



**LA LEGGE PER TUTTI**  
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

# Non si può licenziare in tronco un falso collaboratore esterno

Autore: Redazione | 14/07/2017



*Alle false partite Iva e alle collaborazioni esterne che nascondono un lavoro dipendente si applica lo Statuto dei lavoratori.*

Il rischio di assumere una persona con un contratto di collaborazione esterna, ma con compiti tipici del dipendente, non è solo quello delle sanzioni degli ispettori e del pagamento di contributi e differenze retributive. C'è anche il pericolo, in caso di recesso dal contratto, di dover riconoscere tutte le garanzie previste dalla legge per il **licenziamento**. Questo perché, una volta compiuta l'equiparazione della falsa partita Iva a un dipendente "ordinario", bisognerà applicare a quest'ultimo la

disciplina tipica del lavoro subordinato. Risultato: il licenziamento è illegittimo senza una giusta causa o un giustificato motivo e, in caso di contestazioni disciplinari, bisogna dare all'interessato il termine per difendersi con la lettera di preavviso. È quanto chiarito dalla Cassazione con una recente sentenza **[1]**. La sintesi della questione è dunque che **non si può licenziare in tronco un falso collaboratore esterno**.

La giurisprudenza ha elaborato dei criteri per individuare gli aspetti caratteristici del lavoratore dipendente e saper così riconoscere le false partite Iva. Già qualche mese fa la Suprema corte aveva ribadito le **differenze tra lavoro autonomo e lavoro subordinato** (leggi [False partite Iva: ecco quando il lavoratore è subordinato](#)). Un **collaboratore esterno**, soggetto ai poteri direttivi e di controllo del datore, è in realtà un **lavoratore dipendente** e va trattato come tale non solo in sede di retribuzione, ma anche di garanzie in caso di licenziamento. Con la conseguenza che non ci si può liberare del collaboratore inviando una lettera di recesso dal contratto, magari ancorata al mancato rispetto, da parte di quest'ultimo, delle condizioni negoziali stabilite nella scrittura. Al contrario bisognerà avviare la procedura prevista dallo statuto dei lavoratori ossia: 1) invio della lettera di preavviso di licenziamento; 2) 5 giorni di tempo offerti al lavoratore per presentare scritti a propria difesa e/o essere sentito personalmente; 3) eventuale incontro "di persona" con il dipendente; 4) decisione dell'azienda e intimazione di licenziamento.

## **Non si può licenziare in tronco un falso collaboratore esterno**

Per comprendere meglio il principio ricorriamo a un esempio. Immaginiamo un'azienda che stipuli un contratto di collaborazione con un ragazzo, incaricato della manutenzione di tutti i computer utilizzati dai dipendenti. I computer sono tanti e tutti necessari. Così al collaboratore viene richiesto di rimanere all'interno della ditta dall'inizio alla fine della giornata lavorativa, impedendogli così di avere altri clienti. Inoltre il capo gli dice precisamente cosa fare, quando farlo e in che modo. Quando il collaboratore si ammala, gli viene richiesto il certificato medico e,

nel periodo estivo, i giorni di ferie devono essere concordati. Per qualche giorno, però, il tecnico non si presenta in azienda, così il datore gli comunica con una lettera il recesso dal contratto per grave inadempimento. Il ragazzo contesta la lettera e ricorre al giudice perché gli venga garantito il trattamento di tutti gli altri dipendenti, ai quali era stato del tutto equiparato, se non nella forma contrattuale, quantomeno nella sostanza. Il datore, dal canto suo, fa rilevare che il contratto stipulato col collaboratore prevede una precisa clausola in cui «si esclude ogni rapporto di subordinazione». Chi dei due ha ragione?

Secondo la Cassazione è necessario guardare la sostanza e non la forma data al rapporto di lavoro. Per cui, se quest'ultimo ripete gli stessi caratteri del lavoro dipendente, non si applicano le norme in materia di contratti di collaborazione esterna, ma quelle sul lavoro dipendente. Con la conseguenza che, nel caso di specie, il datore poteva licenziare il tecnico solo dopo avergli inviato una lettera di intimazione di licenziamento, consentendogli 5 giorni di tempo per presentare le proprie difese, così come previsto dallo Statuto dei lavoratori.

## Quando si può parlare di un falso collaboratore?

L'elemento che caratterizza il lavoratore dipendente e lo differenzia dal collaboratore esterno è il cosiddetto vincolo della «**subordinazione**», ossia la completa disponibilità alle direttive e alle decisioni del datore. Quando è il capo a dire cosa fare, con quali modalità ed in quali tempi, si ha un rapporto subordinato. Invece il collaboratore ha piena libertà di movimento nei limiti del risultato richiestogli dal contratto.

La **subordinazione** viene definita come l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e gerarchico del datore di lavoro **[3]**, potere che deve manifestarsi nell'emanazione di ordini specifici e sufficientemente dettagliati tanto da non dare margini di manovra e autonomia decisionale al dipendente. Inoltre il dipendente è sottoposto al potere di vigilanza e controllo del datore **[4]**, il quale ha il potere di infliggere le sanzioni disciplinari, cosa che non è possibile con il collaboratore. Allo stesso tempo, il capo può controllare l'uso dei permessi, della malattia e regolare le ferie del dipendente ma non del collaboratore esterno.

Se tutti questi elementi sussistono con riferimento a un collaboratore esterno,

questi - a prescindere da quanto prevede il contratto - si considera a tutti gli effetti equiparato al dipendente e ne riceve tutte le garanzie. È noto, infatti, che molte aziende riempiono i contratti di collaborazione esterna con clausole in cui si ribadisce di voler «escludere qualsiasi vincolo di subordinazione». Sforzi inutili, dice la Cassazione: non conta il contenuto della scrittura privata né il nome ad essa dato nell'intestazione se l'interessato riesce a dimostrare che, nei fatti, è stato sottoposto al vincolo di subordinazione per come appena descritto.

Oltre alla «subordinazione» la giurisprudenza ha individuato altri indici di subordinazione come ad esempio:

- il **luogo** ove il datore chiede di svolgere l'attività di lavoro: è tipico del lavoro dipendente (anche se non è condizione necessaria, ben potendo esistere anche il lavoro domestico) l'imposizione di uno specifico spazio per eseguire l'attività;
- l'**orario del lavoro**: nel lavoro autonomo vi è totale libertà di organizzazione anche in merito ai tempi di esecuzione della prestazione;
- il **potere di controllo** da parte del datore;
- il potere di irrogare sanzioni in caso di violazioni del regolamento aziendale o della legge (cosiddetto **potere disciplinare**);
- l'esecuzione del lavoro con materiali ed attrezzature del datore di lavoro;
- l'assunzione del rischio d'impresa da parte del datore di lavoro;

Per maggiori chiarimenti leggi il già richiamato articolo [False partite Iva: ecco quando il lavoratore è subordinato](#).

## Note

- [1]** Cass. sent. n. 17160/17 del 12.07.2017. **[2]** Cass. sent. n. 14296/17 dell'11.06.17. **[3]** Cass. sent. n. 3303/16; n. 2931/13; n. 16254/11; n. 14639/10. **[4]** Cass. sent. n. 22690/14; n. 7142/13.