



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO CONSIGLIO PROVINCIALE DI NAPOLI

GIURISPRUDENZA UNA SENTENZA AL MESE

A cura del Dott. Edmondo Duraccio con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli"()*

N. 9 SETTEMBRE 2009 (*)

LAVORO SUBORDINATO ED AUTONOMO. L'ELEMENTO DI DIFFERENZIAZIONE E' LA SUBORDINAZIONE MA QUESTA NON SEMPRE SI CARATTERIZZA PER IL CONTINUO CONTROLLO DEL DATORE DI LAVORO OVVERO PER L'ASSOGGETTAMENTO AL POTERE GERARCHICO CON SOTTOPOSIZIONE AD ORDINI SPECIFICI E REITERATI. LA SUBORDINAZIONE PUO' ESSERE CONTENUTA NELLA STESSA ORGANIZZAZIONE AZIENDALE CHE, PERTANTO, NON RICHIEDE IL CONTINUO INTERVENTO DEL DATORE DI LAVORO CON ORDINI E DIRETTIVE SPECIFICI.

(Cass. Sez. Lavoro n. 20034 del 17 SETTEMBRE 2009)

Non è sempre agevole determinare, prima facie, la differenza fra rapporto di lavoro subordinato ed autonomo. In linea di principio, e secondo le disposizioni del codice civile (2094 e 2222), la differenza fondamentale fra le due tipologie contrattuali consiste proprio nella **subordinazione** che, come è noto, è assente nel rapporto di lavoro autonomo.

La *subordinazione (dal latino sub ordine)* consiste nell'assoggettamento del prestatore ad un *potere direttivo, organizzativo, gerarchico e disciplinare del datore di lavoro che, quindi, è deputato a stabilire, nei confronti del suo lavoratore dipendente, le modalità, il tempo ed il luogo della prestazione.*

Oltre alla subordinazione, le due figure contrattuali si differenziano, fra le altre, anche per:

- a) luogo di svolgimento della prestazione;*
- b) rischio;*
- c) natura dell'obbligazione (di mezzo o di risultato);*
- d) fungibilità ed infungibilità della prestazione.*

Vi sono, tuttavia, delle prestazioni che, per loro natura, non si connotano per l'assoggettamento personale ad un potere gerarchico del datore di lavoro che, in questo caso, non detta alcuna disposizione circa le modalità di svolgimento della stessa: si pensi a **prestazioni altamente specializzate ovvero a quelle più che elementari e ripetitive.**

Quando ciò si verifica è da escludersi *automaticamente* l'esistenza della **subordinazione** con qualificazione del rapporto *esclusivamente come autonomo?*

La S.C. di Cassazione nella sua produzione di pronunce, quale giudice dell'interpretazione, ha sancito che, in tal caso, bisogna tener conto di criteri sussidiari:

1. l'orario di lavoro specie se questo è imposto dal datore di lavoro;
2. il versamento periodico di una **retribuzione** ragguagliata al semplice decorso del tempo (id: orario di lavoro) e non al **risultato dell'opera;**
3. **continuità della prestazione;**
4. **le modalità di svolgimento della prestazione;**
5. **l'inserimento nella stabile organizzazione aziendale.**

Nel commento che ci occupa (Cassazione – Sezione Lavoro n. 20034 del 17 Settembre 2009), il Giudice di legittimità, nel ribadire i precedenti orientamenti in tema di distinzione fra lavoro autonomo e subordinato, **ha stabilito che anche l'organizzazione del lavoro e le dimensioni dell'impresa, in uno all'attività svolta dal prestatore, possono configurarsi come elementi sussidiari che conducono all'esistenza della subordinazione intesa, questa volta, in senso tecnico.**

Questo il fatto storico. Un lavoratore ha sottoscritto un contratto di prestazioni autonome come sub-agente assicurativo avendo come luogo di espletamento delle stesse l'agenzia principale. Al termine del contratto, il prestatore si è rivolto al Giudice del lavoro chiedendo il riconoscimento del rapporto come **subordinato, l'ininfluenza del “nomen juris” attribuito dalle parti al contratto e, conseguenzialmente, le differenze di retribuzione prendendo a base il CCNL di Categoria.**

Il Giudice del Lavoro **ha respinto il ricorso del lavoratore** in quanto il prestatore non era stato assoggettato ad **un potere gerarchico non avendo giammai ricevuto specifici ordini circa le modalità delle prestazioni né essere stato sottoposto ad un costante controllo.**

Il lavoratore ha impugnato la pronuncia di primo grado. La Corte di appello ha riformato la prima sentenza riconoscendo la natura subordinata del rapporto essendo accertato che **il prestatore aveva svolto le mansioni tipiche di un impiegato di agenzia insieme ad altri lavoratori dipendenti e che, pertanto, la subordinazione ben poteva, alla luce degli orientamenti della S.C. di Cassazione, manifestarsi, in re ipsa, nelle direttive programmatiche generali coincidenti con la struttura e l'organizzazione aziendale senza che vi fosse, quindi, la necessità di impartire disposizioni in continuazione (id: di volta in volta) ovvero di controllarne l'operato in quanto ciò dipendeva anche dalla mansione e dalla fiducia riposta nel lavoratore.**

Inevitabile, pertanto, il ricorso del datore di lavoro in Cassazione.

Questa **ha rigettato il ricorso confermando tutti i suoi precedenti orientamenti in base ai quali la subordinazione, intesa come elemento fondamentale di distinzione fra lavoro autonomo e lavoro dipendente**, non deve essere mai valutata in astratto ma accertata alla luce dell'incarico conferito al lavoratore, del modo della sua esecuzione e delle caratteristiche dimensionali ed organizzative dell'impresa. Ed infatti anche se l'elemento di differenziazione fra le due tipologie contrattuali è la subordinazione da intendersi come **assoggettamento personale ad un potere altrui**, occorre, **nel caso in cui tali poteri non emergono chiaramente in virtù del tipo di prestazione e della fiducia riposta nel collaboratore**, far riferimento a criteri sussidiari (id: assenza di rischio, continuità della prestazione, osservanza di un orario di lavoro e forma della retribuzione) desumibili dalle risultanze processuali.

Tale pronuncia è in senso conforme alle precedenti (Cass. N. 417/2000; Cass. N. 1893/2007 e Cass. N. 3042/2006) per le quali la subordinazione si manifesta con una **intensità differenziata in rapporto al tipo di prestazione (id: troppo elevata o troppo elementare) tale da non richiedere reiterazione di ordini specifici e costanti controlli.**

Raccomandiamo, vivamente, ai colleghi la possibilità di discutere le sentenze di Cassazione, di cui alla presente rubrica, con i propri praticanti.

Buon Approfondimento

*Il Presidente
Edmondo Duraccio*

**(*) Riproduzione e pubblicazione, anche parziale, vietata.
Riservata agli iscritti all'Albo di Napoli.
Diritti appartenenti agli autori.**