



# Il rapporto di lavoro subordinato

18 settembre

# 2008

AVV. PAOLA FERRARI

[WWW.STUDIOLEGALEFERRARI.IT](http://WWW.STUDIOLEGALEFERRARI.IT)

## **E' L'ASSOGGETTAMENTO DEL PRESTATORE DI LAVORO AL POTERE DIRETTIVO, ORGANIZZATIVO E DISCIPLINARE DEL DATORE DI LAVORO**

### **LAVORATORE SUBORDINATO**

**E' colui che vive esclusivamente dei frutti del proprio lavoro svolto in condizione di dipendenza. La condizione di dipendenza qualifica la figura del lavoratore subordinato come una figura giuridicamente, economicamente e socialmente debole.**

Per bilanciare la situazione di debolezza del lavoratore subordinato nei confronti della controparte, datore di lavoro, opera **il principio del favor**

### **PRINCIPIO DEL FAVOR**

- ◆ **E' il principio in base al quale, nell'interpretazione ed applicazione delle clausole contrattuali, si privilegiano le soluzioni che garantiscono una maggiore tutela del lavoratore per controbilanciarne le condizioni soggettive di svantaggio sociale ed economico**

Il principio si applica non solo nei rapporti tra datore e prestatore di lavoro ma anche all'interno della generale categoria del lavoro dipendente in maniera da assicurare maggiori tutele a quelle categorie di lavoratori dipendenti maggiormente svantaggiate (es. lavoratori invalidi rispetto ai lavoratori privi di invalidità, lavoratrici e minori rispetto agli altri lavoratori).

Il carattere della dipendenza ha qualificato, fin dalle origini, Il diritto del lavoro come un "diritto speciale e diseguale":

***"Il diritto del lavoro si presentò fin dalle origini quale risposta dell'ordinamento ad un'evidente situazione di disparità tra le parti.***

***Si delineava così un "diritto diseguale". Si può quindi affermare che è alla debolezza contrattuale del lavoratore subordinato che va ricondotta la diffusa eterodeterminazione delle situazioni giuridiche sottese al contratto di lavoro e quindi alle stesse condizioni di lavoro.***

***Le ragioni di tale situazioni di debolezza possono essere così riassunte:***

- ***Il tendenziale squilibrio del rapporto di lavoro,***
- ***La identificazione del rapporto di lavoro subordinato come fonte esclusiva o prevalente di sostentamento per il lavoratore e la sua famiglia, che esalta gli effetti conseguenti allo squilibrio del mercato del lavoro.***
- ***La debolezza del prestatore.***

***Per tale motivo si era reso necessario un intervento legislativo che prevalesse sulle determinazioni volontarie delle parti, manifestandosi attraverso norme inderogabili da parte dell'autonomia contrattuale.***

***In quanto destinata a “proteggere” il lavoratore e quindi a delineare standards minimali di tutela, l’inderogabilità della disciplina si caratterizza per la sua unilateralità, nel senso che è preclusa all’autonomia privata ogni modifica più sfavorevole al lavoratore, mentre è consentito ogni intervento migliorativo. Tale caratteristica concorre a configurare il generale principio c.d. “di favore” che governa i rapporti tra le varie fonti in senso ampio (legge, contratto collettivo, contratto individuale) del rapporto di lavoro, principio in base al quale nel concorso tra le diverse discipline si applica quella più favorevole al lavoratore.”***

*(Diritto Del Lavoro, Carinci, Tamajo, Treu, Tosi)*

## **QUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- ◆ Il contratto di lavoro subordinato è un contratto TIPICO dal quale discendono tutta una serie di posizioni giuridiche soggettive (soprattutto di fonte eteronoma) di natura civilistica, contributiva e fiscale.

Se il rapporto, al contrario, viene qualificato come autonomo si applicano gli artt. 2222 e 2228 cod.civ. che regolano i diritti delle parti in base ai principi civilistici generali in materia di contratto, inclusi quelli relativi alla sua esecuzione.

## **RUOLO DELLA VOLONTA’ DELLE PARTI**

- ◆ **Nella qualificazione del rapporto di lavoro subordinato è NECESSARIO FAR CAPO AL COMPORTAMENTO COMPLESSIVO DELLE PARTI più che alle loro dichiarazioni.**

Ciò non vuol dire che la qualificazione giuridica data dalle parti al rapporto, cd. ***nomen iuris***, non debba essere tenuta in conto dal giudice ma la qualificazione, come rapporto di lavoro subordinato, di un rapporto contrattualmente definito come autonomo può essere dimostrato provando, da parte del lavoratore, che in concreto il rapporto si è svolto con le caratteristiche della subordinazione.

Sul tema la giurisprudenza ha assunto un orientamento consolidato, come può evincersi dalle massime che seguono:

***Natura del rapporto e svolgimento – Corte di Cassazione, sez. lav., sentenza n. 20669 del 25/10/2004***

*La qualificazione del rapporto compiuta all’atto della stipula non è determinante, essendo il comportamento delle parti, nei rapporti di durata, idoneo ad esprimere l’effettiva volontà.*

***Cassazione civile, sez. lav., 1 marzo 2002, n. 3001:***

*“Ai fini della distinzione tra lavoro autonomo e subordinato non può prescindersi dalla volontà dei contraenti e, sotto questo profilo, va tenuto presente il “nomen iuris” utilizzato dalle parti, il quale però non ha un rilievo assorbente, poiché deve tenersi conto, altresì, sul piano della interpretazione della volontà delle parti, del comportamento complessivo delle medesime, anche posteriore alla conclusione del contratto (art. 1362, comma 2, c.c.), e, in caso di contrasto tra dati formali e dati fattuali relativi alle caratteristiche e modalità delle prestazioni, è necessario dare prevalente rilievo ai secondi, dato che la tutela relativa al lavoro subordinato non può essere elusa*

per mezzo di una configurazione pattizia non rispondente alle concrete modalità di esecuzione del rapporto”.

- ◆ **Il contratto di lavoro, infatti, è un contratto di durata e, quindi, nel corso del suo svolgimento le parti possono manifestare, anche attraverso atteggiamenti e fatti concludenti, di voler modificare l’assetto dei propri accordi, con ovvie ricadute sul piano degli effetti legali.**

**Cassazione civile, sez. lav., 15 marzo 2003, n. 3831:**

*“Ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato oppure autonomo, in caso di contrasto tra i dati formali di individuazione del medesimo rapporto e quelli fattuali emergenti dal concreto svolgimento della prestazione, è a questi ultimi che deve darsi la prevalenza”.*

**Fondamentale quindi, è la ricerca dell’effettiva volontà delle parti. La qualificazione formale del contratto, in maniera difforme rispetto alle sue concrete modalità esecutive, risponde, preminentemente, allo scopo di eludere le norme fiscali e/o previdenziali poste a tutela del lavoratore, parte debole del rapporto contrattuale.**

In realtà, in un mercato del lavoro in costante movimento e sempre più flessibile, dove nascono continuamente nuove professioni e nuove formule organizzative, non è sempre agevole qualificare il rapporto di lavoro subordinato anziché autonomo.

Si segnala a tal riguardo una recentissima e nota sentenza della Corte di Cassazione che, in materia di lavoratori di call center (a latere di una controversia avente ad oggetto aspetti previdenziali e contributivi), ha avuto modo di affrontare la questione dei criteri e degli elementi di distinzione tra lavoro subordinato ed autonomo:

**Corte di Cassazione, sez. lav. Sentenza n. 9812 del 14/04/2008**

*Elemento decisivo per contraddistinguere il rapporto di lavoro subordinato dal lavoro autonomo è l’assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro.*

*Ulteriori indici di subordinazione, che potranno essere presi in considerazione dal giudice di merito, possono essere l’assenza del rischio d’impresa, la continuità della prestazione, l’obbligo di osservare un orario di lavoro, la cadenza e la forma della retribuzione, l’utilizzazione di strumenti di lavoro e lo svolgimento della prestazione in ambienti messi a disposizione dal datore di lavoro.*

**Ancora in materia di distinzione tra rapporto subordinato e autonomo (Cass. sentenza n. 8307 del 21 aprile 2005)**

*Ai fini della distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e rapporto di lavoro subordinato, il fondamentale requisito della subordinazione (intesa come soggezione al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro) non può essere valutato in astratto, ma deve essere apprezzato in concreto con riguardo alla specificità dell’incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione, nonché alle caratteristiche organizzative e dimensionali dell’impresa datoriale.*

*L’elemento di subordinazione può atteggiarsi diversamente e assumere forme più attenuate anche in relazione all’evolversi dei sistemi di organizzazione del lavoro nella direzione di una sempre più diffusa esteriorizzazione di interi settori del ciclo produttivo o della emersione di una serie di professionalità specifiche ed atipiche.*

*Quando le prestazioni lavorative abbiano particolari caratteristiche (per la loro natura creativa, intellettuale, dirigenziale o professionale) che, ad esempio, non si prestino ad essere eseguite sotto la direzione del datore di lavoro o con una continuità regolare anche negli orari, il parametro distintivo della subordinazione deve essere necessariamente valutato o escluso mediante il ricorso a criteri cd complementari o sussidiari, quali, ad esempio, la periodicità e predeterminazione della retribuzione , il*

coordinamento dell'attività lavorative all'assetto organizzativo del datore di lavoro, l'assenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale e l'assenza di rischio in capo al lavoratore.

## ELEMENTI QUALIFICATORI DEL LAVORO SUBORDINATO

Lavoro subordinato	Lavoro autonomo
Art. <b>2094</b> codice civile	Art. <b>2222</b> codice civile
E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a <b>collaborare</b> nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle <b>dipendenze</b> e sotto la <b>direzione</b> dell'imprenditore	La persona (che) si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con <b>lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione</b> nei confronti del committente

### ELEMENTI QUALIFICATORI DELLA SUBORDINAZIONE

Gli elementi qualificatori della subordinazione possono essere riassunti, come emerge dall'art. 2094 cod. civ., nei seguenti: **collaborazione, dipendenza ed eterodirezione**. Come già anticipato, però, non sempre è agevole qualificare univocamente il rapporto di lavoro come subordinato o autonomo. Quando ciò succede soccorrono alcuni parametri o elementi tipici che possono essere rivelatori della subordinazione.

Vediamo, quindi, in dettaglio alcuni di tali parametri individuati dalla giurisprudenza:

**Cassazione Civile, sez. lav., 11 settembre 2000, n. 11936/2000:**

*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 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; il rischio economico dell'attività lavorativa e la forma di retribuzione hanno, invece, carattere sussidiario (e sono utilizzabili specialmente quando nel caso concreto non emergano elementi univoci a favore dell'una o dell'altra soluzione), fermo restando che l'accertamento sull'esistenza o meno del vincolo di subordinazione è insindacabile in sede di legittimità se sorretto da motivazione adeguata e immune da vizi logici e giuridici*

#### ➤ COLLABORAZIONE

È l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva del datore di lavoro.

Questo elemento, però, da solo non è sufficiente ad individuare univocamente il rapporto di lavoro subordinato poiché anche nel lavoro autonomo si ritrovano molteplici elementi di coordinazione.

➤ **ASSOGGETTAMENTO AL POTERE DIRETTIVO**

**NORMATIVA**

**ART. 2104 CODICE CIVILE**

**Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.**

**Deve, inoltre, osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.**

- ◆ **Il rapporto che si crea tra lavoratore e datore di lavoro è di tipo gerarchico e si estrinseca nel potere datoriale di precisare, di volta in volta, gli obiettivi ed i doveri incombenti sul prestatore di lavoro.**

**IN SINTESI:**

- ◆ Il datore di lavoro utilizza le energie lavorative del prestatore di lavoro inserendole nella propria organizzazione aziendale e per il raggiungimento dello scopo imprenditoriale.
- ◆ L'obiettivo viene raggiunto attraverso il potere del datore di lavoro **di dirigere la prestazione** dedotta nel contratto (art. 2104 cod.civ).
- ◆ L'inottemperanza alle direttive ricevute assoggetta il prestatore di lavoro al potere del datore di lavoro di irrogare le sanzioni contrattualmente previste.

La giurisprudenza ha elaborato nelle proprie massime i caratteri della subordinazione come si evince da quelle che seguono:

- ◆ *L'elemento distintivo del rapporto di lavoro subordinato è costituito dall'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro-peraltro configurabile con l'intensità ed aspetti diversi in relazione alla maggiore o minore elevatezza delle mansioni ed alla natura delle stesse- con la conseguente limitazione della sua autonomia ed il suo inserimento nella organizzazione aziendale, mentre altri elementi, quali l'assenza del rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione, assumono natura meramente sussidiaria e non decisiva ( **Cass. Sez.lav. 2 Aprile 2002, n. 4682**)*
- ◆ *Elemento essenziale e determinante del lavoro subordinato, costituente elemento discrezionale, rispetto al lavoro autonomo, è il vincolo della subordinazione – la quale consiste per il datore di lavoro nel potere di imporre direttive non soltanto generali, in conformità di esigenze*

organizzative e funzionali, ma tali da inerire di volta in volta nell'intrinseco svolgimento della funzione- mentre altri elementi, quali la modalità della prestazione, la forma del compenso e l'osservanza di un determinato orario, assumono invece valore sussidiario ; ne consegue che, in materia di qualificazione giuridica del rapporto del personale addetto alla ricezione di scommesse in sala corse, elementi di fatto dai quali è desumibile la natura subordinata del rapporto sono l'inserimento nell'organizzazione aziendale con prestazione di sole energie lavorative corrispondenti all'attività dell'impresa, nel rispetto di un orario di lavoro strettamente collegato con gli orari di apertura e chiusura delle sale corse, nonché il pagamento della retribuzione non in base al risultato raggiunto, ma secondo le ore prestate nei diversi turni, mentre resta irrilevante la discontinuità della prestazione che non sia dovuta ad una libera scelta del lavoratore, ma risponda, al contrario, a criteri di distribuzione del lavoro in turni prefissati dal datore di lavoro e con modalità di erogazione prestabilite in considerazione delle esigenze aziendali ( **Cass. Civile, sez lav. 1° marzo 2001, n° 2970**).

- ◆ *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 emergano elementi univoci a favore dell'una o dell'altra soluzione), fermo restando che l'accertamento sull'esistenza o meno del vincolo di subordinazione è insindacabile in sede di legittimità se sorretto da motivazione adeguata e immune da vizi logici e giuridici (nella specie, il giudice di merito, con la sentenza confermata dalla S.C., 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. 11/9/00, n. 11936, pres. De Musis, in Orient. giur. lav. 2000, pag. 642**)*
  
- ◆ *Puo' essere ritenuta lavoratrice subordinata l'addetta stampa assunta con contratto di lavoro autonomo, che sia stata stabilmente incaricata di provvedere alla promozione di produzioni cinematografiche – Per effetto dell'inserimento nell'organizzazione aziendale (**Cassazione Sezione Lavoro n. 13375 dell'11 settembre 2003, Pres. Senese, Rel. Toffoli**).*

La S.r.l. .... ha conferito a Monica G., con contratto di collaborazione autonoma, l'incarico di addetta all'ufficio stampa. Dopo quattro anni la società cinematografica ha posto termine al rapporto, il 31 gennaio 1995, con comunicazione verbale. La lavoratrice ha impugnato il licenziamento con lettera raccomandata del 18 febbraio 1995. L'azienda ha risposto con lettera del 7 marzo 1995 rilevando che, in base al contratto a suo tempo sottoscritto, il rapporto intercorso doveva ritenersi di lavoro autonomo ed aggiungendo: "poiché il detto rapporto rientra in un'aria di libera recedibilità, ove è consentito alle parti il recesso immediato e immotivato, deve considerarsi privo di fondamento quanto da lei affermato e preteso." La lavoratrice non ha replicato a quest'ultima comunicazione aziendale ed ha chiesto al Pretore di Roma di accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato e di dichiarare

*l'inefficacia del licenziamento. Il Pretore, dopo avere sentito alcuni testimoni, ha rigettato il ricorso. In grado di appello il Tribunale di Roma ha parzialmente accolto le domande della lavoratrice, dichiarando la natura subordinata del rapporto e l'inefficacia del licenziamento comunicato verbalmente il 31 gennaio 1995; ha però ravvisato un licenziamento in forma scritta nella lettera aziendale del 7 marzo 1995, non impugnata dalla lavoratrice e pertanto si è limitato a condannare la datrice di lavoro al pagamento della retribuzione per il periodo 31 gennaio – 7 marzo 1995, nonché del trattamento di fine rapporto. Sia l'azienda che la lavoratrice hanno proposto ricorso per cassazione censurando la sentenza del Tribunale di Roma, la prima per avere accertato l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato e la seconda per avere ravvisato un licenziamento nella lettera aziendale del 7 marzo 1995.*

*La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 13375 dell'11 settembre 2003, Pres. Senese, Rel. Toffoli) ha rigettato il ricorso della società cinematografica, mentre ha accolto quello di Monica G. Il Tribunale di Roma – ha affermato la Corte – ha correttamente dichiarato l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, avendo accertato che a Monica G. era stata attribuito, in via continuativa e stabile, l'incarico di curare le campagne di stampa per la promozione delle produzioni cinematografiche della datrice di lavoro, occupandosi dei rapporti con la stampa italiana ed estera e con i circuiti televisivi e di quant'altro necessario ai fini di tali campagne. Il pregnante inserimento della lavoratrice nell'ambito dell'organizzazione aziendale – ha osservato la Cassazione – è stato accertato dal Tribunale in base a vari elementi: in particolare, alla stessa era stato assegnato un ufficio che le era necessario per assicurare la continuità del servizio e per soddisfare l'esigenza fondamentale di mantenere un contatto costante con l'amministratore responsabile, che forniva le direttive di massima e al quale ogni programma doveva essere sottoposto per l'approvazione e che anche, in particolare, decideva a quali manifestazioni la G. dovesse partecipare, anche per ragioni di bilancio. La Corte ha ricordato che, in relazione alle prestazioni lavorative di tipo dirigenziale, intellettuale e professionale, la giurisprudenza converge nel prendere in considerazione il particolare atteggiarsi dell'elemento dell'assoggettamento del prestatore di lavoro alle direttive altrui, in relazione allo specifico ruolo di tali lavoratori nell'ambito dell'organizzazione datoriale e al rilievo che hanno nei loro rapporti con l'imprenditore gli elementi, a seconda delle funzioni, della capacità professionali e della particolare fiduciarità dell'incarico; ne consegue un particolare rilievo dell'inserimento continuativo delle prestazioni nell'ambito dell'organizzazione dell'impresa e la necessità di cogliere gli elementi di subordinazione che lo caratterizzano, nonostante gli aspetti di autonomia insiti nel tipo e nell'elevatezza delle funzioni, procedendo ad una valutazione globale dell'atteggiarsi del rapporto, e tenendo presenti anche i c.d. criteri complementari e sussidiari, come quelli della continuità delle prestazioni, dell'osservanza di un orario determinato, della periodicità e predeterminazione della retribuzione.*

*Nella specie – ha affermato la Corte – il Tribunale di Roma si è correttamente attenuto a tali principi; infatti è esatta la sua affermazione che il vincolo di subordinazione deve essere inteso in modo attenuato nell'ambito delle prestazioni che abbiano contenuto intellettuale, o che comunque prevedano ampi margini di creatività da parte del lavoratore.*

*Accogliendo il ricorso della lavoratrice la Corte, con riferimento alla lettera aziendale del 7 marzo 1995, ha affermato che non può ritenersi equipollente al licenziamento la mera espressione del convincimento della validità di un precedente atto risolutivo, in quanto una simile dichiarazione è priva evidentemente di contenuto volitivo.*

*L'attività di illustratore di racconti a fumetti può configurare un rapporto di lavoro subordinato a domicilio – Per l'inserimento nel ciclo produttivo aziendale (Cassazione Sezione Lavoro n. 9168 del 7 giugno 2003, Pres. Mileo, Rel. De Luca).*

*Paolo M. ha lavorato per ..... come illustratore di racconti a fumetti dal 10 giugno 1963 al 30 novembre 1989, svolgendo l'attività affidatagli presso la propria abitazione, dapprima con contratto di lavoro autonomo e successivamente, a far tempo dal gennaio 1976, con contratto di lavoro subordinato a domicilio.*

*Cessato il rapporto, il disegnatore ha chiesto al Pretore di Pisa, tra l'altro, di accertare che egli aveva lavorato a domicilio in condizioni di subordinazione anche nel periodo dal giugno 1963 al dicembre 1975 e di condannare l'azienda al pagamento delle differenze dovute per trattamento di fine rapporto nonché al risarcimento del danno per omesso versamento dei contributi nei primi dodici anni. Sia il Pretore che, in grado di appello, il Tribunale di Pisa, hanno ritenuto che il rapporto di lavoro subordinato a domicilio abbia avuto inizio nel giugno del 1963 e si sia protratto ininterrottamente sino al 1989. Il Tribunale ha motivato la sua decisione osservando che la produzione dei fumetti, da parte del disegnatore costituiva "una riproduzione della rappresentazione voluta dal copione, che non lasciava libertà di scelta nella collocazione dei vari personaggi, perfino nelle pose che dovevano assumere" e che si trattava pertanto di "prestazioni lavorative svolte in rapporto di subordinazione tecnica" sia prima che dopo la formale assunzione alle dipendenze della Casa Editrice. Conseguentemente il Tribunale ha condannato l'azienda al pagamento in favore del lavoratore della somma di lire 203 milioni a titolo di integrazione del trattamento di fine rapporto. L'azienda ha proposto ricorso per cassazione censurando la sentenza di secondo grado per errori logico giuridici nell'accertamento della subordinazione relativamente al periodo 1963 – 1975.*

*La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 9168 del 7 giugno 2003, Pres. Mileo, Rel. De Luca) ha rigettato il ricorso. In tema di lavoro a domicilio – ha osservato la Corte – è sufficiente, ai fini della configurazione della subordinazione, un vincolo attenuato che consiste nella soggezione del lavoratore alle direttive dell'imprenditore circa le modalità le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere, con conseguente inserimento dell'attività del lavoratore nel ciclo produttivo aziendale.*

## **ELEMENTI SUSSIDIARI DI VALUTAZIONE**

**Quando la subordinazione non può essere desunta univocamente dagli elementi appena esposti, la Giurisprudenza è solita ricorrere ai cosiddetti "criteri di valutazione sussidiari"**

### **➤ CONTINUITA' DELLA PRESTAZIONE (intesa come persistenza nel tempo)**

Il concetto di continuità non coincide con quello di esclusività o osservanza di un orario preciso, essendo, invece, sufficiente la persistenza nel tempo dell'obbligo giuridico di compiere determinate prestazioni e di mantenere a disposizione del datore di lavoro la propria energia lavorativa.

Il datore di lavoro, quindi, deve poter far affidamento sulla prestazione del lavoratore al fine di programmare ed organizzare l'attività dell'impresa.

La saltuariet  della prestazione, di per s , non esclude la subordinazione se sussiste l'obbligo per il lavoratore di tenersi a disposizione secondo determinati turni e/o orari stabiliti dal datore di lavoro.

*Subordinazione - impiego saltuario e precariato - Corte di Cassazione – sentenza n. 21031 del 1° agosto 2008*

*Non sempre le prestazioni saltuarie possono essere considerate lavoro precario. Infatti "il vincolo della subordinazione non ha tra i suoi tratti caratteristici indefettibili la permanenza nel tempo dell'obbligo del lavoratore di tenersi a disposizione del datore di lavoro".*

*L'esistenza del vincolo di subordinazione, quindi, "va concretamente apprezzata dal giudice di merito con riguardo alla specificit  dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione"*

Solo l'inesistenza di un obbligo giuridico della prestazione lavorativa e la facolt  di non utilizzare l'energia lavorativa da parte del datore di lavoro escludono la prestazione subordinata.

#### ➤ **PREDETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE.**

Questo elemento non   essenziale ma costituisce una circostanza che, in concorso con le altre, pu  far ricondurre l'attivit  lavorativa nello schema del rapporto di lavoro subordinato anzich  in quello autonomo.

*Cassazione civile, sez. lav., 2 aprile 2002, n. 4682:*

*"L'elemento distintivo del rapporto di lavoro subordinato   costituito dall'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro - peraltro configurabile con intensit  ed aspetti diversi in relazione alla maggiore o minore elevatezza delle mansioni e alla natura delle stesse - con la conseguente limitazione della sua autonomia ed il suo inserimento nella organizzazione aziendale, mentre altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuit  della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione, assumono natura meramente sussidiaria, e non decisiva".*

#### ➤ **UTILIZZO DEGLI STRUMENTI DI LAVORO MESSI A DISPOSIZIONE DALL'IMPRENDITORE**

Il prestatore di lavoro utilizza gli strumenti e i materiali che il datore di lavoro gli mette a disposizione.

A volte anche le attivit  strumentali e preparatorie rispetto alla prestazione possono formare oggetto di un obbligo retributivo da parte del datore di lavoro. Se, infatti, normalmente le attivit  strumentali e preparatorie fanno parte dei doveri di diligenza necessari allo svolgimento della prestazione ma esterni ad essa, in certe situazioni ed a determinate condizioni esse divengono parte della prestazione. Ci  succede quando tali attivit  siano funzionali a soddisfare precise esigenze organizzative del datore di lavoro.

A questo riguardo sono da segnalare alcune decisioni. Tra le altre una decisione del Tribunale di Milano con la quale, ad alcuni lavoratori dipendenti da una nota azienda multinazionale di fast food,   stato riconosciuto che il tempo impiegato per indossare e dismettere la divisa di lavoro imposta dal datore di lavoro, operazioni che venivano svolte prima e dopo la timbratura e, quindi, al di fuori dell'orario di lavoro, rientravano, invece, nel normale orario di lavoro e come tali andavano retribuite. Cos  infatti si   espresso il **Tribunale di Milano, sez. Lavoro, nella sentenza del 25/05/2007:**

sicchè non si comprende per quale ragione il tempo trascorso dai lavoratori per soddisfare esigenze organizzative aziendali, sotto il controllo aziendale, per compiere attività strumentali e preparatorie rispetto a quelle lavorative, non debba essere remunerato

### ➤ **MANCANZA DEL RISCHIO D'IMPRESA**

Sul prestatore di lavoro subordinato non grava il rischio d'impresa.

Sul lavoratore autonomo grava il rischio derivante dall'obbligazione di raggiungere un risultato ad un prezzo determinato quale che sia il costo necessario per raggiungerlo.

#### **Cassazione civile, sez. lav., 2 settembre 2000, n. 11502:**

*“In relazione alla configurabilità, da un lato, di una nozione giuridica di subordinazione nella prestazione di lavoro (che dà rilievo alla messa a disposizione da parte del lavoratore delle proprie energie a favore del datore di lavoro, con l'assoggettamento al suo potere direttivo e disciplinare), e, dall'altro, di elementi sintomatici della situazione di subordinazione (quali la continuità dello svolgimento delle mansioni, il versamento a scadenze periodiche del relativo compenso, la presenza di direttive tecniche e di poteri di controllo e disciplinari, il coordinamento dell'attività lavorativa rispetto all'assetto organizzativo aziendale all'alienità del risultato, l'esecuzione del lavoro all'interno della struttura dell'impresa con materiali ed attrezzature proprie della stessa, l'osservanza di un vincolo di orario, l'assenza di rischio economico), il giudizio relativo alla qualificazione di uno specifico rapporto come subordinato o autonomo ha carattere sintetico”.*

Grava, altresì, sul datore di lavoro l'onere del risarcimento dei danni subiti dai terzi a causa dell'attività prestata dal lavoratore in connessione con quanto dedotto in contratto. Il datore di lavoro ha l'obbligo del risarcimento e non può neppure avvalersi della prova dell'assenza di propria colpa ai sensi dell'art. 2049 del codice civile.

#### **GIURISPUDENZA:**

- **LE NUOVE FORME DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO SUBORDINATO COMPORTANO UN'ATTENUAZIONE DEGLI INTERVENTI DIRETTIVI E DEI CONTROLLI DELL'IMPRENDITORE**  
– *Il caso di una propagandista di prodotti farmaceutici (Cass. Sezione Lavoro n. 9167 del 6*

*luglio 2001)*

*Concetta T. ha lavorato per la S.p.A. Molteni Farmaceutici con mansioni di propagandista in base a un formale contratto di collaborazione autonoma. Ella ha chiesto al Pretore di Firenze di accertare che in realtà aveva lavorato in condizione di subordinazione e di riconoscerle i diritti derivanti dal rapporto di lavoro subordinato. Il Pretore, dopo aver sentito alcuni testimoni, ha accolto la domanda, ma la sua decisione è stata integralmente riformata, in grado di appello, dal Tribunale di Firenze, che ha escluso l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato. Il Tribunale ha rilevato che alla propagandista era stata assegnata una zona prestabilita e che ella doveva visitare almeno dieci medici al giorno, usando un proprio mezzo, secondo un percorso stabilito di volta in volta, di regola senza affiancamento di un capo area; ha inoltre accertato che ella doveva presentare i rapportini delle visite effettuate e che la società aveva predisposto modalità di propaganda dei prodotti anche mediante direttive. Peraltro il Tribunale ha ritenuto che l'organizzazione del lavoro dei propagandisti fosse ben lontana dal concretare l'esistenza di una forte ed efficace posizione di controllo in capo all'impresa, apparendo il sistema piuttosto basato su una relazione fiduciaria, in assenza di obblighi puntualmente esigibili e quindi di controllo sulle operazioni lavorative; **pertanto ha dichiarato l'esistenza di un rapporto di lavoro***

**parasubordinato caratterizzato da un coordinamento esterno dell'impresa, secondo un sistema di direttive generali e programmatiche tese ad indicare al prestatore di lavoro le sole modalità di massima delle operazioni da eseguire. Connotato della subordinazione – ha affermato il Tribunale – è “una completa alienazione della libertà e delle iniziative del lavoratore al fine di poter rispondere ed adeguarsi inderogabilmente a un tipo di organizzazione unilateralmente imposta”. La lavoratrice ha proposto ricorso per cassazione, censurando la decisione del Tribunale per difetto di motivazione e per violazione della normativa di legge in materia di rapporto di lavoro subordinato.**

- **NEL LAVORO GIORNALISTICO PRESSO UN'EMITTENTE TELEVISIVA LA SUBORDINAZIONE PUO' CONFIGURARSI ANCHE NEL CASO DI PRESTAZIONI, LIMITATE NEL TEMPO, DA PARTE DI PERSONA CHE ABBAIA ALTRI IMPEGNI DI LAVORO E STUDIO – Ove si verifichi l'inserimento nell'organizzazione aziendale dell'impresa**

*(Cassazione Sezione Lavoro n. 9152 del 6 luglio 2001, Pres. Saggio, Rel. Roselli)*

*Daniela B. ha lavorato alle dipendenze della emittente televisiva Antenna Tre Veneto s.r.l. dall'aprile 1989 all'agosto 1990 con inquadramento in base al contratto per i dipendenti delle imprese radiotelevisive private. In un periodo precedente, dal settembre 1984 al marzo 1989, ella ha lavorato per la stessa emittente con contratto di “collaborazione autonoma”. Nel luglio 1992 ella ha chiesto al Pretore di Treviso di accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato anche nel periodo iniziale e di riconoscere il suo diritto a percepire, per l'intera durata del rapporto - dal settembre 1984 all'agosto 1990 - il trattamento previsto dal contratto nazionale di lavoro giornalistico, con condanna dell'emittente al pagamento delle relative differenze di retribuzione. L'emittente si è difesa sostenendo che, nella fase iniziale, Daniela B., a causa dei suoi impegni di studio e di lavoro presso altra azienda, non aveva potuto lavorare come dipendente ed aveva fornito una prestazione di carattere autonomo, a tempo parziale, in particolare come addetta alla lettura in video dei telegiornali; inoltre essa ha escluso l'applicabilità del contratto di lavoro giornalistico in quanto non iscritta alla Federazione Italiana Editori Giornali. Il Pretore ha rigettato la domanda di accertamento della subordinazione nella fase iniziale del rapporto ed ha escluso l'applicabilità, nella seconda fase, dell'intero trattamento previsto dal CNLG; tuttavia, in base all'art. 36 della Costituzione - che garantisce il diritto ad una retribuzione adeguata e sufficiente - ha attribuito alla lavoratrice la paga base e l'indennità di contingenza stabiliti dal CNLG, con esclusione delle altre voci contrattuali, (come gli aumenti di anzianità), condannando conseguentemente l'azienda al pagamento delle relative differenze. Questa decisione è stata confermata in grado di appello dal Tribunale di Treviso, che ha ritenuto decisive - ai fini dell'esclusione della subordinazione nella fase iniziale - le circostanze che la lavoratrice avesse altri impegni di studio e di lavoro e fornisse una prestazione a tempo parziale. La lavoratrice ha proposto ricorso per cassazione, censurando la decisione del Tribunale sia nella parte relativa all'esclusione della subordinazione nella fase iniziale del rapporto, sia in quella concernente il trattamento economico. La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 9152 del 6 luglio 2001, Pres. Saggio, Rel. Roselli) ha in parte accolto il ricorso, in quanto ha ritenuto che il Tribunale abbia erroneamente ed insufficientemente motivato la sua decisione in merito alla natura del rapporto nella fase iniziale.*

*Il lavoro subordinato alle dipendenze di un'impresa – ha affermato la Corte – si caratterizza anzitutto per l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva e per il conseguente assoggettamento al potere gerarchico dell'imprenditore (artt. 2086 e 2094 cod. civ.), che assume il rischio economico della gestione ed organizza il lavoro altrui. In particolare il potere di organizzare*

*l'azienda si esplica attraverso la fissazione del contenuto e delle modalità delle prestazioni rese dai lavoratori e nel controllo continuo sulla loro esecuzione. Per questo – ha osservato la Corte – il lavoro subordinato viene eseguito di regola in locali del datore e non comporta alcun rischio economico per il lavoratore; quando i detti elementi distintivi siano presenti, non importa che l'orario del lavoro reso durante la giornata sia molto limitato, ben potendo il rapporto alle dipendenze di un datore coesistere con altro rapporto di lavoro, intercorrente con altra persona. Nel caso di specie – ha osservato la Corte – il Tribunale, dopo avere accertato che la lavoratrice aveva svolto la sua prestazione di lettura di notiziari ed elenchi di manifestazioni in un'emittente televisiva locale entro determinate fasce orarie, ha osservato che gli impegni di studio della medesima potevano rendere un rapporto di collaborazione autonoma "ben più funzionale" e che lo svolgimento di altro rapporto a tempo pieno, dal maggio 1988 al gennaio 1989, indicava che "gli orari delle prestazioni per Antenna Tre non erano rigidi e vincolanti". In tal modo – ha rilevato la Corte – il Tribunale ha proceduto alla qualificazione del rapporto sostituendo sicuri dati di fatto, indicativi della subordinazione (prestazioni prestabilite dal datore, organizzazione dei mezzi produttivi da parte di costui, lavoro reso nei suoi locali, assenza di rischio economico della lavoratrice), con mere ipotesi, una delle quali addirittura inverosimile (la lettura dei notiziari televisivi avviene notoriamente in ore prestabilite, e non certo rimesse alla scelta del lettore). Pertanto la Corte ha cassato la sentenza del Tribunale di Treviso rinviando la causa, per nuovo esame, alla Corte d'Appello di Venezia ed enunciando per il giudice di rinvio, il seguente principio di diritto: "La presenza dei caratteri della subordinazione nel rapporto di lavoro, quali la predeterminazione del contenuto delle prestazioni da parte del datore, l'organizzazione da parte sua degli strumenti produttivi, il lavoro reso nei suoi locali e l'assenza di rischio economico del lavoratore, non perde il suo valore indicativo per il solo fatto che il lavoro venga reso soltanto per poche ore durante la giornata, poiché il rapporto di lavoro subordinato ben può coesistere con altre attività, di lavoro o di studio".*

*La Corte ha invece rigettato le censure relative al diniego dell'intero trattamento previsto dal contratto nazionale di lavoro giornalistico, ricordando il suo orientamento giurisprudenziale, affermato dalle Sezioni Unite nella sentenza 26 marzo 1997 n. 2665, secondo cui l'applicazione dell'art 36 della Costituzione non comporta necessariamente il diritto al riconoscimento dell'intero trattamento economico previsto dal contratto collettivo di lavoro scelto come parametro di riferimento.*

- **IL PROFESSIONISTA CHE SI TENGA STABILMENTE A DISPOSIZIONE DEL DATORE DI LAVORO PUO' ESSERE RITENUTO LAVORATORE SUBORDINATO** – *Anche se mantiene un certo grado di autonomia derivante dalla natura creativa della prestazione (Cassazione Sezioni Unite Civili n. 865 del 7 dicembre 1999, Pres. Panzarani, Rel. Giannantonio).*

*L'architetto D.R. ha chiesto al Pretore di Napoli di condannare la locale Università statale a pagargli la somma di circa 130 milioni a titolo di compenso professionale, per l'attività didattica e paradidattica svolta nel periodo dal gennaio 1981 al dicembre 1988 presso la Cattedra di progettazioni architettoniche: assistenza alla lezioni settimanali dei docenti; partecipazione agli incontri interni di programmazione didattica, svolgimento di corsi di esercitazioni; correzione degli elaborati grafici degli studenti; predisposizione e cura di attività seminariali di intesa con i docenti; collaborazione con gli studenti nelle ricerche attinenti al corso; partecipazione alle commissioni di*

*esame di profitto; stesura dei programmi, allestimento di mostre didattiche ed altre attività di carattere organizzativo interno complementari all'insegnamento. Egli ha escluso di avere lavorato in condizioni di subordinazione e ha chiesto di determinare la somma dovutagli in via equitativa, usando come parametro l'accordo contrattuale per i ricercatori, con riferimento a una prestazione di circa 11 ore settimanali. Il Pretore ha accolto la domanda. L'Università ha proposto appello sostenendo tra l'altro, il difetto di giurisdizione del giudice ordinario in quanto la situazione prospettata dall'architetto denotava la prestazione di lavoro in condizione di subordinazione onde si configurava un rapporto di pubblico impiego in ordine al quale la giurisdizione spettava al TAR.*

*Il Tribunale ha accolto l'appello, escludendo la giurisdizione del giudice ordinario.*

*L'architetto ha proposto ricorso davanti alla Suprema Corte sostenendo che il rapporto intercorso tra lui e l'Università non era qualificabile come rapporto di impiego pubblico in quanto era privo del requisito della subordinazione gerarchica e non sussisteva la volontà dell'ente di inserire il lavoratore nella propria organizzazione come dipendente.*

*La Suprema Corte (Sezioni Unite Civili n. 865 del 7 dicembre 1999, Pres. Panzarani, Rel. Giannantonio), ha rigettato il ricorso, affermando che il vincolo di subordinazione assume una particolare configurazione quando la prestazione ha carattere creativo e non meramente esecutivo come ad esempio nel caso del lavoro dell'insegnante, del giornalista o in genere di un professionista.*

*In questi casi sussiste un rapporto di lavoro subordinato quando il professionista si tenga stabilmente a disposizione del datore di lavoro per eseguirne le istruzioni, mentre sussiste un rapporto di lavoro autonomo quando le prestazioni siano singolarmente convenute in base a una successione di incarichi fiduciari.*

*Nel caso in esame – ha osservato la Corte Suprema di Cassazione - lo stesso ricorrente afferma di avere svolto "un'attività del tutto assimilabile, sia sotto il profilo della qualità che sotto il profilo della quantità, a quella di un ricercatore universitario": esercitazioni, correzioni di elaborati, collaborazioni nelle ricerche degli studenti, partecipazioni alle commissioni d'esame di profitto e laurea, stesura di programmi, organizzazione di seminari, preparazione di mostre didattiche. Questi compiti, nel loro complesso si palesano pienamente omogenei a quelli del docente titolare ed altresì del ricercatore; il cui oggetto non è il conseguimento di un'opera o di un risultato compiuto, quanto piuttosto la messa a disposizione delle energie e della capacità professionale del prestatore di lavoro che viene così inserito nella organizzazione per i suoi fini istituzionali.*

*Per la sussistenza della subordinazione occorre, da un lato, la prestazione di mere energie lavorative con l'osservanza delle disposizioni impartite dal datore di lavoro e, dall'altro, da parte di quest'ultimo, la regolamentazione del lavoro a mezzo di ordini, direttive, controlli, rapportati alla natura del lavoro prestato e, quindi, per l'attività di insegnamento di una materia artistica di livello impegnativo, alla caratterizzazione intellettuale che la contraddistingue (Cass. Sez. lav. 25/09/2000 in Guida al lavoro N° 43 /2000 pag. 34).*

▪ **MARITO E MOGLIE CHE SVOLGONO A DOMICILIO ATTIVITA' DI MONTAGGIO DI**

**PARTI DI BICICLETTE IN BASE A UN CONTRATTO DI LAVORO AUTONOMO POSSONO ESSERE RITENUTI LAVORATORI SUBORDINATI** – In base alla legge 18 dicembre 1973 n. 887 (Cassazione Sezione Lavoro n. 5840 del 22 aprile 2002, Pres. Mileo, Rel. Castaldi da [www.legge-e-giustizia.it](http://www.legge-e-giustizia.it)).

*Gli ispettori della sede INPS di Treviso hanno accertato che la S.r.l. Silter utilizzava l'attività lavorativa svolta a domicilio da due persone, marito e moglie, per l'assemblaggio di parti di bicicletta. Il marito aveva un contratto di lavoro autonomo con l'azienda; la moglie collaborava con lui. Gli ispettori hanno ritenuto che essi svolgessero lavoro subordinato a domicilio. Conseguentemente l'INPS ha ingiunto all'azienda il pagamento dei contributi previdenziali. La Silter ha proposto opposizione davanti al Pretore di Treviso, sostenendo che il montaggio delle parti di bicicletta era stato eseguito in piena autonomia.*

*Il Pretore ha rigettato l'opposizione e la sua decisione è stata confermata, in grado di appello, dal Tribunale di Treviso, che ha ravvisato i requisiti della subordinazione in base alla legge 18 dicembre 1973 n. 887, che disciplina il lavoro a domicilio. La Silter ha proposto ricorso per cassazione, censurando il Tribunale per non aver tenuto conto della volontà manifestata dalle parti nel contratto e della realtà socio-economica delle regioni del Nord-Est.*

*La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 5840 del 22 aprile 2002, Pres. Mileo, Rel. Castaldi) ha rigettato il ricorso. Il lavoro a domicilio – ha osservato la Corte – è una particolare forma di organizzazione del lavoro che può presentare vantaggi sia per l'impresa che decentra il lavoro al di fuori dei locali aziendali, sia per il lavoratore che può svolgerlo con i tempi e con i modi a lui più favorevoli, senza essere soggetto alla guida e al controllo costante dell'imprenditore.*

*Il legislatore ha, però, sentito la necessità di disciplinare appositamente questo tipo di lavoro allo scopo di impedire facili abusi da parte dell'imprenditore come categoria più forte. Abusi tanto più gravi in quanto il lavoratore è spesso retribuito a cottimo e su di esso non spiegano alcuna influenza malattie o scioperi. Per questo motivo l'art. 2128 cod. civ. dispone che al lavoratore a domicilio si applicano le disposizioni dettate per il lavoratore subordinato in quanto compatibili, cioè non contrastanti con le specifiche modalità della prestazione lavorativa.*

*La materia è regolata dalla legge 18 settembre 1973 n. 877 il cui art. 1, come modificato dall'art. 2 della 1.16 dicembre 1980 n. 585, stabilisce nel primo comma che "è lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locali di cui abbia la disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi".*

*La norma deve essere interpretata nel senso che al lavoratore a domicilio sono estese le norme relative al rapporto di lavoro subordinato anche se la subordinazione si atteggia in un modo diverso rispetto all'art. 2094 cod. civ.*

*Difatti il secondo comma precisa che "la subordinazione, agli effetti della presente legge e in deroga a quanto stabilito dall'art. 2094 del codice civile, ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche i requisiti del lavoro da svolgere nell'esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente".*

*Con il lavoro a domicilio si realizza, quindi, una forma di decentramento produttivo caratterizzata dal fatto che l'oggetto della prestazione di lavoro viene in rilievo non come risultato, ma come energie lavorative utilizzate in funzione complementare e sostitutiva del lavoro eseguito all'interno dell'azienda; peraltro il vincolo della subordinazione è qualificato non tanto dall'elemento della collaborazione, intesa come svolgimento di attività per il conseguimento dei fini dell'impresa, quanto da quello, tipico, dell'inserimento dell'attività lavorativa nel ciclo produttivo dell'azienda, di cui il lavoratore a domicilio diviene elemento, ancorché esterno; perché tale condizione si realizzi, è sufficiente che il lavoratore esegua lavorazioni analoghe ovvero complementari a quelle eseguite all'interno dell'azienda, sotto le direttive dell'imprenditore le quali non devono necessariamente essere specifiche e reiterate essendo sufficiente, secondo le circostanze, che esse siano inizialmente impartite una volta per tutte, mentre i controlli possono anche limitarsi alla verifica della buona riuscita della lavorazione (v. Cass. 4 agosto 1998 n. 7661). La subordinazione così prevista è stata indicata con l'espressione "subordinazione tecnica" presentando caratteristiche diverse da quella di cui all'art. 2094: l'area del lavoro autonomo, da parte di lavoratore non dotato di una propria struttura e organizzazione, rimane pertanto circoscritta a quei lavori che non presentano le caratteristiche indicate, come ad esempio nel caso che venga rimessa completamente al lavoratore la scelta delle modalità esecutive con esclusione di qualsiasi tipo di subordinazione, sia pure soltanto tecnica. Risulta pertanto manifestamente infondata la censura di incostituzionalità avanzata dal ricorrente, in quanto, nonostante la dilatazione del concetto di subordinazione adottato dal legislatore per il lavoro a domicilio, è pur sempre rimasta alle parti un'area di libertà sulla scelta del tipo di rapporto da instaurare, anche se manca una struttura capitalistica in capo al lavoratore.*

*La giurisprudenza della Suprema Corte ha ritenuto poi che, alla stregua dei criteri di cui all'art. 1 della legge n. 877 del 1973, non sono di ostacolo alla configurazioni del lavoro a domicilio la circostanza che il lavoratore svolga la sua attività anche per altri committenti (Cass. 22 settembre 1998 n. 9516), previsione del resto specificamente considerata nell'art. 1 della legge 877 del 1973; la mancata fissazione di termini rigorosi per la consegna del lavoro commissionato (Cass. n. 10104 del 1996; 3 novembre 1995 n. 11431); l'iscrizione del prestatore di lavoro all'albo delle imprese artigiane (Cass. n. 10104 del 1996; 3 novembre 1995 n. 11431; 5 gennaio 1995 n. 151; 26 febbraio 1993 n. 2398) in quanto, ad una formale iscrizione priva di valore costitutivo, può non corrispondere, in pratica, l'effettiva esplicazione di attività lavorativa autonoma; l'emissione di fatture per il pagamento delle prestazioni lavorative eseguite, potendo una siffatta formalità essere finalizzata proprio alla elusione della citata normativa legale (Cass. 3 novembre 1995 n. 11431; n. 628 del 1989; la circostanza che tra le parti venga trattato il compenso pattuito, atteso che analoghe trattative possono venire condotte anche nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato (Cass. n.10104 del 1996; n. 11431 del 1995; n. 2533 del 1986).*

*Alla luce dei principi sopra indicati – ha affermato la Corte – le censure del ricorrente sono prive di fondamento; nel caso in esame il Tribunale è pervenuto alla decisione impugnata sulla base dell'esatta individuazione dei principi sopra descritti e di una corretta valutazione dei comportamenti delle parti e delle modalità di esecuzione dei rapporti.*

*Dopo aver esattamente individuato le caratteristiche essenziali del lavoro a domicilio, qualificato dal particolare significato della subordinazione, e affermato che nella definizione del rapporto il giudice non può prescindere dall'elemento volontaristico, il Tribunale ha accertato che l'atteggiarsi concreto del rapporto corrispondeva al descritto modello legislativo delineato dall'art. 1 della legge 18 settembre 1973 n. 877. Sul valore da attribuire alla qualificazione giuridica data dalle parti al rapporto ed al comportamento delle stesse, la giurisprudenza della Suprema Corte ha ritenuto che "tanto nel caso in cui esse vogliano eludere i maggiori costi comportati dal regime della subordinazione, quanto nel caso in cui l'espressione verbale abbia tradito la vera intenzione, quanto ancora nel caso in cui, voluto realmente il contratto di lavoro autonomo, durante lo svolgimento del rapporto, esse, attraverso fatti concludenti, mostrino di aver mutato intenzione e di essere passate ad un effettivo assetto di interessi corrispondente a quello della subordinazione, l'art. 1414, primo comma, cod. civ. (nel primo caso) e l'art. 1362 cod. civ. che impone di interpretare il contratto anche con riferimento alla fase esecutiva (secondo e terzo caso) impongono di qualificare il rapporto in base al contenuto effettivo delle prestazioni rese ed al concreto atteggiarsi delle parti: plus valet quod agitur quam quod concipitur". In ognuna delle dette ipotesi spetta dunque al giudice di merito il rilievo e la conseguente valutazione giuridica, del comportamento tenuto dalle parti durante l'attuazione del rapporto di lavoro (Cass. SS. UU. 13 febbraio 1999 n. 61; v. anche Cass. 15 giugno 1999 n. 5960).*

*In tema di qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato o autonomo, dunque, 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 da vizi logico-giuridici, l'accertamento in concreto dell'effettiva natura del rapporto.*

*Nel caso di specie – ha affermato la Corte – il Tribunale, dopo aver accertato che il lavoro da svolgere a domicilio, consistente nell'assemblaggio di parti di bicicletta, si inseriva nel ciclo produttivo dell'impresa committente ed era strumentale alla realizzazione del prodotto oggetto dell'attività della società S.I.L.T.E.R., ha rilevato che tale lavoro doveva essere eseguito secondo le indicazioni fornite all'inizio dell'attività, direttive sufficienti, anche senza ripetuti interventi da parte del datore di lavoro, trattandosi di attività da eseguire con modalità semplici e ripetitive, per la quale non erano necessarie particolari istruzioni. Il Tribunale ha preso poi in considerazione alcuni aspetti del rapporto spiegando, con motivi che non consentono censure di insufficienza o incoerenza della motivazione, le ragioni per le quali non venivano ritenuti significativi dell'esistenza di un rapporto di natura autonoma alcuni aspetti quali: il fatto che il lavoro venisse svolto da entrambi i coniugi benché i rapporti con la società venissero tenuti soltanto dal marito; la circostanza che il lavoratore fosse proprietario di un camioncino comprato in epoca in cui lo stesso svolgeva una diversa attività, prima che iniziasse a lavorare per la società ricorrente; il fatto che, diversi anni dopo la cessazione dell'attività di cui è causa, i coniugi, insieme al figlio, avessero costituito una società in nome collettivo.*

- *Nelle situazioni ove, per la particolare attività (come in alcune forme di lavoro in agricoltura), alcuni aspetti (orari, mansioni) non assumono natura rigida, il mero inserimento del lavoratore nell'azienda non è parametro di qualificazione nel senso della subordinazione, né può costituire elemento esclusivo per dedurre la subordinazione stessa; il parametro di qualificazione si risolve, quindi, necessariamente negli elementi (non diversamente deducibili) dei quali*

*l'inserimento è mera conseguenza: la sussistenza e la permanenza dell'obbligo del lavoratore di mantenere a disposizione del datore l'attività lavorativa nella sua indifferenziata materialità (come operaio) e la sussistenza e la permanenza del suo conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro stesso (Cass. 25/2/00, n. 2171, pres. Bucarelli, in Riv. it. dir. lav. 2001, pag. 212, con nota di Ponari, Violazione del dovere di esclusiva nel rapporto di pubblico impiego e qualificazione della prestazione vietata)*

- *Ai fini della distinzione tra lavoro autonomo e subordinato, quando l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui non sia agevolmente apprezzabile a causa della peculiarità delle mansioni (e, in particolare, della loro natura intellettuale o professionale) e del relativo atteggiarsi del rapporto, occorre fare riferimento a criteri complementari e sussidiari - come quelli della collaborazione, della continuità delle prestazioni, dell'osservanza di un orario determinato, del versamento a cadenze fisse di una retribuzione prestabilita, del coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo dato dal datore di lavoro, dell'assenza in capo al lavoratore di una sia pur minima struttura imprenditoriale - che, privi ciascuno di valore decisivo, possono essere valutati globalmente con indizi probatori della subordinazione (Cass. 26/8/00, n. 11182, pres. Trezza, in Orient. giur. lav. 2000, pag. 648)*
  
- *Nelle prestazioni professionali di alto profilo, come l'esercizio della professione medica, la subordinazione, intesa come assoggettamento al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, risulta necessariamente più attenuata e sfumata. In tal caso è necessario fare riferimento al potere direttivo dell'imprenditore non con riguardo al contenuto delle prestazioni, né alle loro modalità sotto il profilo tecnico, ma ai limiti esterni dell'attività professionale, vale a dire all'inquadramento della prestazione nell'ambito dell'organizzazione aziendale, fermo restando che, per aversi subordinazione, non è necessario che il potere direttivo del datore di lavoro si espliciti mediante ordini continui o che la vigilanza svolta sul lavoratore sia strettamente vincolante, potendo l'assoggettamento realizzarsi attraverso direttive programmatiche o di coordinamento dell'attività del lavoratore medesimo (Corte Appello Potenza 12/10/00, pres. Scermino, est. Vetrone, in Orient. Giur. Lav. 2000, pag. 924)*
  
- *Ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro come autonomo o subordinato deve farsi riferimento al concreto atteggiarsi del rapporto stesso e alle sue specifiche modalità di svolgimento, potendo il richiamo alla iniziale volontà delle parti, cristallizzarsi nella redazione del contratto di lavoro, valere come elemento di valutazione ai fini dell'identificazione della natura del rapporto solo se ed in quanto le concrete modalità di svolgimento dello stesso lascino margini di ambiguità e/o incertezze (Cass. 9/6/00, n. 7931, pres. De Musis, in Orient. giur. lav. 2000, pag. 663)*