Civile Sent. Sez. L Num. 23436 Anno 2026
Presidente: LEONE MARGHERITA MARIA
Relatore: PONTERIO CARLA
Data pubblicazione: 17/07/2026

Oggetto

Collaborazioni etero-organizzate

R.G.N.9486/2025

Cron.

Rep.

Ud. 25/03/2026

PU

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

SENTENZA

sul ricorso 9486-2025 proposto da:

[redacted]

tutti rappresentati e difesi dagli avvocati GIORGIO FONTANA, DOMENICO CIMMINIELLO, IVANA AIELLO;

- ricorrenti -

contro

I.N.P.S. - ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE, in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentato e difeso dagli avvocati [redacted];

- controricorrente -

nonché contro

SVILUPPO LAVORO ITALIA S.P.A. (già ANPAL SERVIZI S.P.A.), in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentato e difeso ope legis dall'AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 312/2024 della CORTE D'APPELLO di TORINO, depositata il 28/10/2024 R.G.N. 129/2024;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 25/03/2026 dal Consigliere Dott. CARLA PONTERIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. RITA SANLORENZO, che ha concluso per il rigetto dei primi cinque motivi del ricorso e l'accoglimento degli altri;

udito l'avvocato GIORGIO FONTANA;

udito l'avvocato EMANUELE DE ROSE;

udito l'avvocato ENRICO TERENZIO.

Fatti di causa

1. La Corte d'Appello di Torino, Sezione Lavoro, con sentenza n. 312/2024, ha rigettato l'appello proposto da Valentina Addotto e altri litisconsorti nei confronti di Sviluppo Lavoro Italia S.p.A. (già Anpal Servizi S.p.A.) e dell'Inps, avente ad oggetto la qualificazione del rapporto di collaborazione instaurato dai c.d. *navigator* come rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 c.c.

La Corte territoriale, dopo aver ricostruito il quadro normativo introdotto dall'art. 12, comma 3, decreto legge n. 4/2019, convertito con L. 26/2019, istitutivo del piano straordinario triennale di potenziamento dei Centri per l'Impiego in occasione dell'introduzione del Reddito di Cittadinanza, e le modalità di svolgimento dell'attività, ha ritenuto che gli elementi caratterizzanti la collaborazione (reclutamento mediante

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

selezione pubblica, obbligo di uniformare la condotta al Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, fornitura da parte di Anpal Servizi degli strumenti di lavoro quali tablet, telefono aziendale, account e link per accedere alle piattaforme, retribuzione fissa e predeterminata per ogni mese di servizio come corrispettivo dell'attività svolta, adibizione alle unità territoriali dei Centri per l'Impiego (CPI), piano di inserimento mediante incontri di formazione a partecipazione obbligatoria, con obbligo di registrare le presenze, svolgimento delle pratiche assegnate dai funzionari dei CPI mediante piattaforme digitali, prestazione continuativa, orari coincidenti con quello di apertura dei CPI**,** svolgimento di mansioni di competenza dei medesimi CPI) avessero "valore neutro", trattandosi di circostanze direttamente imposte dalla normativa specifica dettata dal citato decreto legge.

Ha escluso che ricorressero gli indici tipici della subordinazione e che l'attività degli appellanti fosse stata sottoposta ad un minuzioso esercizio di poteri di direzione e controllo, risultando invece esercitato dalla società appellata un potere di coordinamento, coerente con le previsioni normative che lo regolano e con le finalità perseguite.

La sentenza impugnata ha confermato la statuizione di inapplicabilità dell'art. 2, comma 1, d.lgs. 81/2015 in ragione della "specialità" della disposizione di cui all'art. 12 del decreto legge n. 4/2019 (successiva rispetto a quella generale introdotta dal citato art. 2) che, per il periodo temporale triennale del piano (definito dalla norma stessa straordinario) e del relativo stanziamento finanziario autorizzato per ciascuna annualità, ha disposto il reclutamento dei c.d. *navigator* con una tipologia contrattuale vincolata, imponendo altresì alla

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

committente, individuata in Anpal Servizi s.p.a., tra l'altro, la gestione amministrativa e il coordinamento delle attività dei collaboratori. Ha ritenuto, in ogni caso, inapplicabile l'art. 2, comma 1, d.lgs. 81/2015 per l'operare della deroga prevista dal successivo comma 2, lett. a), avendo Anpal stipulato con le organizzazioni sindacali, in data 22.7.2015, l'accordo quadro nazionale sulla disciplina delle collaborazioni; con tale accordo, più volte prorogato fino al 31.12.2022, erano stati già dettagliatamente definiti l'oggetto e il contenuto dei contratti di collaborazione, la natura degli incarichi, le modalità di espletamento delle collaborazioni, il trattamento economico e ulteriori aspetti normativi, sì da soddisfare i requisiti previsti dal comma 2, lett. a), per l'esonero dalle disposizioni di cui al primo comma.

2. Avverso la sentenza hanno proposto ricorso i lavoratori indicati in epigrafe con sedici motivi. Sviluppo Lavoro Italia spa (già Anpal Servizi spa) e l'Inps hanno resistito con separati controricorsi. È stata depositata memoria nell'interesse dei ricorrenti e della società Sviluppo Lavoro Italia spa.

Ragioni della decisione

Si riportano i motivi di impugnazione come sintetizzati nel ricorso.

1. Con il primo motivo di ricorso (art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c.) si censura la sentenza, per violazione dell'art. 2094 c.c. nonché art. 2222 c.c., 409 c.p.c. e art. 2 d.lgs. n. 81/2015, nella parte in cui la Corte d'Appello è addivenuta al rigetto del ricorso motivando l'insussistenza del vincolo di subordinazione sulla base di una illegittima sussunzione fra la fattispecie concreta, come risultante dalle stesse circostanze ritenute accertate, e la fattispecie astratta ex art. 2094 c.c., incorrendo in tal modo anche nella violazione dei principi affermati dalla Suprema Corte

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

in ordine ai criteri esegetici da applicare ogni qual volta il giudice è chiamato ad accertare la qualificazione giuridica da attribuire ad un dato rapporto di lavoro.

2. Con il secondo motivo di ricorso (art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c.) si censura la sentenza, per violazione degli artt. 2094, 2697 e 2729 cod. civ. nonché dell'art. 115 e 116 c.p.c. e dell'art. 12, comma 3, del decreto legge n. 4/2019, nella parte in cui la Corte territoriale ha: a) ritenuto che l'elemento caratterizzante del vincolo della subordinazione fosse l'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro; b) sostenuto che i c.d. indici sintomatici della subordinazione presentassero nel caso di specie un "*valore neutro trattandosi di circostanze direttamente imposte dalla normativa in esame*".

3. Con il terzo motivo (art. 360, comma 1, n. 4 c.p.c.) si denuncia la nullità della sentenza di appello per violazione dell'art. 132, n. 4, c.p.c., dell'art. 118 disp. att. c.p.c. e dell'art. 111, co. 6, della Costituzione, giacché la Corte torinese, nello statuire che la disciplina di cui all'art. 12, comma 3, del decreto legge n. 4/2019 avesse introdotto una fattispecie contrattuale vincolata e che, alla luce di tale scelta del legislatore, l'indagine sulla sussistenza degli indici sintomatici della subordinazione fosse sostanzialmente inutile in quanto tutte le allegazioni svolte sul punto dai ricorrenti erano idonee a far emergere indici presuntivi con valore neutro, in quanto tipizzati a monte dal decreto legge n. 4/2019 e ricondotti *ope legis* nello schema di cui all'art. 409, n. 3), c.p.c., ha finito col rendere una motivazione soltanto apparente, giacché non idonea a consentire di comprendere le ragioni e, quindi, le basi della sua genesi e l'iter logico seguito per pervenire al risultato enunciato.

4. Con il quarto motivo (art. 360, comma 1, n. 4 c.p.c.) si censura la nullità della sentenza per violazione degli artt. 115,

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

116, 414, 420, 433, 437 c.p.c. e 2697 cod. civ. in relazione all'art. 2094 cod. civ., in quanto la Corte d'Appello ha ritenuto che i ricorrenti non avessero fornito la prova degli elementi costitutivi della subordinazione e, nel contempo, non ha ammesso la prova testimoniale articolata dai medesimi sin dal ricorso introduttivo del giudizio di primo grado, asserendo che questi ultimi, nel giudizio pendente dinanzi al Tribunale di Torino, avessero rinunciato alle istanze istruttorie.

5. Con il quinto motivo di ricorso (art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c.), ribadendosi tutte le argomentazioni già svolte con la precedente censura, si impugna la sentenza giacché la decisione della Corte d'Appello di non dare ingresso alla prova testimoniale si è tradotta in una omessa motivazione su un punto decisivo della controversia, essendosi difatti il Giudice d'appello auto-vincolato all'esame esclusivo delle risultanze documentali, senza tener conto e, quindi, senza verificare l'eventuale dimostrazione, all'esito della prova testimoniale, delle numerose allegazioni svolte in punto di fatto dai ricorrenti, tutte volte a far emergere che i rapporti di collaborazione in questione, nella realtà dei fatti, si erano atteggiati a vere e proprie prestazioni di lavoro subordinato, con conseguente messa a disposizione dei c.d. navigator al potere direttivo e di controllo esercitato dai funzionari regionali di Anpal Servizi S.p.A. e con il loro assoggettamento al potere di conformazione di detta società.

6. Con il sesto motivo di ricorso (art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c.) si censura la sentenza per violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2, co. 1, del d.lgs. n. 81/2015 e dell'art. 12, co. 3, del decreto legge n. 4/2019, nella parte in cui la Corte territoriale, pur ammettendo che i rapporti di lavoro con i *navigator* si sono svolti secondo modalità etero-organizzate, ha tuttavia escluso

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

l'applicazione dell'art. 2, co.1, del d.lgs. 81/2015, ritenendolo implicitamente derogato dall'art. 12 del decreto legge n. 4/2019, in quanto norma (asseritamente) speciale e transitoria.

7. Con il settimo motivo di ricorso (art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c.) si censura la sentenza per violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, dell'art. 12, co. 3, del decreto legge n. 4/2019 e dell'art. 12 delle disposizioni preliminari al codice civile, nella parte in cui la Corte torinese, pur ammettendo la sussistenza di tutti gli indici della etero-organizzazione, ha tuttavia escluso l'applicazione ai rapporti di lavoro con i *navigator* dell'art. 2, co.1, del d.lgs. 81/2015, ritenendo che questa norma – in virtù della *mens legis* – trovasse applicazione solo in funzione anti-elusiva e non, invece, quando non vi è rischio di frode alla legge.

8. Con l'ottavo motivo di ricorso (art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c.) si censura la sentenza per violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 e dell'art. 12, co. 3, del decreto legge n. 4/2019, nella parte in cui la Corte territoriale, pur ammettendo la sussistenza di tutti gli indici della etero-organizzazione, ha tuttavia escluso l'applicazione ai rapporti di lavoro con i navigator dell'art. 2, co.1, del d.lgs. 81/2015, ritenendo che questa norma si applicasse solo in funzione anti-elusiva e che la previsione per via legislativa circa la natura autonoma dei rapporti con i *navigator* escludesse automaticamente il rischio di un'ipotesi fraudolenta.

9. Con il nono motivo di ricorso (art. 360, comma 1, n. 4 c.p.c.) si prospetta la nullità della sentenza per violazione dell'art. 132, n. 4, c.p.c., degli artt. 24 e 111, co. 6, della Cost. e dell'art. 118 disp. att. c.p.c., nella parte in cui il Giudice di appello, pur ammettendo la sussistenza nel caso di specie di tutti gli indici dell'etero-organizzazione, ha tuttavia escluso l'applicazione ai

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

rapporti di lavoro con i *navigator* dell'art. 2, co.1, del d.lgs. 81/2015, ritenendo operante la deroga di cui al comma 2, lett. a), della medesima norma, senza fornire alcuna motivazione al riguardo.

10. Con il decimo motivo di ricorso (art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c.) si censura la sentenza per violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2, co. 2, del d.lgs. 81/2015 nella parte in cui la Corte territoriale, pur ammettendo la sussistenza nel caso di specie di tutti gli indici dell'etero-organizzazione, ha tuttavia escluso l'applicazione ai rapporti di lavoro con i navigator dell'art. 2, co.1, del d.lgs. 81/2015, ritenendo in modo illegittimo operante la deroga di cui al comma 2, lett. a), della medesima norma, incorrendo in tal modo in violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2, co. 2, del d.lgs. n. 81/2015.

11. Con l'undicesimo motivo di ricorso (art. 360, comma 1, n. 3 e n. 4 c.p.c.) si censura la sentenza, anche sotto il profilo della sua nullità, per violazione degli artt. 24 e 111, comma 6, Cost., 132, n. 4 c.p.c. e 118 disp. att. c.p.c., nella parte in cui la Corte torinese: a) ha affermato che l'accordo sindacale derogatorio sarebbe stato prorogato anche per il periodo dal 1/1/2021 al 29/12/2021, nonostante questa proroga non risulti da nessun documento; b) ha affermato che l'accordo di proroga del 29 dicembre 2021 sarebbe stato firmato da tutte le OO.SS. già firmatarie dell'originario accordo del 2015 nonostante *ictu oculi* le firme siano del tutto assenti.

12. Con il dodicesimo motivo (art. 360, comma 1, n. 3 e 4 c.p.c.) si censura la sentenza per violazione e/o falsa applicazione degli artt. 437, co. 2, 416, commi 2 e 3, 115, co. 1, c.p.c., nella parte in cui il Giudice di appello ha qualificato come "deduzione nuova" (e come tale inammissibile in appello) una mera difesa giuridica svolta dai ricorrenti e inerente alla documentazione allegata

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

dalla società convenuta, a cui spettava l'onere di provare la validità dell'accordo derogatorio ai sensi dell'art. 2, co. 2, del d.lgs. n. 81/2015 (eccezione che non poteva che svolgersi dopo la costituzione in giudizio di quest'ultima).

13. Con il tredicesimo motivo (art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c.), riproponendosi le medesime critiche già svolte con il precedente motivo, si censura la sentenza nella parte in cui la Corte d'Appello adita, incorrendo in violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2697 c.c., ha statuito che i ricorrenti fossero incorsi nelle decadenze processuali (c.d. divieto di nova ex art. 437 c.p.c.) con riguardo all'eccezione di illegittimità dell'accordo derogatorio del 22.7.2015 e della relativa proroga del 29/12/2021 per violazione dell'art. 14 del d.lgs. n. 151/2015, statuendo in tal modo che Anpal Servizi non fosse tenuta a provare alcunché in ragione della tardività dell'eccezione sollevata (solamente) nel giudizio di appello dai ricorrenti.

14. Con il quattordicesimo motivo (art. 360, comma 1, n. 3 e n. 4 c.p.c.) si censura la sentenza, anche sotto il profilo della sua nullità, per violazione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, nella parte in cui il Giudice di appello ha ritenuto che l'accordo collettivo stipulato da Anpal Servizi il 22 luglio 2015 escludesse l'applicazione ai ricorrenti della disciplina di cui all'art. 2, co. 1, d.lgs. 81/2015 senza considerare, però, che i contratti individuali non hanno affatto richiamato questo accordo quadro quale fonte di regolamentazione dei relativi rapporti lavorativi.

15. Con il quindicesimo motivo (art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c.) si censura la sentenza per violazione e/o falsa applicazione degli artt. 2, 3 e 4 della Direttiva 1999/70/CE del 28.6.1999 relativa all'Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato e dell'art. 117, co. 1, della Costituzione, nella parte in cui la Corte torinese ha rimosso la questione – posta dai

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

ricorrenti in via subordinata – relativamente alla incompatibilità della deroga prevista dall'art. 2, comma 2, lett. a), del d.lgs. n. 81/2015 con il diritto dell'Unione europea e, segnatamente, con la direttiva 1999/70/CE. In tal modo il Giudice di appello, incorrendo nella violazione di legge, ha omesso di disapplicare nel caso di specie la norma stabilita dal 2° comma, lettera a), del citato decreto legislativo ovvero procedere ad interpretazione della stessa conforme a quanto stabilito dall'Ordinamento dell'Unione Europea, non riconoscendo pertanto il diritto dei ricorrenti al medesimo trattamento economico e normativo del lavoratore comparabile assunto a tempo indeterminato dalla Società resistente, come sopra specificato, che è il lavoratore assunto ed inquadrato come "professional" ai sensi del C.C.A.L. applicato da Anpal Servizi ai propri dipendenti.

16. Con il sedicesimo motivo (art. 360, comma 1, n. 4 c.p.c.) si denuncia la nullità della sentenza per violazione dell'art. 132, n. 4, c.p.c., dell'art. 111 Cost. art. 118 disp. att. c.p.c. giacché la Corte territoriale ha omesso finanche di chiarire come sia arrivata a ritenere compatibile la deroga di cui all'art. 2, co. 2, lett. a) del d.lgs. n. 81/20215 con il diritto dell'Unione europea, rendendo pertanto la decisione nulla per motivazione assente e, comunque, apparente.

17. È necessario riportare i dati normativi rilevanti e le forme di attuazione degli stessi.

17.1. Il decreto legge n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 26/2019, ha dettato "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" e all'art. 12 ha regolamentato le "Disposizioni finanziarie per l'attuazione del programma del Rdc".

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

L’art. 12, al comma 3, ha stabilito, per quanto di interesse ai fini di causa:

3. Al fine di rafforzare le politiche attive del lavoro e di garantire l'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni in materia, compresi quelli di cui all'articolo 4, comma 14, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell’articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131,, entro quindici giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, è adottato un Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro; il Piano ha durata triennale e può essere aggiornato annualmente. Esso individua specifici standard di servizio per l'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni in materia e i connessi fabbisogni di risorse umane e strumentali delle regioni e delle province autonome, nonché obiettivi relativi alle politiche attive del lavoro in favore dei beneficiari del Rdc […]

Al fine di garantire l'avvio e il funzionamento del Rdc nelle fasi iniziali del programma, nell'ambito del Piano sono altresì previste azioni di sistema a livello centrale, nonché azioni di assistenza tecnica presso le sedi territoriali delle regioni, d'intesa con le medesime regioni, da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dell'ANPAL, anche per il tramite dell'ANPAL Servizi Spa. A questo fine, il Piano individua le regioni e le province autonome che si avvalgono delle azioni di assistenza tecnica, i contingenti di risorse umane che operano presso le sedi territoriali delle regioni, le azioni di sistema e le modalità operative di realizzazione nei singoli territori. Con successive convenzioni tra l'ANPAL Servizi Spa e le singole

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

amministrazioni regionali e provinciali individuate nel Piano, da stipulare entro trenta giorni dalla data di adozione del Piano, sono definite le modalità di intervento con cui opera il personale dell'assistenza tecnica.

Nel limite di 90 milioni di euro per l'anno 2019, di 130 milioni di euro per l'anno 2020 e di 50 milioni di euro per l'anno 2021, a valere sulle risorse del Piano di cui al quarto periodo, è autorizzata la spesa a favore dell'ANPAL Servizi Spa, che adegua i propri regolamenti a quanto disposto dal presente comma, per consentire la selezione, mediante procedura selettiva pubblica, delle professionalità necessarie ad organizzare l'avvio del Rdc, la stipulazione di contratti, nelle forme del conferimento di incarichi di collaborazione, con i soggetti selezionati, la formazione e l'equipaggiamento dei medesimi, nonché la gestione amministrativa e il coordinamento delle loro attività, al fine di svolgere le azioni di assistenza tecnica alle regioni e alle province autonome previste dal presente comma. Nell'ambito del Piano, le restanti risorse sono ripartite tra le regioni e le province autonome con vincolo di destinazione ad attività connesse all'erogazione del Rdc, anche al fine di consentire alle medesime regioni e province autonome l'assunzione di personale presso i centri per l'impiego.

17.2. In attuazione dell'art. 12 cit., in data 18 luglio 2019 è stata sottoscritta una apposita "Convenzione" tra la Regione Piemonte e la società Anpal Servizi spa.

L'art. 2 della Convenzione disciplina le "Modalità di collaborazione" e prevede:

I collaboratori di Anpal Servizi spa dovranno svolgere le attività di supporto e assistenza tecnica, affiancando gli operatori dei centri per l'impiego regionali, anche in attività dirette rivolte agli utenti sulla base delle esigenze e previa disposizione da parte

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

dei responsabili dei singoli CPI a competenza regionale, secondo le indicazioni della Agenzia Regionale Piemonte Lavoro… potranno accedere alle sedi dei centri per l'impiego della Regione, utilizzando gli spazi disponibili di volta in volta, che verranno indicati loro dai referenti dei singoli uffici.

L'art. 2 enumera poi nel dettaglio le attività dei collaboratori di Anpal Servizi che si concretizzano in azioni di "affiancamento e di supporto ai centri per l'impiego" sotto molteplici aspetti; tra questi, la "definizione e qualificazione del piano personalizzato previsto dalla norma", il supporto ai beneficiari del reddito di cittadinanza in maniera da "sostenere il percorso di inclusione socio lavorativa improntato alla reciproca responsabilità per garantire che il beneficiario porti a termine con successo il programma e raggiunga la propria autonomia", il supporto agli operatori dei Cpi "nel raccordo con i servizi erogati dai diversi attori del mercato del lavoro a livello locale o regionale in relazione alle esigenze dei beneficiari, valorizzando tutte le opportunità offerte dai servizi nel territorio - a partire dalle esigenze espresse dalle imprese e dalle opportunità offerte dal sistema di istruzione e formazione".

L'art. 5 della Convenzione fa carico ad Anpal di provvedere alla "formazione del personale" affinché esso sia "adeguatamente formato rispetto alla materia oggetto del Piano regionale, al tema della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, all'organizzazione del mercato del lavoro regionale, alle misure di politica attiva regionale e ai sistemi informativi in uso presso i centri per l'impiego"; Anpal dovrà inoltre "assicurare al proprio personale la dotazione di dispositivi funzionali alle attività da espletare".

17.3. I contratti conclusi da Anpal Servizi con i singoli collaboratori recano quale oggetto l'"Incarico di collaborazione

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

ex art. 12, comma 3, D.L. 4/2019 convertito in Legge 26/2019" e precisano (punto 1) che "Il rapporto contrattuale si svolge nelle forme dell'incarico di collaborazione ex art. 409, comma 3 c.p.c., sulla base di quanto previsto dalla Convenzione… stipulata tra Anpal Servizi spa e la Regione Piemonte e in coerenza con la contrattazione collettiva vigente, senza che in alcun modo sia configurabile vincolo di subordinazione". I contratti indicano le attività di "affiancamento e supporto agli operatori dei Centri per l'impiego" che costituiscono oggetto dell'incarico (punto 2), gli obiettivi da realizzare tra cui la "pianificazione mensile delle convocazioni dei beneficiari", un "piano personalizzato relativo al patto per il lavoro predisposto per ogni beneficiario preso in carico"; individuano obiettivi quantitativi espressi in termini di "almeno un incontro individuale o di gruppo…durante il percorso personalizzato per ogni beneficiario", "almeno un contatto ogni quindici giorni e un incontro ogni tre mesi per ogni beneficiario preso in carico", "almeno 150 imprese incontrate o contattate per la promozione delle opportunità previste dal reddito di cittadinanza" (punto 3); specificano la durata dell'incarico (dal 30 luglio 2019 al 30 aprile 2021), prorogabile in forma scritta, e il compenso complessivo (euro 47. 994,71) da corrispondere mediante 21 acconti mensili di euro 2.278,23 (punto 5). È previsto l'obbligo del collaboratore di "partecipare a sessioni aziendali di informazione/formazione e aggiornamento professionale" (punto 8) ed è esplicitato che il collaboratore "nell'ambito della sua autonomia operativa, concorderà tempi e modalità di esecuzione della prestazione con il referente di Anpal Servizi spa senza vincoli di orario"; che "per il raggiungimento degli obiettivi pattuiti e per il coordinamento delle proprie attività con quelle del committente…potrà essere richiesta una disponibilità giornaliera e/o settimanale

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

determinata" e che "per l'espletamento della prestazione potrà utilizzare i luoghi e gli strumenti tecnici messi a disposizione dalla società" (punto 10).

18. I primi cinque motivi di ricorso possono essere trattati congiuntamente in quanto pongono, da diversi angoli di visuale, censure inerenti alla mancata qualificazione dei rapporti in esame come di lavoro subordinato.

Essi non sono fondati.

18.1. La Corte d'appello ha giudicato "neutri" la maggior parte degli indici presuntivi "dedotti in prime cure e richiamati dagli appellanti" (reclutamento mediante selezione pubblica, obbligo di uniformare la propria condotta al Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, fornitura da parte di Anpal Servizi degli strumenti di lavoro quali tablet, telefono aziendale, account e link per accedere alle piattaforme, retribuzione fissa e predeterminata per ogni mese di servizio come corrispettivo dell'attività svolta, adibizione alle unità territoriali dei CPI, piano di inserimento mediante incontri di formazione a partecipazione obbligatoria, con obbligo di registrare le presenze, svolgimento delle pratiche assegnate dai funzionari dei CPI mediante piattaforme digitali, prestazione continuativa, orari coincidenti con quello di apertura dei CPI**,** svolgimento di mansioni di competenza dei medesimi CPI) in quanto "circostanze direttamente imposte dalla normativa in esame" (sentenza, p. 15).

Con tale affermazione i giudici di appello non hanno inteso sostenere l'esclusione della subordinazione per via legislativa, il che sarebbe in evidente contrasto col principio di indisponibilità del tipo (v. Corte cost., sentenze n. 121 del 1993 e n. 115 del 1994), ma hanno semplicemente valutato quegli indici come endemici rispetto ai compiti che la legge assegna ai cd.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

navigator, compiti di supporto ai centri per l'impiego in connessione con l'introduzione del reddito di cittadinanza e quindi da svolgere in modo coordinato con tali centri, presso gli spazi ove essi operano, con le loro attrezzature, i loro orari e le loro finalità.

La sentenza d'appello ha poi analizzato gli altri indici presuntivi, dedotti dai lavoratori, come la rotazione dei gruppi di *navigator* in relazione alle specifiche attività in modo da coordinare il loro accesso presso gli uffici dei Cpi, l'utilizzo del cd. foglio firma "relativo alla giornata e (su cui) non vanno indicati gli orari", letto come "inequivocabile esplicitazione che la finalità di tale richiesta era la tracciatura dei risultati e non il controllo delle presenze", la pratica di rendicontazione secondo cui "la corresponsione degli acconti mensili sul compenso risulta correlata alla previa relazione sull'attività svolta" (sentenza, p. 17).

Ancora, la sentenza d'appello ha considerato pacifico che "una considerevole fascia di interventi era espletabile dai collaboratori al di fuori degli uffici CPI, con i tempi liberamente scelti dagli stessi"; ha appurato che l'attività oggetto di incarico era modulata in base a "precisi obiettivi di tipo quantitativo da realizzare in affiancamento agli operatori dei centri per l'impiego o in attività diretta nei confronti dei beneficiari" (p. 18); che i contratti contemplavano l'obbligo dei collaboratori di partecipare a sessioni aziendali di informazione/formazione e aggiornamento professionale, prevedendo espressamente la facoltà di recesso senza preavviso da parte del committente per il caso di mancato completamento di un modulo formativo; che i medesimi contratti addossavano al collaboratore l'obbligo di coordinarsi con il referente di riferimento, concordando con esso tempi e modalità di esecuzione della prestazione, senza vincoli

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

di orario di lavoro, e che "per il raggiungimento degli obiettivi pattuiti e per il coordinamento delle proprie attività con quelle del committente … potrà essere richiesta una disponibilità giornaliera e/o settimanale determinata" (p. 18).

Alla luce di tale complessiva ricostruzione e valutazione istruttoria, i giudici di appello hanno escluso che "lo svolgimento di fatto" dei rapporti dedotti in causa fosse avvenuto secondo il modulo del lavoro subordinato e quindi con sottoposizione dei cd. *navigator* a un incisivo e dettagliato potere di direzione e controllo, ed hanno qualificato il legame tra la società committente e i collaboratori come ispirato ad una forma di coordinamento, in sintonia e in conforme attuazione delle previsioni normative.

La Corte d'appello si è attenuta ai parametri che delimitano la nozione normativa di lavoro subordinato, la cui violazione è la sola suscettibile di denuncia in sede di legittimità (cfr. Cass., n. 17009 del 2017; Cass., n. 9808 del 2011; Cass., n. 13448 del 2003; Cass., n. 8254 del 2002; Cass., n. 14664 del 2001; Cass., n. 5960 del 1999), e le censure mosse con i motivi in esame, se pure formulati come violazione di diverse disposizioni di legge, sostanziale e processuale, mirano ad una rivalutazione delle risultanze processuali che costituisce, invece, accertamento di fatto non revisionabile in questa sede.

18.2. Neppure vi è spazio per dire integrato un vizio motivazionale non ricorrendo le anomalie che sostanziano la violazione dell'art. 132 n. 4 c.p.c., come delineate dalle Sezioni unite di questa Corte con le sentenze n. 8053 e n. 8054 del 2014

18.3. Il quarto e il quinto motivo di ricorso sono inammissibili. Si contesta, a monte, l'affermazione dei giudici di appello, di avvenuta rinuncia dei collaboratori alla prova testimoniale avendo la "difesa attorea richie(sto), all'udienza di discussione,

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

che la causa venisse decisa allo stato degli atti, ossia sulla base della ampia produzione documentale, consistente in scritti provenienti dalla controparte e pienamente attendibili" (p. 19). In tal modo la parte ricorrente censura l'interpretazione degli atti processuali, che è compito riservato ai giudici di merito, senza neppure denunciare la violazione di specifici canoni ermeneutici.

Non solo, il motivo è inammissibile anche perché denuncia come omesso esame di un fatto decisivo la mancata ammissione della prova testimoniale senza, tuttavia, che possa dirsi compiutamente illustrata la decisività della prova non ammessa. In proposito, questa Corte ha statuito che il vizio di motivazione per omessa ammissione della prova testimoniale può essere denunciato per cassazione solo nel caso in cui esso investa un punto decisivo della controversia e, quindi, ove la prova non ammessa o non esaminata in concreto sia idonea a dimostrare circostanze tali da invalidare, con un giudizio di certezza e non di mera probabilità, l'efficacia delle altre risultanze istruttorie che hanno determinato il convincimento del giudice di merito, di modo che la *ratio decidendi* risulti priva di fondamento (Cass. n. 16214 del 2019; n. 18072 del 2024; n. 30721 del 2024); con la conseguenza che è inammissibile il motivo di ricorso che non illustra la decisività del mezzo di prova di cui si lamenta la mancata ammissione (Cass. n. 30810 del 2023).

I motivi in esame prospettano plurime circostanze oggetto di prove testimoniali argomentando che queste, se ammesse, "avrebbero senz'altro contribuito ad accertare le reali modalità di svolgimento di tali collaborazioni" (ricorso, p. 20) ed avrebbero potuto far emergere lo svolgimento di mansioni non contemplate nella Convenzione oppure modi di esercizio del potere di direzione e controllo (pp. 25-26); si tratta, tuttavia, di

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

meri indici rilevanti ai fini della figura tipologica del lavoro subordinato, come tali dotati di una attitudine dimostrativa non coincidente con il requisito di decisività.

19. I motivi dal sesto all'ottavo censurano la sentenza nella parte in cui, pur ritenendo astrattamente riconducibile il rapporto dei *navigator* alla fattispecie della etero-organizzazione, ha tuttavia escluso l'applicabilità della disciplina dettata dall'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015, ritenendo che l'art. 12 del decreto legge n. 4/2019 costituisse una norma speciale, temporalmente successiva e di carattere transitorio, come tale implicitamente derogatoria rispetto alla generale disciplina del 2015.

19.1. I motivi sono fondati.

L'assunto della Corte di merito, sulla "specialità" dell'art. 12 del decreto legge n. 4/2019, introduttivo di una forma di collaborazione "eccezionale e temporanea", un tipo contrattuale normativamente concepito per i cd. *navigator* e tale da prevalere, anche in ragione della sua posteriorità, sulla figura generale della etero-organizzazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, non ha riscontro alcuno nel decreto legge n. 4/2019 e nella convenzione attuativa.

19.2. Sui rapporti tra i navigator e l'Anpal, l'art. 12, comma 3, del decreto legge n. 4/2019 si limita a prevedere "la stipulazione di contratti, nelle forme del conferimento di incarichi di collaborazione". La Convenzione del 18 luglio 2019 regola il contenuto dell'attività dei collaboratori ma nulla dispone in ordine al tipo contrattuale da adottare. I contratti stipulati con i singoli collaboratori stabiliscono che il rapporto "si svolge nelle forme dell'incarico di collaborazione ex art. 409, comma 3, c.p.c." (*rectius*, art. 409, comma 1, n. 3).

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

La scarna previsione del decreto legge e la genericità delle espressioni adoperate precludono ogni qualificazione dell'art. 12 cit. come norma speciale; essa non contiene una disciplina compiuta del rapporto di lavoro dei *navigator*, derogatoria e sostitutiva della disciplina generale dettata dal d.lgs. 81/2015. Al contrario, il tenore letterale dell'art. 12 e la *ratio legis*, come desumibile dalla rubrica relativa a "Disposizioni finanziarie per l'attuazione del programma del Rdc", escludono che sia stata introdotta una forma speciale di collaborazione per i *navigator*, dovendosi leggere nella disposizione in esame un generico rinvio alla legislazione vigente in materia.

19.3. La qualificazione dei rapporti di collaborazione in esame deve quindi procedere avendo riguardo al contenuto dei contratti conclusi tra le parti e alle concrete modalità di svolgimento dell'incarico.

19.4. Non vi è esigenza di tracciare un criterio discretivo tra la forma di collaborazione etero-organizzata di cui al d.lgs. n. 81/2015 e la collaborazione coordinata e continuativa prevista dall'art. 409, comma 1, n. 3 c.p.c., come modificato dalla legge n. 81/2017, poiché la stessa decisione d'appello presuppone che il rapporto di lavoro dei *navigator* sia sussumibile nella cornice delle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/205, sebbene escluda la concreta applicabilità di tale disposizione per un duplice ordine di ragioni. Anzitutto, perché ritiene introdotto dall'art. 12 cit. un corpo normativo speciale e, sul punto, si è già argomentata la non configurabilità. Inoltre, poiché attribuisce all'art. 2 cit. una finalità esclusivamente antielusiva, tale da subordinarne l'applicazione alla dimostrazione di un intento frodatorio del committente, volta alla elusione delle tutele proprie del lavoro subordinato.

Questa opzione interpretativa non può essere condivisa.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

L’intento antielusivo che ha guidato l’emanazione dei decreti in attuazione della delega di cui alla legge n. 183 del 2014, in uno con l’abrogazione delle disposizioni sulle collaborazioni a progetto, ha indotto il legislatore a “limitare le possibili conseguenze negative, prevedendo comunque l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato a forme di collaborazione, continuativa e personale, realizzate con l'ingerenza funzionale dell'organizzazione predisposta unilateralmente da chi commissiona la prestazione” (così Cass., n. 1663 del 2020), senza che tale finalità antielusiva possa divenire elemento costitutivo implicito delle previsioni normative e, in particolare, dell’art. 2 del d.lgs. n. 81/2015.

Questa Corte, con la sentenza n. 1663 del 2020, ha tracciato il perimetro applicativo dell’art. 2 statuendo che si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato quando la prestazione del collaboratore sia esclusivamente (*rectius*: “prevalentemente”, a seguito delle modifiche introdotte con l’art. 2 del decreto legge n. 101/2019, convertito nella legge n. 128/2019) personale, venga svolta in maniera continuativa nel tempo e le modalità di esecuzione della prestazione, anche in relazione ai tempi ed al luogo di lavoro (requisito eliminato dal decreto legge citato), siano organizzate dal committente. Con la precisazione che il coordinamento imposto dall'esterno sia funzionale con l'organizzazione del committente, così che le prestazioni del lavoratore possano, secondo la modulazione predisposta dal primo, inserirsi ed integrarsi con la sua organizzazione di impresa.

L’ambito applicativo della disposizione in esame non contempla, quale requisito immanente, la volontà del committente di eludere le garanzie del lavoratore, né dal punto di vista letterale

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

né logico, il che dimostra l'erronea interpretazione data dalla sentenza impugnata.

20. Pure ammessa la riconducibilità delle collaborazioni in esame alla categoria delle etero-organizzazioni, la Corte d'appello ha, tuttavia, negato l'applicazione della relativa disciplina ritenendo integrati i presupposti della deroga di cui al secondo comma, lett. a) dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015.

21. Il nono e il decimo motivo di ricorso affrontano la questione della operatività della deroga di cui all'art. 2, comma 2, lett. a) del d.lgs. 81 del 2015 ai sensi del quale:

2. La disposizione di cui al 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.

21.1. I giudici di primo e secondo grado hanno respinto le censure dei lavoratori sul punto, ritenendo che l'accordo sindacale del 22 luglio 2015 e le successive proroghe soddisfacessero i requisiti necessari per l'operare della deroga. La sentenza impugnata ha fatto propria la motivazione del tribunale (riportata a p. 12) secondo cui "Anpal Servizi ha stipulato con le organizzazioni sindacali in data 22/07/2015 l'accordo quadro nazionale sulla disciplina delle collaborazioni definendo dettagliatamente l'oggetto e il contenuto dei contratti di collaborazione, la natura degli incarichi, le modalità di espletamento delle collaborazioni, il trattamento economico e ulteriori aspetti normativi, così soddisfacendo i requisiti previsti

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

dal comma 2 lett. a) per l'esonero dalle disposizioni di cui al comma 1".

21.2. La previsione di cui alla lett. a) del secondo comma dell'art. 2, in controtendenza rispetto alla dinamica espansiva del diritto del lavoro realizzata dal primo comma, attribuisce all'autonomia collettiva un potere derogatorio del disposto di legge; potere derogatorio che non è circoscritto a singoli e specifici profili del rapporto di lavoro ma che, come osservato dalla dottrina, è volto a confezionare interi statuti protettivi alternativi a quello proprio del lavoro subordinato.

La lett. a) abilita alla contrattazione in deroga i soli accordi nazionali ed i soli sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, per la cui individuazione la consolidata giurisprudenza di legittimità ha selezionato una serie di indici sintomatici, quali il numero complessivo dei lavoratori occupati, il numero complessivo delle imprese associate, la diffusione territoriale, il numero dei contratti collettivi nazionali sottoscritti.

Gli accordi derogatori hanno anche un vincolo di contenuto puntualmente delineato dal legislatore; essi devono regolare in modo specifico il trattamento economico e normativo dei rapporti di collaborazione etero-organizzata e la esclusione delle tutele del lavoro subordinato deve trovare giustificazione nelle "particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore", che dovranno essere concretamente esplicitate.

La natura derogatoria della previsione normativa e la connessa esigenza di rigorosa interpretazione inducono a ritenere che accordi sindacali privi dei requisiti prescritti non potranno produrre l'effetto di disapplicazione della disciplina del lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione etero-organizzata.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

21.3. La Corte d'appello ha ritenuto integrata la deroga di cui alla lett. a) per effetto dell'accordo quadro nazionale sulla disciplina delle collaborazioni instaurate con Italia Lavoro spa concluso il 22 luglio 2015 tra quest'ultima società e le OO.SS. Fisac-Cgil, Nidil-Cgil, First-Cisl, Felsa-Cisl, Uilca-Uil, Uiltemp-Uil. Come è evidente, tale accordo è sottoscritto da una specifica società, Italia Lavoro spa, ed è più propriamente catalogabile come accordo collettivo aziendale di primo livello anziché come accordo collettivo nazionale di settore siglato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le sole abilitate ad operare in deroga rispetto all'articolo 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015.

Non solo, in quanto siglato nel 2015, anni prima rispetto al decreto legge n. 4/2019 istitutivo della figura dei *navigator* in connessione con l'introduzione del reddito di cittadinanza, tale accordo non contiene alcuna indicazione sulle "particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore", giustificative della deroga.

L'accordo quadro del 2015 non soddisfa quindi i requisiti richiesti dalla previsione derogatoria di cui alla citata lett. a), né dal punto di vista soggettivo né quanto ai contenuti. Non vi è spazio per ritenere ammissibile una deviazione dalla cornice normativa della lett. a) legata al dato fattuale dell'assenza di forme di rappresentanza interaziendali dei committenti che impiegano collaboratori etero-organizzati nel settore di attività di Italia Lavoro spa, imponendosi una interpretazione assai rigorosa della prevista ipotesi derogatoria, anche per i vincoli derivanti dalla giurisprudenza costituzionale sull'indisponibilità del tipo (v. Corte cost. sentenze n. 121 del 1993 e n. 115 del 1994 cit.; più recentemente, sentenza n. 76 del 2015).

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

21.4. L'inoperatività della deroga in relazione al citato accordo quadro nazionale impone l'applicazione in favore dei ricorrenti della disciplina dettata dal primo comma dell'art. 2, d.lgs. n. 81 del 2015.

22. Per le ragioni finora esposte, accolti i motivi di ricorso dal sesto al decimo, respinti i primi cinque motivi e dichiarati assorbiti i restanti, deve cassarsi la sentenza impugnata con rinvio della causa alla medesima Corte d'appello, in diversa composizione, che procederà ad un nuovo esame della fattispecie uniformandosi ai principi di diritto enunciati e si occuperà anche di regolare le spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie i motivi di ricorso dal sesto al decimo, rigetta i primi cinque motivi e dichiarati assorbiti i restanti, cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia alla Corte d'appello di Torino, in diversa composizione, anche per la regolazione delle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma il 25 marzo 2026

La Consigliera est. La Presidente

Carla Ponterio Margherita Maria Leone

Corte di Cassazione - copia non ufficiale