

SUBORDINAZIONE: NO ALLA PROVA DEGLI ISTITUTI PER FATTI “NOTORI”*

Per l’Ordinanza n. 1228/2026 della Cassazione, gli Istituti che compiono accertamenti sul lavoro, e i giudici chiamati a valutarli, non possono ritenere dimostrato il lavoro dipendente sulla base della sola circostanza che solitamente le mansioni considerate sono svolte in forma subordinata.

DI MAURO PARISI AVVOCATO IN MILANO E BELLUNO

Non è detto che un pizzaiolo avventizio debba per forza essere considerato dipendente della pizzeria. O che lo *steward* di uno stadio sia da reputare necessariamente un soggetto subordinato a chi gestisce la sicurezza di eventi sportivi. Stesso discorso quanto alle maschere e agli addetti occasionali ai servizi di un concerto. Malgrado l’apparente singolarità di tali affermazioni (che sembrerebbero collidere con l’intuizione comune che in tali mestieri, e in simili, vede indefettibilmente un nesso di dipendenza con chi offre il lavoro), va osservato come esse costituiscono, in effetti, l’esito del costante motivo di giudizio e orientamento della Suprema Corte di Cassazione. A cui, proprio di recente, si è dato occasione di una nuova conferma.

IL FATTO NOTORIO

In sostanza, in riferimento a rapporti e situazioni lavorative, nessun automatismo e meccanicismo presuntivo risulta ammesso, tanto meno a favore degli Istituti che si occupano di lavoro e previdenza.

A nulla valgono, quindi, le “percezioni” e le opinioni diffuse tra le persone sull’abitudine dei modi di svolgimento di un’attività lavorativa, pure conosciuta e solitamente sotto gli occhi di tutti. In definitiva, anche in tali casi

non è concesso avvalersi dell’apparente “notorietà” di determinate situazioni e condizioni ritenute usuali, le quali sembrerebbero fare sempre propendere nel senso della subordinazione delle (apparentemente) analoghe relazioni lavorative poste in essere.

Il fatto “notorio”, come risaputo, è quella circostanza di comune esperienza che consente a chi giudica, senza necessità di prova specifica, di fondare la propria decisione anche in difetto di puntuali dimostrazioni. I fatti noti a tutti, infatti, non necessitano di essere dimostrati.

Si tratta di un’evidente eccezione al generale sistema dispositivo della prova nel processo che, con alcune eccezioni (per esempio, con riferimento ai poteri istruttori d’ufficio del giudice in materia di lavoro e previdenza, *ex artt. 421 e 442 c.p.c.*), stabilisce come chi intende affermare un proprio diritto (art. 2697, c.c.), debba offrire prova positiva della sua esistenza e fondamento.

Il principio dispositivo -e l’eventuale ruolo risolutivo della comune esperienza- risulta positivamente stabilito dall’art. 115, c.p.c.

Salvi i casi previsti dalla legge, il giudice deve porre a fondamento della decisione le prove proposte dalle parti o dal pubblico ministero ►

* Articolo anche su www.vetl.it.

nonché i fatti non specificatamente contestati dalla parte costituita.

Il giudice può tuttavia, senza bisogno di prova, porre a fondamento della decisione le nozioni di fatto che rientrano nella comune esperienza.

Le dinamiche che ricorrono usualmente per determinati rapporti di lavoro -pure di massima conosciute da una generalità di persone di media cultura, in un dato tempo e in un certo luogo- non sono sufficienti, insomma, non costituendo fatti notori *ex lege*, a fare ritenere provate, con riguardo ai singoli casi considerati, specifiche relazioni di lavoro come di natura subordinata, anziché autonoma.

Tale dinamica probatoria è stata ribadita dalla Corte di Cassazione, con l’Ordinanza del 20.01.2026, n. 1228.

IL CASO

Nella vicenda considerata, la Corte d’Appello aveva confermato la sentenza di primo grado in riferimento alla posizione di una decina di lavoratori che avevano svolto il servizio di “maschere” in occasione di un concerto.

Come spesso accade a seguito di verifiche ispettive relative ad analoghe situazioni, erano state valutate e considerate soprattutto le dichiarazioni rese dai lavoratori ai funzionari nell’immediatezza dei fatti. Le maschere dichiaravano di essere state contattate dalla società di spettacolo che aveva curato il concerto per svolgere attività di servizio d’ordine e di sorveglianza agli ingressi dell’evento, venendo impiegati, con identiche divise, all’interno del luogo prescelto. Per cui i giudici di merito avevano valutato che i predetti dovevano ritenersi chiaramente inseriti nell’organizzazione dell’evento.

La Corte d’Appello aveva perciò ribadito e giudicato *“notorio che un’attività del genere non può essere svolta in condizioni di, sia pur parziale, autonomia da parte di meri collabora-*

tori, necessitando di una indispensabile direzione ed organizzazione di parte datoriale”.

La Suprema Corte, tuttavia, ancora una volta, in difetto di prove puntuali e di approfondimenti ulteriori della vicenda e dei rapporti che erano occorsi, si è dichiarata di contrario avviso.

L’ILLEGITTIMO RICORSO ALLA “NOTORIETÀ”

In particolare, la Cassazione non condivide l’utilizzo improprio del fatto “notorio” per fondare il convincimento del giudice che nel caso specifico ricorrerebbero tutti gli elementi necessari per fare ritenere provati i rapporti di lavoro subordinato.

L’Ordinanza n. 1228/2026 ricorda come la nozione di conoscenza condivisa e di comune esperienza, ai sensi dell’art. 115, co. 2, c.p.c., costituendo una deroga al preminente principio dispositivo e al fatto che la prova si forma nel contraddittorio delle parti, va intesa in senso restrittivo, quale circostanza indubitabile e certa, di comune e indefettibile esperienza della collettività.

Per cui non possono rientrare nel concetto di “notorietà”, conoscenze del caso singolo che sono altrimenti da provare, volta per volta, né elementi valutativi che necessitano di particolari riscontri relativi al singolo caso.

Per la predetta Ordinanza, pertanto, risulta collidere con la previsione e la volontà della legge che si sia ritenuto “notorio” (nel caso anche ove lo si consideri quale forma di indebita induttiva presunzione) che la contestata attività lavorativa sia stata necessariamente eterodiretta, anziché eseguita in autonomia.

La Corte d’Appello utilizza impropriamente la nozione di “notorio” per fondare il convincimento circa il ricorrere di tutti gli elementi necessari per ritenere provati i rapporti di lavoro subordinato in controversia. Il ricorso alle nozioni di comune esperienza, comportando una deroga al principio dispositivo e al contraddittorio

torio, va inteso in senso rigoroso, cioè come fatto acquisito alle conoscenze della collettività con tale grado di certezza da apparire indubitabile ed incontestabile, non potendo conseguentemente rientrare in tale nozione gli elementi valutativi implicanti particolari cognizioni, né le nozioni ricadenti nella scienza privata del giudice. Nella sostanza, si è affermato essere "notorio" che l'attività contestata sia necessariamente eterodiretta, senza neanche confrontarsi con il risalente insegnamento di legittimità secondo cui, all'opposto, la subordinazione va provata e non può essere desunta dalla tipologia di attività espletata.

LA PROVA DELLA SUBORDINAZIONE

In definitiva, come la S.C. rammenta nella vicenda, è insegnamento risalente (*cf.* Cass., sentenza n. 7171/2003) che, anche per mestieri e attività che usualmente vengono posti in essere in forma di lavoro dipendente, occorra comunque e sempre che la subordinazione sia provata in modo circostanziato, non potendosi desumerla meramente dalla tipologia di attività espletata.

Qualunque attività umana economicamente rilevante può essere oggetto, sia di rapporto di lavoro subordinato, sia di rapporto di lavoro autonomo, a seconda delle modalità del suo svolgimento. L'elemento tipico che contraddistingue il primo dei suddetti tipi di rapporto è costituito dalla subordinazione, intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore di lavoro con assoggettamento alle di-

rettive da questo impartite circa le modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, mentre altri elementi (l'osservanza di un orario, l'assenza di rischio economico, la forma della retribuzione e la medesima collaborazione) possono avere valore indicativo, sebbene mai determinante.

Un insegnamento, quello della Corte di Cassazione, che deve costituire anche per Ispettorati Territoriali del Lavoro, Inps, Inail, Guardia di Finanza e ogni ulteriore Istituto, un necessario *vademecum* di azione nel corso di controlli e accertamenti, nonché un presidio di garanzia delle posizioni soggettive di quanti subiscono le verifiche, anche d'ufficio.

Del resto, nel medesimo senso e con riguardo proprio all'attività di pizzaioli (ma estendibile a ogni attività lavorativa afferente a mansioni tendenzialmente esecutive), risulta ancora attuale l'autorevole sentenza della Cassazione del 16.05.2016, n. 10004, che invitava a compiere verifiche scrupolose dei rapporti di lavoro considerati, non potendosi ammettere presunzioni di subordinazione.

Il carattere elementare e ripetitivo delle mansioni svolte non è di per sé indicativo dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, se non sia ulteriormente accertato l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro oppure, in mancanza, siano riscontrabili indici sussidiari quali la continuità e durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, l'osservanza dell'orario di lavoro.