

Convivenza *more uxorio* e lavoro subordinato: presunzione di gratuità, onere della prova e accertamento della subordinazione

di P. Dui - 2 marzo 2026

1. La questione giuridica e il contesto della decisione

Con l'ordinanza n. 2281 del 4 febbraio 2026, qui in commento, la Corte di cassazione interviene nuovamente su un tema di confine, da tempo oggetto di oscillazioni interpretative: la possibilità di riconoscere un rapporto di lavoro subordinato nell'ambito di una convivenza *more uxorio*. La questione investe direttamente il rapporto tra dimensione affettiva e dimensione economico-produttiva della prestazione, imponendo all'interprete di distinguere con particolare rigore tra attività riconducibili alla solidarietà personale e attività che, per modalità di svolgimento e contenuto, assumono rilevanza giuridico-lavoristica.

La pronuncia si inserisce in un filone giurisprudenziale consolidato, ma ne rappresenta un passaggio particolarmente significativo per la ricchezza della ricostruzione fattuale e per l'attenzione dedicata al profilo probatorio, che diventa il vero baricentro della decisione.

2. I fatti di causa e l'evoluzione del rapporto

La vicenda trae origine da un rapporto durato oltre venticinque anni, intercorso tra una lavoratrice e un avvocato titolare di studio professionale. Le parti avevano intrattenuto una relazione di convivenza *more uxorio*, nel cui contesto la lavoratrice aveva prestato attività lavorativa continuativa all'interno dello studio, occupandosi di mansioni di segreteria, amministrazione e supporto organizzativo.

Il rapporto, iniziato nei primi anni Novanta, si era protratto fino al 2018, attraversando fasi formalmente differenziate: iniziali prestazioni occasionali, successive collaborazioni coordinate e continuative, fino a una stabilizzazione di fatto delle mansioni e della presenza lavorativa. Alla cessazione del rapporto, avvenuta – secondo la prospettazione della lavoratrice – mediante licenziamento orale, quest'ultima aveva agito in giudizio per ottenere l'accertamento della natura subordinata del rapporto e le conseguenti tutele economiche.

3. Le decisioni di merito: tra presunzione di gratuità e prova contraria

Il Tribunale di Monza aveva rigettato integralmente la domanda, ritenendo che la convivenza *more uxorio* determinasse una presunzione di gratuità della prestazione, riconducibile all'*affectio* e alla solidarietà personale, e che tale presunzione non fosse stata superata da un'adeguata dimostrazione degli indici di subordinazione.

Di segno opposto la decisione della Corte d'appello di Milano, che, pur muovendo dal medesimo presupposto teorico, aveva ritenuto raggiunta la prova della subordinazione. La Corte territoriale aveva valorizzato la continuità della prestazione, la natura delle mansioni, l'inserimento stabile nell'organizzazione dello studio, nonché la corresponsione di compensi e contributi, riconoscendo alla lavoratrice il diritto al TFR e a ulteriori spettanze.

4. I motivi di ricorso e il perimetro del giudizio di legittimità

Avverso la sentenza d'appello veniva proposto ricorso per cassazione, fondato principalmente sulla dedotta violazione degli artt. 2094 e 2697 c.c. Il ricorrente sosteneva che la Corte territoriale avesse erroneamente superato la presunzione di gratuità con una valutazione probatoria incongrua, trascurando la rilevanza assorbente della relazione affettiva.

La Suprema Corte dichiara il ricorso inammissibile, ribadendo preliminarmente che l'accertamento della natura subordinata del rapporto costituisce una valutazione di merito, non sindacabile in sede di legittimità se sorretta da motivazione logica e coerente.

5. La presunzione di gratuità nella convivenza *more uxorio*

Nel merito, la Corte ribadisce un principio ormai consolidato: la convivenza *more uxorio* comporta una presunzione di gratuità della prestazione lavorativa resa da un convivente in favore dell'altro. Tale presunzione trova fondamento nella riconducibilità dell'attività all'ambito della solidarietà personale e familiare, e mira a evitare una indebita "giuridificazione" di rapporti affettivi.

La Cassazione richiama espressamente Cass. n. 12433/2015, nella quale si afferma che la presunzione di gratuità può essere superata solo mediante una prova rigorosa dell'effettiva sussistenza degli elementi tipici della subordinazione.

6. Il superamento della presunzione: continuità, compenso, inserimento organizzativo

È proprio sul terreno probatorio che l'ordinanza in commento assume particolare rilievo. La Corte valorizza la ricostruzione operata dalla Corte d'appello, evidenziando come la lavoratrice avesse percepito compensi per l'intero arco temporale del rapporto, seppure sotto forme variabili. Tale circostanza è ritenuta incompatibile con una prestazione resa per mera liberalità.

Ulteriori elementi decisivi sono individuati nella stabilità delle mansioni, nella loro natura esecutiva e ripetitiva, nell'uso degli strumenti di lavoro dello studio, nell'assenza di un'autonoma organizzazione imprenditoriale e nella corresponsione di somme riconducibili a ferie e contributi.

7. L'eterodirezione attenuata e il ruolo della fiducia

La Corte affronta anche il tema dell'eterodirezione, chiarendo che essa può assumere forme attenuate nei rapporti caratterizzati da un elevato grado di fiducia personale. L'assenza di un controllo rigido sugli orari o di direttive formali non esclude la subordinazione, quando la prestazione risulti stabilmente inserita nell'organizzazione del datore di lavoro e funzionalmente orientata al perseguimento dei suoi interessi.

8. I riscontri documentali e la valorizzazione degli indici sintomatici

Particolarmente significativa è la valorizzazione di elementi documentali, quali note manoscritte, comunicazioni interne e una denuncia-querela dalla quale emergeva che la lavoratrice operava pagamenti bancari su ordine del professionista. Tali elementi sono ritenuti incompatibili con una prestazione meramente affettiva e sintomatici di un inserimento fiduciario e funzionale nell'organizzazione lavorativa.

9. Profili critici e ricadute sistematiche

Sotto il profilo critico, la decisione si segnala per l'equilibrio con cui la Corte evita sia il rischio di una "familizzazione" impropria del lavoro, sia quello opposto di una estensione indiscriminata della disciplina del lavoro subordinato a rapporti genuinamente affettivi. La presunzione di gratuità non viene svuotata di contenuto, ma neppure elevata a barriera insuperabile.

10. Il quadro normativo di riferimento e la funzione della presunzione di gratuità

L'ordinanza in commento si colloca all'incrocio tra due disposizioni cardine del diritto del lavoro: l'art. 2094 c.c., che definisce la nozione di lavoro subordinato, e l'art. 2697 c.c., che disciplina la ripartizione dell'onere della prova. In presenza di una convivenza *more uxorio*, la giurisprudenza ha elaborato una presunzione di gratuità della prestazione lavorativa, non espressamente prevista dal legislatore, ma di matrice pretoria, volta a evitare che attività riconducibili alla sfera della solidarietà personale vengano automaticamente attratte nell'orbita della subordinazione.

Tale presunzione non ha tuttavia natura assoluta, né può essere intesa come una *factio iuris* idonea a sterilizzare l'applicazione dell'art. 2094 c.c. Essa svolge piuttosto una funzione di filtro probatorio, imponendo a chi invoca la natura subordinata del rapporto un onere dimostrativo più rigoroso e qualificato. La Cassazione chiarisce, anche in questa decisione, che la presunzione opera sul piano dell'interpretazione delle risultanze fattuali, ma non altera il criterio legale di qualificazione del rapporto, che resta ancorato alla verifica concreta degli indici tipici della subordinazione.

In questa prospettiva, la convivenza *more uxorio* non incide sul contenuto della fattispecie legale del lavoro subordinato, ma esclusivamente sul piano dell'accertamento probatorio, rafforzando l'esigenza di una dimostrazione puntuale della non occasionalità, dell'inserimento organizzativo e dell'assoggettamento funzionale della prestazione.

11. Il confronto con la giurisprudenza di legittimità in materia di lavoro "familiare" e parafamiliare

La pronuncia si inserisce in un filone giurisprudenziale nel quale la Corte di cassazione ha più volte affrontato il tema del lavoro prestato nell'ambito di rapporti familiari o parafamiliari. Oltre al precedente espressamente richiamato dalla Corte (Cass. n. 12433/2015), che rappresenta il principale punto di riferimento in materia di convivenza *more uxorio*, meritano attenzione altri arresti che, pur non citati testualmente, costituiscono il retroterra interpretativo della decisione.

In particolare, la Cassazione ha più volte affermato che, nei rapporti caratterizzati da vincoli affettivi o familiari, la subordinazione non può essere esclusa in via aprioristica, ma deve essere accertata sulla base di elementi oggettivi e verificabili. In questa linea si collocano pronunce che, con riferimento all'impresa familiare o alla collaborazione tra coniugi e parenti, hanno riconosciuto la natura subordinata del rapporto in presenza di un inserimento stabile e di una prestazione economicamente apprezzabile, distinguendo tali ipotesi dalle attività di mero aiuto o coadiuvazione occasionale.

Sull'argomento possono richiamarsi, L. Sposato, *impresa familiare, collaborazioni familiari e convivenza more uxorio: un ultimo passo oppure l'ultimo passo?*, in www.rivistalabor.it,

Aggiornamenti, 5 giugno 2025, riguardante la collaborazione in una impresa agricola; S. Grivet Fetà, *il lavoro del convivente more uxorio, tra obblighi solidaristici e presunzione di onerosità*, *ivi*, Aggiornamenti, 26 agosto 2024, riguardante la collaborazione di una donna nell'esercizio commerciale di proprietà dell'ex convivente; S. D'Ascola, *La Cassazione torna sul rapporto di lavoro subordinato tra conviventi more uxorio*, *ivi*, Aggiornamenti, 30 agosto 2017, per il caso di una donna che aveva prestato attività di cura a favore di un soggetto, risiedendo presso la dimora di quest'ultimo.

Sulla materia pesa la decisione recente della Corte costituzionale 25 luglio 2024, n. 148, secondo cui sono costituzionalmente illegittimi l'art. 230-bis, terzo comma, del codice civile, nella parte in cui non prevede come familiare anche il convivente di fatto e come impresa familiare quella cui collabora anche il convivente di fatto e, in via consequenziale, ai sensi dell'art. 27 della legge 11 marzo 1953, n. 87 (Norme sulla costituzione e sul funzionamento della Corte costituzionale), l'art. 230-ter cod. civ. Per l'esame della sentenza, con nota di commento, v. G. Spirito, *Illegittimi costituzionalmente gli artt. 230-bis e 230-ter c.c.: al convivente di fatto si applica la disciplina dell'impresa familiare*, in *Riv. dir. fam. e succ.*, 5/2024 e *NJUS*.

Per l'esame approfondito della questione, può vedersi l'ordinanza interlocutoria delle SS.UU. n. 1900 del 18 gennaio 2024, con richiamo di precedenti e orientamenti di giurisprudenza esaustivi, con il commento di V. Gioia, *Le sezioni unite sulla estensione dell'art. 230 bis c.c. al convivente "more uxorio"*, in *NJUS*, 2024.

L'ordinanza n. 2281 del 2026 si pone dunque in continuità con un orientamento che rifiuta letture formalistiche e ribadisce la centralità del dato fattuale. La relazione affettiva non è negata, ma non viene elevata a criterio esclusivo di qualificazione, pena la creazione di aree di sostanziale immunità dalla disciplina lavoristica.

12. La durata ultradecennale del rapporto come indice qualificante

Un profilo che merita particolare attenzione, e che la decisione valorizza implicitamente, è quello della durata del rapporto. Nel caso di specie, la prestazione lavorativa si è protratta per oltre venticinque anni, attraversando diverse fasi e adattandosi alle esigenze organizzative dello studio professionale. Un arco temporale di tale ampiezza non può essere considerato neutro sul piano qualificatorio.

La continuità ultradecennale della prestazione costituisce, infatti, un indice sintomatico di stabilità e sistematicità incompatibile con l'idea di una prestazione resa per mera liberalità o affetto. Essa rafforza la plausibilità dell'inserimento strutturale della lavoratrice nell'organizzazione del datore di lavoro e consente di leggere in chiave lavoristica anche condotte che, se isolate, potrebbero apparire ambigue.

La Corte, pur senza attribuire alla durata un valore autonomamente decisivo, ne tiene conto nel quadro complessivo degli indici, confermando un approccio valutativo che privilegia la lettura unitaria e dinamica del rapporto, piuttosto che l'analisi atomistica dei singoli elementi.

13. Ricadute applicative e prospettive interpretative

Le implicazioni pratiche dell'ordinanza sono rilevanti, soprattutto per i contesti professionali e imprenditoriali nei quali rapporti affettivi e lavorativi tendono a sovrapporsi. La decisione richiama i giudici di merito a un uso prudente e responsabile della presunzione di gratuità, evitando che essa diventi uno strumento di semplificazione eccessiva o, peggio, un mezzo per eludere la disciplina del lavoro subordinato.

Per gli operatori del diritto, la pronuncia offre indicazioni chiare anche sul piano del contenzioso: nei casi di convivenza *more uxorio*, la strategia probatoria assume un ruolo centrale e deve essere costruita valorizzando elementi documentali, tracciabilità dei compensi, durata del rapporto e modalità concrete di svolgimento della prestazione. Al tempo stesso, la decisione segnala che la mera allegazione del vincolo affettivo non è sufficiente a escludere la subordinazione, se il dato fattuale depone in senso contrario.

In definitiva, l'ordinanza n. 2281 del 2026 conferma un'impostazione equilibrata e coerente con i principi del diritto del lavoro, riaffermando che anche nei rapporti segnati da una forte componente personale la qualificazione giuridica non può prescindere dalla realtà sostanziale dei fatti.

14. Considerazioni conclusive

L'ordinanza n. 2281 del 2026 riafferma con chiarezza il primato della realtà fattuale sulla qualificazione formale dei rapporti. Nei contesti di convivenza *more uxorio*, l'accertamento della subordinazione richiede un'analisi particolarmente rigorosa, ma non è precluso quando emerge, in modo univoco, la sussistenza degli indici tipici del rapporto di lavoro.

La decisione offre così una guida preziosa per la gestione di controversie in cui lavoro e relazioni personali si intrecciano, richiamando giudici e operatori a un uso attento e responsabile degli strumenti probatori e delle presunzioni.

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

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 4 febbraio 2026, n. 2281](#)