

Fondamenti di Diritto

3 marzo 2011

LAVORO SUBORDINATO

Rapporto di lavoro subordinato Art. 2094 Codice Civile

E' 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

Rapporto di lavoro autonomo Art. 2222 Codice Civile

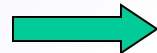
Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente

Differenze

LAVORO SUBORDINATO
(ART. 2094 C.C.)



RETRIBUZIONE

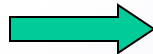


LAVORO AUTONOMO
(ART. 2222 C.C.)



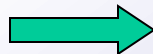
CORRISPETTIVO

COLLABORARE
NELL'IMPRESA



COMPIERE OPERA O
SERVIZIO

PROPRIO LAVORO



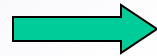
LAVORO
PREVALENTEMENTE
PROPRIO

Differenze/2

ALLE DIPENDENZE E
SOTTO LA DIREZIONE



IMPRENDITORE



SENZA VINCOLO DI
SUBORDINAZIONE



COMMITTENTE

MA L'ELEMENTO DISTINTIVO ESSENZIALE E'



LA PRESENZA O MENO DEL VINCOLO DI SUBORDINAZIONE

Una premessa indispensabile

Cassazione 21/5/2002 n. 7469

“In tema di qualificazione di un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, è sindacabile in Cassazione la sola individuazione dei criteri generali ed astratti che presiedono alla differenziazione delle contrapposte figure, mentre è questione di fatto, come tale rimessa ai giudici di merito e incensurabile in sede di legittimità se immune da vizi giuridici, l'accertamento in concreto dell'effettiva natura del rapporto”.

Subordinazione

Assoggettamento gerarchico al potere direttivo del datore di lavoro

ossia

potere di precisare costantemente ed in ogni singolo momento temporale l'effettivo contenuto della prestazione lavorativa dovuta sotto il profilo dei tempi, del luogo e delle modalità

(così Cass. 16/1/96 n. 326)

Il nucleo della subordinazione

Cass. 22/10/98 n. 10519

“L'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro, cioè il rapporto gerarchico tra datore di lavoro e lavoratore che riconosce al primo il diritto di impartire al secondo ordini e direttive e che impone al secondo l'obbligo di attenersi agli stessi”.

Il nucleo della subordinazione/2

Assoggettamento a potere direttivo, organizzativo e gerarchico del datore di lavoro (Cass. 25/7/94 n. 6919)



("potere di comando e dovere di obbedienza" Kahn-Freund)

Da ricordare inoltre tre concetti fondamentali

rilevanza del c.d. "nomen iuris"

(cioè la definizione contrattuale del rapporto)

Cass. 17/11/94 n. 9718, Cass. 17/1/96 n. 5532

da combinare con



rilevanza del principio di effettività

(cioè il reale comportamento delle parti)

Cass. 7/2/94 n. 1219

e con



principio della prevalenza non numerica ma qualitativa
nella verifica degli elementi caratteristici del
rapporto

Criterio dell'effettività

Devono ritenersi prevalenti sulla qualificazione del rapporto contrattuale operata dalle parti le modalità di esecuzione dello stesso: ove le stesse integrino i criteri della subordinazione non ha rilevanza la diversa qualificazione operata dalle parti. (Cass. 6 maggio 1999, n. 4558; Cass. 20 febbraio 1999, n. 1442; v. anche Cass. 15 aprile 1999, n. 3779; Pretura di Frosinone 26 marzo 1999; Tribunale di Frosinone 4 giugno 1999; Trib. Alessandria 5 ottobre 1999)

Criterio della volontà

Tale orientamento parte dal presupposto che ogni attività umana può essere svolta indifferentemente con carattere di subordinazione o di autonomia

Quando le parti hanno definito il proprio rapporto di lavoro è di tale determinazione che si deve tener conto per valutare i comportamenti cui le parti sono tenute.

(Tribunale di Milano, 28 novembre 1998)

La subordinazione: precisazioni

Vincolo di natura personale che assoggetta il prestatore d'opera al potere direttivo del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia (Cass. 25/2/2000 n. 2171; Trib. Roma 17/7/99)

La prova della subordinazione va valutata in modo diverso a seconda della natura della prestazione lavorativa, del ruolo dei lavoratori della posizione nell'impresa (Trib. Asti 12/10/99; Trib. Roma 17/7/99)

La sintesi

Cass. S.U. 13/2/1999 n. 61

Non e' sufficiente che il contratto preveda l'instaurazione di un rapporto "autonomo" per escludere la subordinazione se:

- nel contratto si evidenzi la volontà di ricorrere a forme di collaborazione autonoma per evitare i maggiori costi della subordinazione

La sintesi/2

Cass. S.U. 13/2/1999 n. 61

- ▣ il contenuto del contratto "tradisca" la vera intenzione delle parti di instaurare un rapporto di lavoro dipendente.
- ▣ nel corso del rapporto formalmente "autonomo" le parti mostrino di aver mutato intenzione per "fatti concludenti" cioè comportandosi in concreto l'una come datore di lavoro e l'altra come dipendente

Gli ultimi significativi pronunciamenti della Magistratura

Il rapporto di lavoro subordinato (articolo 2094 del Codice Civile) si distingue da quello autonomo, reso con una o più prestazioni isolate (articolo 2222 del Codice Civile), ovvero con una prestazione d'opera continuativa e coordinata (articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile), in base a diversi e variabili criteri, il principale e decisivo dei quali consiste nell'assoggettamento del prestatore al potere direttivo del datore di lavoro, ossia al potere di precisare il contenuto della prestazione lavorativa e di controllarne l'esecuzione.

Gli ultimi significativi pronunciamenti della Magistratura/2

Potere a cui corrisponde l'obbligo di retribuire il lavoratore quand'anche il lavoro, pur esattamente eseguito, non abbia dato l'utilità economica sperata".

(Cass. 13 maggio 2004, n. 9151)

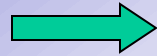
La parasubordinazione

Le fonti normative di rilevanza contrattuale

- ✓ Art. 409, n. 3, c.p.c.: "Altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato".

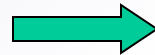
Tratti distintivi

Continuità



Prestazioni non meramente occasionali od istantanee, bensì inserite in un rapporto di durata (Cass. 4.11.1982 n. 5801)

Coordinazione



Collegamento funzionale tra le attività del prestatore e del committente (Cass. 5.12.1987 n. 9092)

Tratti distintivi/2

Prevalenza personale → Prevalenza del valore
"lavoro" sul "capitale" e
dell'opera del prestatore
su quella dei collaboratori
(Cass. 20.8.97 n. 7785)

In sostanza il committente ha solo un potere di controllo ed indirizzo "*sui generis*" sul prestatore, ma non anche un potere direttivo vero e proprio.

La parasubordinazione secondo la Corte di Cassazione

“Il rapporto di lavoro parasubordinato resta soggetto alla disciplina sostanziale dettata per il lavoro autonomo, essendo la parasubordinazione rilevante esclusivamente ai fini processuali *ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, onde debbono ritenersi eccezione ai principi generali eventuali leggi estensive delle garanzie tipiche del lavoro subordinato a quello parasubordinato” (Cass. 18.12.1997 n. 1459).

Il lavoro parasubordinato è lavoro autonomo. Conseguenze



Cassazione 3/7/2001 n. 13323

“Il rapporto di lavoro parasubordinato ha natura autonoma. La sospensione della prescrizione durante lo svolgimento del rapporto di lavoro può essere invocata solo nell’ambito del lavoro subordinato e non nell’ambito del lavoro parasubordinato, che resta soggetto alla regola generale secondo cui tale termine decorre durante lo svolgimento del rapporto”

Conseguenze/2

La parasubordinazione rileva solo ai fini processuali (409, comma 3, CPC)



Negazione estensione di una serie di tutele sostanziali previste per il lavoro subordinato (Corte Cost. 24/7/1995 n. 365; Cass. 18/2/1997 n. 1459; Cass. 21/3/1996 n. 2420)



Fanno eccezione Cass. 29/1/1999 n. 818, Cass. 21/1/1994 n. 568 e Pret. Bolzano 20/3/1996, nonché parte minoritaria della dottrina

Conseguenze/3

Di conseguenza sono state ritenute applicabili al parasubordinato:

- rivalutazione crediti di lavoro ex art. 429 CPC (Corte Cost. 10/5/1978 n. 65; Corte Cost. 26/5/1981 n. 76; Cass. 6/3/1999 n. 1912),
- rinunce e transazioni ex art. 2113 C.C. (Cass. 23/6/1995 n. 7111; Cass. 16/2/1988 n. 5326)

N.B.: l'art. 36 Cost. sulla retribuzione equa e sufficiente è stato considerato applicabile solo da Pret. Brescia 11/10/1996, contro le conclusioni inverse di Cass. 13/4/1995 n. 4221 e Cass. 21/1/1998 n. 531.

Alcuni esempi di lavoro parasubordinato

- Gestore di pompe di benzina *Cass. 16/5/87 n.4521*
- Medici convenzionati *Cass. 29/6/78*
- Addetti al totalizzatore negli ippodromi *Pret. Roma, 8/9/86*
- Indossatrici *Trib. Milano 21/6/89*
- Periti liquidatori *Trib. Milano 11/9/91*
- Addetti ad indagini di mercato *Trib. Milano 11/1/92*
- Designer calzaturiero *Cass. 24/7/98 n. 7288*

Alcuni esempi di lavoro parasubordinato/2

E la tenuta della contabilità aziendale?
Se svolta in modo coordinato con l'attività esercitata dall'imprenditore, nell'ambito di un rapporto che è proseguito per un congruo periodo di tempo, può dare luogo ad un rapporto inquadrabile nell'art. 409 c.p.c. (Cass. 20/8/97 n. 7785)