



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

Differenze tra lavoro autonomo e subordinato

Differences between paid employed and subordinate work

Relatore:

Prof. Paola Catalini

Rapporto Finale di:

Luigi Spina

Anno Accademico 2020/2021

INDICE

INTRODUZIONE.....	3
-------------------	---

CAPITOLO I - ORIGINE ED EVOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Par.1] Nascita del lavoro e principali norme a tutela	4
Par.2] Analisi filosofica del concetto di lavoro.....	6
Par.2] Il lavoro nel XX secolo.....	7

CAPITOLO II - LAVORO AUTONOMO

Par.1] Come si genera un rapporto di lavoro autonomo (art.2222).....	10
Par.2] Caratteristiche e indici del lavoro autonomo.....	11
Par.3] I lavoratori autonomi.....	12
Par.4] Lo scioglimento del rapporto di lavoro.....	13

CAPITOLO III - LAVORO SUBORDINATO

Par.1] Come si instaura un rapporto di lavoro subordinato.....	15
Par.2] Caratteristiche (onerosità, sinallagmaticità, commutatività)	17
Par.3] Presupposti soggettivi ed oggettivi i del contratto.....	18
Par.4] Elementi accidentali	19
Par.5] Patto di prova.....	20
Par.6] Il termine del rapporto di lavoro.....	21

CAPITOLO IV - LAVORO AUTONOMO E SUBORDINATO, VANTAGGI E SVANTAGGI.

Par.1] La retribuzione.....	23
Par.2] Tasse e contributi.....	24

Par.3] Orario e luogo di lavoro.....26

CAPITOLO V- CONTRATTO MISTO.

Par.1]27

CONSIDERAZIONI FINALI.....29

BIBLIOGRAFIA30

INTRODUZIONE

“Senza diritto al lavoro la persona perde la sua dignità”

Stefano Rodotà

L'articolo 4 della Costituzione recita: “La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto”.

Nel corso degli anni il lavoro ha subito diversi mutamenti e anche i diritti dei lavoratori, sia dipendenti che autonomi, sono migliorati. Molte associazioni di categoria hanno sostenuto battaglie civili, a volte anche cruenti, per veder riconosciuti maggiori diritti ai lavoratori. Quando si parla di questi, non bisogna mai dimenticare l'impegno profuso da uomini e donne soprattutto nel secolo scorso per migliorare le condizioni di tutte le categorie di lavoratori. A partire dagli anni del boom economico, in Italia si inseguiva il miraggio del “posto fisso”; molti lo ottennero e furono votati a un lavoro dipendente, spesso statale, per tutta la loro vita. L'attività autonoma, legata a fattori fluttuabili, da sempre è stata connotata da una componente di imprevedibilità con evidente ripercussione sulla vita lavorativa delle persone, spesso costrette ad avviare o accettare nuove sfide professionali. Il rischio d'impresa, presente nel lavoro autonomo e assente nel lavoro subordinato, è la differenza fondamentale tra le due tipologie ed è anche quello che ne determina la scelta.

Il lavoro è stato sempre una parte imprescindibile della vita dell'uomo per l'insieme dei valori sociali ed economici ad esso connessi. In questo elaborato, frutto di una ricerca attenta sull'argomento, ho voluto analizzare gli aspetti peculiari del lavoro subordinato e del lavoro autonomo al fine di evidenziarne le differenze. Nel primo capitolo ho introdotto il concetto di lavoro, le sue origini e la sua trasformazione nel corso del tempo riservando particolare attenzione alle norme a tutela di esso. Nel secondo e terzo capitolo ho trattato il lavoro autonomo e il lavoro subordinato presentando i criteri che permettano di distinguere l'uno dall'altro. Nel quarto capitolo ho presentato le principali differenze tra le due tipologie, soffermandomi sulla maggiore flessibilità del lavoro autonomo.

Quale tipologia di lavoro scegliere? Quale lavoro conviene di più svolgere?

CAPITOLO I

ORIGINE ED EVOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

I.1 NASCITA DEL LAVORO E PRINCIPALI NORME A TUTELA DI ESSO

Il diritto del lavoro è il complesso di norme che disciplinano il rapporto di lavoro e che tutelano oltre che l'interesse economico, anche la libertà, la personalità e la dignità del lavoratore. Il concetto di lavoro inizia ad assumere rilevanza durante la Rivoluzione Industriale (XVII-XVIII sec.) con la nascita delle fabbriche a seguito di un processo di inurbamento. Gran parte della popolazione ambisce a un'occupazione negli stabilimenti i cui datori di lavoro, forti dell'eccessiva domanda, concedono salari bassissimi e condizioni di lavoro disumane. I dipendenti si trovano a condividere estenuanti turni di lavoro fianco a fianco e non tarda a nascere la consapevolezza di un problema comune, la questione sociale. Trattasi di una situazione di crisi sviluppatasi appunto in seno al processo di industrializzazione che priva gli operai di ogni tutela e diritto.

Questa situazione persisterà fino al periodo post-unitario, quando lo Stato per la prima volta prenderà una posizione e agirà a tutela dei cittadini. Verranno promosse importanti iniziative come la *Cassa previdenza dei lavoratori marittimi* (1861), la *Cassa previdenza dei lavoratori* (1881) e l'*Assicurazione obbligatoria contro infortuni sul posto di lavoro di lavoratori pubblici* (1868).

Nel 1942 il Diritto del lavoro viene incorporato nel Codice Civile per assumere pari dignità del Diritto Privato e del Diritto Commerciale.

Le iniziative immediatamente successive sono:

- **Legge di regolamentazione di licenziamento (1966)**

La legge sui licenziamenti individuali (L. n. 604/66) impone che affinché un licenziamento sia valido debba avere il requisito della forma scritta e l'obbligo della motivazione. Nei soli casi eccezionali espressamente previsti dalla legge, è possibile procedere al licenziamento cosiddetto «ad nutum», ossia senza motivazione obbligatoria. Rientrano tra questi i licenziamenti intimati nei confronti dei lavoratori domestici, così come espressamente previsto dall'art. 4 co.1 della L. 108/1990, nonché il licenziamento intimato al lavoratore durante il periodo di prova, così come previsto dall'art.10 della L. 604/1966.¹

- **Legge di regolamentazione licenziamenti collettivi (1991)**

La legge 223/91 è un'altra importante legge in tema di licenziamenti che riguarda l'aspetto collettivo. I principali argomenti trattati sono la cassa integrazione, la mobilità, i trattamenti di disoccupazione, l'attuazione di direttive europee e l'avviamento al lavoro.

- **Legge Treu (1997)**

¹ Dal sito Pensioni&Lavoro: *Dalla giusta causa al giustificato motivo, passando per le tutele poste a garanzia del lavoratore.*

La legge n. 196/97 “Norme in materia di promozione dell'occupazione” introduce in Italia le prime forme di flessibilità contrattuale. Il provvedimento introduce infatti la possibilità di utilizzare il rapporto di lavoro interinale, ampliando notevolmente i margini di applicabilità del lavoro a tempo determinato.

- **Legge Biagi (2003)**

La legge n. 30 emanata nel 2003 ha come principale obiettivo quello di favorire la flessibilità in uscita e in entrata nel mercato del lavoro per agevolare la creazione di nuovi posti lasciando liberi gli imprenditori di gestire la forza lavoro in base alle necessità.

- **Statuto dei lavoratori (1970)**

Lo statuto dei lavoratori viene emanato con la legge n.300 del 20 maggio del 1970 e comprende sei titoli:

1. Costituzionale (artt. 1-13).
2. Libertà sindacale (artt. 14-18)
3. Attività sindacale (artt. 19-27)
4. Disposizioni varie e generali (artt. 28-32)
5. Collocamento (artt. 33-34)
6. Disposizioni finali e penali (artt. 35-41)

Ulteriori tutele a favore dei lavoratori sono sancite dalla nostra Costituzione ²:

2 Da Factorial Blog, *Le leggi sul lavoro che influenzano le aziende italiane.*

Art 1: l'Italia è una "Repubblica democratica fondata sul Lavoro".

Art 35: tutela del lavoro in tutte le sue forme e le sue applicazioni.

Art. 36: la retribuzione è commisurata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

Art. 37: la donna gode degli stessi diritti dell'uomo e, a parità di lavoro, deve percepire la stessa remunerazione.

Art. 38: assistenza sociale e mantenimento per i cittadini inabilitati al lavoro.

Art. 39: l'organizzazione sindacale è libera.

Art. 40: diritto allo sciopero.

Art. 41: libertà d'iniziativa economica privata, ovvero d'impresa.

I.2 ANALISI FILOSOFICA DEL CONCETTO DI LAVORO.

Nel corso della storia il concetto di lavoro è stato analizzato da molteplici filosofi tra cui Karl Marx. Egli ritiene che il passaggio ad una società capitalista non abbia apportato benefici all'uomo, al contrario ne ha favorito l'alienazione poiché ciò che è proprio dell'uomo in quanto frutto del suo lavoro, gli diviene estraneo o gli viene sottratto.

Il lavoratore secondo Marx è alienato rispetto:

- al suo lavoro, in quanto produce un oggetto che non gli appartiene;
- alla sua essenza, poiché gli viene impedito il lavoro libero e creativo;

- al prodotto del suo lavoro, in quanto egli è parte di un processo produttivo per fini a lui estranei;
- al suo prossimo, in quanto il rapporto negativo con il suo datore di lavoro lo porta ad avere un rapporto conflittuale con gli altri individui;

Per Marx i mezzi di produzione diventeranno sempre più fondamentali nel processo produttivo sino a che aumenterà la disoccupazione e lavoratori saranno disposti ad essere sfruttati pur di sopravvivere. Solo attraverso il comunismo l'uomo sarà in grado di riappropriarsi della sua essenza, eliminando di fatto la proprietà privata.

Altro filosofo ad analizzare il lavoro dando notevole importanza al concetto servo-signore, è Friedrich Hegel. Il signore “domina” sul servo costringendolo a lavorare per lui e trasformandolo in un oggetto di lavoro. Tuttavia, il signore finisce per dipendere dal servo per garantire la sua sopravvivenza e vi è sempre un momento nel quale i ruoli si invertono, dato che il servo risulta indispensabile per il signore, ma quest'ultimo non lo è per il servo. Il lavoro perciò da un lato libera il servo dalla paura del signore, dall'altro lo libera dal desiderio.³

3 Da *Ricerca del Pensiero*, 2 ed., Fornero, Burghi, Abbagnano

I.3 IL LAVORO NEL XX SECOLO.

La fine del XX secolo ha modificato il contesto in cui si svolge la relazione giuridica datore-lavoratore. Il lavoro è diventato sempre meno esecutivo e più concettuale a causa della diffusione di impianti computerizzati che hanno ridimensionato la categoria di soggetti di bassa qualificazione (operai, impiegati) favorendo quelli con maggiori conoscenze tecniche ed intellettuali. Unitamente al lavoro autonomo e subordinato si sviluppa il lavoro parasubordinato caratterizzato da continuità della prestazione e assenza di etero direzione (contratto di agenzia). Nel XXI secolo vengono emanate diverse norme a tutela dei lavoratori, tra cui:

- **La riforma del mercato del lavoro ex D. Lgs. 276/2003**

Il decreto legislativo 276 sancisce che la contrattazione è esplicitamente subordinata alle clausole che le parti del rapporto di lavoro stabiliscono.

Questa riforma ha introdotto cambiamenti ad ampio raggio, analizzando contratti a contenuto formativo, vigilanza, lavoro a tempo parziale, servizi pubblici e privati per l'impiego, introduzione di nuove tipologie contrattuali come il lavoro ripartito il lavoro intermittente.

- **La riforma della L. 247/2007 di attuazione del cd. Protocollo Welfare**

Il 23/07/2007 è stato firmato il Protocollo su lavoro, previdenza e competitività per l'equità e la crescita sostenibili, che prevede misure in materia previdenziale, di ammortizzatori sociali, di mercato del lavoro.

- **La cd. Riforma Fornero (L. 92/2012)**

La riforma Fornero modifica nettamente la disciplina del mercato del lavoro agendo su diversi ambiti:

a. Sistema di calcolo delle pensioni. Si passa dal sistema retributivo al sistema contributivo; la pensione viene così calcolata in base ai versamenti effettuati dal lavoratore e non agli ultimi stipendi percepiti.

b. Aumento dell'età pensionistica. Vengono stabiliti i seguenti requisiti per la pensione di vecchiaia: minimo 20 anni di contribuzione e 66 anni di età per donne del pubblico impiego e uomini (PA e privati), 62 anni per donne del settore privato (poi 66 anni e 3 mesi nel 2018), 63 anni e 6 mesi per donne lavoratrici autonome (che diventeranno gradualmente 66 anni e 3 mesi nel 2018).⁴

c. Abolizione della pensione di anzianità (in base al numero di anni di lavoro) e adozione della "pensione anticipata".

d. Modifica dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori in merito al licenziamento.

4 Da *Il sole 24 ore*, Riforma Fornero

Resta previsto il reintegro del lavoratore in caso di licenziamento discriminatorio, se si verifica, dunque, una delle ipotesi di divieto di licenziamento tra cui il licenziamento della lavoratrice madre, per matrimonio, per malattia, per adesione ad un eventuale sciopero. Per quanto riguarda l'insussistenza del licenziamento si fa distinzione tra quelli per giusta causa o giustificato motivo soggettivo e quelli per giustificato motivo oggettivo; per i primi viene previsto l'obbligo del reintegro, per i secondi tale facoltà è lasciata alla discrezionalità del giudice. In data 24/02/2021 la Corte costituzionale si è espressa in merito al licenziamento economico; esaminando la questione di legittimità sollevata dal Tribunale di Ravenna sull'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, ha ritenuto l'obbligo da parte del giudice di reintegrare il lavoratore licenziato in mancanza di giustificato motivo oggettivo.⁵

Questo provvedimento è in vigore solo per i lavoratori assunti prima del Jobs act del 07/03/2015.

- **Jobs act (L.183/2014)**

E' la legge entrata in vigore con il Governo Renzi che prevede modifiche nei contratti di lavoro, cambiamenti nelle modalità di gestione di alcuni licenziamenti e riforma degli ammortizzatori sociali. Le misure principali adottate riguardano:

5 Comunicato del 24/02/2021 Ufficio stampa della Corte Costituzionale

a. *Contratti stabili a tutele crescenti*

Per chi assume con il contratto a tutela crescente è prevista una decontribuzione a carico dello Stato, mentre per chi viene assunto, in caso di licenziamento illegittimo, non è previsto il reintegro in azienda ma solo un indennizzo in denaro.

b. *Licenziamenti (disciplinari o economici)*

Per i nuovi assunti il reintegro è concesso solo per licenziamenti avvenuti con discriminazione. Nel caso di licenziamenti disciplinare o economico è previsto un indennizzo.

c. *Trattamento di disoccupazione*

Vengono previsti sussidi per i disoccupati.

d. *Cassa integrazione*

Viene stabilita l'impossibilità di autorizzare la cassa integrazione in caso di cessazione definitiva dell'azienda.

CAPITOLO II

IL LAVORO AUTONOMO

II.1 COME SI GENERA UN RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO

Il lavoro autonomo è regolamentato dall'articolo 2222 del Codice Civile, il quale recita: *“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, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV [1655]”*¹.

L'analisi del concetto di lavoro autonomo non è affatto semplice. La storia della filosofia offre una nozione di “autonomia” in positivo, intesa come “capacità di un soggetto di dare a sé stesso le leggi che ne regolano il comportamento”²; la nozione giuridica, invece, viene individuata in negativo, caratterizzandosi per ciò che essa non è (vale a dire la subordinazione). La caratteristica principale del lavoro autonomo è l'assenza di un vincolo di subordinazione, colui che realizza un'opera o presta un servizio agisce in modo indipendente.

1 Codice Civile XXVIII ed.

2 S. De Luca, *Voce Autonomia/eteronomia*, in G. Bedeschi, *Filosofia* Treccani, Roma 2010, p.95

Le origini non sono ben definite: sebbene il diritto del lavoro si sviluppi nel XIX secolo, il lavoro inteso come rapporto economico è parte della storia umana e precede la nascita delle civiltà umane. Per molti secoli il termine è sinonimo di schiavitù, gli schiavi sono lavoratori privi di personalità giuridica. Con l'avvento del Basso Medioevo il lavoro diventa sinonimo di servitù, i lavoratori ora sono servi della gleba e sono classificati secondo una piramide sociale. Nell'Alto Medioevo, con la nascita delle botteghe, il lavoratore diviene un'apprendista che impara il mestiere dal suo maestro. Poco dopo, nei primi anni del 1500, con la nascita delle corporazioni, per la prima volta nella storia i lavoratori godono di una forma di tutela.

II.2 CARATTERISTICHE E INDICI DEL LAVORO AUTONOMO

Il lavoro autonomo consiste nel produrre con mezzi propri e con un'autonoma direzione un'opera o un servizio. Pertanto, le sue caratteristiche imprescindibili sono:

- **Assenza di etero direzione** (il lavoratore autonomo non è soggetto al potere direttivo, disciplinare e organizzativo del committente);

- **Prevalenza di lavoro proprio** (l'opera o il servizio deve essere realizzata con lavoro prevalentemente personale);
- **Onerosità della prestazione** (come recita l'art 2225 del C.C.): *“Il corrispettivo [2222], se non è convenuto dalle parti e non può essere determinato secondo le tariffe professionali³ o gli usi, è stabilito dal giudice [1657] in relazione al risultato ottenuto e al lavoro normalmente necessario per ottenerlo [1709, 1755, 2233]”*, il lavoratore ha diritto ad essere remunerato per la prestazione offerta;
- **Promessa di risultato** (il prestatore deve garantire un risultato);
- **Assunzione del rischio professionale a carico del prestatore;**

Per distinguere il lavoro autonomo dal lavoro subordinato, il legislatore ha individuato una serie di indici, noti come indici presuntivi della natura subordinata del rapporto di lavoro:

- Osservazione di un orario di lavoro;
- Collaborazione;
- Assenza del rischio in capo al lavoratore;
- Remunerazione;
- Continuità della prestazione;

³ L'articolo 9 del decreto legislativo 1/2012 ha stabilito che per la liquidazione giudiziale dei compensi il giudice dovrà fare riferimento a parametri ministeriali, fissati con decreto per le diverse categorie professionali. (Da Brocardi.it)

- Inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva;

Nessuno di questi elementi è determinante ma qualora si riscontri la presenza di più indici in un rapporto lavorativo, esso sarà riconducibile a rapporto di lavoro subordinato.

II.3 I LAVORATORI AUTONOMI

Il lavoro autonomo, come precedentemente analizzato, si contraddistingue per l'assenza di subordinazione rispetto ad un datore di lavoro. Il lavoratore autonomo, ai sensi dell'articolo 2222 è colui che fornisce un'opera o esercita un servizio in proprio e in quanto tale è obbligato a:

- utilizzare attrezzature di lavoro in conformità a quanto disposto dalla normativa;
- munirsi di DPI⁴ e utilizzarli in maniera conforme;
- munirsi di tessera di riconoscimento accompagnata da una fotografia dove sono indicate tutte le generalità del lavoratore;
- beneficiare di sorveglianza sanitaria;
- partecipare a corsi di formazione in materia di salute;

4 Con il termine DPI si intendono i dispositivi di protezione individuale, prodotti che hanno la funzione di salvaguardare la persona che li indossa o comunque li porti con sé, da rischi per la salute e la sicurezza. Tali dispositivi sono utilizzati in molteplici ambiti, tra cui in ambito lavorativo, domestico, sportivo.

Altra forma di lavoro autonomo è rappresentata dal lavoro in società, distinto in:

a. Socio d'opera

Non si tratta di un lavoratore subordinato, pertanto non percepisce salario. Il suo compenso è rappresentato dalla partecipazione ai guadagni della società. Otterrà una remunerazione solo se la società avrà generato utili.

b. Socio lavoratore in cooperativa

Il socio viene trattato come un lavoratore subordinato e la sua retribuzione deve essere pari ai minimi contrattuali previsti dal contratto collettivo nazionale.

Ulteriore forma di lavoro autonomo è rappresentata dal **socio associato in partecipazione** dove l'associante concede all'associato la partecipazione agli utili verso il corrispettivo di una prestazione lavorativa. Si distingue dal lavoro in società poiché manca un fondo comune destinato all'esercizio e il socio non diventa comproprietario della società.

II.4 LO SCIoglimento DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il recesso è l'atto attraverso il quale una delle parti può sciogliersi unilateralmente dal vincolo contrattuale, in deroga al principio sancito dall'art. 1372 del c.c.

secondo il quale il contratto può essere sciolto solo per mutuo consenso o per le altre cause ammesse dalla legge.⁵

Il contratto di lavoro autonomo può venir meno nel caso in cui ci sia:

- Recesso unilaterale del contratto da parte del committente (art.2227)

“Il committente può recedere dal contratto, ancorché sia iniziata l’esecuzione dell’opera, tenendo indenne il prestatore d’opera delle spese del lavoro eseguito e del mancato guadagno”.

Il legislatore ha riconosciuto solamente al committente il potere di sottrarsi all’impegno contrattuale in qualunque momento e senza alcuna giustificazione. Secondo l’articolo 2227 il committente può revocare l’incarico ma è prevista l’indennità per il mancato guadagno del professionista, oltre alle spese sostenute per l’opera commissionata. In caso di prestazione d’opera intellettuale, l’articolo 2237 del c.c. prevede che il cliente possa recedere dal contratto rimborsando al prestatore le spese sostenute e pagando il compenso per l’opera svolta, senza indennizzarlo per il mancato guadagno.¹

Il prestatore potrebbe recedere soltanto per giusta causa, tuttavia vi è la possibilità di apporre un termine al contratto il quale, se non rispettato, potrebbe portare alla conclusione di esso.

5 Da *Il lavoro autonomo*, Manuela Rinaldi, Key editore. *Il recesso del cliente*.

- Impossibilità sopravvenuta dell'esecuzione dell'opera (art.2228)

“Se l'esecuzione dell'opera diventa impossibile per causa non imputabile ad alcuna delle parti, il prestatore d'opera ha diritto ad un compenso per il lavoro prestato in relazione all'utilità della parte dell'opera compiuta”.

L'impossibilità può essere anche soggettiva (in caso di morte o malattia del prestatore). La prestazione si estingue poiché è determinante la persona.

- Recesso del cliente (art.2237)

“Il cliente può recedere dal contratto, rimborsando al prestatore d'opera le spese sostenute e pagando il compenso per l'opera svolta...”.

Il legislatore fornisce una tutela meno intensa al prestatore garantendogli esclusivamente il compenso per l'attività sino ad allora eseguita, ma non per il mancato guadagno (a differenza di quanto previsto dall'art. 2227 c.c.)¹

La possibilità di recesso “ad nutum” del cliente non ha carattere inderogabile; è possibile pertanto che, per particolari esigenze delle parti, sia esclusa questa facoltà fino al termine del rapporto di lavoro.

CAPITOLO III

LAVORO SUBORDINATO

III.1 COME SI INSTAURA UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO.

Il lavoro subordinato è regolamentato dall'articolo 2094 del Codice Civile il quale recita: *“E’ prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore”*.

Il Codice Civile non indica con precisione quale sia la natura del rapporto subordinato; secondo la teoria istituzionalistica comunitaria si costituisce attraverso il semplice inserimento del lavoratore nell’attività produttiva, mentre secondo la giurisprudenza alla base vi è il contratto individuale attraverso cui le parti si impegnano reciprocamente.

Elementi fondamentali sono pertanto la collaborazione e la subordinazione. La subordinazione implica che il datore di lavoro determini il contenuto della prestazione lavorativa, mentre la collaborazione è caratterizzata dalla continuità della prestazione da parte del lavoratore.

Vengono previste due tipologie di contratto di lavoro subordinato: a tempo determinato e a tempo indeterminato. Il rapporto a tempo indeterminato viene sancito con l’incontro di volontà tra il datore di lavoro e il lavoratore consegnando

a quest'ultimo una lettera di assunzione obbligatoria per legge, la quale deve contenere necessariamente:

- Il luogo e l'orario di lavoro
- Il livello e la qualifica assegnata al lavoratore
- La retribuzione del lavoratore
- Il numero di iscrizione sul LUL¹
- La durata del periodo di prova
- Identità delle parti

Il codice civile, pur disciplinando il rapporto di lavoro subordinato, non dà nessuna indicazione sulla natura contrattuale che lo origina. Attualmente la dottrina prevalente e la giurisprudenza sono concordi nel sostenere la natura contrattuale del lavoro subordinato, evidenziando che esso è sempre determinato dall'incontro di volontà tra il datore di lavoro e il lavoratore².

Difatti:

- le parti hanno una ridotta autonomia negoziale;
- le regole della generalità dei negozi giuridici sono spesso sostituite da regole peculiari e specifici del contratto di lavoro;

1 Il LUL è il libro unico del lavoro ovvero un documento che ogni lavoratore ha l'obbligo di redigere e conservare

2 Dal sito *LFLavorarefacile.it*, 2018

-le parti regolano solo in minima parte il contratto di lavoro in quanto i suoi effetti sono già stabiliti da una legislazione protettiva e garantista non derogabile.

III.2 CARATTERISTICHE (ONEROSITA', SINALLAGMATICITA', COMMUTATIVITA')

Il contratto di lavoro è:

- **Sinallagmatico**, ovvero a prestazioni corrispettive: da un lato la prestazione del lavoratore e dall'altro la retribuzione. La legge prevede una serie di casi in cui il contraente viene tutelato circa il reciproco adempimento degli obblighi contrattuali.

Tra le diverse tutele si evidenziano la risoluzione per impossibilità sopravvenuta (art 1463 del C.C.), per eccessiva onerosità sopravvenuta (art 1467 del C.C.), per inadempimento (art 1453 del C.C.).

- **Oneroso**, in quanto il prestatore ha diritto a ricevere una remunerazione commisurata alla prestazione offerta come stabilito dall'articolo 36 della Costituzione, il quale così recita: *“Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”*.

Nonostante il requisito dell'onerosità vi sono alcuni tipi di lavoro gratuito. Questo si verifica quando un individuo esegue una prestazione lavorativa con vincolo di subordinazione senza ricevere alcun compenso.

La Legge non ammette, però, questa forma di lavoro e pertanto considera nulle tutte quelle possibili clausole contenute nel contratto che esentino il prestatore da una remunerazione. Il lavoro gratuito in giurisprudenza viene ammesso se l'attività viene eseguita perché esistono vincoli di affetto, cortesia tra il lavoratore e il datore. È possibile, quindi, dar vita a rapporti gratuiti in due casi: quando l'attività viene svolta in ambito familiare oppure quando si tratta di volontariato vero e proprio.

- **Commutativo**, in quanto le parti conoscono subito l'entità delle obbligazioni, riducendo il margine di rischio che potrebbe sopravvenire nel contratto.

III.3 PRESUPPOSTI SOGGETTIVI E OGGETTIVI DEL CONTRATTO

Affinché il contratto di lavoro possa ritenersi valido è necessario che siano presenti alcuni requisiti, soggettivi e oggettivi. Per quanto riguarda i primi è

necessaria capacità giuridica e capacità di agire, in caso contrario esso può essere dichiarato nullo o annullabile.

La spiegazione di capacità giuridica è contenuta nel Libro Primo del Codice Civile articolo n.1 il quale recita:

“La capacità giuridica si acquista dal momento della nascita [Cost.2,22]¹. I diritti che la legge riconosce a favore del concepito sono subordinati all’evento della nascita [254,320,462,687,715,784]²”.

In sintesi, la capacità giuridica è l’idoneità di un soggetto ad essere titolare di diritti e obblighi. La nozione di capacità di agire è contenuta invece nell’ articolo 2 del Codice Civile che recita:

“La maggiore età è fissata al compimento del diciottesimo anno. Con la maggiore età si acquista la capacità di compiere tutti gli atti per i quali non sia stabilita un’età diversa³. Sono salve le leggi speciali che stabiliscono un’età inferiore in materia di capacità a prestare il proprio lavoro. In tal caso il minore è abilitato all’esercizio dei diritti e delle azioni che dipendono dal contratto di lavoro”.

La capacità di agire può essere definita come l’attitudine a compiere atti giuridicamente rilevanti.

1 Art. così sostituito ex l. 8-3-1975, n.39 (art.1 Maggiore età)

2 Cfr. art. 23,1. 31-5-1995, n.218 (Riforma del sistema italiano di diritto internazionale privato).

3 (1) Art. così sostituito ex art. 1, L. 8 marzo 1975 n. 39 (Attribuzione della maggiore età ai cittadini che hanno compiuto il diciottesimo anno e modificazione di altre norme relative alla capacità di agire e al diritto di elettorato).

Ulteriore requisito affinché il contratto possa ritenersi valido è l' idoneità psicofisica e tecnica. Il lavoratore deve essere in grado di svolgere la mansione per cui è stato assunto. Il certificato di idoneità viene rilasciato dall' ufficio di Medicina legale nel caso in cui il lavoratore voglia trovare occupazione in enti pubblici, dal medico di famiglia per lavori generici.

I requisiti oggettivi del contratto di lavoro sono contenuti nell' articolo 1325 del C.C. che recita: *“I requisiti del contratto [1418] sono: l' accordo delle parti, la causa, l' oggetto, la forma, quando risulta che è prescritta dalla legge sotto pena di nullità [1350,1351,1352]”*

L' *accordo delle parti* è la volontà dei due contraenti di sottoscrivere il contratto; in alcuni casi essa non è libera, bensì viziata, come nel caso di simulazione. A tal proposito distinguiamo due tipi di simulazione:

- 1. Assoluta**, quando le parti creano l' apparenza di un contratto anche se in realtà non hanno intenzione di farlo. I contraenti, infatti, sottoscrivono una controdiagnosi occulta per fare in modo che il contratto non abbia effetti.
- 2. Relativa**, quando le parti stipulano un contratto diverso da quello che vorrebbero, definito anche dissimulato. La simulazione può essere oggettiva se inerente al contenuto, soggettiva se viene realizzata con un' interposizione fittizia di persona.⁴

4 Dal sito Avvocato360, *Guide legali, contratti*. 30/04/2020.

La *causa* è la funzione economico-sociale che individua gli interessi meritevoli di tutela, vale a dire la ragione giustificativa del contratto. Se fosse illecita, il contratto è da ritenersi nullo.

L'*oggetto* indica il contenuto delle rispettive prestazioni e deve essere possibile, lecito, determinato o determinabile. L'oggetto del contratto è rappresentato generalmente dalla prestazione e dalla retribuzione.

La *forma* è generalmente libera, ma per alcune tipologie di lavoro la Legge richiede la forma scritta, come ad esempio in caso di contratto a tempo determinato. Può essere richiesta a pena di nullità oppure ai fini probatori; nel primo caso in mancanza di essa il contratto risulterebbe nullo, nel secondo la mancanza non pregiudicherebbe l'esistenza del rapporto.

L'eventuale mancanza di forma, causa, oggetto, accordo può determinare la nullità e l'annullabilità del contratto.

III.4 ELEMENTI ACCIDENTALI

Accanto agli elementi essenziali, comuni a tutte le tipologie contrattuali, vi sono gli elementi accidentali, ovvero quelli che le parti possono decidere liberamente di inserire nel contratto la cui eventuale mancanza non incide sulla validità dell'accordo. Essi sono: condizione, termine, modo.

La condizione

Come stabilito dall'articolo 1353 del C.C.: “*Le parti possono subordinare l'efficacia o la risoluzione del contratto o di un singolo patto a un avvenimento futuro e incerto*”. In altre parole, la condizione è un avvenimento futuro e incerto che qualora dovesse verificarsi determinerà la validità della clausola precedentemente pattuita nel contratto. La condizione può essere di due tipi: sospensiva e risolutiva. Nel primo caso il contratto produrrà effetti giuridici solo al manifestarsi dell'evento, nel secondo gli effetti vengono immediatamente prodotti ma verranno meno al verificarsi dell'evento. La condizione può essere distinta a seconda della sua natura: si parla di *condizione di fatto* quando l'evento è un fatto naturale, di *condizione di diritto* quando dipende dalla legge. Inoltre, essa deve essere lecita e possibile e qualora non lo sia il contratto potrebbe essere nullo o annullabile.

Il termine

Si parla di termine quando si appone un termine fiscale al contratto di lavoro (contratto a tempo determinato). Tale apposizione prevede la forma scritta, che laddove dovesse mancare il lavoratore potrebbe ritenersi assunto a tempo indeterminato. Esso è un evento futuro ma certo che condiziona gli effetti prodotti dal contratto. A differenza della condizione, il termine produce effetti *ex-num* (da adesso) perché si tratta di un negozio giuridico dove sono state le parti a stabilirne la durata.

Il modo

Il modo condiziona il contratto poiché obbliga un soggetto a volgere una determinata azione affinché benefici dei suoi effetti giuridici. Se il modo è impossibile, il negozio giuridico resta valido, se è illecito, il negozio giuridico resta valido, a meno che il modo non sia stato l'unico motivo determinante dell'atto di liberalità, solo a questo punto il negozio giuridico è nullo.

III.5 PATTO DI PROVA

L'avvio di un nuovo rapporto di lavoro può essere talvolta una scommessa laddove le parti non si conoscono. Il datore potrebbe non essere convinto del curriculum del lavoratore, quest'ultimo, invece, potrebbe non gradire le mansioni assegnategli. Per questo motivo la legge prevede un'apposita clausola da apporre al contratto, il patto di prova. Trattasi di un periodo durante il quale il lavoratore e il datore hanno la possibilità di conoscersi meglio e ciascuno dei due può recedere dal contratto senza particolari motivazioni.

Il patto di prova non è altro che una condizione sospensiva, difatti il contratto diventa effettivo al suo superamento. La normativa di riferimento è contenuta nell'articolo 2096 del c.c., il quale illustra gli elementi necessari affinché il contratto sia valido. La legge prevede la forma scritta ai fini di validità e il periodo di prova non può avere in nessun caso una durata superiore a sei mesi per tutti i lavoratori, tre mesi per gli impiegati che non hanno funzioni direttive. I contratti collettivi

solitamente fissano la durata del periodo di prova in base alla qualifica del dipendente, una durata più lunga può essere richiesta dalla complessità di mansioni affidate al dipendente.

Nel contratto individuale, nella clausola del patto di prova devono essere indicate le mansioni che andrà a svolgere il dipendente, nel caso in cui esse non siano indicate il patto è da considerarsi nullo.

Alla scadenza della prova, se il lavoratore non dovesse ricevere alcuna comunicazione si riterrà assunto a tempo indeterminato, anche se solitamente gli viene comunicato ufficialmente. L'eventuale licenziamento del lavoratore in prova può avvenire senza doverne indicare la motivazione, ma è da considerarsi illegittimo in caso di discriminazione o in caso il cui al lavoratore non venga concesso di terminare il periodo di prova.

Le parti possono liberamente recedere durante il periodo di prova con effetto immediato, senza obbligo di preavviso e senza specificare alcuna motivazione; possibilità che viene a mancare nell'effettivo contratto di lavoro, dove in caso di licenziamento o di dimissioni è necessario rispettare l'obbligo di preavviso, un periodo stabilito dal contratto collettivo di lavoro applicato al rapporto lavorativo.

III.6 IL TERMINE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro subordinato, come qualsiasi altro negozio giuridico, può estinguersi prematuramente. Le principali cause sono:

- Morte del lavoratore;
- Licenziamento, laddove la decisione venga presa unilateralmente dal datore.

Si distinguono tre tipi di licenziamento:

1. Per giusta causa, quando al lavoratore vengono associati comportamenti gravi tali da ledere definitivamente il rapporto fiduciario tra le parti.

2. Per giustificato motivo soggettivo, quando il comportamento tenuto dal lavoratore non è così grave da determinare l'interruzione immediata del rapporto di lavoro, pertanto il datore dovrà rispettare l'obbligo di preavviso prima dell'effettiva risoluzione.

3. Per giustificato motivo oggettivo, quando il licenziamento è dovuto esclusivamente a motivi organizzativi che possono identificarsi in cessazione dell'attività d'impresa, ridimensionamento delle mansioni o soppressione del posto di lavoro.

- Dimissioni. per volontà unilaterale del lavoratore. Trattasi di un atto unilaterale che non necessita dell'approvazione del datore. Le dimissioni non devono essere motivate e sono insindacabili, necessitano invece di motivazione nel caso in cui il contratto di lavoro abbia un termine.

- Risoluzione consensuale, nel caso in cui lavoratore e datore trovano conveniente interrompere il rapporto di lavoro con anticipo.

Il rapporto di lavoro subordinato si estingue, inoltre, se il negozio prevede una clausola in cui viene indicato un termine dello stesso che, in nessun caso, potrà essere superiore ai 24 mesi. In considerazione all'emergenza epidemiologica da Covid-19 ai datori di lavoro è stata concessa, per la sola fase di emergenza, la proroga dei contratti a tempo determinato o in somministrazione attualmente in essere o il rinnovo di quelli precedentemente scaduti, senza dover osservare il periodo cuscinetto. Ci riferiamo al periodo di intervallo che deve decorrere in caso di avvicendamento tra più contratti a termine, pari a 10 giorni per contratti fino a mesi, di 20 giorni per quelli oltre i 6 mesi. Resta, comunque, l'obbligo di specificare le causali (condizioni e motivazioni del contratto) nelle ipotesi in cui sono richieste dalla legge.

CAPITOLO IV

LAVORO AUTONOMO E SUBORDINATO:

VANTAGGI E SVANTAGGI

IV.1 LA RETRIBUZIONE

Il lavoro autonomo ha come caratteristica l'imprevedibilità legata al rischio d'impresa, il compenso del lavoratore, pertanto, potrebbe variare nel corso del suo svolgimento. Grazie alle sue capacità professionali, l'autonomo ha la possibilità di conseguire guadagni più elevati rispetto al lavoratore subordinato, ma allo stesso tempo è più a rischio perché può non avere una regolarità di entrate.

L'articolo 2225 prevede che il corrispettivo della prestazione del lavoro autonomo, se non convenuto dalle parti e non determinabile secondo le tariffe professionali o gli usi, è stabilito dal giudice in relazione al risultato ottenuto e al lavoro normalmente necessario per realizzarlo.

Il lavoratore subordinato gode di una tutela maggiore poiché percepisce un salario base che deve essere pari ai minimi contrattuali previsti dal contratto collettivo nazionale del settore cooperativo. Secondo l'articolo 36 della Costituzione, la retribuzione deve essere commisurata alla prestazione e comunque deve garantire un'esistenza libera e dignitosa al lavoratore e alla sua famiglia. Qualora il lavoratore

abbia accettato una retribuzione inferiore ai minimi contrattuali, può sempre rivolgersi a un giudice affinché venga dichiarata la nullità del contratto.

Distinguiamo diversi tipi di retribuzione:

- *A tempo* (salario/stipendio), quando il lavoratore viene retribuito in base al tempo di svolgimento della prestazione e non necessariamente c'è un nesso con il suo rendimento.
- *A cottimo*, quando il lavoratore viene retribuito in base al risultato dell'attività lavorativa. Questa è obbligatoria nel lavoro a domicilio e vietata nell'apprendistato.
- *A provvigione*, tipica del lavoro autonomo e del lavoro parasubordinato dove il lavoratore viene retribuito con una percentuale sulle vendite.
- *Retribuzione in natura*, costituita principalmente dai benefici attribuiti dalle aziende ai suoi dipendenti come la copertura di vitto e alloggio, la fornitura di prodotti, l'auto aziendale. Tali *benefits* spingono il lavoratore ad essere più produttivo.

La retribuzione è composta da vari elementi tra cui:

- paga base o minimo tabellare, sancita dai contratti collettivi in base alle qualifiche del lavoratore;
- scatti di anzianità, ovvero aumenti periodici della retribuzione legati alla permanenza del lavoratore presso il medesimo datore;

- elemento distinto, una somma mensile legata al meccanismo della scala mobile;
- attribuzioni patrimoniali accessorie che possono essere retributive o non retributive;

Per quanto riguarda il minore, ai sensi dell'art.37 comma 3, egli ha diritto, a parità di lavoro svolto, alla parità di retribuzione. Con parità di lavoro si intende parità di mansioni e non parità di rendimento; tuttavia è possibile stipulare contratti di apprendistato che permettono un'inferiore retribuzione.

IV.2 TASSE E CONTRIBUTI

Il regime fiscale e previdenziale è regolamentato in maniera diversa nelle due tipologie di lavoro.

Nel lavoro autonomo, i criteri utili ai fini del calcolo del reddito sono contenuti nell'articolo 54 del TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi). Secondo il primo comma, il reddito da attività professionale è costituito dalla differenza tra i compensi percepiti, includendo anche quelli corrisposti in natura o sotto forma di partecipazione agli utili, e le spese sostenute nel medesimo periodo di imposta.¹ Il reddito così calcolato per i professionisti segue il regime di cassa, introdotto

1 Dal sito Gnius Economia, *Calcolo tasse lavoro autonomo*.

dall'articolo 32-bis del DI 83/2012 che consente all'imprenditore o al lavoratore autonomo di posticipare il versamento dell'imposta sulle cessioni di beni e le prestazioni di servizi al momento di effettuazione dell'operazione a quello dell'incasso.

A seguito dell'emergenza epidemiologica, il testo della Legge di Bilancio 2021 è stato approvato in via definitiva dal Governo con l'introduzione di misure per le famiglie, per il rilancio delle imprese e per i lavoratori. I principali provvedimenti sono:

- 1) Assegno unico per i figli. A partire dal 1°luglio 2021 verrà introdotto l'assegno unico figli esteso anche ai lavoratori autonomi e agli incapienti.
- 2) Proroga cassa integrazione covid. Con la Legge di Bilancio si dovrebbero prevedere altre 18 settimane di Cassa Integrazione Covid.
- 3) Fondo perduto per le partite iva. L'obiettivo è quello di dare cassa alle domande dei professionisti non ancora liquidate per via dell'esaurimento del fondo stanziato precedentemente.²

Nel lavoro subordinato, la percezione dei redditi è individuata attraverso la Certificazione Unica, un modello certificativo che il datore è obbligato a rilasciare al lavoratore entro il mese di marzo. Nella certificazione il datore di lavoro è tenuto

2 Dal sito Fiscomania.com, *Legge del Bilancio 2021*

ad indicare il reddito erogato e le ritenute fiscali applicate. Per la tassazione dei redditi in natura si fa riferimento al momento in cui il bene o il servizio esce dalla disponibilità del datore per entrare nella sfera patrimoniale del lavoratore. Le regole di tassazione dei redditi da lavoro dipendente si basano sull'applicazione di ritenuta alla fonte, quindi il datore, nel momento di erogazione della retribuzione, deve determinare l'imposta dovuta ed effettuare la ritenuta sulla parte imponibile della stessa.³

Il datore deve mettere in atto una procedura ai fini del calcolo, adottando regole che valgono sia per i lavoratori a tempo determinato che per i lavoratori a tempo indeterminato. Deve, innanzitutto, determinare la base imponibile, considerando anche le indennità corrisposte dagli enti previdenziali, come malattia o maternità: Deve, altresì, procedere alla determinazione dell'imposta lorda a cui devono essere sottratte le detrazioni spettanti al lavoratore.

I lavoratori dipendenti sono obbligati alla presentazione della dichiarazione dei redditi se hanno altri redditi oltre a quello da lavoro, in caso contrario ne sono esenti.

3 Dal sito Fiscomania.com, *Legge di Bilancio 2021*

IV.3 ORARIO E LUOGO DI LAVORO

L'orario lavorativo per un autonomo è differente dall'orario di un lavoratore subordinato. Il decreto legislativo n.66 del 8 aprile 2003 ha individuato nelle 40 ore settimanali l'orario base, con la previsione di 11 ore di riposo ogni 24 ore e un giorno di riposo per il lavoratore generalmente coincidente con la domenica. Il dipendente potrebbe decidere, in accordo con il datore, di lavorare oltre le 40 ore previste dalla legge, acquisendo il diritto di una maggiorazione contributiva. Il fine principale della normativa sull'orario di lavoro è quello di garantire il recupero delle energie psico-fisiche spese dal dipendente nell'attività lavorativa. Ulteriore diritto è un periodo di ferie che non può in nessun caso essere inferiore a 28 giorni a cui il lavoratore non può rinunciare chiedendone il corrispettivo in denaro. Le ferie restano sospese se il dipendente non può godere dei benefici del riposo; la giurisprudenza ha riconosciuto il diritto alla sospensione delle ferie nel caso di malattia sopraggiunta durante lo svolgimento delle stesse.

Altro scenario è il lavoro autonomo dove il lavoratore non è soggetto a rispettare orari stabiliti da un superiore. Egli potrebbe decidere di lavorare 12 ore al giorno come 3. La flessibilità riguarda anche il riposo in quanto è sua la scelta del tempo che può e/o vuole destinare all'assenza da lavoro. Di maggiore flessibilità rispetto ai subordinati godono anche i lavoratori parasubordinati (agenti di commercio, rappresentanti) che, seppur avendo un contratto parzialmente caratterizzato da vincolo di subordinazione, non sono soggetti al potere direttivo di un datore.

Il lavoratore autonomo deve rispettare, oltre all'orario di lavoro, anche un luogo fisico dove svolgere le mansioni previste dalla sua lettera di assunzione. Solitamente la sede coincide con un'unità produttiva aziendale, ma ci possono essere delle eccezioni come in caso di telelavoro e lavoro agile (*smart working*): il telelavoro è svolto al di fuori dei locali aziendali, ma è strutturalmente collegato all'azienda attraverso strumenti di comunicazione telematica; il lavoro agile è caratterizzato dall'assenza di vincoli di orario e, pertanto, dalla possibilità di gestire lo spazio autonomamente. Di fatto, non vi è un luogo fisso dove operare. Il lavoro autonomo si caratterizza per assenza del vincolo di subordinazione pertanto l'interessato potrebbe svolgere la sua attività nel luogo che ritiene più opportuno.

CAPITOLO V

IL CONTRATTO MISTO

1.1 Il contratto misto è da considerarsi un negozio atipico che possiede caratteristiche proprie di due contratti. La definizione, seppur largamente condivisa in giurisprudenza, non risolve il principale problema, la causa del contratto. Se per l'orientamento giurisprudenziale il negozio presenta una causa unitaria, in dottrina si è individuata una pluralità di esse. Tale contratto non risulta, pertanto, inquadrabile in uno schema tipico. Il contratto misto è basato su un accordo sindacale che prevede la coesistenza di subordinazione e non subordinazione in capo al medesimo stipulante.

Un esempio di contratto misto è quello introdotto per la prima volta in ambito bancario dal Gruppo Intesa San Paolo spa a livello sperimentale, nel suo Protocollo per lo sviluppo sostenibile del 1° febbraio 2017. Tale innovazione è stata resa possibile grazie al contratto di prossimità, negozio in vigore dal 2011. Si tratta di un contratto che consente ai “contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni di lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi

interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggior occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali ed occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività"¹.

Il contratto misto in questione prevede l'esistenza di due rapporti di lavoro:

- Un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con orario part time, che ha natura di rapporto base. Si tratta di un part time verticale di 15 ore settimanali da svolgere in due giorni; oltre alla retribuzione, il lavoratore ha diritto a tutte le agevolazioni previste per i dipendenti di Intesa San Paolo come l'iscrizione al fondo pensione, a quello sanitario, al circolo ricreativo, oltre a varie agevolazioni bancarie. Il lavoro si svolge nei locali aziendali e negli orari prefissati.

1 Art 8 D.L. 138/2011 convertito in Legge 148/2011

- Un parallelo e contestuale rapporto di lavoro autonomo. Viene stipulato un contratto di mandato o di agenzia come consulente finanziario e, affinché questo sia possibile, è necessario possedere alcuni requisiti tra cui:

- l'iscrizione all'albo unico dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

(L'azienda organizza appositi *stage* semestrali destinati ai neo laureati non iscritti all'albo ai fini della preparazione dell'esame);

- il possesso della partita IVA;

- i requisiti di onorabilità e professionalità ai fini dell'iscrizione alla sezione E del RUI;

Il lavoro autonomo viene svolto all'esterno dei locali aziendali o organizzato secondo gli orari dell'interessato. A livello retributivo, per l'attività di consulente finanziario viene previsto un minimo provvigionale per i sei mesi dello *stage* e a seguire provvigioni di avviamento e di mantenimento. Dopo due anni il lavoratore ha diritto a chiedere la trasformazione del contratto subordinato in contratto da part time in full time, con cessazione del contratto di agenzia. Dal canto suo, l'azienda, entro 9 mesi, deve proporre una posizione lavorativa nelle regioni di assunzione o quelle vicine.

I due contratti sono indipendenti l'uno dall'altro e assoggettati alle relative discipline contrattuali.

CONSIDERAZIONI FINALI

La scelta di questo argomento per la tesi è dovuta anche alla mia situazione familiare, essendo, da sempre, mia madre dipendente e mio padre lavoratore autonomo. Sin da piccolo sono cresciuto notando diversi aspetti di queste due realtà lavorative e spesso ponevo domande in base a quanto osservavo nel loro impegno e gestione del lavoro. I vincoli fissi e stringenti del lavoro dipendente non mi attraevano, benché crescendo ho capito che mia madre ha più tutele di mio padre il quale, però, gode di maggiore autonomia gestionale. Ma anche questo spesso è un falso mito: sulla carta il lavoratore autonomo è “capo di sé stesso”, nella pratica deve anch’egli rispettare le regole e le condizioni dell’azienda per cui lavora (anche se non da subordinato). Tra gli svantaggi di questo lavoro ci sono la difficoltà di programmazione delle entrate, il sovraccarico di lavoro nei periodi di alta stagione e la pressione di essere sempre performanti per evitare il rischio di essere superati da uno più bravo. Ciò nonostante ne sono sempre stato attratto. Anche per quanto riguarda la crescita personale, ci sono delle differenze sostanziali. Solitamente le aziende “impongono” corsi di formazione e/o aggiornamento ai propri dipendenti, occasioni non sempre accolte con grande entusiasmo dai destinatari. Il lavoratore autonomo, benché non abbia una richiesta formale di corsi, deve invece sviluppare

nel tempo delle competenze trasversali, da quelle contabili e informatiche a quelle più specifiche della comunicazione visto che nella sua attività la relazione e l'interazione con i clienti è tutto. Ed è vero che può dover lavorare quando gli altri sono in vacanza ma succede anche il contrario, che può andare al mare quando tutti gli altri sono in ufficio.

BIBLIOGRAFIA

- Abbagnano N. - Fornero G., *La ricerca del pensiero*, Paravia editore, edizione 2014;
- Avvocato360, *Guide legali, contratti*. 30 aprile 2020;
- De Luca S., *Voce autonomia/ eteronomia*, Bedeschi, Filosofia Treccani, Roma 2010, p.95;
- Di Stasi A., *Diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Giuffrè Francis Lefebvre, edizione 2019;
- Factorial Blog, *Le leggi sul lavoro che influenzano le aziende italiane*;
- Fisacgruppointesasanpaolo.it, *Guida sul contratto misto*;
- Fisac-cgil.it, *Il lavoro in banca: evoluzione del settore-Fisac Cgil*, di Solomita Gerardo;
- Fiscomania.com, *Legge del Bilancio 2021*;
- Gnius Economia, *Calcolo tasse lavoro autonomo*;
- Izzo F., *Codice civile e leggi complementari*, Simoni editore, XXVIII edizione 2017;
- Iusinitinere.it, *Contratto ibrido: un nuovo orizzonte e la prima sfida di Intesa San Paolo*, di Rossana Grauso, aprile 2019;

- LeggiOggi.it, *contratto misto dipendente/forfettario: come funziona, regole, cause ostative*. Di Daniele Bonaddio, 2 dicembre 2019;
- LFlavorarefacile.it, 2018;
- Ma. I. C., *Riforma Fornero*, “Il sole24ore”, 20 gennaio 2015;
- “Pensioni&Lavoro”, *Dalla giusta causa al giustificato motivo, passando per le tutele poste a garanzia del lavoratore*;
- Rinaldi M., *Il lavoro autonomo*, Key editore, edizione 2019;
- Rodotà S., *intervista a Radio Popolare*, marzo 2013,
- Ufficio Stampa Corte costituzionale, *Licenziamento economico: obbligatoria la reintegra se il fatto è manifestamente insussistente*, Comunicato del 24 febbraio 2021.