psico fisica.

Michelangelo Salvagni, avvocato in Roma

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 15 dicembre 2025, n. 32659](#)