

La ri-qualificazione del rapporto di lavoro tra autonomia fittizia e subordinazione sostanziale

di F. Albiniano - 2 novembre 2025

Rilievi introduttivi

La pronuncia della Corte d'Appello di Roma qui commentata - 29 luglio 2025, n. 1329 - si configura quale occasione per tornare su un argomento da sempre oggetto di contenzioso nelle aule di giustizia e costantemente presente nel dibattito giurisprudenziale: la qualificazione sostanziale dei rapporti professionali, con particolare riguardo alle delicate (spesso patologiche) forme contrattuali impiegate nella Pubblica Amministrazione. La pronuncia della Corte territoriale capitolina costituisce un *leading case* delle insidie che possono celarsi dietro forme contrattuali atipiche - quali collaborazioni occasionali, contratti a progetto e borse di studio - laddove queste vengano impiegate per mascherare una relazione lavorativa di natura subordinata, eludendo le tutele *ex lege* previste (in dottrina vedi G. Proia, *Gli indici sintomatici della subordinazione nel groviglio delle fattispecie contrattuali*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2024; R. Pessi, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *Labor*, n. 3/4, 2016, p. 171; M.N. Bettini, *Mansioni del lavoratore e flessibilizzazione delle tutele*, Giappichelli, Torino, 2014).

Nella specie, la sentenza, si distingue per aver operato una profonda revisione del giudizio di primo grado (Trib. Roma n. 3599 del 21 aprile 2022), giungendo a conclusioni diametralmente opposte, riaffermando il principio della primazia della realtà fattuale sul *nomen iuris* formalmente attribuito al rapporto lavorativo.

Rilevante sul punto la delicata tematica della ripartizione degli oneri probatori e sulla corretta decodificazione delle tipologie contrattuali.

Invero, la complessità del settore pubblico, spesso caratterizzato da elevate professionalità tecniche e da una commistione tra autonomia intellettuale e necessità organizzativa, impone un'attenta calibrazione del sindacato giudiziale, volto a scongiurare che la formale adesione al modello contrattuale autonomo possa produrre un'esonazione sostanziale dall'applicazione del regime normativo inderogabile del lavoro dipendente.

La controversia di primo grado: la qualificazione del rapporto e la pronuncia di rigetto

Il contenzioso trae origine dal ricorso di un professionista che, dopo aver prestato attività lavorativa per l'Azienda Ospedaliera per quasi un decennio, dal dicembre 2010 al marzo 2019, chiedeva l'accertamento e la dichiarazione della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

Il ricorrente chiedeva, nello specifico, la nullità o inefficacia dei contratti di collaborazione occasionale e a progetto, nonché di una borsa di studio, sostenendo che tali rapporti dissimulavano un'attività lavorativa svolta in regime di subordinazione a tempo pieno e indeterminato dal dicembre 2010 al marzo 2019, con mansioni di farmacista dirigente. A corollario, veniva domandata la condanna dell'Azienda al pagamento di differenze retributive per un ammontare cospicuo, oltre al versamento dei contributi previdenziali e TFR.

Il Tribunale, dopo l'istruttoria, respingeva integralmente il ricorso sulla scorta di una valutazione degli elementi indiziari che, ad avviso del Giudice, deponevano per l'assenza del vincolo di subordinazione. In particolare, il Magistrato rilevava che il ricorrente era un libero professionista titolare di partita IVA, emetteva fatture con cadenza non mensile e per importi variabili. Evidenziava inoltre che non vi era alcun vincolo di orario o di presenza e che il lavoratore si era assentato per lunghi periodi per motivi di studio. Venivano altresì ritenuti legittimi i contratti di collaborazione a progetto, poiché conferiti in seguito a delibera aziendale e a valutazione comparativa, con previsione di progetti specifici e limitati nel tempo.

L'appello: i motivi di gravame e la critica alla valutazione del Tribunale

La pronuncia del Tribunale di Roma è caratterizzata da un approccio che, nell'economia generale del giudizio di qualificazione, può essere definito come eccessivamente deferente al dato negoziale e documentale. Il Giudice di prime cure aveva infatti rigettato la domanda di riqualificazione del farmacista dirigente, ancorando la propria *ratio decidendi* a elementi che, pur formalmente ineccepibili, non esaurivano la ricognizione della concreta dinamica esecutiva del rapporto.

In altri termini, l'essenza della motivazione del Tribunale risiedeva nella legittimità formale dei contratti a progetto succedutisi, in quanto l'Azienda Ospedaliera li aveva deliberati a seguito di procedure comparative e li aveva finalizzati alla realizzazione di obiettivi specifici e temporanei. A sostegno di questa conclusione, il Tribunale aveva evidenziato che l'appellante operava con Partita IVA, percependo i compensi tramite fatturazione e a scadenze non strettamente mensili – con asserita assenza di un vincolo di orario e, in particolare, la non necessità di chiedere l'autorizzazione per le ferie.

Il Giudice, inoltre, all'esito dell'istruttoria dibattimentale, fondava il proprio convincimento esclusivamente sull'assunto probatorio veicolato dalla deposizione resa dalla direttrice preposta all'assunzione. Tale soggetto, per sua natura intrinseca, non può qualificarsi come terzo imparziale, bensì come portatore di un interesse qualificato e, perciò, potenzialmente non immune da inclinazioni di parte. Di contro, si è osservata una sostanziale elusione o, quantomeno, una censurabile minimizzazione del valore probatorio intrinseco nelle convergenti dichiarazioni rese dai tre testi terzi (segnatamente un farmacista e due impiegati amministrativi). Tali deposizioni, pur provenendo da soggetti estranei alla dinamica negoziale diretta, avevano confermato in modo univoco e concorde tutti gli elementi fattuali essenziali atti a configurare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

Tuttavia, il Tribunale aveva concluso che il rapporto fosse riconducibile alla categoria della collaborazione coordinata e continuativa legittima o, per i periodi precedenti, alla borsa di studio, escludendo in tal modo la sussistenza della prova di un vincolo di soggezione.

Tale impostazione si è rivelata però insufficiente a penetrare la reale essenza del legame sinallagmatico. Conferire valore dirimente alla sola esteriorità documentale, come l'esistenza di un progetto o la titolarità di una Partita IVA, significa operare un'analisi meramente compilativa che disattende il principio consolidato per cui l'esistenza di una causale contrattuale di tipo autonomo non è, *de plano*, dirimente se contraddetta dalle concrete modalità di svolgimento del lavoro. La giurisprudenza di legittimità è costante nel richiedere che gli indici formali cedano il passo, in presenza di elementi fattuali di segno contrario, al risultato della

valutazione complessiva ed unitaria del contegno tenuto dalle parti durante l'esecuzione della prestazione.

In considerazione di quanto esposto, il lavoratore ha impugnato la sentenza di primo grado, articolando il proprio appello su una serie di censure volte a disattendere l'impianto motivazionale del Tribunale. Nello specifico, l'appellante ha lamentato una valutazione istruttoria omessa, erronea, illogica e contraddittoria. La sua contestazione si è concentrata in particolare sul fatto che il primo giudice avesse erroneamente escluso la natura subordinata delle prestazioni, sia in relazione ai periodi non contrattualizzati che a quelli formalizzati. Inoltre, ha ritenuto che fosse stata fornita una valutazione illogica della documentazione e delle risultanze testimoniali, in quanto, le prove acquisite, inclusi i documenti di accesso ai sistemi aziendali e le *e-mail*, dimostravano inequivocabilmente il suo stabile inserimento nell'organizzazione aziendale. Altro punto centrale dell'appello riguardava la presunta validità dei contratti di collaborazione e della borsa di studio, poiché l'appellante sosteneva che il Tribunale aveva ignorato la loro natura fittizia e la mancanza di una sufficiente specificità progettuale, oltre all'assenza di esigenze temporanee e straordinarie che potessero giustificare gli incarichi. In definitiva, tutti i motivi di appello convergevano verso il cruciale rilievo che il giudice di merito avesse valutato in modo superficiale o errato gli indici sussidiari della subordinazione, i quali, nel caso di mansioni di elevato contenuto intellettuale, come quelle di un farmacista dirigente, assumono un ruolo preponderante.

L'analisi correttiva

Il ribaltamento della pronuncia in appello costituisce l'elemento di maggiore rilievo sistemico. La Corte è giunta a conclusioni diametralmente opposte attraverso una rilettura critica delle risultanze istruttorie, in particolare quelle di natura testimoniale, precedentemente sottovalutate. Il punto di rottura tra i due gradi di giudizio risiede nell'accertamento del vincolo di soggezione e del correlato potere direttivo.

La Corte d'Appello ha valorizzato le testimonianze che hanno comprovato che il lavoratore osservava un orario di lavoro prestabilito (tendenzialmente 9:00-17:00/18:00, con prolungamenti), in netta antitesi con l'autonomia gestionale del collaboratore, ed era tenuto a chiedere l'autorizzazione o, comunque, ad avvertire il Primario per assentarsi e fruire delle ferie. Quest'ultimo elemento non è un indice accessorio, ma rappresenta, nel contesto di una collaborazione professionale, la manifestazione più icastica del potere gerarchico datoriale. L'obbligo di rimettere alla pianificazione dell'Ente la gestione delle proprie assenze testimonia l'assoggettamento all'interesse organizzativo superiore, spogliando il prestatore del potere di autorizzazione tipico del lavoro autonomo. In sostanza, è la prova che il tempo e le energie lavorative erano a disposizione dell'Azienda in modo continuativo, anche se non formalmente vincolato da un *badge*.

Inoltre, la Corte ha rafforzato il proprio convincimento rilevando l'inserimento organico del lavoratore nell'assetto aziendale. Il dipendente operava in una postazione fissa, utilizzando stabilmente strumentazione aziendale (PC, telefono interno, *account* aziendale) e relazionandosi quotidianamente con i colleghi e i reparti, come un dipendente a tempo indeterminato, con una presenza continua nell'arco del decennio lavorativo. L'utilizzo di credenziali di accesso ai sistemi aziendali interni e l'impiego del telefono interno non sono elementi neutri, ma riflettono una dedizione funzionale e un'integrazione nell'*opus* del datore di lavoro, in

contrasto con la pretesa alterità organizzativa tipica della prestazione autonoma. Il Giudice di Appello ha, quindi, correttamente ripristinato la gerarchia assiologica tra gli indici, ponendo il vincolo di soggezione funzionale ed organizzativo quale criterio dirimente.

Conclusioni

Il valore più profondo della pronuncia in commento risiede nell'aver sanzionato l'errore metodologico e logico insito nel provvedimento di prime cure, il quale aveva violato il principio del giusto bilanciamento degli interessi contrapposti attraverso una selezione e una sottovalutazione (*rectius*, svalutazione) arbitraria del materiale probatorio.

Il Giudice di Appello ha, di fatto, riaffermato l'imprescindibile dovere del giudicante di operare una valutazione integrale e non frammentaria del *corpus* istruttorio. Tale dovere trova il suo fondamento nell'art. 111 della Costituzione, che sancisce il giusto processo regolato dalla legge, e nel principio codicistico della libera valutazione delle prove (*ex art. 116 c.p.c.*), intesa non come arbitrio, bensì come obbligo di motivare e di ponderare con diligenza ogni elemento acquisito.

Il Tribunale, concentrando il proprio sindacato quasi esclusivamente sulla legittimità formale dei contratti (*nomen iuris*), aveva indebitamente espunto dalla propria analisi elementi fattuali di segno diametralmente opposto (le risultanze testimoniali sull'obbligo di autorizzazione delle ferie e sull'inserimento organico), la cui incidenza era dirimente per la corretta sussunzione della fattispecie. In realtà, dall'analisi della pronuncia in commento, si rileva che, l'errore più significativo del Giudice di prime cure, risiede nella miopia ermeneutica che ha condotto all'indebita espulsione e alla conseguente obliterazione di elementi fattuali di segno diametralmente opposto.

In altri termini nell'incompleta e illogica valutazione delle prove testimoniali.

Si rileva un'evidente contraddizione interna nel *decisum*: il Giudice ha ritenuto attendibile unicamente la testimonianza della direttrice che aveva effettuato l'assunzione –soggetto evidentemente non imparziale e portatore di un interesse qualificato – e ha, per contro, ignorato o minimizzato le deposizioni di tre testimoni terzi (un farmacista e due impiegati amministrativi) che avevano confermato in modo convergente tutti gli elementi essenziali di un rapporto di lavoro subordinato.

Nel corretto bilanciamento tra l'interesse datoriale alla flessibilità e l'imperativo di tutela del lavoratore (e del sistema di reclutamento pubblico), il Giudice è tenuto ad analizzare tutte le prove a corredo delle richieste, senza poterne espungere arbitrariamente alcune a vantaggio di altre. Il *revirement* della Corte d'Appello testimonia come solo attraverso una ricognizione attenta e omnicomprensiva del *factum* si possa scongiurare l'effetto elusivo e dare piena esplicazione al principio di effettività della tutela.

L'applicazione del principio di sanatoria del lavoro di fatto di cui all'art. 2126 c.c., con la conseguente condanna dell'Azienda Ospedaliera al pagamento delle differenze retributive e degli oneri previdenziali, si configura come l'inevitabile sanzione del comportamento *contra lege* posto in essere dalla Pubblica Amministrazione.

Ma l'aspetto più pregnante sul piano dogmatico risiede nella riaffermazione del principio per cui la realtà fattuale prevale sempre sulla qualificazione formale attribuita dalle parti. Questa

prevalenza non è un mero espediente interpretativo, ma un imperativo sistemico fondato sull'inderogabilità delle norme del diritto del lavoro.

Il legislatore, nel delineare la disciplina del rapporto subordinato (art. 2094 c.c. e statuto di tutele annesso), ha inteso proteggere la parte debole del rapporto da pattuizioni che, pur formalmente consensuali, nascondano una sostanziale disparità di potere contrattuale. La nullità *ex lege* di qualsiasi accordo che deroghi *in peius* alle tutele minime (retribuzione, orario, previdenza) implica che la volontà privata non può operare un'elusione delle norme imperative attraverso una mera etichetta contrattuale (il *nomen iuris*).

Quando le parti, in sede esecutiva, attuano un contegno di fatto corrispondente al modello della subordinazione (inserimento organizzativo, potere direttivo sulle assenze, eterodirezione), l'ordinamento impone al Giudice di disvelare la simulazione o l'elusione e di riqualificare il rapporto. La Partita IVA, il contratto a progetto o la borsa di studio, se utilizzati per coprire un'esigenza strutturale e un vincolo di soggezione, sono dunque ritenuti inidonei a produrre l'effetto esonerativo dal regime del lavoro subordinato. La Corte d'Appello romana ha, in tal senso, agito come garante della funzione antielusiva del diritto del lavoro, ristabilendo il primato della causa concreta del contratto rispetto alla sua veste formale.

Francesca Albiniano, avvocato in Campobasso

Visualizza i documenti: [Trib. Roma, 21 aprile 2022, n. 3599](#); [App. Roma, 29 luglio 2025, n. 1239](#)