

La presunzione di gratuità della prestazione nel contesto dei rapporti familiari e/o affettivi.

Sulla delicata e frequente controversia interviene la recente sentenza della **Cassazione civile, Sezione Lavoro, ordinanza n. 2281 del 4 febbraio 2026.**

La vicenda trae origine da una controversia in cui una lavoratrice aveva prestato attività presso uno studio legale dall'ottobre 1991 al 31 gennaio 2018, svolgendo mansioni di office manager. La particolarità del caso risiedeva nel fatto che la lavoratrice aveva convissuto more uxorio con il titolare dello studio, l'avv. G.V., circostanza che aveva indotto il Tribunale di Monza a rigettare la domanda di accertamento della subordinazione, ritenendo non superata la presunzione di gratuità delle prestazioni. La Corte d'Appello di Milano aveva invece parzialmente accolto il reclamo, riconoscendo la natura subordinata del rapporto e condannando al pagamento del trattamento di fine rapporto, pur confermando il rigetto della domanda di reintegrazione per mancata prova del licenziamento orale.

La presunzione di gratuità nelle convivenze more uxorio

La Cassazione conferma il principio consolidato secondo cui ogni attività oggettivamente configurabile come prestazione di lavoro dipendente può essere ricondotta ad un rapporto diverso, istituito in virtù di un legame affettivo e di familiarità tra due persone caratterizzato dalla gratuità della prestazione lavorativa. Tale presunzione opera con particolare intensità in presenza di una convivenza more uxorio, dove il vincolo sentimentale può indurre a ritenere che le prestazioni siano rese per spirito di solidarietà e affetto piuttosto che in esecuzione di un contratto di lavoro.

Come affermato dalla Corte, richiamando la Cassazione n. 12433/2015, tale presunzione può essere superata fornendo la prova dell'esistenza del vincolo di subordinazione mediante il riferimento alla qualità e quantità delle prestazioni svolte ed alla presenza di direttive, controlli ed indicazioni da parte del datore di

lavoro. Si tratta dunque di un onere probatorio particolarmente rigoroso, che richiede al lavoratore di dimostrare non solo l'effettiva prestazione di attività lavorativa, ma anche la sussistenza degli elementi tipici della subordinazione.

Gli elementi probatori rilevanti nel caso concreto

Nel caso di specie, la Corte d'Appello aveva ritenuto superata la presunzione di gratuità sulla base di una pluralità di elementi convergenti, che meritano di essere analizzati nel dettaglio. In primo luogo, risultava documentalmente provato il pagamento di compensi per l'intero arco temporale dal 1991 al 2018, sia pure sotto diverse forme contrattuali: prestazioni occasionali e saltuarie dal 1991 fino al 2000, poi collaborazioni coordinate e continuative dal 2001 al 2004, collaborazioni a progetto dal 2005 al 2006, e successivamente prestazioni occasionali fino a gennaio 2018. Questo elemento assume particolare rilievo perché dimostra che le prestazioni non erano rese a titolo gratuito, ma davano luogo a corrispettivi economici.

In secondo luogo, la Corte territoriale aveva rilevato la continuità della prestazione, senza alcuna soluzione di continuità nell'attività lavorativa. Questo dato è significativo perché esclude che si trattasse di sporadici aiuti occasionali, tipici invece dei rapporti familiari o affettivi. La tesi difensiva della reclamata, secondo cui la lavoratrice pur presente in studio non eseguiva prestazioni lavorative ed aveva percepito quelle somme solo a titolo di liberalità dell'avvocato in favore della sua convivente more uxorio, è stata ritenuta inverosimile dalla Corte d'Appello. In particolare, non si spiegava questa necessità di ricorrere a quel sistema almeno dal 2003, quando l'avvocato aveva divorziato, ed a maggior ragione dopo il suo decesso.

La prova testimoniale aveva poi confermato uniformemente, sia pure in relazione ai periodi per i quali ciascun teste aveva deposto, prestazioni lavorative riconducibili a mansioni proprie di una segretaria di studio legale. Questo elemento è particolarmente rilevante perché dimostra che la lavoratrice non si limitava a prestare aiuto occasionale al convivente, ma svolgeva attività lavorativa vera e propria, con mansioni specifiche e ripetitive.

Gli indici sintomatici della subordinazione

Quanto alla tipologia del rapporto di lavoro, la Corte d'Appello aveva rilevato che le mansioni erano pacificamente rimaste sempre identiche, ossia quelle di segretaria con mansioni ripetitive e routinarie. È vero che gli indici tipici della subordinazione, quali l'assoggettamento a direttive specifiche e il controllo costante, non emergevano con evidenza dall'istruttoria, ed era credibile che la lavoratrice avesse una certa autonomia di orario ed organizzativa proprio in virtù del vincolo affettivo che la legava al titolare dello studio. Tuttavia, come chiarito dalla giurisprudenza consolidata, quando l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui non sia agevolmente apprezzabile a causa della peculiarità delle mansioni, occorre fare riferimento a criteri complementari e sussidiari.

Nel caso di specie, la Corte territoriale aveva individuato alcuni riscontri documentali sintomatici della subordinazione. In particolare, le note dello stesso avvocato sui propri manoscritti che consegnava alla lavoratrice per dattilografarli dimostravano l'esistenza di direttive, sia pure non formalizzate in ordini specifici. La lettera del 2008 con cui l'avvocato le riconosceva determinati importi a titolo di ferie, tredicesima, quattordicesima, trattamento di fine rapporto e contributi costituiva un elemento particolarmente significativo, non essendo possibile affermare che si trattasse di richiami tecnici ad istituti tipici della subordinazione da parte di un avvocato titolare di un importante studio legale.

Ulteriore elemento rilevante era costituito dalla denuncia-querela delle due figlie dell'avvocato sporta in data 19 marzo 2018, secondo cui la lavoratrice era in possesso dei codici di accesso bancari perché, "solo su ordine dell'avv. G.V., eseguiva di volta in volta i pagamenti a nome e per conto dello stesso per l'esercizio della propria attività professionale". Questa circostanza dimostra che la lavoratrice operava secondo direttive specifiche e non in piena autonomia. Infine, la comunicazione relativa al passaggio diretto dall'1 gennaio 2003 del rapporto di lavoro in essere con l'avvocato allo studio legale associato avente ad oggetto "anzianità convenzionale del personale dipendente già in forza all'avv. G.V.", sottoscritta dagli avvocati e firmata per ricevuta dalla lavoratrice, costituiva un riconoscimento formale della natura subordinata del rapporto.

A tali risultanze documentali si aggiungevano gli indici accessori, come l'inserimento stabile nella struttura dello studio legale, l'uso degli strumenti dell'ufficio, il compenso fisso, la mancanza di qualsiasi rischio economico. Come chiarito dalla Cassazione n. 9252/2010, quando l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui non sia agevolmente apprezzabile a causa della peculiarità delle mansioni, questi elementi possono essere valutati globalmente come indizi probatori della subordinazione.

La valutazione della Cassazione e i limiti del sindacato di legittimità

La Suprema Corte rigetta il ricorso dichiarando inammissibile il primo motivo, con una motivazione che chiarisce i limiti del sindacato di legittimità in materia. La Corte afferma che la comparazione dei vari elementi probatori contrastanti risultati dall'istruttoria e la valutazione della loro portata e del loro significato appartiene alla discrezionalità del giudice di merito e al suo prudente apprezzamento, sindacabile in sede di legittimità solo nei ristretti limiti dei vizi motivazionali di cui all'art. 360, co. 1, n. 5), c.p.c.

Nel caso di specie, la Corte territoriale aveva esaminato tutte le risultanze istruttorie, si era posta il dubbio che le prestazioni fossero state eseguite affectionis vel benevolentiae causa, ma aveva poi raggiunto un determinato convincimento nel senso della subordinazione sulla base di una motivazione che manifesta in modo chiaro e coerente l'iter logico-giuridico seguito. In quanto tale, la decisione impugnata si rivela immune dalle censure della ricorrente, che in realtà contestava non vizi logici o giuridici della motivazione, ma il merito della valutazione operata dal giudice di appello.

La Cassazione chiarisce inoltre che la presunzione di gratuità può essere superata fornendo la prova dell'avvenuto pagamento di determinati compensi. Nel caso di specie, la Corte territoriale aveva ritenuto sfornita di prova la tesi difensiva della controparte, secondo cui quei compensi erano in realtà atti di liberalità dell'avvocato. Trattasi di apprezzamenti di fatto, come tali insindacabili in sede di legittimità, qualora adeguatamente motivati. Questo principio è coerente con l'orientamento consolidato secondo cui, come affermato dalla Cassazione n. 5645/2009, l'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato è il

vincolo di soggezione personale del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, mentre altri elementi hanno natura meramente sussidiaria e non decisiva, ma possono costituire indici rivelatori della subordinazione.

Gli altri motivi di ricorso

Il secondo motivo, relativo alla sussistenza del rapporto di lavoro per pochi giorni dall'11 al 31 gennaio 2018 alle dipendenze dell'erede dopo il decesso dell'avvocato, viene dichiarato infondato. La ricorrente aveva dedotto che lo studio legale non operava più tanto da avere chiuso la partita IVA al 31 dicembre 2017, e che l'avvocato era deceduto l'11 gennaio 2018, sicché occorreva la prova di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze dell'odierna ricorrente dall'11 gennaio 2018 fino al 31 gennaio 2018. Tuttavia, la Corte territoriale aveva specificamente motivato sul punto, facendo espresso riferimento alla nota n. 4/18 a firma dell'avvocato, ossia ad una busta paga calcolata ed emessa per il periodo fino al 31 gennaio 2018.

La ricorrente lamentava in realtà una sopravvalutazione di tale documento, che dimostrerebbe solo un dato contabile e non pure l'esistenza e la qualificazione del rapporto. Ciò che viene in tal modo denunciato, tuttavia, è un errore di valutazione e non di percezione, come tale insindacabile in sede di legittimità. Come chiarito dalle Sezioni Unite con la sentenza n. 5792/2024, solo l'errore di percezione, ossia l'omesso esame di un fatto storico decisivo, costituisce vizio motivazionale censurabile in Cassazione, mentre l'errore di valutazione attiene al merito e non è sindacabile.

Il terzo motivo, relativo alla quantificazione del trattamento di fine rapporto, viene dichiarato inammissibile per difetto di confronto con la motivazione della Corte territoriale e per difetto di autosufficienza. La ricorrente lamentava che la Corte territoriale aveva determinato il credito a titolo di TFR recependo acriticamente i conteggi elaborati dalla stessa lavoratrice senza considerare la genericità del metodo contabile utilizzato, oltre che per avere erroneamente censurato come generica la contestazione dell'allora reclamata. Tuttavia, il motivo non si confronta con la valutazione di genericità della contestazione concernente la quantificazione del TFR operata dalla Corte territoriale, né con la motivazione con cui quest'ultima

ha spiegato di aver considerato la retribuzione globale di fatto effettivamente percepita e non quella del secondo livello prevista dal CCNL.

In ultimo, l'eccezione di compensazione atecnica formulata alla fine del motivo è inammissibile per difetto di autosufficienza, non avendo la ricorrente specificato se, dove, come e quando abbia sollevato quell'eccezione, di cui non vi è traccia nella sentenza impugnata. Come chiarito dalla giurisprudenza consolidata, il ricorso per cassazione deve essere autosufficiente, ossia deve contenere tutti gli elementi necessari per consentire alla Corte di verificare la fondatezza delle censure senza dover accedere agli atti del giudizio di merito.

§§§

Principi di diritto e orientamento giurisprudenziale

Dalla sentenza si possono trarre alcuni principi di diritto di particolare rilevanza. In primo luogo, nelle convivenze more uxorio opera una presunzione di gratuità delle prestazioni lavorative, fondata sul legame affettivo e di familiarità tra le parti. Tale presunzione può essere superata mediante prova rigorosa dell'esistenza del vincolo di subordinazione, da fornirsi attraverso il riferimento alla qualità e quantità delle prestazioni svolte e alla presenza di direttive, controlli e indicazioni da parte del datore di lavoro.

Il pagamento documentato di compensi costituisce elemento idoneo a superare la presunzione di gratuità, dimostrando che le prestazioni non sono state rese affectionis vel benevolentiae causa. Tuttavia, la tesi difensiva secondo cui i compensi corrisposti costituirebbero mere liberalità del convivente deve essere adeguatamente provata dalla parte che la invoca. Come affermato dalla Cassazione n. 23324/2021, in caso di contrasto tra i dati formali iniziali di individuazione della natura del rapporto e quelli di fatto emergenti dal suo concreto svolgimento, a questi ultimi deve darsi necessariamente rilievo prevalente.

Quanto agli indici della subordinazione, la sentenza conferma che l'elemento essenziale del rapporto di lavoro subordinato è il vincolo di soggezione personale del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Tuttavia, quando tale elemento non sia agevolmente apprezzabile a causa della

peculiarità delle mansioni o del rapporto personale tra le parti, possono soccorrere criteri complementari e sussidiari. Come chiarito dalla Cassazione n. 4500/2007, elementi quali la collaborazione, l'osservanza di un determinato orario, la continuità della prestazione lavorativa, l'inserimento della prestazione nell'organizzazione aziendale, l'assenza di rischio per il lavoratore e la forma della retribuzione, pur non surrogando la subordinazione, possono essere valutati globalmente come indizi della subordinazione stessa.

Nel caso di specie, la Corte d'Appello aveva correttamente applicato questi principi, individuando una pluralità di elementi convergenti che, valutati complessivamente, dimostravano la natura subordinata del rapporto nonostante la convivenza more uxorio. In particolare, il pagamento continuativo di compensi, la presenza di direttive anche implicite, l'inserimento stabile nell'organizzazione dello studio, l'uso degli strumenti aziendali, l'assenza di rischio economico e i riconoscimenti formali della natura subordinata del rapporto costituivano indizi sufficienti a superare la presunzione di gratuità.

La valutazione degli elementi probatori contrastanti e del loro significato appartiene alla discrezionalità del giudice di merito, sindacabile in sede di legittimità solo nei ristretti limiti dei vizi motivazionali. Come affermato dalla Cassazione n. 2842/2004, l'esistenza del vincolo di subordinazione va concretamente apprezzata con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione, fermo restando che caratteri dell'attività lavorativa come la continuità, la rispondenza dei suoi contenuti ai fini propri dell'impresa, le modalità di erogazione della retribuzione e la stessa durata dell'attività non assumono valore decisivo, essendo compatibili sia con il rapporto di lavoro subordinato che con quello di lavoro autonomo.

Conclusioni

La sentenza in esame rappresenta un importante contributo alla definizione dei criteri di accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro tra conviventi

more uxorio. La Corte di Cassazione conferma che, pur operando una presunzione di gratuità delle prestazioni rese in tale contesto, essa può essere superata mediante una prova rigorosa che tenga conto di una pluralità di elementi convergenti. Tra questi assume particolare rilievo il pagamento documentato di compensi, che dimostra la natura onerosa delle prestazioni, e la presenza di indici sintomatici della subordinazione quali direttive, controlli e inserimento stabile nell'organizzazione aziendale.

La decisione sottolinea inoltre l'ampiezza del potere discrezionale del giudice di merito nella valutazione delle risultanze istruttorie, confermando che tale valutazione è sindacabile in sede di legittimità solo nei ristretti limiti dei vizi motivazionali, e non quando la motivazione manifesti in modo chiaro e coerente l'iter logico-giuridico seguito. In questo modo, la Cassazione ribadisce il principio secondo cui la qualificazione del rapporto di lavoro **deve fondarsi sulle concrete modalità di svolgimento della prestazione, a prescindere dalla qualificazione formale data dalle parti e dal contesto affettivo in cui la prestazione è resa.**

Il presente documento costituisce opera dell'ingegno tutelata ai sensi della legge 22 aprile 1941, n. 633 e successive modificazioni in materia di diritto d'autore. Tutti i diritti sono riservati all'autore. È vietata la riproduzione, anche parziale, la distribuzione, la comunicazione al pubblico e qualsiasi forma di utilizzazione del presente elaborato senza la preventiva autorizzazione scritta dell'autore. La violazione dei diritti d'autore è punita ai sensi degli articoli 171 e seguenti della legge n. 633/1941.