



Numero 1 / 2025

Loris BERETTA

**La qualificazione della prestazione di lavoro tra autonomia
e subordinazione: il caso non è chiuso!**

La qualificazione della prestazione di lavoro tra autonomia e subordinazione: il caso non è chiuso!

Loris BERETTA

Commissione Lavoro ODCEC Milano

La qualificazione di una prestazione come di lavoro autonomo o di lavoro subordinato è una questione che trova costante risposta nella giurisprudenza, evidenza, questa, che dimostra non essere altrettanto scontata nel mondo degli operatori economici. L'affermazione deriva dall'osservare la copiosa quantità di sentenze che ancora oggi si susseguono per dirimere controversie aventi ad oggetto questo argomento (*ex multis* la recentissima sentenza della Corte di Appello di Bologna n. 69 del 10 febbraio 2025, e le sentenze della Corte di Cassazione n. 26138 del 7 ottobre 2024 e n. 21833 del 2 agosto 2024).

Proviamo, allora, a dipanare la matassa facendoci guidare dalla legge e dalla giurisprudenza per poi arrivare ad alcune riflessioni sul ruolo del professionista in relazione a questo argomento.

Ripercorriamo brevemente l'evoluzione normativa, dato che le collaborazioni di lavoro “non dipendente” sono state oggetto di vari interventi legislativi.

La Legge Biagi (Legge 14 febbraio 2003, n.30) fece una distinzione di semplice applicazione: la collaborazione occasionale di lavoro autonomo era tale se non superava i 30 giorni e se il valore complessivamente realizzato in un anno dal collaboratore non varcava la soglia dei 5.000 euro. Disciplinò anche il lavoro a progetto, ossia il contratto con il quale un collaboratore poteva essere chiamato a collaborare ad un progetto, a un programma o a una fase di essi.

L'abuso del ricorso a tale forma di lavoro fu di ispirazione ad una prima riforma attuata dalla Legge Fornero (Legge n. 92/2012); essa, tra l'altro, stabilì essere necessaria una ben definita individuazione del progetto di lavoro e una precisa descrizione del risultato da conseguire.

La definizione di progetto venne poi ulteriormente precisata dal Decreto Letta (D.L. n. 75/2013): il progetto non poteva comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi, e la forma scritta divenne motivo di legittimità del contratto e non più solo elemento necessario ai fini della prova (concetto ribadito dalla Legge n. 81/2017 al comma 2 dell'art. 3: “2. *Si considera abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta.*”

E si arrivò al Jobs Act (D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81) che cancellò definitivamente il contenuto degli storici decreti citati, disponendo all'articolo 2, comma 1 una semplice regola: “*A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.*” Molto interessante è notare

la lettera a) del comma 2, sempre dell'articolo 2, in cui si dispone che *“la disposizione del comma 1 non trova applicazione con riferimento:*

a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;”.

Ed un contratto collettivo in effetti esisteva da tempo: il CCNL per le collaborazioni coordinate e continuative in vigore dal 08/04/1998 sottoscritto da alcune associazioni imprenditoriali (CNAI, UCICT, UNAPI, ANILF, ANTI) e alcune sigle sindacali non appartenenti alla solita triade CGIL, CISL e UIL (CISAL, SAPE, FENASALC). Trattandosi di un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro era applicabile alle sole aziende iscritte, ma lo è ancora in quanto, sebbene mai rinnovato dal 2004, contiene una clausola di ultrattività che lo rende valido ancora oggi anche se davvero poco conosciuto, insieme ad alcuni altri che disciplinano, anch'essi, la collaborazione coordinata e continuativa (ad esempio: Distribuzione Merci, Logistica e Servizi Privati - Conflavoro PMI; Imprese Multiservizi (Call Center); Lavanderie e Tintorie - Conflavoro PMI; Metalmeccanica - Artigianato - Conflavoro Pmi; Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende esercenti lavorazioni conto terzi a façon; etc.).

Da notare che il Jobs Act non definisce in alcun modo il lavoro autonomo, né la collaborazione coordinata e continuativa, dispone solo in quali condizione una prestazione, apparentemente autonoma, si debba, invece, trattare alla stregua di un rapporto di lavoro subordinato.

Apparentemente il jobs Act lasciò il mondo del lavoro autonomo e parasubordinato privo di certezze. Ma in realtà non è così. Infatti, abbiamo a disposizione innanzitutto, gli artt. 2222 e segg. Del Codice civile disciplinanti il contratto d'opera; poi, ad esempio, si potrebbe coinvolgere anche l'art. 1217 c.c., ciò in quanto un'obbligazione di fare, tipica del contratto coordinato e continuativo, implica necessariamente un'attività personale specialmente quando il prestatore non possa certo configurarsi come imprenditore.

Anche la logica applicabile ai contratti di appalto ex art. 1655 c.c. non sembrerebbe tanto fuori contesto in una relazione in cui una parte, pacificamente definita “prestatore” viene chiamata da quello che, altrettanto pacificamente, si definisce “committente” a collaborare al fine di realizzare un'opera o fornire un servizio o rendendo prestazioni a carattere continuativo.

Proseguendo nella disamina, ritengo utile esprimere un commento sul contenuto dei contratti di lavoro introdotta dal Decreto Trasparenza (D.Lgs. 27 giugno 2022 n. 104). In esso si sono volute recepire le disposizioni della direttiva UE 2019/1152 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili. Il Decreto in discorso dispone che i criteri della trasparenza del contenuto del contratto si applicano anche in caso di:

- *rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;*

- *contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409 comma 1 n.3) c.p.c.;*
- *contratto di prestazione occasionale di cui all'articolo 54 bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 [c.d. Voucher Prest.O];*

Mentre restano esclusi dall'obbligo:

- *i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del codice civile (artt. 2222 e seguenti);*

[omissis]"

Non è chiaro perché distingua la collaborazione coordinata e continuativa ex Jobs Act da quella richiamata dall'art. 409 cpc come se fossero cose diverse.

Mentre pare essere stato opportuno stabilire che restano esclusi, dalla norma in discorso, i rapporti disciplinati dall'art. 2222 c.c. Questo alla luce della successiva sentenza della Corte Costituzionale n. 234 del 24 novembre 2022 in cui è stato affermato che *“L'eterodirezione è, al contrario, del tutto assente nel lavoro autonomo occasionale. Quest'ultimo costituisce, infatti, un'area residuale del lavoro autonomo, riconducibile alla definizione contenuta nell'art. 2222 del codice civile. L'occasionalità caratterizza una prestazione non abituale, sottratta a qualunque vincolo di subordinazione.”*

Ora, per analizzare come possano essere inquadrare le prestazioni di lavoro all'interno di una impresa, dal punto di vista aziendalistico si può prendere le mosse prendendo spunto dall'art. 2094 c.c. per cui il dipendente può essere considerato un “fattore produttivo” che viene inserito in una organizzazione che ne regola l'attività, mentre il collaboratore, occasionale o coordinato e continuativo che sia, è un lavoratore che viene chiamato per eseguire una o più prestazioni in modo autonomo secondo due diverse modalità: o totalmente al di fuori dell'organizzazione imprenditoriale (occasionale puro); o venendo inserito in uno dei cicli produttivi del committente dovendosi, per questo, coordinare con gli altri fattori produttivi (in senso ampio) senza che, lo stesso committente, possa dare direttive troppo precise o cogenti (collaborazione coordinata e continuativa).

Ne consegue che la collaborazione occasionale si adatta bene a soddisfare richieste di realizzazione di beni o servizi, come direbbero gli inglesi, “one shot” eventualmente realizzati dal collaboratore con mezzi propri (un esempio può essere la realizzazione di una nuova cartella colori per un particolare smalto per unghie); mentre la collaborazione coordinata e continuativa si adatta meglio a prestazioni anche di lunga durata o ripetitive (ad esempio richieste nell'ambito di un progetto di realizzazione di un nuovo impianto per l'ampliamento della capacità produttiva aziendale, garantendo poi nel tempo il monitoraggio e la manutenzione). In entrambi i casi il committente si aspetta un ben determinato risultato di cui il collaboratore si assume piena responsabilità.

La normativa tributaria si nota essere di particolare aiuto. Essa, infatti, stabilisce che il reddito da lavoro autonomo occasionale è reso imponibile per effetto dell'articolo 67 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) che, disciplinando i c.d. i redditi diversi, accoglie anche i redditi da

lavoro autonomo non esercitato abitualmente. Questa indicazione è preziosa in quanto conferma che le prestazioni ex art. 2222 c.c. eseguite in modo del tutto occasionale, di fatto possono risultare potenzialmente prodromiche all'esercizio di un'attività professionale con obbligo di apertura di una partita Iva qualora l'attività inizi ad essere esercitata con continuità, anche in favore di più committenti, al che l'imposizione diretta si attuerebbe o in applicazione dell'art.55 (se reddito d'impresa) o dell'art. 53 (se reddito di lavoro autonomo) TUIR.

Interessante notare che il reddito da collaborazione coordinata e continuativa viene, invece, assimilato a quello di lavoro dipendente dall'art. 50, comma 1, lettera c-bis, TUIR (redditi assimilati al lavoro dipendente) il cui contenuto è decisamente molto esplicitivo: “... *nonché quelli percepiti in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita*”.

Queste distinzioni vengono utilizzate anche ai fini contributivi e assicurativi. Infatti le collaborazioni occasionali beneficiano di una soglia di esenzione contributiva fino a 5.000 euro complessivi annuali percepiti dal collaboratore, il cui superamento determina l'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata Inps; viceversa i collaboratori coordinati e continuativi non beneficiano di tale soglia e devono essere sin da subito iscritti alla Gestione Separata; inoltre partendo dal presupposto dell'esercizio di una attività autonoma, il collaboratore occasionale non è da assicurare presso l'Inail mentre il collaboratore coordinato e continuativo sì. Questo in quanto la collaborazione coordinata e continuativa di solito implica l'inserimento del collaboratore nell'ambito di uno dei processi aziendali mentre per il collaboratore occasionale questa condizione non è richiesta.

Ma bisogna fare attenzione perché la collaborazione coordinata e continuativa, prevedendo tipicamente l'inserimento del collaboratore in un processo aziendale, può risultare particolarmente insidiosa. Per rendere conto di questa affermazione riporto due casi emblematici: il primo, trattato a cura della Corte di Cassazione, sentenza n. 21833/2024 del 2 agosto 2024 nella quale è stato accertato come subordinato il lavoro di un giornalista in quanto è risultato stabilmente inserito nell'organizzazione del lavoro della rivista con cui collaborava. Si legge, tra l'altro, nella sentenza che “*Quanto alla natura subordinata del rapporto in esame deve peraltro rammentarsi che nel lavoro giornalistico la qualificazione del rapporto di lavoro intercorso tra le parti come autonomo o subordinato deve considerare che, in tale ambito, il carattere della subordinazione risulta attenuato per la creatività e la particolare autonomia qualificanti la prestazione lavorativa, nonché per la natura prettamente intellettuale dell'attività stessa, con la conseguenza che, ai fini dell'individuazione del vincolo, rileva specificamente l'inserimento continuativo ed organico delle prestazioni nell'organizzazione d'impresa (Cass 24078/2021). Con riguardo poi alla specifica figura del collaboratore fisso questa Corte ha avuto occasione di chiarire che, mentre la qualifica di redattore si caratterizza per il particolare tipo di notizie richieste e per il particolare inserimento nell'organizzazione e programmazione necessaria per la formazione del prodotto finale, con prestazione dell'attività lavorativa quotidiana e con l'osservanza di un orario di lavoro; viceversa, per la figura del collaboratore fisso rileva la semplice*

continuità dell'apporto, limitato, di regola, ad offrire servizi inerenti ad un settore informativo specifico di competenza (Cass 29182/2018).”

Il secondo interessante caso riguarda la pubblica amministrazione; la Suprema Corte con l'Ordinanza n. 24446 dell'11 settembre 2024 ha così deciso: “... *in punto accertamento in fatto della subordinazione si è pronunziata in conformità all'orientamento accolto da questa Corte (cfr., da ultimo, Cass. n. 30297/2022), secondo cui “ai fini della qualificabilità come rapporto di pubblico impiego di un rapporto di lavoro prestato alle dipendenze di un ente pubblico non economico, rileva che il dipendente risulti effettivamente inserito nell'organizzazione pubblicistica ed adibito ad un servizio rientrante nei fini istituzionali dell'ente pubblico, non rilevando in senso contrario l'assenza di un atto formale di nomina, che si tratti di un rapporto a termine e nemmeno che il rapporto sia affetto da nullità per violazione delle norme imperative sul divieto di nuove assunzioni”;* è stato, altresì, *precisato che anche in relazione ai contratti che intercorrono con le pubbliche amministrazioni, formalmente qualificati di collaborazione coordinata e continuativa, la sussistenza dell'elemento della subordinazione nell'ambito di un contratto di lavoro va correttamente individuata sulla base di una serie di indici sintomatici, comprovati dalle risultanze istruttorie, quali la collaborazione, la continuità della prestazione lavorativa e l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, da valutarsi criticamente e complessivamente, con un accertamento in fatto insindacabile in sede di legittimità (ex plurimis Cass. n. 18/2019 e Cass. n. 28459/2018);”*

Ed ora, con l'aiuto di una delle ultimissime sentenze della Corte di Cassazione sul tema, la n. 26138 del 7 ottobre 2024 vediamo una volta per tutte quali sono le caratteristiche che qualificano il lavoro come subordinato anziché autonomo:

“ ... giova poi ribadire che costituisce requisito fondamentale del rapporto di lavoro subordinato il vincolo di soggezione del prestatore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro – il quale discende dall'emanazione di ordini specifici, oltre che dall'esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative – la cui esistenza deve essere concretamente apprezzata, con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione, dal giudice di merito con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione, con accertamento in fatto in esito a valutazione delle risultanze processuali insindacabile, se congruamente argomentato e immune da vizi logici e giuridici, in sede di legittimità: essendo qui censurabile solo la determinazione dei criteri generali ed astratti da applicare al caso concreto (Cass. 21 novembre 2001, n. 14664; Cass. 8 febbraio 2010, n. 2728). E che, ai fini della distinzione tra rapporto di lavoro subordinato e rapporto di lavoro autonomo, occorre avere riguardo al concreto atteggiarsi del potere direttivo del datore, il quale, per assurgere a indice rivelatore della subordinazione, non può manifestarsi in direttive di carattere generale (compatibili con il semplice coordinamento sussistente anche nel rapporto libero professionale), ma deve esplicarsi in ordini specifici, reiterati ed intrinsecamente inerenti alla prestazione lavorativa, stabilmente inserita nell'organizzazione aziendale (Cass. 16 novembre 2018, n. 29646). Peraltro, in caso di prestazioni di natura intellettuale o professionale, l'assoggettamento del lavoratore a tali direttive si presenta in forma attenuata, in quanto non agevolmente apprezzabile a causa dell'atteggiarsi del rapporto; sicché, occorre fare riferimento a criteri complementari e sussidiari, come quelli della collaborazione, della continuità delle prestazioni, dell'osservanza di un orario determinato, del versamento a cadenze fisse di una retribuzione prestabilita, del coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo dato dal datore di lavoro,

dell'assenza in capo al lavoratore di una sia pur minima struttura imprenditoriale: con valutazione di fatto rimessa al giudice del merito, insindacabile, se immune da vizi giuridici e adeguatamente argomentata, in sede di legittimità, essendo ivi censurabile soltanto la determinazione dei criteri generali ed astratti, da applicare al caso concreto (Cass. 25 febbraio 2019, n. 5436),”.

Se, dunque, la discriminazione tra lavoro autonomo, parasubordinato e subordinato dipende sostanzialmente dal degradare dell'autonomia operativa del prestatore, è nostro dovere aiutare imprese e professionisti a sfatare alcuni miti in tema di distinzione tra collaborazione occasionale, collaborazione coordinata e continuativa e lavoro dipendente:

la durata della prestazione non è una discriminante dirimente (ad esempio una ricerca scientifica commissionata da un'azienda privata a un docente universitario può durare anni pur rimanendo occasionale); la prestazione non si qualifica in un modo o in un altro per il solo fatto di essere al di sotto dei 5.000 euro, infatti, mentre il collaboratore occasionale deve iscriversi alla Gestione Separata Inps solo dopo aver superato la soglia in un anno, il collaboratore coordinato e continuativo è chiamato ad iscriversi a detta gestione contributiva sin dal primo giorno di attività e va da subito assicurato presso l'Inail, obbligo, quest'ultimo, inesistente nel caso del prestatore occasionale; l'occasionalità è riferita più al collaboratore che non al fatto che il committente chieda l'esecuzione di una prestazione *una tantum*, come abbiamo visto se il collaboratore ne fa un'abitudine è lui obbligato a qualificarsi libero professionista o impresa individuale entrando nel regime Iva ex D.P.R. n. 633/1972.

È, infine, nostro dovere segnalare a imprese e professionisti che una perfetta relazione tra committente e collaboratore davvero autonomo necessita di una forma contrattuale, secondo me, molto simile a quella dell'appalto, forma con la quale il committente chiede un vero e proprio preventivo per i servizi (o prodotti) di cui necessita descrivendo il tutto in modo molto dettagliato. Il prestatore, in conseguenza, proporrà il suo preventivo e se il committente sarà d'accordo, la sua accettazione perfezionerà il negozio giuridico tra le parti. E ancora, se di genuino lavoro autonomo si tratta allora ci si aspetta anche che il committente sia chiamato a versare un acconto sulla fornitura (nella pratica ho notato che, spesso, la mancanza di questa formalità è il primo sintomo della mancanza di una vera autonomia del collaboratore).

In pratica, occorrerebbe considerare il collaboratore, soprattutto occasionale, alla stregua di qualsiasi altro fornitore. Poi, che la prestazione sia resa nell'ambito di una prestazione qualificabile come coordinata e continuativa o sottoposta alle norme disciplinanti il contratto d'opera, dipenderà dalla necessità, o meno, di inserire il collaboratore in uno dei processi aziendali, al che la forma contrattuale si adatterà all'esigenza specifica caso per caso. All'evidenza di una siffatta formalizzazione del rapporto consegue una più probabile esistenza di una genuina relazione tra lavoratori autonomi, salvo, ovviamente, dimostrare da parte del collaboratore che la propria autonomia in realtà è stata molto limitata dall'ingerenza continua del committente, o da parte degli organi ispettivi che il rapporto sottostante era di ben altra natura, ad esempio, per l'accertata sussistenza di un preciso ordine gerarchico a cui il collaboratore era sottoposto.