

Fai la tua domanda all'esperto: esperto.lavoro@repubblica.it

Navigator, per il riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato servono le prove

a cura della redazione *Economia*



La decisione della Corte d'appello di Napoli: fanno fede turni, assenze, orari, modalità di svolgimento

Ascolta l'articolo

01 GENNAIO 2026 ALLE 10:06 2 MINUTI DI LETTURA

Il rapporto di lavoro dei navigator, data la sua natura e le richieste specifiche, può essere considerato subordinato? Secondo i giudici, no. Come spiegato dalla dottoressa Matilde Agogeri dello studio Trifirò & Partners, che ci guida in questo caso, un gruppo di collaboratori autonomi prestanti la propria attività nell'ambito del funzionamento del Reddito di Cittadinanza (ai sensi dell'art. 12, c. 3, D.L. 28 gennaio 2019, n. 4), chiedeva il riconoscimento della natura

subordinata del rapporto di lavoro. La Corte d'Appello di Napoli, con sentenza n. 3950 del 2025 e confermando la decisione del Tribunale di Napoli, ha rigettato l'appello, non ritenendo raggiunto l'onere probatorio a sostegno della domanda.

Navigator, rapporto autonomo o subordinato?

I protagonisti della vicenda, i cosiddetti navigator, collaboravano presso i Centri per l'impiego della Regione Campania, con compiti di selezione e formazione dei beneficiari del Reddito di Cittadinanza, oggi abrogato per effetto dell'art. 1, c. 318, L. 29 dicembre 2022, n. 197 e sostituito dalla diversa misura dell'Assegno di Inclusione. Le parti, come previsto per legge, sottoscrivevano un accordo di collaborazione autonoma a tempo determinato. Ciononostante, il *nomen iuris* del rapporto dato dalle parti può essere oggetto di sindacato da parte del giudice del lavoro, laddove le modalità esecutive del caso concreto siano proprie della subordinazione, in ossequio al principio di indisponibilità del tipo negoziale. I ricorrenti, infatti, ritenevano di sottostare a una costante e stringente direzione datoriale, con utilizzo obbligatorio di smartphone aziendali, necessario rispetto di scadenze e invio di report mensili molto dettagliati circa l'attività svolta.

Le modalità effettive di lavoro

La Corte d'Appello di Napoli ha utilizzato gli indici di subordinazione per verificare la genuinità dell'autonomia del rapporto di collaborazione, ma rapportandoli specificamente all'interesse pubblico perseguito e alle modalità concrete di svolgimento dell'attività. L'istruttoria ha rivelato che le direttive impartite erano di carattere generale e che i controlli erano necessari a rendere conto alla Regione Campania dello stato di avanzamento del servizio pubblico commissionato.

L'orario di lavoro, pur dovendo essere compatibile con quello dei pubblici uffici, non era fisso. Inoltre, non era richiesta alcuna pianificazione delle assenze né la costante presenza in una specifica sede di lavoro, dato che l'attività veniva svolta

in modalità di lavoro agile. Infine, non risultava che i ricorrenti fossero destinatari dell'esercizio di potere disciplinare.

I precedenti

Questa valutazione si pone in linea con un orientamento più ampio. La Corte d'Appello di Torino, con Sent. 28 ottobre 2024, n. 312, aveva già affermato la specialità dell'art. 12, c. 3, D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 rispetto all'art. 2, c. 1, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Tale approccio, condiviso anche dal Tribunale di Bologna, Sent., 4 febbraio 2025, n. 42, esclude l'applicazione automatica della disciplina del lavoro subordinato ai navigator, imponendo una valutazione fattuale caso per caso (v. altresì art. 2, c. 2, lett. a), D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Cosa ha deciso il giudice e perché

Per concludere, la pronuncia in commento ha ritenuto che l'interferenza del committente si sia concretizzata nell'individuazione di obiettivi e nella verifica del loro effettivo perseguimento, ovvero in un mero coordinamento dell'attività dei collaboratori, senza però sfociare in raccomandazioni quotidiane o eccessivamente stringenti, la cui prova sarebbe stata necessaria per ottenere la riqualificazione del rapporto in subordinato ex art. 2094 c.c. per etero-direzione. Parimenti, gli elementi probatori raccolti non hanno permesso l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato per etero-organizzazione.