

Estensione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai c.d. navigator

di A. De Luca – A. Longo – 2 settembre 2026

Con la sentenza n. 23436, pubblicata il 17 luglio 2026, la Corte di cassazione è intervenuta sulla qualificazione giuridica dei rapporti dei cosiddetti *navigator*, reclutati nell'ambito del piano di potenziamento dei servizi offerti dai centri per l'impiego ai sensi dell'art. 12, d.l. n. 4 del 28 gennaio 2019, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 26 del 28 marzo 2019.

La controversia traeva origine dal ricorso promosso da alcuni lavoratori, formalmente inquadrati come “*collaborazioni*” e aventi regolamentazione riconducibile al rapporto di lavoro parasubordinato, volto a far accertare il carattere subordinato del loro rapporto.

In primo luogo, la Corte di cassazione ha confermato la legittimità della pronuncia della Corte d'appello di Torino (che a sua volta aveva confermato la decisione di primo grado), che aveva respinto la richiesta di riqualificazione ritenendo assenti sufficienti elementi di eterodirezione e «neutri» gran parte degli indici presuntivi di subordinazione dedotti dai *navigator* (ad esempio, la fornitura degli strumenti di lavoro, l'*account* e il *link* per accedere alle piattaforme, la retribuzione fissa e predeterminata per ciascun mese di servizio quale corrispettivo dell'attività svolta, gli orari coincidenti con quelli di apertura del centro per l'impiego, ecc.).

Al riguardo, la Corte di cassazione ha ritenuto che la Corte territoriale, qualificando come «neutri» i citati indici, li avesse considerati connaturati ai compiti che la legge assegnava ai *navigator*, deputati a svolgere attività di supporto ai centri per l'impiego in connessione con l'introduzione del reddito di cittadinanza.

La Corte d'appello aveva, altresì, appurato che una «*considerevole fascia di interventi era espletabile dai collaboratori al di fuori degli uffici CPI, con tempi liberamente scelti dagli stessi*» e 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*». Inoltre, a giudizio della Corte di cassazione, era stata rilevata correttamente dalla Corte d'appello la coerenza con la forma contrattuale prescelta dell'obbligo di aggiornamento e formazione, in assenza del quale il committente avrebbe potuto recedere dal contratto stipulato con i *navigator* senza preavviso, nonché il coordinamento con il referente del committente, con il quale il collaboratore avrebbe dovuto concordare tempi e modalità di esecuzione della prestazione, senza specifici vincoli di orario.

Conseguentemente, la Corte territoriale aveva escluso che i ricorrenti fossero sottoposti a un incisivo e dettagliato potere di direzione e controllo e che, pertanto, i relativi rapporti potessero essere riqualificati come rapporti di lavoro subordinato.

Fermo quanto sopra, la Corte di cassazione ha tuttavia censurato la decisione della Corte d'appello di Torino per la mancata applicazione agli incarichi di collaborazione dei *navigator* della disciplina delle c.d. collaborazioni etero-organizzate.

In particolare, la Corte d'appello, pur ritenendo che il rapporto in questione fosse riconducibile alla fattispecie dell'etero-organizzazione, aveva escluso l'applicabilità dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, interpretando l'art. 12 del d.l. n. 4/2019 alla stregua di una norma speciale implicitamente derogatoria della disciplina generale.

Ad avviso della Corte di cassazione, invece, l'interpretazione secondo cui l'art. 12 del d.l. n. 4/2019 avrebbe introdotto una forma «*eccezionale e temporanea*» di collaborazione, tale da prevalere sulla fattispecie generale dell'etero-organizzazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, non trova alcun riscontro nel citato decreto-legge né nella relativa convenzione attuativa.

Infatti, l'art. 12, comma 3, del citato decreto-legge prevede unicamente «*la stipulazione di contratti, nelle forme del conferimento di incarichi di collaborazione*», mentre la convenzione attuativa del 18 luglio 2019, nel disciplinare il contenuto delle attività dei collaboratori, nulla dispone in merito alla tipologia contrattuale da adottare. Anzi, i contratti stipulati con i singoli collaboratori prevedevano espressamente che il rapporto si svolgesse ai sensi dell'art. 409, comma 1, n. 3, c.p.c.

Ne consegue che – precisa la Corte di cassazione – l'art. 12 del d.l. n. 4/2019 non può essere interpretato alla stregua di una norma speciale, introduttiva di una particolare forma di collaborazione propria dei *navigator* e derogatoria rispetto alla disciplina generale dettata dal d.lgs. n. 81/2015.

La qualificazione giuridica, ad avviso della Corte di cassazione, deve dipendere dal contratto e, soprattutto, dalle concrete modalità di esecuzione della prestazione.

Inoltre, secondo la Corte di cassazione, l'intento antielusivo sotteso ai decreti emanati in attuazione della delega di cui alla legge n. 183/2014, unitamente all'abrogazione delle disposizioni sul lavoro a progetto, ha indotto il legislatore a estendere la disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle forme di collaborazione continuativa e prevalentemente personale, realizzate mediante l'ingerenza funzionale del committente. Tale intento, tuttavia, non assurge a elemento costitutivo implicito delle previsioni normative e, in particolare, dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Pertanto, la finalità antielusiva non si traduce in un ulteriore requisito applicativo.

Al fine di estendere i trattamenti del lavoro subordinato è sufficiente che la prestazione del collaboratore sia prevalentemente personale, svolta in maniera continuativa nel tempo e che le modalità di esecuzione della stessa siano organizzate dal committente. L'ambito applicativo della disposizione in esame non contempla, infatti, la volontà del committente di eludere le garanzie poste a tutela del lavoratore.

Pertanto, ad avviso della Corte di cassazione, la Corte d'appello di Torino ha errato nel negare l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, pur avendo ritenuto le collaborazioni in esame riconducibili alla categoria delle collaborazioni etero-organizzate.

Da ultimo, la Corte di cassazione ha affrontato la questione relativa all'operatività della deroga di cui all'art. 2, comma 2, lett. a), d.lgs. n. 81/2015, poiché il giudice di primo grado e la Corte territoriale avevano ritenuto che l'accordo quadro nazionale sulla disciplina delle

collaborazioni in esame, stipulato con le organizzazioni sindacali, fosse idoneo a integrare la suddetta deroga.

Secondo la Corte di cassazione, la previsione di cui all'art. 2, comma 2, lett. a), d.lgs. n. 81/2015, consente la contrattazione in deroga soltanto mediante accordi nazionali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Per essere considerate tali, queste ultime devono possedere una serie di requisiti (ad esempio, il numero di lavoratori rappresentati, la diffusione territoriale, il numero di contratti sottoscritti, ecc.).

Inoltre, gli accordi in deroga sono soggetti a un vincolo di contenuto delineato dal legislatore, poiché devono disciplinare specificamente il trattamento economico e normativo dei rapporti di collaborazione etero-organizzata e l'esclusione delle tutele del lavoro subordinato deve essere giustificata da «particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore».

Gli accordi privi dei citati requisiti, ad avviso della Corte di cassazione, non possono produrre legittimamente l'effetto di disapplicazione della disciplina del lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione etero-organizzata.

Ne consegue che – secondo la Corte di cassazione – la Corte d'appello ha ritenuto erroneamente integrata la suddetta deroga per effetto dell'accordo quadro sulla disciplina delle collaborazioni in esame, non operando la deroga, invece, in quanto tale accordo era stato sottoscritto in forma di accordo collettivo aziendale di primo livello e non di contratto collettivo nazionale come richiesto dalla norma. Inoltre, esso non conteneva alcun riferimento alle «particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore», necessario per rendere operativa la suddetta deroga.

In conclusione, sulla base delle motivazioni sopra esposte, la Corte di cassazione ha riconosciuto in favore dei ricorrenti l'applicazione della disciplina di cui all'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, cassando la sentenza impugnata e rinviando la causa alla medesima Corte d'appello, affinché la stessa possa pronunciarsi uniformandosi ai principi di diritto enunciati nel giudizio di legittimità.

Alberto De Luca, avvocato in Milano

Alessandro Longo, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., 17 luglio 2026, n. 23436](#)