Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

Somministrazione e licenziamento: il calcolo dell'indennità

La Cassazione Lavoro con la sentenza n. 11278 del 2026 fissa i parametri risarcitori del Jobs Act per il licenziamento del lavoratore in staff leasing.

Maria Di Giorgio Diritto del Lavoro & Somministrazione di lavoro e licenziamento 21 Agosto 2026

Lettura 11 min

Stato della questione e quadro aggiornato al 21 Agosto 2026: La Suprema Corte stabilisce che nello staff leasing il risarcimento per licenziamento illegittimo ex D.Lgs. 23/2015 si calcola sull'indennità di disponibilità e non sulla retribuzione piena di missione.

Abstract (Italiano)

La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, con la sentenza n. 11278 del 27 aprile 2026, consolida il quadro nomofilattico sui criteri di quantificazione dell'indennità risarcitoria per licenziamento illegittimo nel lavoro somministrato a tempo indeterminato. La Suprema Corte ha statuito che, qualora il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato dall'agenzia di somministrazione risulti ingiustificato per violazione dell'obbligo di repechage e intervenga dopo la cessazione della missione presso l'utilizzatore, l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 deve essere identificata nell'indennità di disponibilità percepita dal lavoratore al momento del recesso ai sensi dell'art. 34 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e non nella più elevata retribuzione goduta in costanza di missione. La pronuncia ribadisce altresì il carattere preclusivo del **principio di corrispondenza tra chiesto e pronunciato** ex art. 112 c.p.c., escludendo che il giudice possa accordare d'ufficio la tutela reintegratoria in difetto di specifica domanda azionata dal lavoratore.

Abstract (English)

The Labor Section of the Italian Supreme Court of Cassation, with judgment no. 11278 of April 27, 2026, establishes crucial legal principles regarding the assessment of compensation for unlawful dismissal in open-ended temporary agency work (staff leasing). The Supreme Court ruled that when

an objective dismissal served by an employment agency is declared unlawful due to a breach of the redeployment duty (repechage) following the termination of an assignment with a user company, the reference salary for severance indemnity (TFR) calculation under Article 3(1) of Legislative Decree no. 23/2015 must be strictly identified with the availability allowance received by the worker at the time of dismissal under Article 34 of Legislative Decree no. 81/2015, rather than the higher wage earned during the active assignment. Furthermore, the Court reaffirmed the binding nature of the claim limits under Article 112 of the Italian Code of Civil Procedure, holding that courts cannot grant reinstatement ex officio where the employee solely sought monetary compensation under the graded-protection regime.

Punti Chiave dell'Analisi

- **Base di calcolo dell'indennizzo:** Nel lavoro somministrato a tempo indeterminato l'indennità per licenziamento illegittimo si calcola sull'indennità di disponibilità.
- **Esclusione della retribuzione di missione:** La retribuzione percepita durante la missione presso l'utilizzatore non rileva se la missione è cessata prima del recesso.
- **Natura retributiva della disponibilità:** L'assegno di disponibilità ex art. 34 D.Lgs. 81/2015 costituisce retribuzione piena e non mero sussidio indennitario.
- **Vincolo della domanda giudiziale:** Il giudice non può pronunciare la reintegrazione se il lavoratore ha limitato le proprie conclusioni al ristoro economico.

Principio di Diritto / Massima Redazionale

In tema di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato regolata dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e soggetta al regime del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, qualora il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato dal somministratore venga dichiarato illegittimo per difetto di repechage successivamente alla cessazione della missione presso l'utilizzatore non imputabile all'agenzia, l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 23 del 2015 e dell'art. 2120 c.c. deve essere parametrata all'indennità mensile di disponibilità effettivamente percepita dal prestatore al momento della risoluzione del rapporto ex art. 34 del D.Lgs. n. 81 del 2015, avente natura retributiva, e non all'ultima retribuzione globale di fatto goduta in costanza di esecuzione della missione; inoltre, nell'ambito del ridisegnato sistema rimediale a tutele crescenti, il riconoscimento d'ufficio della tutela reintegratoria in assenza

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

> *di specifica domanda formulata dal lavoratore viola il* ***principio di corrispondenza tra chiesto e pronunciato*** *di cui all'art. 112 c.p.c.*

01. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e l'indennità di disponibilità

1.1 — La fisionomia dello staff leasing tra missione e disponibilità

La disciplina in tema di **somministrazione e indennità di disponibilità**, nell'ambito dello *staff leasing*, rappresenta uno degli istituti di maggior complessità sistematica nel diritto del lavoro contemporaneo. Disciplinata dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, la fattispecie si caratterizza per una struttura trilaterale in cui l'agenzia per il lavoro assume stabilmente il dipendente per inviarlo in missione presso uno o più soggetti utilizzatori, scindendo la titolarità formale del rapporto obbligatorio dall'esercizio del potere direttivo e di controllo.[1]

Il tratto distintivo dello staff leasing risiede nella sua **articolazione temporale bifasica**: ai periodi di effettiva esecuzione della prestazione lavorativa presso l'utilizzatore (durante i quali al lavoratore compete il **trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore** a quello dei dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice) si alternano i periodi di non lavoro, nei quali il prestatore rimane a disposizione dell'agenzia di somministrazione in attesa di una nuova assegnazione operativa. Ai sensi dell'art. 34, comma 2, del D.Lgs. n. 81 del 2015, per tali intervalli di inattività compete al lavoratore l'**indennità mensile di disponibilità** fissata dalla contrattazione collettiva di settore.

La compresenza di due distinti regimi retributivi all'interno del medesimo rapporto contrattuale a tempo indeterminato solleva delicati problemi applicativi in caso di patologia del recesso. Quando la missione presso l'utilizzatore viene a cessare per cause commerciali e l'agenzia non riesce a ricollocare il lavoratore, l'interrogativo cruciale investe la corretta identificazione della base di calcolo dei ristori economici spettanti nell'ipotesi in cui il successivo licenziamento per giustificato motivo oggettivo risulti privo di fondamento o viziato nella procedura di repechage.

> **Struttura bifasica dello staff leasing:** Il rapporto alterna missioni operative (con retribuzione di parità) e periodi di disponibilità (con indennità ex art. 34 D.Lgs. 81/2015).

1.2 — La natura giuridica dell'indennità di disponibilità e l'impatto sul TFR

Sotto il profilo qualificatorio, la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che l'indennità di disponibilità non riveste natura risarcitoria o assistenziale, ma integra una **prestazione di natura strettamente retributiva**, rappresentando il **corrispettivo contrattuale della permanente messa a disposizione** delle energie lavorative in favore dell'agenzia somministratrice. Il lavoratore, pur non prestando attività materiale, subisce una limitazione della propria libertà personale e contrattuale, rimanendo vincolato all'**obbligo di tempestiva accettazione delle offerte di missione congrua**.

In ragione di tale natura corrispettiva, l'indennità concorre a formare la base di computo del **trattamento di fine rapporto ex art. 2120 c.c.** limitatamente ai periodi di effettiva maturazione in costanza di disponibilità. Ne discende che nei periodi di attesa il trattamento economico di riferimento del lavoratore subisce una rimodulazione quantitativa legittima, parametrata unicamente sull'assegno di disponibilità. Nel quadro della **somministrazione e indennità di disponibilità**, tale principio assume una valenza determinante per la quantificazione delle indennità sanzionatorie collegate alla cessazione del vincolo di lavoro.

02. La fattispecie: licenziamento per giustificato motivo oggettivo e calcolo dell'indennizzo

2.1 — I fatti di causa: cessazione della missione e violazione del repechage

La controversia esaminata dalla sentenza n. 11278 del 27 aprile 2026 trae origine dall'impugnazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato da una primaria agenzia di somministrazione (AD.IT. Spa) a due lavoratori assunti nel 2019 con contratto a tempo indeterminato. I dipendenti avevano prestato servizio continuativo presso una società utilizzatrice fino a quando quest'ultima comunicava all'agenzia il **recesso anticipato dal contratto di somministrazione commerciale**.

A seguito della chiusura della missione, l'agenzia collocava i lavoratori in regime di disponibilità, corrispondendo la relativa indennità mensile; successivamente, adducendo l'impossibilità di ricollocazione presso altri clienti nel territorio di competenza, intimava il licenziamento economico ex art. 3 della L. 15 luglio 1966, n. 604. I lavoratori adivano l'autorità giudiziaria eccependo l'illegittimità del recesso per omessa prova dell'impossibilità di **obbligo di repechage** e rivendicando l'applicazione delle tutele contro il licenziamento ingiustificato.

Nel caso specifico giunto all'esame del collegio di legittimità, i lavoratori avevano operato per oltre un quadriennio presso il medesimo sito logistico dell'impresa utilizzatrice, maturando una **qualificazione professionale specifica** nel settore della movimentazione merci e della gestione informatizzata dei magazzini. L'improvviso recesso commerciale del committente e la successiva inerzia dell'agenzia nel proporre **percorsi formativi di riqualificazione** o assegnazioni in distretti produttivi limitrofi avevano indotto i dipendenti a censurare la natura meramente pretestuosa del giustificato motivo oggettivo intimato.

Questione Giuridica	Tesi dei Lavoratori Ricorrenti	Decisione Cassazione 11278/2026
Base retributiva indennizzo Jobs Act	Retribuzione globale goduta durante la missione attiva	**Indennità di disponibilità percepita al licenziamento**
Natura indennità di disponibilità	Sussidio temporaneo non rappresentativo del reddito	**Trattamento retributivo pieno ex art. 34 D.Lgs. 81/2015**
Tutela reintegratoria d'ufficio	Dovuta dal giudice anche senza domanda espressa	**Preclusa: violazione art. 112 c.p.c. nel Jobs Act**

2.2 — Il giudizio di merito e le ragioni del ricorso per cassazione

Mentre il Tribunale respingeva integralmente le domande attoree, la Corte d'Appello di Milano riformava la pronuncia di primo grado, dichiarando l'illegittimità dei recessi per violazione dell'**onere probatorio sul repechage**. In applicazione del **regime sanzionatorio a tutele crescenti** ex art. 3, comma 1, del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, i giudici d'appello condannavano l'agenzia al pagamento dell'indennità economica risarcitoria, assumendo come base di calcolo delle mensilità l'indennità mensile di disponibilità effettivamente erogata ai lavoratori al momento della risoluzione.

> « **Nel lavoro somministrato a tempo indeterminato, allorché il licenziamento per giustificato motivo oggettivo segue alla cessazione della missione non imputabile all'agenzia, l'indennizzo risarcitorio del Jobs Act si calcola sull'indennità di disponibilità percepita all'atto del recesso e non sulla retribuzione di missione.** »

I lavoratori proponevano ricorso per cassazione articolando plurimi motivi di gravame: da un lato denunciavano l'omessa pronuncia sull'asserita spettanza della tutela reintegratoria; dall'altro contestavano l'erronea parametrazione dell'indennità risarcitoria, sostenendo che l'indennizzo dovesse essere rapportato alla ben più consistente retribuzione percepita durante l'esecuzione della missione aziendale.

La Corte d'Appello di Milano ha ricostruito con rigore la scansione temporale degli eventi contrattuali: la chiusura della missione non era dipesa da un fatto illecito del somministratore, sicché il collocamento in disponibilità costituiva atto legittimo e necessitato. L'illegittimità si era consumata solo successivamente, allorché l'agenzia aveva intimato il licenziamento senza assolvere all'onere di dimostrare l'infruttuoso esperimento del repechage. Pertanto, il momento temporale in cui si era verificato il fatto generatore dell'indennizzo risarcitorio coincideva con una fase in cui i lavoratori percepivano unicamente l'assegno di disponibilità.

03. Il criterio di parametrazione ex art. 3 D.Lgs. n. 23/2015

3.1 — L'ultima retribuzione utile al momento del recesso

Il fulcro della motivazione nomofilattica risiede nell'esegesi dell'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 23 del 2015, il quale ancora l'indennità risarcitoria alla **retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR**. La disposizione richiama la nozione legale di retribuzione annua dettata dall'art. 2120 c.c., identificando il parametro mensile nel **trattamento economico spettante al dipendente all'atto della cessazione** del rapporto.[2]

La Suprema Corte ha chiarito che nei casi di **somministrazione e indennità di disponibilità**, il venire meno della missione presso l'utilizzatore costituisce una dinamica fisiologica del rapporto contrattuale. Nel momento in cui la missione cessa per iniziativa dell'impresa utilizzatrice (e senza alcun inadempimento imputabile al somministratore), il lavoratore rientra automaticamente nel regime di disponibilità. Di conseguenza, il trattamento retributivo effettivo al momento dell'intimazione del licenziamento è unicamente l'**indennità mensile di disponibilità**. Pretendere di applicare a ritroso la retribuzione percepita durante la missione significherebbe applicare un **parametro economico fittizio**, riferibile a prestazioni lavorative già definitivamente esaurite.

L'approdo della Cassazione si fonda sul dato letterale e teleologico dell'art. 3 del D.Lgs. n. 23/2015. Il legislatore ha ancorato il ristoro per equivalente a un dato retributivo certo e oggettivo, riferibile alla mensilità in godimento al momento dell'estinzione del rapporto. Nel lavoro somministrato a tempo indeterminato, la retribuzione di missione ha natura intrinsecamente

variabile e temporanea, parametrata alle mansioni e al CCNL applicato dall'utilizzatore. Una volta esaurita la missione, tale flusso retributivo cessa ex contractu, sicché l'unico elemento retributivo strutturale e permanente dell'assunzione in staff leasing rimane l'indennità di disponibilità.

> **Cristallizzazione del parametro:** Il risarcimento del Jobs Act si calcola sulla retribuzione effettiva percepita al momento del recesso; la missione conclusa non rileva.

3.2 — La quantificazione dell'indennità economica nel Jobs Act dopo la Consulta

La determinazione del quantum risarcitorio deve tener conto dei principi stabiliti dalla Corte Costituzionale con la celebre sentenza 8 novembre 2018, n. 194, la quale ha espunto l'automatismo rigido legato alla sola anzianità di servizio.[3] Il giudice di merito, una volta individuata la mensilità base nell'indennità di disponibilità, esercita un **prudente apprezzamento discrezionale** tenendo conto dell'anzianità aziendale, del numero dei dipendenti, delle dimensioni dell'agenzia e del comportamento complessivo delle parti.

Tale operazione ermeneutica assicura la conformità dell'indennizzo ai canoni di adeguatezza e dissuasività dell'ordinamento costituzionale ed eurounitario, pur nel rispetto della base reddituale oggettiva spettante al dipendente nella fase di attesa.

L'**intervento correttivo della Consulta con la pronuncia n. 194/2018** impedisce che la quantificazione del danno si riduca a una rigida moltiplicazione aritmetica priva di aderenza alla specificità del caso concreto. Il giudice del lavoro, pur assumendo l'indennità di disponibilità quale divisore monetario della mensilità base, può graduare il coefficiente di mensilità attribuito (entro la forbice edittale prevista dalla legge) per garantire che l'indennizzo assolva a una reale **funzione riparatoria del pregiudizio** patito dal lavoratore ingiustamente estromesso dal mercato.

04. I confini della tutela reintegratoria e il rispetto

dell'art. 112 c.p.c.

4.1 — La residualità della reintegrazione nel contratto a tutele crescenti

Un ulteriore profilo di grande rigore dogmatico concerne la domanda di reintegrazione nel posto di lavoro. Nel regime introdotto dal D.Lgs. n. 23/2015, la tutela reintegratoria ha assunto una **natura eccezionale e rigorosamente circoscritta**: per i licenziamenti economici, l'art. 3, comma 2, non contempla la reintegra per il difetto di repechage, limitando il ripristino del rapporto unicamente alle ipotesi di **insussistenza del fatto materiale** contestato in ambito disciplinare.[4]

Nel caso dello staff leasing, l'**insussistenza di posizioni lavorative alternative** integra un vizio di giustificatezza economica che dà luogo unicamente alla **tutela indennitaria forte** di cui all'art. 3, comma 1. Non è configurabile alcuna nullità o insussistenza materiale idonea a riattivare il vincolo reintegratorio.

La rigorosa delimitazione della tutela reintegratoria operata dalla disciplina del contratto a tutele crescenti riflette una precisa scelta di politica del diritto, volta a privilegiare la certezza dei costi di separazione rispetto alla restaurazione in forma specifica del rapporto negoziale. Nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il mancato adempimento degli obblighi di ricollocazione interna non incide sull'effettività storica della ragione organizzativa posta alla base del recesso (la fine della commessa commerciale), configurando un mero vizio funzionale che l'ordinamento sanziona esclusivamente per equivalente monetario.

> **Esclusione della reintegrazione:** La violazione dell'obbligo di repechage nello staff leasing genera solo tutela indennitaria economica e non dà diritto al ripristino del posto.

4.2 — Il vincolo processuale della domanda e il divieto di ultrapetizione

La Sezione Lavoro ha altresì ribadito l'operatività del **principio di corrispondenza tra chiesto e pronunciato** sancito dall'art. 112 c.p.c. Nel rito del lavoro a tutele crescenti, la specificità dei regimi rimediali impone al difensore del lavoratore di formulare conclusioni inequivoche: qualora l'atto di impugnazione sia circoscritto alla richiesta di declaratoria di illegittimità con condanna al

pagamento dell'indennità economica, il giudice non può d'ufficio accordare la tutela reale, incorrendo altrimenti nel vizio di **ultrapetizione processuale**.

La pronuncia n. 11278 del 2026 rigetta pertanto la censura di omessa pronuncia sollevata dai ricorrenti, confermando che la Corte territoriale ha correttamente pronunciato entro i confini delle conclusioni ritualmente rassegnate.

La giurisprudenza della Sezione Lavoro si mostra inflessibile nell'esigere la puntuale correlazione tra la causa petendi dedotta in giudizio e il dispositivo della sentenza. Nei regimi processuali caratterizzati da una pluralità di tutele disomogenee, la scelta della tutela azionata costituisce espressione esclusiva dell'**autonomia processuale della parte** assistita dal difensore tecnico. Il giudice non può surrogarsi alle scelte difensive del ricorrente, né può convertire una domanda espressamente formulata per conseguire l'indennizzo risarcitorio in una statuizione ripristinatoria del vincolo occupazionale, presidiando così la certezza dei rapporti processuali e il **diritto di difesa del datore di lavoro** convenuto.

05. Riflessi operativi per le agenzie per il lavoro e linee difensive per i lavoratori

5.1 — La gestione della fase di disponibilità e le strategie di ricollocazione

La statuizione della Suprema Corte fornisce fondamentali indicazioni operative per gli operatori del settore e per i professionisti giuslavoristi. Per le agenzie di somministrazione, la sentenza conferma la **sostenibilità finanziaria della gestione dello staff leasing**, riducendo l'esposizione risarcitoria in caso di contenzioso sul giustificato motivo oggettivo, pur confermando la necessità di documentare rigorosamente i tentativi di **ricollocazione e repechage** prima di intimare il recesso.

Per la difesa dei lavoratori somministrati, la pronuncia evidenzia l'importanza di un'attenta strategia processuale: nei giudizi in tema di **somministrazione e indennità di disponibilità**, i difensori dovranno valutare con anticipo l'eventuale impugnazione contestuale della cessazione

della missione o l'articolazione di domande subordinate graduate, evitando decadenze o limitazioni probatorie sul parametro retributivo applicabile.

L'arresto giurisprudenziale della Cassazione si inserisce nell'alveo di una progressiva razionalizzazione del mercato del lavoro somministrato, bilanciando la tutela del reddito del prestatore con le specificità causali e organizzative delle agenzie per il lavoro.

Sul piano organizzativo e gestionale, le agenzie di somministrazione sono chiamate a strutturare **protocolli interni di monitoraggio continuo delle disponibilità**, tracciando su piattaforme digitali certificate ogni tentativo di proposta contrattuale o di inserimento formativo rivolto al lavoratore in attesa di missione. Tale documentazione preventiva costituisce l'unico presidio probatorio idoneo a superare il vaglio giudiziale in ordine al rispetto del repechage, prevenendo contenziosi seriali ed esborsi sanzionatori a carico del somministratore.

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 34 (Disciplina della somministrazione a tempo indeterminato e indennità di disponibilità).

D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, art. 3 (Licenziamento per giustificato motivo e quantificazione dell'indennità a tutele crescenti).

Legge 15 luglio 1966, n. 604, art. 3 (Giustificato motivo oggettivo di licenziamento).

Codice Civile, art. 2118 (Recesso dal contratto a tempo indeterminato).

Codice Civile, art. 2120 (Disciplina del trattamento di fine rapporto).

Codice di Procedura Civile, art. 112 (Corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato).

Giurisprudenza citata

1. **Cassazione Civile, Sezione Lavoro, Sentenza 27 aprile 2026, n. 11278** — (Pres. M. Leone, Rel. F. Caso, pubbl. 27/04/2026)

2. **Cassazione Civile, Sezione Lavoro, Ordinanza 4 gennaio 2026, n. 203** — (Pres. G. Bronzini, Rel. E. De Felice)

3. **Corte Costituzionale, Sentenza 8 novembre 2018, n. 194** — (Pres. G. Lattanzi, Red. S. Amarrelli)

4. **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Sentenza 22 luglio 2026, n. 23817** — (Pres. M. Leone, Rel. F. Amendola)

Maria Di Giorgio

Avvocata del Foro di Roma

Specializzata in diritto del lavoro, relazioni industriali e previdenza sociale. Per Metodo Giuridico analizza la giurisprudenza di legittimità, la contrattazione collettiva e l'evoluzione della disciplina previdenziale ed assistenziale.