

**ISSN 1127-8579**

**Pubblicato dal 29/07/2010**

**All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/30026-la-suprema-corte-torna-sui-criteri-distintivi-tra-autonomia-e-subordinazione>**

**Autore: Maraga Riccardo**

## **La Suprema Corte torna sui criteri distintivi tra autonomia e subordinazione**

**(Nota a Cassazione – sez. Lavoro n. 9215 del 19 aprile 2010)**

## **La Suprema Corte torna sui criteri distintivi tra autonomia e subordinazione**

(Nota a Cassazione – sez. Lavoro n. 9215 del 19 aprile 2010)

**di Riccardo Maraga**

La distinzione tra lavoro autonomo e subordinato è stata affrontata in numerose occasioni dalla Suprema Corte che, soprattutto a seguito della massiccia introduzione di tipologie lavorative atipiche ‘parasubordinate’, spesso usate solo per ridurre i costi del lavoro, ha dovuto in numerose occasioni specificare quali fossero i criteri e gli indici, attraverso i quali inquadrare un rapporto lavorativo nell’ambito della subordinazione o in quello della autonomia.

Nella sentenza in commento la Corte di Cassazione ribadisce che l'elemento tipico che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato è costituito dalla subordinazione, intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore, con assoggettamento del prestatore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, ed al conseguente inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale con prestazione delle sole energie lavorative corrispondenti all'attività di impresa<sup>1</sup>.

Il principio generale riportato non si discosta dalle precedenti decisioni della Cassazione.

In particolare una esaustiva disamina degli indici da utilizzare per ravvisare la natura subordinata della prestazione lavorativa erano stati chiariti dalla sentenza 9812 del 2008 della sezione Lavoro della Cassazione.

La decisione scaturiva dal ricorso di una società privata contro la sentenza della Corte di Appello di Venezia che, accogliendo le richieste dell’INPS, aveva condannato la società ricorrente al pagamento di un’ ingente somma alle casse dell’istituto previdenziale a titolo di contributi omessi, somme aggiuntive e accessori, in relazione a 15 lavoratrici che, svolgendo attività di telefoniste e segretarie, erano state assunte come lavoratrici autonome pur essendo, secondo i giudici, adibite a prestazioni di natura subordinata. La Suprema Corte, rigettando il ricorso, confermava la natura subordinata del rapporto intercorrente tra le 15 lavoratrici e la società ricorrente, essendo verificati, secondo la Cassazione, quei criteri distintivi che consentono di affermare la natura subordinata del rapporto e cioè:

- l’assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro;
- l’inserimento del lavoratore in modo stabile ed esclusivo nell’organizzazione aziendale;
- l’assenza del rischio d’impresa;
- la continuità della prestazione;

---

<sup>1</sup> Questo principio è stato ribadito numerose volte dal Giudice di Legittimità. Si v., *ex multis*, Cass. 3 aprile 2000, n. 4036; 9 gennaio 2001, n. 224; 29 novembre 2002, n. 16697; 1 marzo 2001, n. 2970.

- 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<sup>2</sup>;

Considerando corretta l'applicazione che la Corte territoriale ha fatto di questi principi e criteri distintivi, la Cassazione respingeva il ricorso<sup>3</sup>.

Nella decisione in commento, tuttavia, la Corte vuole soffermarsi su alcune ipotesi 'limite' nelle quali l'utilizzo dei principi generali esposti potrebbe non bastare per la qualificazione del rapporto.

In particolare il terreno indagato dalla Suprema Corte è quello in cui si situano le prestazioni estremamente elementari, ripetitive e predeterminate nelle loro modalità di esecuzione, oppure, all'opposto, le prestazioni lavorative dotate di notevole elevatezza e di contenuto intellettuale e creativo.

In questi casi, secondo il ragionamento della Corte, l'esistenza del vincolo di subordinazione non può essere indagata con le metodologie generalmente valide ma va apprezzata con riguardo alla specificità dell'incarico conferito, ricorrendo anche a criteri distintivi sussidiari, quali la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale, ovvero l'incidenza del rischio economico, l'osservanza di un orario, la forma di retribuzione, la continuità delle prestazioni e via di seguito<sup>4</sup>.

Alla luce di questo ragionamento la Suprema Corte giunge ad enunciare il principio di diritto secondo il quale "nel caso in cui la prestazione dedotta in contratto sia estremamente elementare, ripetitiva e predeterminata nelle sue modalità di esecuzione, oppure, all'opposto, nel caso di prestazioni lavorative dotate di notevole elevatezza e di contenuto intellettuale e creativo, al fine della distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e subordinato, il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare può non risultare, in quel particolare contesto, significativo per la qualificazione del rapporto di lavoro, ed occorre allora far ricorso a criteri distintivi sussidiari, quali la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale (anche con riferimento al soggetto tenuto alla fornitura degli strumenti occorrenti) e la sussistenza di un effettivo potere di autorganizzazione in capo al prestatore"<sup>5</sup>.

Lo straordinario sforzo definitorio e qualificatorio compiuto dalla Cassazione è giustificato dalla particolare 'delicatezza' del tema. L'inquadramento della prestazione lavorativa nell'ambito della

---

<sup>2</sup> Si v., tra le tante sentenze, Cass. n.21028/2006, n.4171/2006, n.20669/2004.

<sup>3</sup> Con la sentenza Cass. n. 17053/2008 sono stati successivamente ribaditi tali criteri distintivi della subordinazione.

<sup>4</sup> Anche questo principio si pone in linea con numerose decisioni della Corte. Si v. per tutte, Cass. 27 marzo 2000, n. 3674; Cass. 3 aprile 2000, n. 4036.

<sup>5</sup> Si v., in senso conforme, Cass. 5 maggio 2004, n. 8569 e 21 gennaio 2009, n. 1536.

subordinazione o in quello dell'autonomia è, infatti, un'operazione direttamente legata al principio di eguaglianza sancito dalla Costituzione, che non tollera diversità di trattamento basate solo sul dato formale del *nomen* dato al rapporto ma pretende che le diversità interessino il terreno sostanziale della prestazione lavorativa effettivamente svolta.

La particolare complessità della questione era già emersa, in particolare, nel lavoro a progetto.

La differenziazione del lavoro a progetto rispetto al lavoro subordinato, e la conseguente diversificazione delle tutele rispetto al lavoro subordinato, appare, infatti, ragionevole se “lo strumento delle collaborazioni a progetto viene utilizzato esclusivamente per assorbire le forme vere e proprie di lavoro autonomo coordinato”<sup>6</sup> e non abbia la sola finalità fraudolenta di eludere la disciplina garantistica del lavoro subordinato, abbassando i costi del lavoro.

Il problema della qualificazione del rapporto di lavoro a progetto nell'ambito dell'autonomia o in quello della subordinazione era stato affrontato, nel 2006, anche dal Tribunale di Modena, il quale, era giunto ad affermare che il rapporto di lavoro a progetto da vita ad un'obbligazione di risultato<sup>7</sup>, che il collaboratore a progetto è tenuto a realizzare.

Secondo il giudice di merito della città emiliana, sono compatibili con esso modalità di svolgimento dell'incarico che prevedono la presenza del collaboratore presso la struttura aziendale, l'impiego degli strumenti del committente, l'emanazione di direttive in linea con il contenuto del contratto a progetto ed il fatto che, in caso di assenza, il collaboratore debba avvertire, perché tali aspetti sarebbero ascrivibili all'esigenza di *coordinamento* sottesa a tale tipologia contrattuale<sup>8</sup>.

Ma quali sono i confini del predetto coordinamento? Come ha notato Andrea Rondo, “non è semplice distinguere in concreto un potere di coordinamento compatibile con una collaborazione a progetto da quello, più pregnante, cui soggiace il dipendente”<sup>9</sup>. Non è agevole stabilire, in pratica, dove termina uno ed inizi l'altro. E tale difficoltà è destinata ad aumentare per tutti quei rapporti nei quali la subordinazione si presenta in forma attenuata, vuoi per l'altro contenuto tecnico della mansione, vuoi per la posizione ricoperta dal lavoratore in seno all'organizzazione aziendale.

Volendo trarre delle conclusioni per sistemare le due fattispecie, secondo Rondo, si dovrebbe innanzitutto capire se l'attività dedotta nel contratto sia coerentemente collegata ad un progetto, ad un certo programma di lavoro, se sia temporalmente circoscritta, e se offra al collaboratore margini adeguati di autonomia nell'esecuzione di essa. Quindi compiendo un'operazione inversa, si

---

<sup>6</sup> L. Castelvetti, *Il lavoro a progetto: finalità e disciplina*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004, pag.139.

<sup>7</sup> La ricostruzione del lavoro a progetto in termini di obbligazione di risultato è, tuttavia, tutt'altro che pacifica. Critiche vengono mosse da ampi settori della dottrina, tra cui, v. A. Rondo, *Brevi cenni sui criteri distintivi tra collaborazione a progetto e rapporto di lavoro subordinato*, in *ADL*, 2006, VI, pag. 1716-1731, il quale nota che la legge menziona accanto al progetto, ulteriori attività che non configurano un risultato da raggiungere.

<sup>8</sup> Trib. Modena, 21 febbraio 2006, in *ADL*, 2006, VI, pag.1710.

<sup>9</sup> A. Rondo, *Brevi cenni sui criteri distintivi tra collaborazione a progetto e lavoro subordinato*, in *ADL*, 2006, VI, pag.1727.

dovrebbe cercare di valutare se il coordinamento cui egli soggiace sia tale da azzerare o comunque limitare oltre il lecito tale autonomia, se, pertanto, il coordinamento viene richiesto dal committente per scopi estranei al progetto o al programma di lavoro, ed in modo tale da comprimere l'ambito di discrezionalità di cui gode il collaboratore<sup>10</sup>.

Operazione di rilevanza fondamentale se si pensa che da essa dipende la tenuta del disegno costituzionale e la garanzia del rispetto del divieto di sperequazioni relative a fattispecie analoghe *ex art.3, Cost.*

Sul punto era, poi, intervenuto lo stesso Ministro del Lavoro che, con la circolare n.4/2008 aveva voluto sostanzialmente introdurre una presunzione di subordinazione, con relativo onere di dimostrare l'autonomia del rapporto a carico del datore di lavoro, per una serie di attività<sup>11</sup> in cui negli anni passati è stato fatto un largo utilizzo della tipologia del lavoro a progetto, nascondendo, spesso sostanziali rapporti di lavoro subordinato.

Nonostante la circolare ponga dei problemi in ordine al possibile aumento del contenzioso<sup>12</sup>, appare tuttavia condivisibile l'approccio pragmatico del Ministro che, ha così voluto infliggere un deciso colpo alla pratica, particolarmente diffusa in relazione a quelle attività, dell'utilizzo della tipologia del lavoro a progetto in funzione frodatoria ed elusiva della disciplina di tutela prevista per il lavoro subordinato.

Solo con un ordinato sistema di controlli appare possibile garantire che la tipologia contrattuale in questione venga utilizzata solo laddove risponde a precise esigenze aziendali e non a mere logiche di risparmio sui costi del lavoro.

Il problema della corretta qualificazione dei rapporti di lavoro, dunque, ripropone, più in generale, la necessità di evitare che le tipologie contrattuali introdotte per far fronte alle necessità tecniche, organizzative e produttive delle imprese, vengano di fatto utilizzate unicamente per ridurre i costi del lavoro, con pesanti ripercussioni sul terreno dell'eguaglianza sostanziale tra lavoratori che svolgono di fatto le stesse mansioni ma che, solo per una differente definizione contrattuale, subiscono una forte sperequazione nella fruizione delle tutele.

In tal senso va letto favorevolmente l'approccio pragmatico ed aderente al caso specifico adottato dalla Corte nella decisione in esame.

---

<sup>10</sup> A. Rondo, *Brevi cenni sui criteri distintivi tra collaborazione a progetto e lavoro subordinato*, op. ult. cit., pag.1730.

<sup>11</sup> L'elenco delle attività interessate dalla circolare che, come ha chiarito lo stesso ministro, ha uno scopo meramente esemplificativo, comprende: addetti alla distribuzione di bollette o consegna di giornali, addetti alle agenzie ippiche, autisti e autotrasportatori, babysitter e badanti, baristi e camerieri, commessi o addetti alle vendite, custodi o portieri, estetisti e parrucchieri, facchini, istruttori di autoscuola, lettrici e contatori, manutentori, muratori e operai dell'edilizia, piloti e assistenti di volo, prestatori di manodopera nel settore agricolo, addetti alle attività di segreteria o terminalisti. Cfr. circ. Min. lav. 29 Gennaio 2008 n.4, voce *Lavoro a progetto*.

<sup>12</sup> A. Corvino, *A proposito della circolare del Ministero del Lavoro n.4/2008 sul lavoro a progetto: profili sostanziali*, in *Dir. rel ind.*, 2008, I, pag.181.

## **Bibliografia:**

Castelvetri L., *Il lavoro a progetto: finalità e disciplina*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004;

Corvino A., *A proposito della circolare del Ministero del Lavoro n.4/2008 sul lavoro a progetto: profili sostanziali*, in *Dir. rel ind.*, 2008, I.

Rondo A., *Brevi cenni sui criteri distintivi tra collaborazione a progetto e rapporto di lavoro subordinato*, in *ADL*, 2006, VI;

## **Giurisprudenza:**

Cassazione – sez. Lavoro n. 9215 del 19 aprile 2010;

Cassazione – sez. lavoro n. 1536 del 21 gennaio 2009;

Cassazione – sez. lavoro n. 17053 del 2008;

Cassazione – sez. lavoro n. 9812 del 2008;

Cassazione – sez. lavoro n. 21028 del 2006;

Cassazione – sez. lavoro n. 4171 del 2006;

Cassazione – sez. lavoro n. 8569 del 5 maggio 2004;

Cassazione – sez. lavoro n. 20669 del 2004;

Cassazione – sez. Lavoro n. 16697 del 29 novembre 2002;

Cassazione – sez. lavoro n. 224 del 9 gennaio 2001;

Cassazione – sez. Lavoro n. 4036 del 3 aprile 2000;

Cassazione – sez. lavoro n. 3674 del 27 marzo 2000;

Cassazione – sez. lavoro n. 2970 del 1 marzo 2001;

Tribunale di Modena, 21 febbraio 2006, in *ADL*, 2006, VI, pag.1710.