



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Milano

SEZIONE CIVILE

Settore Lavoro

SENT.N. _____

RUOLO N.

10807/2025

CRON. N. _____

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott.ssa Maria Beatrice Gigli
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile, col rito del lavoro, iscritta al n. r.g. **10807/2025** promossa da:

██████████ (C.F. ██████████), con il patrocinio dell'avv. INFANTINO
BORIS elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematico presso il difensore avv. INFANTINO
BORIS

RICORRENTE

contro

██████████ (C.F. ██████████), con il patrocinio dell'avv.
██████████ ██████████ elettivamente domiciliato in VIA ██████████
presso il difensore avv. ██████████ ██████████

RESISTENTE

Le parti hanno concluso come in atti

Esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

1. Con ricorso depositato in data 12 settembre 2025, ██████████ ha convenuto in giudizio ██████████ al fine di ottenere l'accoglimento delle seguenti conclusioni: "Accertare e dichiarare l'irregolarità del contratto di somministrazione a tempo



determinato stipulato tra il ricorrente e █████ SpA in data 1° settembre 2021 e successivamente trasformato a tempo indeterminato, avente quale utilizzatore █████;

b) Conseguentemente, accertare e dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato tra il ricorrente e █████ sin dal 1° settembre 2021, per lo svolgimento di operaio addetto alla movimentazione di merci nel magazzino di Piacenza, via █████, con inquadramento nel quinto livello del CCNL Trasporto Merci e Logistica;

c) Condannare █████ al pagamento di un'indennità in favore del ricorrente, ai sensi dell'art. 39, comma secondo, d. lgs. 81/2015, in misura compresa tra le 2,5 e le 12 mensilità dell'ultima retribuzione utile al calcolo del t.f.r.;

d) Con vittoria di spese e compensi di giudizio da distrarsi in favore dello scrivente procuratore ai sensi dell'art. 93 c.p.c.”.

Il ricorrente ha riferito:

- che a Piacenza, in località █████ via █████ la convenuta gestisce un magazzino per conto di █████, in cui viene conservata la merce trattata da █████ principalmente elettrodomestici. Nel detto magazzino vi lavorano circa 160 lavoratori, ai quali è applicato il CCNL trasporto merci e logistica;
- di lavorare, in regime di somministrazione, presso la █████ dal 2020, con mansioni di operaio addetto alla movimentazione delle merci. Nel periodo 2020 – 2021, l'utilizzatore era la cooperativa █████. Dal 1° settembre 2021 ad oggi, l'utilizzatore è █████;
- di essere stato assunto dalla Agenzia per il lavoro █████ in data 26 novembre 2020, con mansioni di operaio a tempo pieno addetto alla movimentazione delle merci, con applicazione del CCNL Logistica Trasporti. Il contratto era di somministrazione a tempo determinato acausale e l'utilizzatore era la cooperativa █████;
- che il luogo di lavoro è sempre stato a Piacenza, in via █████ “c/o magazzino █████”. La scadenza era fissata al 7 dicembre 2020;
- che il contratto è stato prorogato per 8 volte, sino al 31/8/21;
- di aver, quindi, lavorato in regime di somministrazione a termine in favore di █████ █████, formalmente appaltatrice di █████, dal 26 novembre 2020 al 31 agosto 2021, per un totale di 9 mesi e 4 giorni;



- che tutti i dipendenti di [REDACTED] sono passati alle dipendenze dirette di [REDACTED] con cessioni individuali di contratto a far data dal 1° settembre 2021. Analogamente, tutti i lavoratori somministrati hanno stipulato nuovi contratti di somministrazione in cui l'utilizzatore non era più [REDACTED], bensì [REDACTED] Srl;
 - di aver, quindi, sottoscritto un nuovo contratto di somministrazione a tempo determinato con [REDACTED] a tempo pieno, con mansioni di operaio inquadrato nel quinto livello del CCNL Trasporto merci e logistica. L'utilizzatore era [REDACTED] Srl e il luogo di lavoro era a Piacenza, in via [REDACTED], "c/o magazzino [REDACTED]". Il contratto aveva durata dal 1° settembre 2021 al 30 settembre 2021 ed è stato prorogato per tre volte, sino al 28/2/22;
 - dal 1° marzo 2022 il contratto di lavoro con [REDACTED] è stato trasformato a tempo indeterminato ed egli ha proseguito la somministrazione in [REDACTED], presso il magazzino [REDACTED], con le medesime modalità. La missione è stata prorogata sino al 31 dicembre 2023, poi sino al 31 dicembre 2024, poi sino al 30 giugno 2025, infine sino al 30 giugno 2026;
 - che il periodo complessivo di ininterrotto lavoro presso l'utilizzatore [REDACTED] è di quattro anni e dieci mesi (dal 1° settembre 2021 al 30 giugno 2026), a cui vanno eventualmente aggiunti i nove mesi in cui l'utilizzatore era la cooperativa [REDACTED], per un totale complessivo di cinque anni e sette mesi;
 - che il CCNL Trasporto Merci e Logistica vieta l'assunzione di lavoratori somministrati a tempo indeterminato;
 - che la somministrazione, nel caso di specie, è contraria anche ai principi eurounitari e ciò fonda il suo diritto alla costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze della convenuta utilizzatrice.
2. [REDACTED] srl si è costituita in giudizio contestando il ricorso e insistendo per il suo rigetto.

La società, pur negando la sussistenza di un trasferimento da azienda con la società coop. [REDACTED], ha eccepito la decadenza del ricorrente dalla possibilità di impugnare il trasferimento stesso virgola e ai sensi dell'articolo 32 comma 4, legge numero 183 del 2010. Nel merito, la società ha sostenuto la compatibilità dei contratti di somministrazione conclusi sia con il



CCNL sia con la disciplina comunitaria e, dopo aver formulato domanda di manleva nei confronti di [REDACTED], ha chiesto l'accoglimento delle seguenti conclusioni: *“in via preliminare,*

- a) per le ragioni dedotte ed argomentate alle pagine che precedono, congiuntamente e disgiuntamente considerate, accertare e dichiarare quanto alla domanda del Sig. [REDACTED] tesa a veder sancita la costituzione di un rapporto di lavoro fra sé e [REDACTED] l'improcedibilità / inammissibilità della medesima stante la carenza di un concreto interesse ad agire e/o comunque, a norma delle previsioni di cui all'art. 32, quarto comma, lettere c) e d) della Legge n. 183 / 2010, l'intervenuta decadenza dell'interessato;*
- b) all'occorrenza, se il ricorso avversario non dovesse scontare un immediato rigetto de plano, essere autorizzati a chiamare in causa [REDACTED] S.p.a., in persona del legale rappresentante pro-tempore, con sede in [REDACTED] [REDACTED], Via [REDACTED], P. I.V.A. [REDACTED], per i motivi esposti nella presente memoria difensiva, con conseguente differimento della prima udienza;*

nel merito, in via principale, rigettarsi comunque integralmente le rivendicazioni attoree in quanto infondate in fatto e in diritto;

in via subordinata e riconvenzionale, nella denegata ipotesi in cui [REDACTED] fosse ritenuta responsabile di eventuali mancanze quanto all'impostazione / sequenza contrattuale che hanno riguardato l'assegnazione alle singole missioni del Sig. [REDACTED], accertare e dichiarare, sul punto, la responsabilità di [REDACTED] quale operatore specializzato, nei confronti di [REDACTED], per l'effetto, condannando [REDACTED] in persona del legale rappresentante pro-tempore, a manlevare e tenere indenne [REDACTED] da qualunque derivante esborso, anche di natura contributiva e previdenziale ed ivi incluse le spese del presente giudizio.

Con vittoria di spese e compensi professionali di causa nell'ipotesi di accoglimento delle sovraestese domande avanzate in via preliminare nonché, nel merito, in via principale e con compensazione nella misura ritenuta di giustizia nel caso di accoglimento parziale delle domande proposte dal ricorrente”.

3. La causa, fallita la conciliazione e non ammessa la chiamata del terzo per le ragioni indicate nel verbale del 25/11/25 cui si rinvia, ritenutane la natura documentale, viene decisa a seguito



di discussione orale con lettura del dispositivo e della motivazione contestuale al termine della camera di consiglio.

4. Il ricorso merita accoglimento. In primo luogo, si osserva che infondate sono le eccezioni della resistente in merito all'assenza di interesse ad agire in capo al ricorrente poiché già assunto a tempo indeterminato dalla società di somministrazione e in merito alla decadenza.
5. Quanto alla decadenza, è sufficiente osservare che il ricorrente non impugna alcun trasferimento d'azienda, la cui esistenza, peraltro, è negata dalla stessa resistente. Per il resto, il rapporto di somministrazione non è cessato, ma è stato prorogato sino al 30/6/26 (v. proroga allegata al ricorso).
6. Il ricorrente risulta, poi, titolare di interesse ad agire poiché solo con la presente sentenza può ottenere il bene della vita che desidera e consistente nella costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze della convenuta. Né rileva il fatto che il lavoratore sia già titolare di rapporto a tempo indeterminato alle dipendenze della società di somministrazione, considerato anche che, come chiarito da Cassazione civile sez. lav., 07/11/2025, (ud. 24/09/2025- dep. 07/11/2025) - n. 29577, *“Il dipendente a tempo indeterminato dall'agenzia svolge il suo lavoro in base alle richieste che l'agenzia riceve, la cui mancanza può legittimare il recesso; per i periodi di disponibilità ha diritto ad una indennità (che è cosa ben diversa dalla retribuzione).*

14.6. La stessa direttiva, come interpretata dalla Corte di giustizia, mira ad incoraggiare l'accesso dei lavoratori tramite agenzia interinale ad un impiego permanente presso l'impresa utilizzatrice, obiettivo che trova una particolare risonanza nell'art. 6, paragrafi 1 e 2 (v. Corte di Giustizia, C-681/18 cit., punto 51; Corte di Giustizia C-232/20 cit., punto 34) ai sensi del quale i lavoratori tramite agenzia interinale devono essere informati dei posti vacanti nell'impresa utilizzatrice, affinché possano aspirare, al pari di altri dipendenti dell'impresa, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato”.

7. Il rapporto alle dipendenze, nel nostro caso, di [REDACTED], è cosa diversa da quello alle dipendenze della resistente.



8. Le allegazioni del ricorrente in merito ai contratti conclusi e alle relative proroghe trovano puntuale riscontro nella documentazione allegata al ricorso (v. doc.ti 4-10 ric.).
9. Recentemente, riprendendo orientamento già consolidato, Cassazione civile sez. lav., 7/11/2025, n. 29577 ha ribadito la nullità dei contratti di somministrazione oltre i 24 mesi e rapporto diretto con l'utilizzatore, affermando che *“in tema di somministrazione di lavoro, il superamento dei 24 mesi presso lo stesso utilizzatore comporta la nullità dei contratti a termine e la costituzione del rapporto diretto”*.
10. Nel nostro caso, è pacifico che il rapporto si sia protratto oltre il suddetto limite e va, quindi, trasformato in rapporto a tempo indeterminato alle dipendenze della resistente, al superamento dei 24 mesi, quindi, nel nostro caso, dal settembre 2023, con inquadramento, risultante dalla documentazione in atti, al Livello V del CCNL Trasporto Merci e Logistica.
11. Come osservato dalla pronuncia sopra richiamata, alla *“costituzione del rapporto in capo all'utilizzatore si giungerebbe, sia pure in base a un diverso percorso argomentativo, in virtù dei principi già affermati da questa S.C. (v. Cass. n. 23495 del 2022; n. 23494 del 2022; n. 29570 del 2022), avendo la Corte d'Appello, comunque, appurato che la reiterazione delle missioni del lavoratore presso l'impresa utilizzatrice ha, nel caso concreto, oltrepassato il limite di durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea, sì da integrare una elusione delle norme imperative ai sensi dell'art. 1344 c.c. e, specificamente, degli obblighi e delle finalità posti dalla direttiva, da cui discende, secondo l'ordinamento interno, la nullità dei contratti”*.
12. Né la circolare ministeriale richiamata dalla resistente può derogare alle disposizioni normative e alla giurisprudenza appena citata.
13. Ad analoghe conclusioni, è giunto questo Tribunale con sentenza n. la quale si richiama anche ex art. 118 disp. Att. C.p.c. e che ha affermato: *“I principi sopra espressi trovano quindi applicazione anche in relazione alla somministrazione a tempo indeterminato, essendo rilevante non tanto la natura a tempo determinato o indeterminato del rapporto di lavoro con l'agenzia di somministrazione, ma bensì, le concrete caratteristiche delle missioni presso l'utilizzatore e ciò proprio al fine di verificare se, tramite il pur formalmente lecito strumento dello staff leasing, venga a concretizzarsi una precarizzazione del lavoratore in violazione dei principi della direttiva europea.*



14. *Il giudice di merito è quindi chiamato a compiere un accertamento che non si limiti alla verifica del rispetto dei presupposti di legge in relazione alla durata complessiva della somministrazione di manodopera ma, dovrà, in concreto, verificare che, pur attraverso uno strumento lecito, non vengano eluse le disposizioni della direttiva 2008/104.*
15. *Ove il lavoratore venga destinato, con missioni successive, presso la stessa impresa utilizzatrice per un tempo maggiore di quello di quello che possa ragionevolmente qualificarsi come temporaneo, in assenza di una spiegazione obiettiva delle ragioni, la somministrazione deve quindi essere considerata illegittima” (sent. Tribunale di Milano, n. 4493/25).*
16. Il lavoratore ha, altresì, diritto a ottenere, a titolo di risarcimento del danno ex art. 39 comma 2, d. lgs. N. 81/15, un’indennità risarcitoria “tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell’articolo 8 della legge n. 604 del 1966”.
17. Nel nostro caso, considerata la durata del rapporto oltre i 24 mesi e le dimensioni dell’impresa, l’indennità può essere quantificata nella misura intermedia di 6 mensilità.
18. Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo con distrazione ex art. 93 c.p.c..

P.Q.M.

definendo il giudizio,

in accoglimento del ricorso, accerta la sussistenza di un rapporto di lavoro tra le parti, con inquadramento del ricorrente nel livello V, CCNL Trasporto, Merci e Logistica, con decorrenza dal 1° settembre 2023 e condanna la parte resistente a corrispondere al lavoratore, a titolo di indennità risarcitoria, 6 mensilità dell’ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR;

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

Riserva il termine di giorni trenta per il deposito della motivazione.

Milano, 10/02/2026

Il Giudice
Dott.ssa Maria Beatrice Gigli

