

Lavoro subordinato, parasubordinato e autonomo: criteri distintivi

Data Articolo: 27 Marzo 2015

Autore Articolo: Stefano Carotti

Partiamo da un principio base del nostro ordinamento giuslavoristico: i **contratti di lavoro** sono tanti, ma sostanzialmente, le tre forme con cui ogni attività lavorativa può essere prestata sono tre: lavoro subordinato, lavoro autonomo, lavoro parasubordinato. Vediamo, in sintesi, quali sono le loro caratteristiche distintive.

Ognuna di queste tipologie è caratterizzata da tratti distintivi specifici, riconducibili ad esempio al fatto che il prestatore di lavoro sia subordinato o meno al potere direttivo e di controllo del **datore di lavoro**, o che debba rispettare un **orario di lavoro** stabilito dal datore di lavoro medesimo, o, ancora, la continuità della sua prestazione lavorativa, etc...

Ai fini della corretta conclusione di un **contratto di lavoro** è pertanto sufficiente verificare che il contratto di assunzione riporti, tra le modalità regolanti il rapporto di **lavoro** medesimo, i criteri in questione, a seconda dello schema individuato? Certo che no.

Nel diritto dei **rapporti di lavoro** vige un criterio ben più ampio e fondamentale della formale ricorrenza dei singoli elementi distintivi (di cui più avanti diremo): occorre infatti verificare come nel concreto quell'attività lavorativa è svolta: il lavoratore è subordinato alle direttive del **datore di lavoro**? Deve rispettare un orario di lavoro prestabilito? La sua retribuzione è stabilita in misura "fissa" dalla contrattazione collettiva?

Come pure, non basta, ad esempio, aver indicato nell'intestazione di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto (fintanto che ci sarà, visti i "manifesti abrogativi" che l'esecutivo ostenta da più mesi per questa tipologia di contratto), il titolo appunto "contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto": vige il principio, infatti, che nel diritto dei **rapporti di lavoro** il *nomen juris* non conti qualora le concrete modalità di svolgimento del rapporto siano, nei fatti, diverse da quelle formalmente previste per il contratto concluso tra le parti. Se, a fronte di un contratto individuale con tale nome, il collaboratore, in effetti, deve giustificare eventuali ritardi nel recarsi sul **luogo di lavoro** (subendo, peraltro, anche richiami di tipo disciplinare), il corrispettivo a lui riconosciuto è parametrato ad una durata temporale della prestazione lavorativa, o, ancora, se egli esegue la sua attività strettamente attenendosi alle indicazioni impartite dal proprio committente, quello che emerge, nei fatti, è un **rapporto di lavoro** subordinato, e non para-subordinato (cui il co.co.pro. dovrebbe essere genericamente ricondotto).

Pertanto, posto che l'oggetto dell'analisi dei criteri caratterizzanti il **lavoro subordinato/parasubordinato/autonomo** è il reale atteggiarsi del **rapporto di lavoro**, vediamo di seguito cosa contraddistingue tali tre macro-forme di regolamentazione del **rapporto di lavoro**.

Il **lavoro subordinato**, come in parte anticipato è caratterizzato da (cfr. art. 2094 c.c.):

- subordinazione del prestatore di lavoro al potere direttivo, organizzativo, disciplinare e di controllo del

datore di lavoro;

- rispetto da parte del lavoratore di un orario fisso;
- predeterminazione della retribuzione, delle modalità di erogazione della stessa e definizione ad opera dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro;
- assenza del rischio (per il lavoratore) sul risultato della prestazione;
- stabile inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, per gerarchia e funzioni;
- prestazione lavorativa svolta in modo continuativo.

Il **lavoro autonomo** (cfr. art. 2222 c.c.) è, in pratica, caratterizzato dalla mancanza degli elementi vincolanti indicati per il lavoro subordinato: il lavoratore autonomo non è legato ad un vincolo di subordinazione con il committente e pertanto non è tenuto al rispetto di un orario fisso e predeterminato dal datore di lavoro; la retribuzione non è correlata a parametri stabiliti dalla contrattazione collettiva; il lavoratore assume su di sé il rischio per il risultato della prestazione ed, infine, non è stabilmente inserito all'interno dell'organizzazione del datore di lavoro.

Nel **rapporto di lavoro di tipo parasubordinato**, infine, il collaboratore (autonomo) si impegna a compiere un'opera o un servizio in via continuativa a favore del committente ed "in coordinamento con quest'ultimo", ma senza vincolo di subordinazione.

Stefano Carotti – Centro Studi CGN