

Collaborazioni coordinate e continuative nel settore dell'assistenza: assenza di subordinazione e illegittimità della pretesa contributiva INPS

di P. Dui - 8 settembre 2025

1. Premessa: il concetto di “subordinazione attenuata” e i contorni della figura

Il ricorso al concetto di “subordinazione attenuata”, che si riferisce a una situazione in cui il lavoratore, pur essendo formalmente inquadrato come autonomo o parasubordinato, di fatto opera con un grado di dipendenza e soggezione al potere direttivo del datore di lavoro simile a quello del lavoro subordinato. Questo concetto è rilevante sia dal punto di vista sostanziale, per la qualificazione del rapporto di lavoro, sia da quello previdenziale, per l'individuazione degli obblighi contributivi e dei diritti del lavoratore.

A differenza del lavoro autonomo, dove il lavoratore gode di ampia autonomia e libertà di scelta su come svolgere la propria attività, nel lavoro subordinato (anche con subordinazione attenuata) il datore di lavoro ha un potere di direzione e controllo sull'attività del prestatore.

Per individuare la subordinazione, anche attenuata, si valutano diversi elementi, come la presenza di direttive specifiche, l'orario di lavoro, il luogo di svolgimento della prestazione, l'utilizzo di strumenti aziendali, e il potere disciplinare del datore di lavoro.

La "subordinazione attenuata" si caratterizza per un'eterodirezione meno marcata rispetto al lavoro subordinato classico, ma comunque presente. Il lavoratore potrebbe avere una certa autonomia decisionale, ma sempre nel contesto delle direttive generali del datore di lavoro.

Se la subordinazione attenuata viene riconosciuta, il datore di lavoro potrebbe essere tenuto a versare i contributi previdenziali come per un lavoratore subordinato, anche se il rapporto era formalmente inquadrato come autonomo o parasubordinato.

Per una compiuta analisi sui criteri di accertamento della subordinazione, in fattispecie di “subordinazione attenuata”, v. R. Maurelli, *Accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro: l'eterodirezione della prestazione è indispensabile, anche quando non è «agevolmente apprezzabile» e va corroborata dal ricorso agli indici sussidiari*, a commento dell'ordinanza della Cassazione 16 gennaio 2023, n.1095 in www.rivistalabor.it, aggiornamenti, 27 aprile 2023 (cui si rinvia anche per ulteriori riferimenti).

2. La sentenza della Corte d'Appello di Trento 4 dicembre 2024, n. 52

La decisione della Corte d'Appello di Trento affronta la complessa questione della qualificazione giuridica di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nell'ambito dei servizi di assistenza domiciliare, con particolare riferimento all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione e alle conseguenze in termini di obblighi contributivi verso l'INPS.

La pronuncia riforma integralmente la sentenza di primo grado del Tribunale di Trento, dichiarando l'illegittimità dell'avviso di addebito contributivo, in quanto la prova raccolta non dimostra l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, neppure in forma “attenuata”.

3. I fatti di causa

Una cooperativa sociale onlus proponeva opposizione ex art. 24, co. 4, d.lgs. 46/1999 contro un avviso di addebito emesso dall'INPS per il periodo novembre 2015 – dicembre 2020.

L'INPS fondava la propria pretesa su verbali ispettivi (INL e Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Trento), nei quali si affermava che i rapporti instaurati con dieci lavoratrici formalmente in regime di co.co.co. presentassero, in realtà, i caratteri della subordinazione.

Il Tribunale di Trento rigettava l'opposizione, ravvisando, pur in un "assoggettamento attenuato", la presenza di elementi tipici del lavoro subordinato.

La cooperativa appellava, sostenendo che le collaborazioni erano genuine, prive di vincolo gerarchico e organizzativo e caratterizzate da ampia autonomia nella scelta di accettare o meno le singole prestazioni.

4. Le questioni giuridiche

Il punto centrale del giudizio era stabilire se i rapporti in esame potessero qualificarsi come subordinati ai sensi dell'art. 2094 c.c., con conseguente obbligo contributivo, ovvero come autonomi, rientranti nella disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative.

Come noto, la giurisprudenza di legittimità distingue i due modelli in base al criterio dell'assoggettamento al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, espresso in ordini specifici e controlli assidui (Cass. 12364/2003; Cass. 35687/2021). Elementi ulteriori, quali il rischio economico e le modalità di remunerazione, assumono rilievo solo in via sussidiaria (Cass. 11936/2000; Cass. 136/1992).

5. Le argomentazioni della Corte d'Appello

La Corte ha anzitutto rilevato che le prove testimoniali, rese in sede ispettiva e ritenute attendibili, dimostravano:

- libertà delle collaboratrici di accettare o rifiutare le singole proposte senza conseguenze disciplinari;
- determinazione di orari e modalità operative da parte delle famiglie degli assistiti, non dalla cooperativa;
- assenza di un controllo diretto e continuativo sulla prestazione;
- possibilità di svolgere altre attività lavorative contemporanee;
- mancanza di predeterminazione del compenso per tutte le tipologie di servizio (es. notturno).

Questo quadro fattuale, secondo la Corte, si poneva agli antipodi rispetto a ipotesi di subordinazione "attenuata" già riconosciute, ad esempio, nel lavoro giornalistico (Cass. 27608/2006), ove la disponibilità è comunque continuativa e la facoltà di rifiuto delle prestazioni è limitata.

La Corte ha richiamato il principio espresso in Cass. 10007/2013 e Cass. 7747/2011: la possibilità di rifiutare singole commesse e di pattuire di volta in volta tempi e modalità di esecuzione è indice di lavoro autonomo, specie quando non vi sia un vincolo di esclusiva né un obbligo di messa a disposizione continuativa.

6. Il rilievo del "nomen iuris"

Un passaggio significativo della sentenza riguarda il peso da attribuire al nomen iuris del contratto: pur non avendo valore determinante, esso assume rilievo probatorio quando i caratteri distintivi tra lavoro autonomo e subordinato sono sfumati (Cass. 13844/2004; Cass. 35687/2021). Nel caso di specie, la coerenza tra forma contrattuale (co.co.co.) e prassi attuativa ha rafforzato la tesi della cooperativa.

7. Indici sussidiari

Gli indici sussidiari tipici della subordinazione risultavano assenti:

- nessun rischio economico trasferito al committente;
- libertà di organizzare tempi e modalità di lavoro;
- assenza di potere disciplinare;
- mancata inclusione stabile nell'organizzazione aziendale.

Richiamando Cass. 11936/2000 e Cass. 136/1992, la Corte ha ribadito che tali elementi possono orientare la qualificazione del rapporto solo quando non emergano con chiarezza quelli essenziali, il che non era il caso.

In conclusione, e riassuntivamente, la Corte ha riformato la sentenza di primo grado, dichiarando:

- l'illegittimità dell'avviso di addebito INPS;
- la non debenza delle somme richieste;
- la compensazione integrale delle spese di entrambi i gradi, stante la particolarità e l'opinabilità delle questioni.

8. Considerazioni conclusive

La sentenza in esame conferma un orientamento consolidato della Cassazione:

- La distinzione tra lavoro autonomo e subordinato si fonda primariamente sull'effettivo assoggettamento al potere organizzativo, gerarchico e disciplinare del datore (Cass. 12364/2003; Cass. 35687/2021).
- In assenza di ordini specifici, controlli costanti e obbligo di messa a disposizione continuativa, il rapporto è autonomo, anche se coordinato e continuativo.
- La libertà di rifiutare incarichi, la determinazione delle modalità operative da parte di terzi (nel caso, le famiglie degli assistiti) e l'assenza di sanzioni disciplinari sono elementi incompatibili con la subordinazione (Cass. 10007/2013; Cass. 7747/2011).

Dal punto di vista sistematico, la decisione rappresenta un monito per gli accertamenti ispettivi: l'uso di formule generiche sulla "subordinazione attenuata" non può sostituire un'analisi puntuale dei concreti indici fattuali. In settori come l'assistenza domiciliare, dove il rapporto operativo è spesso diretto con il destinatario finale della prestazione, occorre una particolare cautela per non confondere forme genuine di lavoro autonomo con rapporti subordinati solo apparenti.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'Università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [App. Trento, 4 dicembre 2024, n. 52](#)