



CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO, AUTONOMO E PARASUBORDINATO

della Dott.ssa Raffaella De Vico

Nel nostro ordinamento giuridico, l'inserimento del lavoratore nella categoria dei lavoratori subordinati o nelle categorie dei lavoratori autonomi e parasubordinati, ha conseguenze estremamente rilevanti sul piano normativo e fiscale, soprattutto per quel che riguarda il versamento dei contributi previdenziali. Se un soggetto presta la propria attività lavorativa all'interno di una struttura imprenditoriale come dipendente o invece come collaboratore assunto attraverso un contratto che regoli la prestazione avente i caratteri "dell'attività di collaborazione coordinata e continuativa", sarà assoggettato ad un diverso sistema di tutele e ad un diverso sistema di contribuzione previdenziale: circostanza ben nota ai datori di lavoro che, spesso, preferiscono avvalersi dei rapporti di collaborazione proprio al fine di beneficiare del consistente risparmio in termini di onere contributivo.

Deve, peraltro, rilevarsi che le imprese che stipulano contratti di collaborazione per regolare rapporti che presentano concretamente i caratteri del lavoro subordinato, corrono un rischio consistente: il lavoratore, molto probabilmente al momento dell'interruzione del rapporto di lavoro, può promuovere un'azione giudiziale volta ad accertare, in via retroattiva, l'effettiva natura subordinata del rapporto medesimo, con la conseguenza che, nel caso del riconoscimento in tal senso, sorgerà l'obbligo a carico del datore di lavoro di versare i contributi previdenziali non corrisposti precedentemente, oltre all'aggravio di sanzioni e more.

A riguardo, va ricordato che "Non è soggetta a prescrizione l'azione diretta all'accertamento del carattere subordinato di un rapporto di lavoro, perché si estinguono



per prescrizione i singoli diritti e non anche le azioni dirette alla qualificazione giuridica di una certa situazione, dalla quale poi possono derivare diritti” (Cass., n. 10824 del 1997).

Inoltre, l’attribuzione di una determinata qualificazione giuridica al rapporto di lavoro non esclude l’applicabilità ad esso delle norme relative ad un rapporto appartenente a diversa categoria, quando sussistono concretamente i caratteri di quest’ultimo rapporto: “Ai fini della qualificazione di un rapporto di lavoro subordinato, la volontà espressa dai contraenti nella stipula negoziale non assurge ad elemento decisivo, qualora alla medesima volontà le parti non si siano attenute, se risulta che nello svolgimento del rapporto questo si sia concretizzato nel senso della subordinazione” (Cass., n. 11711 del 1998).

E’ estremamente rilevante, pertanto, individuare i caratteri del rapporto di lavoro subordinato e quelli del rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato. Il nostro legislatore ha scelto di non individuare tali caratteri in modo analitico.

L’art. 2094 del codice civile definisce il prestatore di lavoro subordinato come colui “che si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o materiale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore”. E’ stata la giurisprudenza che ha individuato nel tempo i tratti distintivi del lavoro subordinato, dando a tale disposizione un contenuto effettivo. “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 [...], oltre che nell’esercizio di un’assidua attività di vigilanza e controllo sull’esecuzione dell’attività lavorativa e nello stabile inserimento del lavoratore nell’organizzazione aziendale del datore di lavoro.” (Cass. civile, n. 11936 del 2000). Per dare qualche indicazione che permetta di riconoscere concretamente il prestatore di lavoro subordinato, si può affermare che si tratta di colui che svolge la propria attività secondo orari di lavoro indicati dall’imprenditore, generalmente nei locali aziendali e con strumenti messi a disposizione dal datore di lavoro medesimo o ancora che il lavoratore subordinato deve richiedere permessi nel caso in cui abbia necessità di assentarsi o non possa rispettare gli orari previsti, deve comunicare assenze e malattie, deve effettuare le ferie nei periodi indicati dal datore di lavoro e così via.



Il lavoratore che, al contrario, svolga la propria attività al di fuori di tale vincolo di subordinazione è lavoratore autonomo. L'art. 2222 del codice civile si limita a prevedere l'applicabilità delle disposizioni generali relative al lavoro autonomo al contratto d'opera che si ha "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", dando così una definizione sia pur molto generica di ciò che debba intendersi per prestazione di lavoro autonomo.

Riguardo al lavoro parasubordinato, il codice di procedura civile individua, all'art. 409, le controversie che devono essere assoggettate al processo del lavoro e tra queste, al n. 3, indica le controversie relative ai "rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato". Una collaborazione coordinata e continuativa nella quale la prestazione d'opera ha carattere prevalentemente personale: sono questi i tratti distintivi della cosiddetta parasubordinazione che rientra pur sempre nella categoria generale del lavoro autonomo; così, infatti, la giurisprudenza: "Il rapporto di lavoro parasubordinato è caratterizzato dalla prestazione d'opera continuativa e coordinata, nonché prevalentemente personale e costituisce pur sempre un'ipotesi di lavoro autonomo, che si differenzia dal lavoro subordinato per la mancanza del vincolo di subordinazione" (Cass. civile, n. 19352 del 2003).

Il decreto di riforma del mercato del lavoro, decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, ha recentemente dato riconoscimento giuridico alla figura contrattuale sempre più diffusa della collaborazione coordinata e continuativa, attribuendole una definizione, delimitandone il campo di applicazione e approntando una serie di tutele minime per il lavoratore legato al datore di lavoro da questo tipo di rapporto. La collaborazione parasubordinata è stata, con tale normativa, ricondotta pienamente nella categoria del lavoro autonomo attraverso la qualifica di "contratto di lavoro a progetto". L'art. 61 del D.lgs. 276/03 definisce le nuove collaborazioni come quelle "riconducibili 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 della fattispecie, dunque, sono rappresentati dall'autonomia del collaboratore nello svolgimento della sua attività lavorativa, dalla necessaria coordinazione con il committente e dall'irrilevanza del tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione.

Quanto all'individuazione dei casi specifici nei quali possa parlarsi di rapporto di lavoro subordinato o autonomo, è la giurisprudenza ancora una volta a fornire un contributo fondamentale. Si ricorda, peraltro, che "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 al giudice di merito e incensurabile in sede di legittimità se immune di vizi giuridici, l'accertamento in concreto dell'effettiva natura del rapporto" (Cass., n. 3634 del 1998).

Sono numerose le sentenze della Suprema Corte che hanno riconosciuto o escluso la sussistenza dei tratti distintivi del rapporto di lavoro subordinato nelle modalità di svolgimento delle specifiche professioni. Riguardo al lavoro nelle società, ad esempio, "La qualifica di amministratore di una società non è di per sé incompatibile con la condizione di lavoratore subordinato alle dipendenze della stessa società, purchè colui che intende far valere il rapporto di lavoro subordinato provi in modo certo l'elemento tipico qualificante e, cioè, il requisito della subordinazione. Peraltro, il vincolo della subordinazione non può sussistere quando l'amministratore della società sia unico e svolga da solo tutti i poteri di gestione, comando e disciplina." (Cass., n. 894 del 1998).

Ancora, è lavoratrice subordinata, nonostante nel contratto si parli di prestazione d'opera coordinata e continuativa non comportante alcun vincolo di subordinazione, un'infermiera che svolga la propria attività di assistenza secondo le prescrizioni dettate dai medici, per un certo numero di ore settimanali, con l'inserimento in modo continuativo e sistematico



nell'organizzazione aziendale, mettendo a disposizione in maniera persistente nel tempo le proprie energie lavorative, lavorando, pertanto, in una condizione tale da implicare la sottoposizione al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. (Cass., n. 4682 del 2002).

Al contrario, non è lavoratrice subordinata la cameriera che svolga la propria attività secondo turni giornalieri e settimanali organizzati da lei stessa, a seconda delle proprie esigenze, senza obbligatorietà della prestazione (Cass., n. 2842 del 2002).

L'insegnante è lavoratore subordinato se le prestazioni da lui effettuate sono soggette, nel loro concreto svolgimento, ai poteri datoriali di direzione e di controllo e se la violazione degli obblighi lo espone a responsabilità disciplinari (Cass. n. 1502 del 1992).

Infine, anche “la prestazione artistica dell'attore [...] può essere oggetto di un rapporto di lavoro subordinato quando sussistano gli elementi della subordinazione e dell'inserimento dell'artista nell'organizzazione dell'impresa di produzione dello spettacolo.” (Cass., n. 13185 del 2003).

Articolo pubblicato in data 5 ottobre 2006