

La compatibilità del rapporto di lavoro autonomo con la fattispecie dell'incarico direttivo

Autore: Risolo Luigi

In: Diritto del lavoro

Può ritenersi non incompatibile l'istituto del lavoro autonomo anche in forma coordinata e continuativa con un incarico lavorativo avente ad oggetto l'esercizio di poteri direttivi e di spesa, ove tali poteri risultino funzionali all'esecuzione dell'incarico e quindi compatibili con la scelta di ricorrere alla forma della modalità autonoma di esecuzione della prestazione lavorativa.

Ciò e quanto emerso dalla risultanza dell'istanza di interpello nr. 8/2009 del 13 Febbraio 2009 emanata dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per l'Attività Ispettiva.

Tale conclusione è il frutto di giusta richiesta di chiarimenti promossa dal soggetto istante l'interpello "in merito alla compatibilità di un contratto di lavoro autonomo, in forma coordinata e continuativa, con l'incarico di direzione amministrativa di un ente di ricerca/fondazione universitaria con personalità giuridica di diritto privato, con attribuzione di funzionali poteri di spesa e di direzione sui lavoratori alle dipendenze del committente".

A tall'uopo è necessario premettere dei principi di carattere giurisprudenziali e normativi (citati nell'interpello oggetto della presente disamina) i quali valgono come linee guida di inquadramento della posizione del lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa da un lato e l'espletamento contestuale di incarichi direttivi dall'altro, lungo la direttrice che configura la loro compatibilità.

Profili Giurisprudenziali

La risposta all'istanza di interpello fornita dal Ministero del Lavoro, inquadra, innanzitutto, la soluzione alla problematica sulla scorta delle seguenti sentenze della Corte di Cassazione.

In prima istanza si richiama quanto disciplinato dalla Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile con sentenza del 22 agosto 2003, n. 12364, avente ad oggetto "Procedimenti speciali - procedimenti in materia di lavoro e di previdenza - impugnazioni- appello - decreto di fissazione dell'udienza - in genere", la quale stabilisce, tra l'altro, che "Per costante giurisprudenza, poiché qualsiasi attività lavorativa espletata per conto di un altro soggetto può dar luogo a un rapporto di lavoro o subordinato o autonomo, a

seconda che ricorra o no l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo, gerarchico e disciplinare dell'altra parte, estrinsecantesi non già in semplici direttive, ma in specifici ordini e in un'assidua opera di vigilanza e di controllo sull'esecuzione della prestazione”.

A tale principio viene associato

quanto stabilito dalla medesima Corte con sentenza del 15 giugno 1999, n. 5960 avente ad oggetto “Lavoro subordinato - Elemento distintivo e parametro normativo del rapporto di lavoro - Accertamento dal giudice di merito”, secondo la quale “l'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto al rapporto di lavoro autonomo, assumendo la funzione di parametro normativo di individuazione della natura subordinata del rapporto stesso, e` l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale, mentre altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione assumono natura meramente sussidiaria e non decisiva”.

Con sentenza del 12 dicembre 2001, n. 15657 avente ad oggetto “Lavoro - Lavoro autonomo - In Genere (nozioni, caratteri, distinzioni)”, viene stabilito che “in particolare, con orientamento giurisprudenziale sicuramente prevalente (cfr., ex plurimis, Cass. 5960/1999) -e che qui vale ribadire-, l'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto al rapporto di lavoro autonomo, assumendo la funzione di parametro normativo di individuazione della natura subordinata del rapporto stesso, è l'assoggettamento (cd. "vincolo di subordinazione") del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale che deve essere concretamente apprezzato in relazione alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione;

Con più specifico riferimento alla questione di merito, deve poi, secondo il consolidato orientamento di questa Corte, ribadirsi che, ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, è censurabile in sede di legittimità soltanto la determinazione dei criteri generali ed astratti da applicare al caso concreto, mentre costituisce accertamento di fatto, sempre se sia sorretta da motivazione adeguata ed immune da vizi logici e giuridici, la valutazione delle risultanze processuali che abbiano indotto il giudice di merito ad includere il rapporto controverso nell'uno o nell'altro schema contrattuale (così, ex plurimis, Cass. 13857/1999)”.

Al riguardo, peraltro, la Suprema Corte ha da tempo affermato che, “allo scopo della

distinzione [tra lavoro autonomo e subordinato], qualora l'assoggettamento del lavoratore alle altrui direttive non sia agevolmente apprezzabile in ragione del concreto atteggiarsi del rapporto, caratterizzato dalla presenza di elementi compatibili con l'uno o con l'altro tipo come avviene in caso di svolgimento di mansioni dirigenziali, il giudice non può prescindere dalla qualificazione attribuita dalle parti al rapporto, anche se tale qualificazione, di per sé, non ha di norma valore determinante, ben potendo essere disattesa qualora sia stato dimostrato che l'elemento della subordinazione si sia di fatto realizzato" (cfr., da ultimo, Cass. 13 luglio 2001, n. 9292; Cass. 18 aprile 2001, n. 5665 e Cass. 11 giugno 1998, n. 5845; Cass. 22 agosto 2003, n. 12364).

Profili Normativi.

Dal punto di vista normativo la risposta all'istanza di interpello fornita dal Ministero del lavoro fa riferimento alla Circolare n. 1 del 08/04/2004 (Pubblicata in Gazzetta Ufficiale del 14 Gennaio 2004 n. 10) avente ad oggetto la " Disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità c.d. a progetto. Decreto legislativo n. 276/03", nella quale viene appositamente dedicato il punto I denominato del "Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa nella modalità c.d. a progetto: definizione e campo di applicazione".

La definizione di lavoro a progetto - e la relativa disciplina - è contenuta negli articoli da 61 a 69 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Ai sensi dell'art. 61, comma 1, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. devono essere "riconducibili a 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 la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa".

Al punto II, della circolare ministeriale, denominato "I requisiti qualificanti della fattispecie" viene stabilito, tra l'altro, che "Le collaborazioni coordinate e continuative secondo il modello approntato dal legislatore, oltre al requisito del progetto, programma di lavoro o fase di esso, che costituisce mera modalità organizzativa della prestazione lavorativa, restano caratterizzate dall'elemento qualificatorio essenziale, rappresentato dall'autonomia del collaboratore (nello svolgimento della attività lavorativa dedotta nel contratto e funzionalizzata alla realizzazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso), dalla necessaria coordinazione con il committente, e dall'irrilevanza del tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione".

"Quanto a quest'ultimo requisito, va comunque ricordato che l'art. 62, comma 1, lett. d), del decreto

legislativo, prevede che tra le forme di coordinamento dell'esecuzione della prestazione del collaboratore a progetto all'organizzazione del committente sono comprese anche forme di coordinamento temporale. Ond'è che l'autonomia del collaboratore a progetto si esplicherà pienamente, quanto al tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione, all'interno delle pattuizioni intervenute tra le parti su dette forme di coordinamento”.

L'articolo 61- definizione e campo di applicazione (in vigore dal 24/10/2003) -
del Decreto Legislativo del 10/09/2003 n. 276 intitolate delle “Attuazione
delle
deleghe

in
materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30.”, al comma 3,
sancisce che “Sono
escluse
dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per
l'esercizio
delle
quali
e'
necessaria
l'iscrizione
in appositi albi
professionali,
esistenti
alla
data
di entrata in vigore del presente decreto

legislativo,

nonche'

i

rapporti

e

le

attività

di collaborazione coordinata

e

continuativa
comunque
rese e utilizzate 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 riconosciute dal
C.O.N.I.,
come
individuata e disciplinate dall'articolo 90 della legge
27
dicembre
2002,
n.
289.
Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del
presente
capo
i componenti degli organi di amministrazione e controllo
delle
società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di
vecchiaia”.

Considerazioni finali.

Pertanto, il principio della non incompatibilità tra il rapporto di lavoro autonomo e la possibilità contestuale di un incarico direttivo sembra poter trovare accoglimento in quanto il collaboratore può assumere incarichi direttivi anche se la natura del rapporto di lavoro è autonoma, purché essi siano funzionali e compatibili con il principio della modalità autonoma di esecuzione della prestazione lavorativa. Tuttavia tale tipologia lavorativa non può essere applicata a qualsivoglia categoria di soggetti in quanto i limiti sono proprio posti dal richiamato articolo 61, comma 3, del Decreto Legislativo n. 276/2003.

Dott. Rag. Luigi Risolo

<https://www.diritto.it/la-compatibilita-del-rapporto-di-lavoro-autonomo-con-la-fattispecie-dell-incarico-direttivo/>