

Subordinazione e autonomia

Il lavoro subordinato

Il lavoratore “subordinato”: art. 2094 cod.civ.

“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”



Nella subordinazione si realizza un “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

Il nucleo “tradizionale” della subordinazione

Assoggettamento del lavoratore

- ✓ al potere direttivo del datore di lavoro, ossia al “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” (Cassazione 326/1996)
- ✓ al potere direttivo, organizzativo e gerarchico del datore del lavoro (Cassazione 6919/1994)
- ✓ al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell’organizzazione aziendale (Cassazione 21646/2006)

La fragilità dell'”eterodeterminazione”

Ma...

- ✓ attenuazione della eterodeterminazione nel rapporto di lavoro subordinato, in coerenza con la prestazione dedotta in contratto
- ✓ possibile presenza di eterodeterminazione in altri rapporti aventi ad oggetto attività lavorativa



elaborazione giurisprudenziale di criteri e indici sussidiari per distinguere il lavoro autonomo dal lavoro subordinato

Una premessa doverosa

“ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro autonomo”

Gli indici della subordinazione

- ✓ inserimento del lavoratore nell'organizzazione predisposta dal datore di lavoro
- ✓ vincolo di orario
- ✓ assenza di rischio
- ✓ esclusività della dipendenza da un solo datore di lavoro
- ✓ versamento a cadenza prestabilite di una retribuzione

Il procedimento di qualificazione

Metodo sussuntivo



se dal confronto la fattispecie concreta risulta in tutti i suoi elementi riconducibile alla fattispecie astratta, allora il rapporto potrà essere configurato come un rapporto di lavoro subordinato (*cd. giudizio di identità*)

Ma: presa d'atto della giurisprudenza dell'impossibilità di garantire la completa coincidenza tra fattispecie concreta e fattispecie astratta

Il procedimento di qualificazione

Metodo tipologico



riconduzione al tipo legale e alla sua disciplina delle fattispecie concrete in cui è presente la **parte maggiore o comunque più significativa** delle caratteristiche rinvenibili nel modello prevalente di lavoratore subordinato
(*cd. giudizio per approssimazione*)

Il “nomen iuris” e il principio di effettività

La volontà espressa dal contratto ed il nomen iuris utilizzato dalle parti non costituiscono fattori assorbenti; ciò che prevale sono **le concrete modalità di svolgimento** del rapporto di lavoro in quanto la qualificazione dell'atto scritto può derivare non solo da mero errore delle parti ma anche dalla dissimulazione della volontà di eludere o infrangere specifiche leggi

Il “nomen iuris” e il principio di effettività

sia nell'ipotesi in cui le parti, pur volendo attuare un rapporto di lavoro subordinato, abbiano simulatamente dichiarato di volere un rapporto di lavoro autonomo al fine di eludere la disciplina legale inderogabile in materia, sia nel caso in cui l'espressione verbale abbia tradito la vera intenzione delle parti, sia infine nell'ipotesi in cui, dopo aver voluto realmente il contratto di lavoro autonomo, durante lo svolgimento del rapporto le parti stesse, attraverso fatti concludenti, mostrino di aver mutato intenzione e di essere passate ad un effettivo assetto di interessi corrispondente a quello della subordinazione, il giudice di merito, cui compete di dare l'esatta qualificazione giuridica del rapporto, deve a tal fine attribuire valore

La qualificazione del rapporto

Ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro, poiché l'iniziale contratto è causa d'un rapporto che si protrae nel tempo, il comportamento posteriore alla conclusione del contratto diventa elemento necessario non solo all'interpretazione dello stesso iniziale contratto, bensì all'accertamento di una nuova diversa volontà eventualmente intervenuta nel corso della relativa attuazione e diretta a modificare singole clausole e talora la stessa natura del rapporto di lavoro inizialmente previste. La conseguenza è che, in caso di contrasto fra iniziali dati formali e successivi dati fattuali (emergenti dallo svolgimento del rapporto), questi assumono necessariamente un rilievo prevalente.

La sintesi delle Sezioni Unite della Cassazione

Per escludere la subordinazione non è sufficiente che il contratto preveda l'instaurazione di un rapporto autonomo se:

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

Il lavoro autonomo

Il lavoro “autonomo”: art. 2222 cod.civ.

Si è in presenza di lavoro autonomo “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”



deve mancare l’assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro e non deve esserci alcuna limitazione dell’autonomia del prestatore o il suo inserimento nell’organizzazione aziendale (Cass. 1420/2002)

Lavoro subordinato e autonomo a confronto

Art. 2094

retribuzione

collaborare
o
nell'impresa

proprio lavoro
prevalentemente



Art. 2222

corrispettivo

compiere un'opera
un servizio

lavoro

proprio

Lavoro subordinato e autonomo a confronto

Art. 2094

Alle dipendenze e
sotto la direzione

imprenditore



Art. 2222

senza vincolo di
subordinazione

committente

La giurisprudenza

“Anche ai lavoratori autonomi [...] possono essere impartite direttive o indicazioni in ordine allo svolgimento del lavoro, senza che, per ciò solo, possa ritenersi inequivocamente provata l’esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, caratterizzato invece da un più pregnante vincolo di natura personale, che impone al dipendente di assoggettarsi al potere organizzativo, gerarchico e disciplinare del datore di lavoro, ponendo a disposizione di questi le proprie energie lavorative, adeguandosi ai suoi ordini e sottoponendosi al suo controllo nello svolgimento della prestazione” (Cassazione 19352/2003)

La giurisprudenza

“Il rapporto di lavoro subordinato si distingue da quello autonomo, reso con una o più prestazioni isolate, ovvero con una prestazione d’opera continuativa e coordinata, 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. Potere a cui corrisponde l’obbligo di retribuire il lavoratore quand’anche il lavoro, pur esattamente eseguito, non abbia dato l’utilità economica sperata

(Cassazione 9151/2004)

La giurisprudenza: il giornalista

“il vincolo della subordinazione assume una particolare configurazione oltre che per la natura squisitamente intellettuale delle prestazioni anche il carattere collettivo dell'opera redazionale, la particolarità dell'orario di lavoro ed i vincoli posti dalla legge per la pubblicazione del giornale e la diffusione delle notizie. In conseguenza, lo stesso va ravvisato essenzialmente nella **stabile disponibilità del lavoratore** – pur nella discontinuità delle richieste di prestazione – ad eseguire le istruzioni dell'editore, ad apportare modifiche ed aggiustamenti ai propri elaborati in funzione delle esigenze redazionali e sulla base delle indicazioni del responsabile del servizio a destinare gli elaborati stessi ad una rubrica specificamente voluta dal responsabile stesso

La giurisprudenza: il giornalista

“deve, per contro, ravvisarsi un rapporto di lavoro autonomo (per il quale non è prevista alcuna ingerenza del committente nell'esecuzione della prestazione) quando venga prestabilita una unica fornitura, anche se scaglionata nel tempo, con unica retribuzione, magari subordinata ad una valutazione di gradimento e commisurata alla singola prestazione”

– Cassazione 22785/2013 –

La giurisprudenza: il pony express

La prestazione del pony express è stata inquadrata nelle prestazioni di lavoro autonomo sui seguenti presupposti:

- ✓ proprietà del bene strumentale primario (il motociclo) che nell'ambito della prestazione richiesta comportava apprezzabili impegni e costi di esercizio;
- ✓ riconnettersi della proprietà dei beni strumentali al rischio d'impresa, gravando sul "pony" il rischio di non poter accettare incarichi per lunghi periodi per eventuali guasti al mezzo di trasporto;

La giurisprudenza: il pony express

- ✓ organizzazione autonoma dell'attività, gestendo le consegne in sostanziale autonomia e senza controlli se non di mero riscontro cartaceo;
- ✓ prevalenza di quanto affermato dalle parti nel contratto di collaborazione (volontà di costituire un rapporto di collaborazione autonoma) in difetto di prova certa circa la natura autonoma/subordinata dell'attività prestata

- Cassazione 1238/2011 -

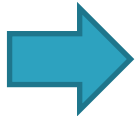
La parasubordinazione

La collaborazione coordinata e continuativa: art. 409 c.p.c.

La Legge 533/1973 modificando l'art. 409 c.p.c. ha esteso l'applicazione delle disposizioni sul processo del lavoro anche a “rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato”


I tratti distintivi

Continuità
tempo,
un unico contratto
durata apprezzabile




collaborazione durevole nel
anche attraverso
di

Prevalenza
sul personale
prestatore su
collaboratori



prevalenza del fattore lavoro
capitale e dell'opera del
quella dei

I tratti distintivi

Coordinazione  collegamento funzionale del
collaboratore con
l'attività economica del
committente, rispetto al cui
coordinamento essa è strumentale

Il committente ha un potere di indirizzo e di controllo “*sui generis*” che non può debordare nella eterodeterminazione della prestazione mediante penetranti ordini e controlli sulle modalità di esecuzione di questa

La parasubordinazione nella giurisprudenza

“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).

La parasubordinazione nella giurisprudenza

- Gestore di pompe di benzina
- Medici convenzionati
- Addetti al totalizzatore negli ippodromi
- Indossatrici
- Periti liquidatori
- Addetti ad indagini di mercato
- Designer calzaturiero

La parasubordinazione nella giurisprudenza

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)

Da co.co.co. a lavoratore subordinato

La qualificazione di un rapporto come collaborazione coordinata e continuativa va disattesa e considerata come subordinazione al sussistere dei seguenti elementi:

- ✓ inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale in modo continuativo e sistematico;
- ✓ sottoposizione al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro e assoggettamento alle relative direttive;
- ✓ libertà di gestione della propria prestazione in ogni caso compatibile con il carattere subordinato della prestazione

- Cassazione 2 aprile 2002 n. 4682 -

Il lavoro a progetto
Articoli 61 – 69
D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276

Il lavoro a progetto

E' un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, riconducibile ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa

Requisiti qualificanti

- ✓ l'**autonomia** con la quale il collaboratore deve svolgere la sua attività
- ✓ la **coordinazione** con l'organizzazione del committente
- ✓ l'**irrilevanza del tempo** impiegato per l'esecuzione della prestazione

Il “progetto specifico”

Secondo il Ministero:

consiste in un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione.

Il progetto può essere connesso all'attività principale od accessoria dell'impresa.

Il “progetto specifico”

Secondo il Ministero: consiste in un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione.

Il progetto può essere connesso all'attività principale od accessoria dell'impresa.

Il “programma di lavoro”

Secondo il Ministero: consiste in un tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale.

Il programma di lavoro o la fase di esso si caratterizzano, infatti, per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali.

La mancanza del progetto o programma

- ✓ In caso di mancanza di uno specifico progetto o del programma di lavoro o fase di esso il rapporto si converte in rapporto subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione

Le vicende del rapporto

✓ Quando un rapporto a progetto venga a mutare natura in corso di attuazione, configurandosi come un rapporto di lavoro subordinato, e tale mutamento sia accertato in giudizio, la trasformazione sarà “corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti”

Le modifiche della Legge Fornero al lavoro a progetto

Il venir meno del programma di lavoro

✓ La legge Fornero ha eliminato il riferimento al “programma di lavoro o fasi di esso”



✓ il progetto deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente

✓ non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi

Il venir meno del programma di lavoro



- ✓ Il progetto non può coincidere con il risultato cui tende l'organizzazione del committente, ma deve possedere una sua compiutezza e autonomia ontologica rispetto all'attività del committente

Sanzioni

L'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Sanzioni

Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale


La collaborazione coordinata e continuativa nel decreto 81/2015


Collaborazioni organizzate dal committente

A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

I tratti distintivi

Prestazioni di lavoro

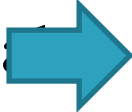
esclusivamente  prestazioni svolte
personalmente dal personale titolare del
rapporto, senza l'ausilio di altri
soggetti

continuative  ripetizione delle prestazioni in
un determinato arco
temporale al fine di conseguire
una reale utilità

I tratti distintivi

Prestazioni di lavoro

organizzate dall'interne di committente quale determinati prestare l'attività lavoro individuati committente



il collaboratore opera un'organizzazione rispetto alla è tenuto ad osservare orari di lavoro ed a presso luoghi di dal

I tratti distintivi

Nel caso in cui le tre condizioni ricorrano congiuntamente



si determina l'effetto dell'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato con la conseguente applicazione dei relativi diritti e obblighi anche sotto il profilo previdenziale

Esclusioni

a) collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

b) collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

Esclusioni

c) attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

d) collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.