

LAVORO AUTONOMO O LAVORO SUBORDINATO?

La legge definisce il lavoratore autonomo e il lavoratore subordinato.

Il lavoratore autonomo è colui che stipula un “contratto d’opera” con il c.d. committente.

Sul contratto d’opera, l’art. 2222, cod. civ., così dispone:

“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, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia disciplina particolare nel libro IV”

L’art. 2094, cod. civ., così descrive il “prestatore di lavoro subordinato”:

“è 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 legge, pertanto, definisce il lavoratore autonomo e il lavoratore subordinato in termini piuttosto generici, tanto che non è sempre del tutto agevole ricondurre i rapporti di lavoro concretamente instaurati nell’una o nell’altra categoria.

Infatti, nella pratica, tra le situazioni inequivocabilmente qualificabili come lavoro autonomo ovvero come lavoro subordinato, si trova un’ampia zona grigia caratterizzata da tutti quei rapporti di lavoro che, contemporaneamente, presentano caratteristiche dell’uno e dell’altro.

Non solo. Talvolta, il lavoro subordinato viene volontariamente celato dietro la maschera del lavoro autonomo con lo scopo di sottrarlo alla più rigida disciplina del primo, disciplina la cui rigidità è per lo più dettata da esigenze di garanzia per il lavoratore.

Ne deriva che il lavoratore (come noto, parte contraente più debole nel rapporto di lavoro), pur operando come un lavoratore subordinato, non possa usufruire di tutte le garanzie che ad esso sarebbero riconosciute dalla legge, quali quelle inerenti, a mero titolo di esempio, la durata dell’orario di lavoro, le ferie pagate, la retribuzione, TFR ecc..

Proprio al fine di far emergere queste situazioni “equivocche” e, quindi, di garantire al lavoratore “sostanzialmente-subordinato” tutta la tutela ad esso dovuta, la giurisprudenza ha elaborato una serie di criteri che consentono di inquadrare i rapporti di lavoro, singolarmente e concretamente considerati, come appartenenti alla categoria del lavoro autonomo ovvero a quella del lavoro subordinato.

Alcuni di questi criteri sono sussidiari rispetto agli altri nel senso che solo ove questi ultimi (criteri essenziali) non consentano di dirimere la questione, si potrà ricorrere ai primi (criteri residuali).

Sono criteri essenziali per l’identificazione del lavoro subordinato quelli che attengono al riconoscimento di un effettivo vincolo di subordinazione, mentre i criteri residuali sono volti all’analisi degli altri elementi del rapporto quali, per esempio, le modalità di

svolgimento delle prestazioni da parte del lavoratore e l'oggetto di tali prestazioni, la forma della retribuzione, l'orario di lavoro, l'assunzione del rischio economico dell'attività lavorativa, la collaborazione intesa come continuità e sistematicità della prestazione lavorativa ecc..

I criteri sussidiari sono “*secondari e privi di autonomo valore decisivo*” (Cass. 1.4.1995, n. 3853, in Dir. Prat. Lav. 1995, 36, 2384), vale a dire che nessuno di essi, considerato singolarmente, può essere decisivo ai fini del riconoscimento di un'ipotesi di lavoro subordinato.

La valutazione del rapporto di lavoro, pertanto, richiede che i criteri sussidiari siano utilizzati nel loro complesso e che siano combinati tra loro (fra le tante, Cass. 14.12.1996, n. 11178, in in Dir. Prat. Lav. 1997, 15, 1116).

A questo punto, pare opportuno riportare alcune massime giurisprudenziali significative:

“Requisiti determinanti ai fini della distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato sono ravvisabili nell'assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo, gerarchico e disciplinare del datore di lavoro- potere che deve estrinsecarsi in specifici ordini (e non in semplici direttive, compatibili anche con il lavoro autonomo)-, oltre che nell'esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo sull'esecuzione dell'attività lavorativa e nello stabile inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale del datore di lavoro; il rischio economico dell'attività lavorativa e la forma di retribuzione hanno, invece, carattere sussidiario e sono utilizzabili specialmente quando nel caso concreto non emergono elementi univoci a favore dell'una o dell'altra soluzione (nella specie, il Giudice di merito, con la sentenza confermata dalla Suprema Corte, aveva ritenuto correttamente qualificato contrattualmente nell'ambito del lavoro autonomo - in relazione alla piena autonomia delle modalità di esecuzione, nell'ambito delle direttive impartite, pur in presenza di un compenso fisso giornaliero e di un obbligo di esclusiva - un'attività di supervisione delle officine produttive della convenuta, di gestione del magazzino, di controllo di qualità e di ispezione presso i fornitori)” (Cass. 11.9.2000, n. 11936, in Orient. giur. lav., 2000, I, 642);

“L'elemento caratterizzante il lavoro subordinato è il vincolo della subordinazione, inteso come inserimento del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa in via continuativa e sistematica, nonché come esercizio di una costante vigilanza del datore di lavoro sull'operato del lavoratore, mentre hanno valore sussidiario altri elementi, quali le modalità della prestazione, la forma del compenso e l'osservanza di un determinato orario” (Cass. 1.10.1997, n. 9606, Riv. critica dir. lav., 1998, 472);

“Va ritenuta la natura subordinata e non autonoma del rapporto di lavoro, ove sia accertata l'esistenza del vincolo di subordinazione, ricavabile, pur in presenza di una certa flessibilità dell'orario, dalla valutazione complessiva di una serie di elementi di fatto sintomatici, quali la natura delle mansioni esercitate, la totale assenza di rischio d'impresa e organizzazione imprenditoriale del prestatore, l'inserimento nell'organizzazione imprenditoriale del datore con utilizzo esclusivo di strumenti dal medesimo forniti, la

retribuzione fissa mensile non correlata al risultato del lavoro prestato, e la continuità e l'esclusività della prestazione" (P. Parma, 12.12.1996, in Riv. critica dir. lav., 1997, 616);

"Ai fini della decisione circa la natura subordinata di un rapporto di lavoro deve verificarsi, secondo la tesi c.d. tipologica della subordinazione, la ricorrenza di indici che, in una valutazione di prevalenza, fondino un giudizio di approssimazione a una figura tipica; nella fattispecie è stata affermata la natura subordinata del rapporto risultando accertati i seguenti elementi: inserzione della prestazione nell'attività aziendale, parziale svolgimento della prestazione stessa nei locali dell'azienda, continuità, orario di lavoro sia pure elastico, eterodeterminazione, potere dispositivo nei confronti di altri dipendenti, percezione di compenso fisso garantito (oltre che di una parte mobile)" (P. Milano, 24.1.1995, in Riv. critica dir. lav., 1995, 635);

Ci sono, poi, rapporti di lavoro che, pur essendo formalmente qualificati come rapporti di lavoro autonomo, nella sostanza e malgrado la qualifica formale ad essi attribuita, si svolgono con le caratteristiche tipiche del rapporto di lavoro subordinato.

La giurisprudenza, a tal proposito, ha precisato che non è affatto determinante la qualificazione formale che le parti hanno dato al loro rapporto, vale a dire il c.d. *nomen iuris* utilizzato dalle parti per definirlo:

"Ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato o autonomo, il criterio del nomen iuris adottato dalle parti non ha valore prevalente, dovendo la qualificazione medesima desumersi, oltre che dal dato formale, dalle concrete modalità della prestazione e di attuazione del rapporto" (Cass. 27.11.2002, n. 16805, in Mass. giur. lav., 2003, 127);

"Gli elementi che differenziano il lavoro subordinato da quello autonomo sono l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro e l'inserimento del dipendente, in condizione di limitata autonomia, nell'organizzazione aziendale, rilevando più l'esistenza in capo alle parti dei relativi diritti e obblighi derivanti dal contratto che l'entità del concreto esercizio dei propri poteri da parte del datore di lavoro; al riguardo non è determinante la qualificazione iniziale del rapporto compiuta dalle parti, attesa l'idoneità del loro successivo comportamento a esprimere una diversa effettiva volontà contrattuale; sono elementi sussidiari per la qualificazione del rapporto l'assenza del rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario, nonché la cadenza e misura fissa della retribuzione" (Cass., 4.2.2002, n. 1420, in Riv. critica dir. lav., 2002, 398).

"Indipendentemente dalle definizioni contrattuali, ricorre rapporto di lavoro subordinato di collaborazione fissa quando la prestazione del giornalista è qualificata dal carattere continuativo, dal vincolo della dipendenza e dalla responsabilità di un servizio, intesa quale impegno di trattare in modo continuativo ed attraverso la relazione di articoli uno specifico settore o specifici argomenti d'informazione" (Cass., 9.6.2000, n. 7931, in Foro it., 2000, I, 3147);

Fissati, quindi, i criteri distintivi elaborati in sede giurisprudenziale, si vedano alcuni casi specifici che possono servire da esempio:

“In caso di prestazioni che, per la loro natura intellettuale, mal si adattano ad essere eseguite sotto la direzione del datore di lavoro e con una continuità regolare, anche negli orari, ai fini della qualificazione del rapporto come subordinato oppure autonomo, sia pure con collaborazione coordinata e continuativa, il primario parametro distintivo della subordinazione, intesa come assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo del datore di lavoro, deve essere necessariamente accertato o escluso mediante il ricorso ad elementi sussidiari, che il giudice deve individuare in concreto - con accertamento di fatto incensurabile in cassazione se immune da vizi giuridici e adeguatamente motivato - dando prevalenza ai dati fattuali emergenti dal concreto svolgimento del rapporto, senza che il nomen iuris utilizzato dalle parti possa assumere carattere assorbente (fattispecie relativa a prestazioni sanitarie eseguite da medici presso una casa di cura privata e formalmente definite, nei relativi contratti, come prestazioni libero-professionali)” (Cass., 28.3.2003, n. 4770, in Notiziario giurisprudenza lav., 2003, 550);

“Il venditore porta a porta, in assenza di un’attività rigidamente svolta e preordinata dal datore di lavoro con vincolo di subordinazione, va qualificato come lavoratore autonomo (nella specie, si trattava di attività svolta da incaricati di vendita diretta alla commercializzazione di prodotti alimentari surgelati attraverso il sistema della vendita presso il domicilio di clienti privati, con effettuazione della consegna dei prodotti e incasso del relativo prezzo di listino)” (T. Ascoli Piceno, 19.2.2003, in Foro it., 2003, I, 1249);

“La collaborazione prestata per diversi anni a favore di influente uomo politico per la trattazione di istanze dei cittadini, senza erogazione di corrispettivo, ma solo con la promessa di sistemazione del figlio del collaboratore, non può qualificarsi rapporto di lavoro subordinato” (T. Taranto, 22.3.2000, in Riv. it. dir. lav., 2001, II, 22);

“Integra un rapporto di lavoro subordinato l’attività svolta in qualità di «aiuto istruttore sub» e animatore di un villaggio turistico, ove sia accertata l’esistenza del vincolo di subordinazione, ricavabile da una serie di «indici» sintomatici quali: l’eterodirezione, intesa come soggezione del lavoratore al potere direttivo della datrice di lavoro; la natura delle mansioni esercitate; l’inserimento continuativo e sistematico nell’organizzazione dell’impresa; le modalità di erogazione della retribuzione, comprovanti l’assenza di rischio d’impresa da parte del lavoratore, a nulla rilevando il diverso nomen juris (nella specie, lavoro autonomo avente per oggetto prestazioni di consulenza) concordato fra le parti” (T. Roma, 22.1.1999, in Riv. critica dir. lav., 1999, 590);

“Non può configurarsi come lavoro prestato in regime di subordinazione l’opera svolta volontariamente nell’ambito di una congregazione religiosa, che si sostanzia in attività di tipo religioso e di culto; le prestazioni svolte religionis causa devono ritenersi gratuite, non essendovi alcun titolo per la loro retribuzione” (P. Roma, 12.8.1996, in Riv. it. dir. lav., 1997, II, 472).