

Forme di lavoro: guida pratica per scegliere il contratto corretto

SINTESI OPERATIVA

La qualificazione del lavoro dipende dalle modalità effettive: organizzazione, controllo e rischio distinguono subordinazione, autonomia, co.co.co., occasionalità ed etero-organizzazione. Per le piattaforme digitali, il D.L. 62/2026 rafforza gli obblighi su account, formazione, Libro unico del lavoro e trasparenza algoritmica. Smart working e partita IVA non bastano a escludere la subordinazione. La riqualificazione comporta differenze retributive, contributi arretrati, sanzioni e contenzioso; datori e consulenti devono verificare periodicamente l'inquadramento.

[Articolo originale](#)

LEGGI ONLINE

Scegliere la forma contrattuale giusta non è questione di convenienza economica immediata: è un obbligo di coerenza tra il contratto scritto e come il lavoro si svolge davvero ogni giorno. L'articolo guida attraverso le principali forme di lavoro – dal lavoro subordinato alle prestazioni occasionali, dalla co.co.co. al lavoro tramite piattaforme digitali – spiegando quando ciascuna è legittima e quando diventa rischiosa. Il punto di partenza è sempre la sostanza del rapporto: chi organizza, chi controlla, chi sopporta il rischio. Con le novità introdotte dal D.L. 30 aprile 2026, n. 62, il legislatore ha rafforzato i criteri di qualificazione per i lavoratori delle piattaforme digitali, introducendo nuovi obblighi su account, formazione, Libro unico del lavoro e trasparenza algoritmica. Le conseguenze di una riqualificazione sono concrete: differenze retributive, recupero contributivo, sanzioni e contenzioso. La prevenzione passa da una griglia di controllo sistematica, aggiornata ogni volta che la prassi cambia.

PREMESSA

La scelta tra lavoro subordinato, autonomo, collaborazione coordinata e continuativa, lavoro autonomo occasionale, prestazioni occasionali, lavoro domestico e lavoro tramite piattaforme digitali non può essere affidata al nome scritto nel contratto. La qualificazione dipende soprattutto da come la prestazione viene svolta nella realtà: chi organizza, chi controlla, chi sopporta il rischio, chi decide tempi, luogo e modalità dell'attività.

Nel rapporto di lavoro la forma è utile, certo. Serve a fissare regole, compenso, durata, obblighi e responsabilità. Però non basta. Una scrittura privata ben confezionata non regge se, ogni mattina, il collaboratore entra in azienda, rispetta un orario imposto, riceve ordini, usa strumenti aziendali e non assume alcun rischio economico. In quel caso il contratto può chiamarsi consulenza, collaborazione, incarico, prestazione professionale. La sostanza va da un'altra parte.

Il tema non riguarda soltanto le grandi imprese. Tocca studi professionali, società sportive, cliniche, centri estetici, aziende di trasporto, imprese di pulizia, famiglie che assumono badanti, attività digitali e content creator. Come spesso accade, il problema nasce nelle zone grigie. Lì dove la prestazione non è del tutto autonoma, ma nemmeno apertamente dipendente. E lì l'errore può costare caro.

PUNTO CHIAVE

Il criterio guida: non si parte dal contratto più conveniente. Si parte dall'organizzazione concreta del lavoro. Solo dopo si sceglie lo schema giuridico coerente.

PERCHÉ LE FORME DI LAVORO CONTANO

Le diverse forme di lavoro producono effetti molto diversi. Cambiano il costo complessivo, la copertura previdenziale, gli obblighi assicurativi, la disciplina dell'orario, il diritto alle ferie, il trattamento della malattia, le regole di cessazione del rapporto e il rischio sanzionatorio.

Il lavoro subordinato resta il modello più tutelato. È anche il modello sul quale si concentrano molti incentivi alle assunzioni. Il legislatore, da anni, considera il lavoro dipendente come strumento ordinario di stabilità e protezione sociale. Questo non significa che le altre forme siano sospette. Significa, piuttosto, che devono essere usate quando la prestazione lo consente davvero.

La co.co.co., ad esempio, non è un dipendente “leggero”. Il lavoro autonomo non è una semplice modalità per pagare a fattura. Le prestazioni occasionali non servono a coprire bisogni aziendali ricorrenti. Il lavoro domestico non è un favore informale se c'è continuità, retribuzione e inserimento nella vita familiare.

FORMA	QUANDO PUÒ FUNZIONARE	QUANDO DIVENTA RISCHIOSA
Lavoro subordinato	Quando il datore organizza e dirige la prestazione	Quando si prova a mascherarlo con contratti autonomi
Lavoro autonomo	Quando il prestatore organizza mezzi, tempi e modalità	Quando il committente impone ordini e orari
Co.co.co.	Quando c'è continuità e coordinamento, ma resta autonomia	Quando il coordinamento diventa etero-organizzazione
Lavoro autonomo occasionale	Quando l'opera è episodica e non abituale	Quando la prestazione si ripete e serve stabilmente l'impresa
Prestazioni occasionali	Quando si usano Libretto famiglia o Prest.O nei limiti INPS	Quando si superano limiti economici, orari o divieti
Piattaforme digitali	Quando la piattaforma non dirige né controlla in modo sostanziale	Quando algoritmo e app decidono accesso, compenso e ordini

LA REGOLA DELLA SOSTANZA

Nel diritto del lavoro il nome attribuito dalle parti non è mai decisivo da solo. Conta l'effettivo assetto del rapporto. Il giudice, l'Ispettorato, l'INPS o l'INAIL guardano ciò che accade: presenza, orari, ordini, controlli, strumenti, rischio, continuità, coordinamento e inserimento nell'organizzazione.

Questa impostazione spiega molte riqualificazioni. Un contratto autonomo può diventare lavoro subordinato. Una collaborazione può ricevere la disciplina del lavoro dipendente. Una prestazione occasionale può essere letta come rapporto stabile. Una fattura può essere irrilevante, se copre un lavoro svolto come dipendente.

Il punto è pratico. Se un collaboratore risponde a un responsabile interno, deve giustificare assenze, rispetta turni, usa badge, riceve istruzioni quotidiane e non tratta direttamente con il mercato, il contratto scritto conta meno. Non sparisce, ma perde forza probatoria.

PUNTO CHIAVE

Errore frequente: pensare che basti una clausola di autonomia. La clausola aiuta solo se le modalità effettive la confermano.

IL LAVORO SUBORDINATO

L'art. 2094 del codice civile definisce prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. La parola chiave è direzione. Non semplice dialogo, non semplice raccordo. Direzione.

La subordinazione si riconosce quando il datore esercita poteri tipici: assegna compiti, stabilisce priorità, controlla l'esecuzione, organizza tempi e luoghi, inserisce il lavoratore nella propria struttura. In certi casi può anche esercitare potere disciplinare. Non serve sempre un ordine scritto. Basta un sistema organizzativo che, nei fatti, vincola il prestatore.



Il lavoratore subordinato non promette un risultato autonomamente gestito. Mette a disposizione le proprie energie lavorative. Il rischio dell'organizzazione resta in capo al datore. Se l'impresa non vende, se il cliente non paga, se l'attività rallenta, il dipendente conserva il diritto alla retribuzione maturata.

GLI INDICI DELLA SUBORDINAZIONE

La giurisprudenza ha costruito, negli anni, una serie di indici. Non funzionano come una lista meccanica. Non basta bararne tre su dieci. Serve una valutazione complessiva.

Gli indici più ricorrenti sono:

- ♦ direttive specifiche sulle modalità di esecuzione della prestazione;
- ♦ controllo costante o periodico sull'attività svolta;
- ♦ inserimento stabile nell'organizzazione del datore;
- ♦ assenza di una struttura imprenditoriale autonoma del prestatore;
- ♦ uso di locali, macchinari, software o strumenti del datore;
- ♦ osservanza di un orario stabilito dall'impresa;
- ♦ compenso fisso, ricorrente e non collegato al risultato;
- ♦ assenza di rischio economico per il lavoratore;
- ♦ obbligo di giustificare assenze, ritardi, ferie o permessi;
- ♦ continuità della prestazione nel tempo;
- ♦ possibile applicazione di richiami o sanzioni disciplinari;
- ♦ necessità di coordinarsi con altri dipendenti su turni e procedure interne.

Alcuni elementi possono comparire anche nel lavoro autonomo. Un consulente può usare il software del committente per ragioni di sicurezza. Un professionista può partecipare a riunioni periodiche. Un collaboratore può ricevere linee guida. Tuttavia, quando gli indici si sommano, la lettura cambia.

PUNTO CHIAVE

Si consideri una persona addetta alla segreteria di uno studio professionale. Lavora dal lunedì al venerdì, riceve clienti, usa il gestionale dello studio, non firma atti, segue istruzioni del titolare e percepisce un importo mensile fisso. La partita IVA, in una situazione del genere, non risolve il problema. Il rapporto mostra molti tratti subordinati.

CONTRATTI MISTI E DOPPIO RAPPORTO

Può accadere che tra le stesse parti convivano due rapporti: uno subordinato e uno autonomo. La giurisprudenza ammette questa possibilità, ma con molta cautela. Le prestazioni devono essere davvero diverse. Devono avere tempi distinti. Non devono essere strumentali l'una all'altra.

Esempio. Un impiegato amministrativo di un'impresa potrebbe svolgere, fuori dall'orario di lavoro, un incarico autonomo del tutto diverso, come una consulenza tecnica occasionale non collegata alle sue mansioni. Il punto regge solo se le attività restano separate. Se l'incarico autonomo serve a svolgere le stesse mansioni, il rischio è evidente.

Il rapporto misto diventa fragile quando serve solo a spaccare artificialmente una prestazione unica. In quel caso l'attività prevalente e le modalità concrete possono portare a una ricostruzione unitaria del rapporto.

IL LAVORO AUTONOMO

Il lavoro autonomo si fonda sul contratto d'opera dell'art. 2222 del codice civile. Il prestatore si obbliga a compiere, verso corrispettivo, un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione verso il committente.



Qui il centro del rapporto non è la disponibilità continuativa del lavoratore. È l'incarico. Il professionista, l'artigiano, il consulente, il tecnico o il prestatore autonomo gestisce il proprio lavoro. Decide come organizzarsi, salvo il rispetto delle condizioni concordate. Il committente può indicare il risultato richiesto, le specifiche tecniche, le scadenze e gli standard. Non può dirigere ogni passaggio come farebbe con un dipendente.

Il lavoro autonomo richiede una quota reale di rischio. Non sempre rischio d'impresa in senso pieno, ma almeno rischio organizzativo e professionale. Il prestatore può impiegare mezzi propri, sostenere costi, organizzare tempi, avere più clienti e assumere responsabilità sul risultato.

DOMANDA PRATICA	RISPOSTA DA LAVORO AUTONOMO	RISPOSTA DA LAVORO SUBORDINATO
Chi decide l'orario?	Il prestatore, salvo scadenze concordate	Il datore o il responsabile interno
Chi fornisce gli strumenti?	Di norma il prestatore	Di norma l'impresa o lo studio
Chi sopporta il rischio?	Il prestatore, almeno in parte	Il datore di lavoro
Il compenso dipende dal tempo?	Può essere legato a progetto, risultato o incarico	Spesso è mensile, orario o comunque periodico
Il committente controlla il metodo?	No, controlla soprattutto il risultato	Sì, controlla anche l'esecuzione

ESEMPI DI LAVORO AUTONOMO GENUINO

Un ingegnere incaricato di redigere una relazione tecnica, con compenso pattuito e consegna entro una certa data, opera normalmente come autonomo. Deve rispettare il risultato e le regole professionali. Non deve però restare ogni giorno nella sede del committente, salvo esigenze specifiche e limitate.

Un grafico che realizza un catalogo per un'azienda, usando propri strumenti e organizzando tempi e metodo, è autonomo. Diverso se lo stesso grafico lavora ogni giorno nell'ufficio marketing, riceve task dal responsabile, partecipa ai turni e percepisce un fisso mensile.

Un manutentore chiamato per un intervento specifico, con preventivo e autonomia tecnica, conserva natura autonoma. Se invece presidia stabilmente un reparto, rispetta un orario e segue ordini interni, la qualificazione cambia.

LA CO.CO.CO.

La collaborazione coordinata e continuativa – la co.co.co. – è una figura intermedia. Non è lavoro dipendente, ma non è nemmeno autonomia piena. Il collaboratore svolge una prestazione prevalentemente personale, continuativa e coordinata con il committente. Manca però la subordinazione.

La base storica è l'art. 409, n. 3, del codice di procedura civile. Oggi il sistema va letto insieme al d.lgs. 81/2015 e alla direttiva UE 2024/2831, che il legislatore italiano dovrà recepire entro fine 2026 e che introdurrà una presunzione legale di rapporto di lavoro in presenza di indici di controllo e direzione. La collaborazione è genuina quando il collaboratore resta libero di organizzare l'attività, pur rispettando modalità di coordinamento concordate.

La co.co.co. richiede equilibrio. Troppa autonomia la avvicina al lavoro autonomo puro. Troppa organizzazione del committente la porta verso la disciplina del lavoro subordinato.

ELEMENTO	CONTENUTO CORRETTO	SEGNALE DI ALLARME
Personalità	La prestazione è resa soprattutto dal collaboratore	Il collaboratore è solo una figura inserita in turni standardizzati
Continuità	Il rapporto dura nel tempo per un interesse stabile	La continuità copre mansioni ordinarie aziendali
Coordinamento	Le parti concordano raccordi e scadenze	Il committente impartisce ordini quotidiani

ELEMENTO	CONTENUTO CORRETTO	SEGNALE DI ALLARME
Autonomia	Il collaboratore decide come organizzare il lavoro	Tempi e modalità sono decisi unilateralmente dall'azienda
Assenza di gerarchia	Non vi sono capi, richiami o potere disciplinare	Il collaboratore risponde a un responsabile come un dipendente

COORDINAMENTO O ETERO-ORGANIZZAZIONE

Il confine più delicato è quello tra coordinamento ed etero-organizzazione. Il coordinamento è compatibile con la co.co.co. L'etero-organizzazione, invece, può comportare l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato.

L'art. 2 del d.lgs. 81/2015 stabilisce che la disciplina del rapporto di lavoro subordinato si applica anche alle collaborazioni che si concretano in prestazioni prevalentemente personali, continuative e organizzate dal committente nelle modalità di esecuzione. La disposizione vale anche quando l'organizzazione passa attraverso piattaforme digitali.

Una riunione settimanale di coordinamento può essere normale. Una piattaforma condivisa per caricare documenti può essere normale. Una scadenza concordata può essere normale. Diventano invece critici l'imposizione quotidiana dell'agenda, il controllo minuto per minuto, l'obbligo di presenza e la necessità di autorizzare ferie o assenze.

Nella prassi, molte co.co.co. non cadono perché il contratto è scritto male. Cadono perché vengono gestite come rapporti di lavoro dipendente. È qui che l'impresa deve guardarsi allo specchio, prima dell'ispezione.

LE COLLABORAZIONI TIPICHE

Alcune collaborazioni sono considerate fisiologiche dal sistema. Rientrano tra queste le collaborazioni disciplinate da accordi collettivi nazionali stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. In questi casi il settore presenta esigenze particolari e una regolazione specifica del trattamento economico e normativo.

Vi sono poi le collaborazioni rese nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in albi. Si pensi a incarichi conferiti a professionisti iscritti, quando l'attività resta riconducibile alla professione. Il compenso, in tali ipotesi, può assumere natura professionale e non parasubordinata. Occorre però ricordare che lo "scudo" dell'iscrizione all'albo non è assoluto: funziona solo quando la prestazione riguarda effettivamente atti riservati che richiedono l'abilitazione professionale. Se l'attività è prevalentemente esecutiva, standardizzata o di supporto, l'esclusione dall'art. 2 d.lgs. 81/2015 può venire meno.

Rientrano nell'area delle collaborazioni anche componenti di organi di amministrazione e controllo, partecipanti a collegi e commissioni, alcune collaborazioni nel mondo sportivo dilettantistico, attività presso fondazioni lirico-sinfoniche e prestazioni degli operatori del soccorso alpino e speleologico.

Il caso degli amministratori merita una cautela. L'incarico societario non impedisce, in assoluto, la presenza di un rapporto subordinato diverso. Però servono funzioni distinte, potere direttivo altrui e un reale inserimento nell'organizzazione. Altrimenti si rischia di confondere mandato amministrativo e lavoro dipendente.

LA CERTIFICAZIONE DEL CONTRATTO

Quando il rapporto è borderline, le parti possono valutare la certificazione del contratto presso le commissioni competenti. È uno strumento previsto dal d.lgs. 276/2003. Non trasforma magicamente un rapporto irregolare in regolare, ma offre una valutazione preventiva qualificata.

La certificazione è utile soprattutto quando l'attività ha tratti misti. Serve a documentare l'assenza dei requisiti che farebbero applicare la disciplina subordinata. Il collaboratore può farsi assistere da un sindacalista, un avvocato o un consulente del lavoro.

Resta un limite. Se la realtà successiva smentisce il contratto certificato, il rischio non scompare. La certificazione fotografa un assetto. Se poi l'impresa cambia prassi e gestisce il collaboratore come dipendente, il documento perde buona

parte della sua forza.

I LAVORO TRAMITE PIATTAFORME DIGITALI

Le piattaforme digitali hanno reso più difficile distinguere autonomia e subordinazione. Non perché il diritto sia improvvisamente inadatto. Piuttosto perché il potere organizzativo può nascondersi dentro un'app. Un tempo arrivava dal capo-reparto. Oggi può arrivare da un algoritmo.

La piattaforma può assegnare ordini, valutare performance, determinare priorità, limitare l'accesso al lavoro, fissare compensi, penalizzare rifiuti e gestire la reputazione del lavoratore. Tutti questi elementi incidono sulla libertà reale della prestazione.

Il D.L. 30 aprile 2026, n. 62 – rubricato “Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale” – in vigore dal 1° maggio 2026 e soggetto a conversione parlamentare entro 60 giorni, interviene proprio su questo punto. Ai fini della qualificazione del rapporto tramite piattaforma, rilevano le modalità concrete di svolgimento della prestazione. Non la qualificazione formale attribuita dalle parti.

La norma (art. 12 D.L. 62/2026, che modifica l'art. 2 d.lgs. 81/2015) impone di considerare l'esercizio, anche tramite sistemi automatizzati o algoritmici, di poteri di organizzazione, direzione, controllo, valutazione, limitazione dell'accesso al lavoro o determinazione unilaterale del compenso. Se emergono controllo o etero-direzione, anche algoritmica, la qualificazione tende verso la subordinazione, con forte riduzione dei margini di difesa della piattaforma. È importante precisare che la presunzione legale di lavoro subordinato – con vera inversione dell'onere della prova – è invece contenuta nella direttiva UE 2024/2831, il cui recepimento nell'ordinamento italiano dovrà avvenire entro fine 2026.

NOTA OPERATIVA & ATTENZIONE

Attenzione: non ogni lavoro tramite app è subordinato. Però la piattaforma deve poter dimostrare autonomia effettiva quando controlla accessi, compensi, ranking e assegnazioni.

I RIDER, ACCOUNT E FORMAZIONE

Il D.L. 62/2026 rafforza anche alcune tutele specifiche per i rider. La disciplina mira a colpire fenomeni come account sharing, utilizzo di identità altrui e assegnazione di prestazioni incompatibili tra loro.

L'accesso alla piattaforma può avvenire tramite SPID, CIE, CNS oppure tramite account collegato a un singolo codice fiscale con autenticazione a più fattori. Le credenziali sono personali. La cessione dell'account o l'utilizzo da parte di un soggetto diverso dal titolare comporta una sanzione da € 800 a € 1.200.

La piattaforma non può rilasciare più di un account per lo stesso codice fiscale. Non può neppure commissionare prestazioni temporalmente inconciliabili allo stesso lavoratore. La violazione comporta una sanzione da € 1.000 a € 1.500 per ogni account eccedente.

Dal 1° luglio 2026 – salvo diversa previsione in sede di conversione – per i lavoratori interessati dall'art. 47-bis del d.lgs. 81/2015 è prevista la redazione e consegna del Libro unico del lavoro. Il LUL dovrà riportare, per ciascun mese, anche numero di consegne e importo totale erogato.

La formazione base obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro (art. 47-septies, comma 3-bis, d.lgs. 81/2015, introdotto dal D.L. 62/2026) dovrà essere svolta tramite piattaforma SIISL entro i primi 30 giorni dalla prima prestazione. Il mancato completamento viene segnalato al committente. L'utilizzo per tre mesi di un lavoratore segnalato può determinare una sanzione da € 800 a € 2.400.

I LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

Il lavoro autonomo occasionale riguarda una prestazione d'opera o servizio resa senza subordinazione, senza coordinamento stabile e senza abitudine professionale. La base resta l'art. 2222 c.c., ma l'occasionalità aggiunge un elemento essenziale: l'attività non deve essere esercitata in modo professionale e continuativo.



Non basta che il compenso sia basso. Non basta che la prestazione duri pochi giorni. E non basta usare la ritenuta d'acconto. La vera domanda è un'altra: il rapporto è episodico o copre un'esigenza stabile del committente?

Se una società incarica un soggetto di tradurre una brochure una sola volta, con libertà di tempi e metodo, si può ragionare sul lavoro autonomo occasionale. Se lo stesso soggetto traduce ogni settimana materiali aziendali, partecipa a riunioni e segue un calendario interno, l'occasionalità diventa debole.

L'avvio di prestazioni autonome occasionali è soggetto, per i committenti che rivestano la qualità di imprenditore o datore di lavoro – anche non imprenditore – a comunicazione preventiva tramite l'applicativo ministeriale dedicato. L'obbligo deriva dalla disciplina introdotta dal D.L. 146/2021, convertito nella legge 215/2021. Le esclusioni vanno sempre verificate caso per caso, perché la prassi amministrativa ha individuato ipotesi non soggette all'adempimento.

PRESTAZIONI OCCASIONALI INPS

Le prestazioni occasionali tramite Libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale – detto Prest.O – sono cosa diversa dal lavoro autonomo occasionale. Qui il riferimento è l'art. 54-bis del D.L. 50/2017. La gestione passa dalla piattaforma INPS.

Il Libretto famiglia è utilizzabile dalle persone fisiche che non agiscono nell'esercizio di attività professionale o d'impresa. Serve per piccoli lavori domestici, giardinaggio, pulizia, manutenzione, assistenza domiciliare a bambini, anziani, persone ammalate o con disabilità, e insegnamento privato supplementare.

Ogni titolo del Libretto famiglia ha valore nominale di € 10 per prestazioni di durata non superiore a un'ora. Di questo importo, € 8 costituiscono compenso del prestatore, mentre la parte restante finanzia contribuzione, premio INAIL e costi di gestione.

Il Prest.O riguarda invece utilizzatori come professionisti, imprese, lavoratori autonomi, associazioni, fondazioni, altri enti privati, pubbliche amministrazioni e settori specifici. L'utilizzatore deve comunicare la prestazione almeno 60 minuti prima dell'inizio.

LIMITE O REGOLA	VALORE	EFFETTO PRATICO
Compensi per prestatore verso tutti gli utilizzatori	€ 5.000 annui netti	Limite riferito all'anno civile
Compensi per utilizzatore verso tutti i prestatori	€ 10.000 annui netti	Escluse alcune ipotesi previste per società sportive
Settori congressi, fiere, eventi, terme e parchi divertimento	€ 15.000 annui netti	Limite elevato per utilizzatori di quei settori
Prestazioni tra stesso prestatore e stesso utilizzatore	€ 2.500 annui netti	Elevato a € 5.000 per steward presso società sportive
Durata massima ordinaria	280 ore annue	Il superamento espone a trasformazione del rapporto
Durata massima steward	625 ore annue	Regola speciale per prestazioni a favore di società sportive
Compenso minimo Prest.O	€ 9 l'ora	Non inferiore a € 36 per prestazioni fino a quattro ore continuative. Da verificare all'esito della conversione del D.L. 62/2026 in materia di salario giusto

I compensi di pensionati di vecchiaia o invalidità, giovani sotto i 25 anni regolarmente studenti, disoccupati e percettori di sostegni al reddito sono computati al 75% solo ai fini del limite complessivo dell'utilizzatore. Non si tratta di uno sconto sul compenso dovuto al lavoratore. È una regola di calcolo del plafond.

Non si possono utilizzare prestazioni occasionali con soggetti con cui l'utilizzatore abbia in corso, o abbia cessato da meno di sei mesi, un rapporto subordinato o una co.co.co. La violazione comporta una sanzione da € 500 a € 2.500 per

ogni prestazione giornaliera irregolare. E, nella pratica, può aprire anche il tema della riqualificazione.

I LAVORO GRATUITO E VOLONTARIATO

Il lavoro subordinato si presume oneroso. La gratuità può esistere, ma deve trovare una ragione reale. Non basta dichiararla. Serve un contesto che la renda credibile: solidarietà familiare, volontariato, attività associativa, pratica professionale nei limiti consentiti, aiuto benevolo.

La prova della gratuità richiede una valutazione concreta. Bisogna guardare quantità del lavoro, modalità di svolgimento, condizioni economiche delle parti, rapporto personale, utilità per chi riceve la prestazione e assenza di accordi elusivi.

Un familiare che aiuta saltuariamente in negozio durante un'emergenza non è nella stessa posizione di chi lavora tutti i giorni alla cassa. Un volontario che partecipa alle attività di un'associazione non è come una persona impiegata stabilmente in mansioni operative per un soggetto economico.

Qui il punto cieco è frequente: si invoca la gratuità quando, in realtà, l'organizzazione dipende da quella prestazione. Se l'attività è necessaria, stabile e produttiva, il rischio aumenta.

I LAVORO DOMESTICO

Il lavoro domestico è un rapporto subordinato speciale. La disciplina storica è contenuta nella legge 2 aprile 1958, n. 339, oltre che negli articoli del codice civile sui servizi domestici. Riguarda chi presta attività per il funzionamento della vita familiare.

Rientrano, nella prassi, colf, badanti, baby-sitter, governanti, autisti familiari, cuochi domestici e assistenti alla persona. La particolarità sta nel datore di lavoro. Non è un'impresa, ma una famiglia o persona fisica che utilizza la prestazione nella propria sfera privata.

Quando la prestazione è continuativa, retribuita e destinata al funzionamento della vita familiare, occorre instaurare un rapporto domestico. Non basta chiamarla "aiuto". Non basta pagare in modo informale. La famiglia diventa datore di lavoro con obblighi contributivi e contrattuali.

Vi sono esclusioni. La casalinga non è lavoratrice domestica. Gli addetti alla pulizia di uffici e stabili non rientrano nel lavoro domestico. Le persone alla pari seguono regole proprie quando lo scambio è legato a ospitalità, lingua e cultura. Il coniuge, il convivente, i parenti e gli affini sono normalmente assistiti da presunzione di gratuità, salvo casi particolari. L'assistenza in presenza di invalidità può cambiare la lettura.

I SMART WORKING NON SIGNIFICA AUTONOMIA

Una confusione molto diffusa riguarda il lavoro agile. Lo smart working non trasforma il dipendente in autonomo. È solo una modalità di esecuzione del rapporto subordinato. Il lavoratore resta inserito nell'organizzazione aziendale, anche se svolge parte dell'attività fuori dai locali del datore.

Allo stesso modo, lavorare da remoto non basta a provare autonomia. Un collaboratore può essere subordinato anche se non entra mai in ufficio. Conta chi organizza l'attività, non il luogo fisico.

Questa precisazione vale anche per sviluppatori, social media manager, operatori customer care, grafici e figure digitali. Il fatto che lavorino da casa non chiude la questione. Se usano strumenti aziendali, rispettano turni, rispondono a ticket assegnati e sono controllati sui tempi, l'autonomia va verificata con attenzione.

I PARTITA IVA E MONOCOMMITTENZA

La partita IVA non è una corazza. È uno strumento fiscale. Può accompagnare un vero lavoro autonomo, ma può anche mascherare un rapporto dipendente. La monocommittenza, da sola, non prova la subordinazione. Però è un segnale da non ignorare.



Se un professionista lavora quasi solo per un cliente, ma gestisce tempi, metodo, prezzi, strumenti e rischio, l'autonomia può reggere. Se invece quel cliente decide tutto, assegna compiti giornalieri e tratta il professionista come personale interno, la partita IVA diventa poco convincente.

La prova migliore dell'autonomia non è il numero di fattura. È l'organizzazione autonoma: pluralità di clienti, preventivi, autonomia tecnica, strumenti propri, libertà di rifiuto, compenso collegato all'incarico, assenza di ordini gerarchici.

■ SETTORI DOVE IL RISCHIO È PIÙ ALTO

Alcuni settori generano più contenzioso. Non perché siano irregolari in sé. Semplicemente perché le prestazioni si collocano spesso in zone miste. Il lavoratore ha competenze tecniche, ma viene inserito dentro una struttura organizzata.

SETTORE	RISCHIO TIPICO	CONTROLLO DA FARE
Studi professionali	Collaboratori senza titolo trattati come dipendenti	Verificare orari, direttive, autonomia e paternità degli atti
Sanità privata	Medici, fisioterapisti e infermieri inseriti nei turni	Controllare libertà professionale, turnazione e responsabilità verso pazienti
Centri estetici	Estetiste pagate a compenso ma organizzate dal centro	Verificare appuntamenti, incassi, strumenti e rischio economico
Logistica e delivery	Autisti o rider controllati da app, turni e ranking	Analizzare accesso al lavoro, compenso, penalizzazioni e disponibilità
Comunicazione digitale	Content creator o social manager inseriti nel team interno	Distinguere incarico creativo autonomo da lavoro coordinato quotidiano
Pulizie	Addetti con giornate fisse e materiali del committente	Verificare libertà di rifiuto, sostituzione e direttive operative

■ VENDITORI E AGENTI

L'attività di vendita può essere autonoma, subordinata o riconducibile a rapporti commerciali specifici. Dipende dal modo in cui viene svolta. Il venditore autonomo organizza visite, clienti e tempi. Può assumere rischio, lavorare per provvigioni e gestire la propria zona con margini reali.

Il rapporto tende invece verso la subordinazione quando il venditore è inserito in un gruppo coordinato da un capo zona, riceve incarichi quotidiani, deve redigere report giornalieri, giustifica assenze e ritardi, segue ordini puntuali. Qui non c'è solo obiettivo commerciale. C'è potere organizzativo.

Il punto non è la vendita in sé. Anche un dipendente può vendere. Anche un autonomo può vendere. Il discrimine sta nella dipendenza organizzativa.

■ PROFESSIONI SANITARIE E STRUTTURE PRIVATE

Medici, fisioterapisti, infermieri e tecnici sanitari possono lavorare in autonomia o in subordinazione. L'iscrizione a un albo non elimina il lavoro dipendente. Un professionista può essere dipendente, se la struttura organizza la prestazione e lo inserisce nei propri turni.

Il medico che conserva autonomia terapeutica, gestisce agenda e pazienti, percepisce onorario e non è sottoposto a controlli organizzativi può restare autonomo. Diverso il medico che rispetta turni imposti, deve concordare ferie, usa stabilmente la struttura e opera come parte dell'organizzazione sanitaria.

Per fisioterapisti e infermieri il rischio cresce quando il centro assegna schede giornaliere, pazienti, trattamenti, orari e modalità operative. Il regime fiscale del compenso è irrilevante se la prestazione si svolge come lavoro dipendente.



I STUDI PROFESSIONALI E COLLABORATORI

Negli studi professionali la linea di confine è spesso sottile. Il collaboratore abilitato, che firma atti propri, gestisce pratiche con autonomia e mantiene una propria clientela, può essere autonomo. Il praticante o addetto senza titolo, che esegue attività di supporto per i clienti dello studio, segue orari e istruzioni, si avvicina invece alla subordinazione.

Conta anche la paternità dell'attività. Se il collaboratore non può assumere responsabilità professionale sugli atti e opera solo sotto il controllo del titolare, l'autonomia è meno credibile.

Una buona regola interna è distinguere le figure: professionista esterno, collaboratore abilitato, praticante, dipendente amministrativo. Mettere tutti nello stesso contenitore "collaborazione" è comodo, ma espone a errori.

I CREATOR, SOCIAL E LAVORO DIGITALE

Il content creator può essere autonomo quando realizza contenuti per un brand con un contratto specifico, compenso pattuito e libertà creativa. L'agenzia può limitarsi a fare mediazione o coordinamento commerciale.

La situazione cambia se il creator lavora stabilmente per un'agenzia, segue un calendario editoriale imposto, riceve ordini quotidiani, usa strumenti interni, partecipa a riunioni obbligatorie e viene valutato come componente del team. In quel caso il rapporto può assumere tratti subordinati.

Non basta dire "creator" per parlare di lavoro autonomo. Alcune figure digitali sono veri professionisti esterni. Altre sono lavoratori inseriti in processi aziendali. La differenza si vede nell'organizzazione.

I ADDETTI ALLE PULIZIE E SERVIZI RICORRENTI

Le pulizie sono un classico terreno di confine. Un prestatore autonomo può gestire incarichi presso più clienti, organizzare tempi, usare propri materiali e farsi sostituire. Se invece lavora in giorni fissi, con strumenti del committente, compenso periodico e divieto di sostituzione, il quadro cambia.

Quando l'attività si svolge in uffici, negozi, condomini o strutture aziendali, occorre evitare scorciatoie. La ripetizione della prestazione, da sola, non crea subordinazione. Ma se la ripetizione si accompagna a direttive, orario e inserimento, il rischio è concreto.

I AUTISTI E PADRONCINI

Gli autisti proprietari del mezzo – i cosiddetti padroncini – possono svolgere attività autonoma quando dispongono di propria organizzazione e sopportano il rischio del veicolo. Se il mezzo si rompe, il rischio economico ricade su di loro. Questo è un indizio importante.

Il rapporto diventa più vicino alla subordinazione quando l'autista non possiede il mezzo, percepisce una retribuzione fissa, resta stabilmente disponibile per l'impresa e svolge consegne al bisogno secondo organizzazione altrui.

Anche qui, le direttive sul servizio non sono sempre subordinazione. Un contratto di trasporto può imporre tempi, luoghi e modalità di consegna. Il salto avviene quando l'impresa dirige la persona, non solo il servizio.

I CONSEGUENZE DELLA RIQUALIFICAZIONE

La riqualificazione non è una correzione solo formale. Produce effetti economici. Il datore o committente può dover versare differenze retributive, TFR, ferie, tredicesima, contributi previdenziali, premi INAIL e sanzioni. Nei casi più gravi possono emergere anche violazioni sulle comunicazioni obbligatorie.

Il lavoratore può rivendicare l'applicazione del CCNL, l'inquadramento corretto, le differenze tra compenso percepito e retribuzione dovuta, oltre agli istituti indiretti. L'INPS può recuperare contributi. L'INAIL può contestare premi omessi. L'ispettorato può intervenire sugli adempimenti di assunzione e sicurezza.



AREA	POSSIBILE EFFETTO	PERCHÉ PESA
Retribuzione	Differenze rispetto al CCNL applicabile	Il compenso autonomo può risultare inferiore al dovuto
Previdenza	Recupero contributi e sanzioni civili	L'inquadramento previdenziale cambia radicalmente
Assicurazioni	Premi INAIL e copertura infortuni	La prestazione può richiedere tutela assicurativa diversa
Rapporto	Riconoscimento di anzianità, ferie, TFR e mensilità aggiuntive	Il costo cresce retroattivamente
Sanzioni	Contestazioni su comunicazioni obbligatorie e adempimenti	L'errore contrattuale diventa anche errore amministrativo

DOCUMENTI CHE AIUTANO DAVVERO

Il contratto scritto resta utile. Ma deve essere coerente con la realtà. Un buon contratto autonomo descrive l'opera o il servizio, il risultato atteso, il compenso, i tempi di consegna, l'autonomia organizzativa, l'eventuale facoltà di sostituzione e le responsabilità del prestatore.

Per una co.co.co., invece, serve indicare le modalità di coordinamento. Meglio evitare formule generiche come "il collaboratore si coordinerà con l'azienda". Bisogna spiegare come: riunione mensile, report per stato avanzamento, consegna tramite piattaforma, scadenze concordate. E bisogna rispettarlo nella prassi quotidiana.

Sono utili anche documenti operativi: preventivi, incarichi, email di consegna, prove di autonomia, fatture coerenti, assenza di timbrature, calendario non imposto, pluralità di clienti. Attenzione però. Creare documenti fittizi peggiora la posizione. La documentazione deve raccontare il vero.

UNA SCELTA CHE VA GOVERNATA

Le forme di lavoro sono strumenti. Il problema non è usarle, ma usarle fuori contesto. Il lavoro subordinato serve quando l'impresa vuole dirigere stabilmente la prestazione. Il lavoro autonomo serve quando affida un'opera o servizio a chi mantiene organizzazione propria. La co.co.co. funziona solo se il coordinamento non diventa comando. Le prestazioni occasionali vivono dentro limiti precisi. Le piattaforme digitali richiedono oggi una lettura più severa del potere algoritmico, destinata a diventare ancora più stringente con il recepimento della direttiva UE 2024/2831.

La scelta corretta non nasce dal risparmio immediato. Nasce dalla coerenza tra contratto e realtà. Se questa coerenza manca, il costo che non si è sostenuto all'inizio può tornare dopo, con interessi, contributi, sanzioni e contenzioso.



STUDIO PIZZANO
COMMERCIALISTA E REVISORE LEGALE

STUDIO SABATINO PIZZANO

Sede: via Sant'Alessio, 5, 83030 Venticano (AV)
Contatti: info@studiopizzano.it • dev.studiopizzano.it

***Nota informativa:** Il presente approfondimento ha scopo puramente informativo e divulgativo alla data di redazione (27/05/2026). Per la trattazione di casistiche specifiche si raccomanda il ricorso a una consulenza professionale personalizzata.*



Studio
Sabatino
Pizzano
2022
via
Sant'Alessio,
5,
83030
Ventican

STUDIO

PIZZANO