



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Borsista: quando spetta l'assunzione?

Autore: Annamaria Zarrelli | 06/01/2018

Il vincitore di una borsa di studio, sul quale sia stato esercitato un potere direttivo, ha diritto di essere assunto come dipendente

Non è raro che i **borsisti** lavorino come veri e propri **dipendenti** e siano stabilmente inseriti in **azienda**. Gli stessi però, lungi dall'esser considerati dei lavoratori subordinati, non ricevono alcuna tutela. Attenzione però: l'inserimento in azienda del **vincitore di una borsa di studio**, laddove al borsista non sia stato impartito l'insegnamento previsto, può determinare il riconoscimento della natura subordinata del rapporto di lavoro e conseguentemente il **diritto del borsista ad essere assunto** anche a tempo indeterminato. Ad affermarlo è stata la Corte di Cassazione con una recentissima pronuncia **[1]**. Vediamo, dunque, **quando un vincitore di borsa deve essere assunto come dipendente**. Prima, però, chiariamo alcuni concetti di fondamentale importanza.

Gli indici sintomatici della subordinazione

Molto spesso, il lavoro subordinato viene volontariamente celato dietro la maschera delle più svariate forme contrattuali (lavoro autonomo, collaborazioni coordinate e continuative, prestazioni occasionali, ecc.) con lo scopo di sottrarre il rapporto di lavoro alla disciplina del lavoro subordinato, che detta tutele molto forti

a garanzia del lavoratore. Ne deriva che il lavoratore (come noto, parte contraente più debole nel rapporto di lavoro), pur operando come un lavoratore subordinato, non possa usufruire di tutte le garanzie che ad esso sarebbero riconosciute dalla legge, quali quelle inerenti, a mero titolo di esempio, alla durata dell'**orario di lavoro**, alle **ferie pagate**, alla retribuzione, al **Tfr** ecc.

Fortunatamente, però, la giurisprudenza ha da tempo individuato i cosiddetti **indici sintomatici della subordinazione**, vale a dire degli indici di valutazione al ricorrere dei quali scatta la subordinazione anche se la qualificazione formale data dalle parti al vincolo di lavoro è di natura diversa. Vediamo di quali indici si tratta.

Gli elementi del lavoro dipendente

La giurisprudenza ha elaborato degli indici di valutazione per comprendere se il rapporto di lavoro nasconde una subordinazione o meno. Il più importante di questi indici è l'**assoggettamento del lavoratore al potere direttivo del datore di lavoro**. Ma procediamo con ordine e cerchiamo di fare chiarezza analizzando tutti gli elementi del lavoro dipendente.

Il potere direttivo del datore di lavoro

Come sottolineato, l'assoggettamento del lavoratore al **potere direttivo** del datore di lavoro è il primo e più importante elemento che contraddistingue il lavoro subordinato. Consiste nell'assoggettamento del dipendente al potere direttivo, organizzativo e gerarchico del datore di lavoro. In pratica, tutte le volte in cui il datore di lavoro impartisce al collaboratore **ordini specifici e dettagliati**, tanto da non lasciargli margini di manovra e di autonomia decisionale, si può parlare di lavoro subordinato.

Subordinazione e controllo

Consequente al potere del datore di fornire ordini specifici c'è anche quello di controllare che tali ordini vengano rispettati e che, quindi, le mansioni siano correttamente espletate. Se tale controllo è costante e quotidiano, allora siamo in presenza di un lavoro dipendente. Il controllo può esercitarsi anche sulle **assenze del dipendente** il quale, se subordinato, è tenuto a fornire i certificati medici e a comunicare immediatamente la propria indisponibilità, obbligo che invece non ha il lavoratore autonomo.

Il luogo della prestazione di lavoro

Il fatto che il lavoratore debba recarsi sempre in ufficio è un sintomo della natura subordinata del lavoro. Di certo, se al dipendente viene imposto uno specifico spazio, come ad esempio un ufficio e una scrivania apposita, è verosimile la presenza di una subordinazione.

L'orario di lavoro

Anche l'orario è un altro indice che induce a pensare di essere in presenza di un lavoro di dipendenza. È il caso in cui il datore imponga al dipendente di svolgere le proprie mansioni in una determinata forbice temporale, di norma corrispondente alle previsioni dei contratti collettivi. Ben potrebbero però esservi degli straordinari o dei lavori notturni che, ciò non di meno, non possono implicare la trasformazione del rapporto da dipendente ad autonomo. Inoltre, secondo la Cassazione, la scarsità e saltuarietà delle prestazioni rese da un lavoratore (ad esempio come cameriere ai tavoli di un ristorante), così come il fatto che sia lo stesso ad offrire la propria opera (della quale il datore di lavoro può o meno avvalersi), non costituiscono elementi idonei a qualificare come autonomo il rapporto di lavoro.

Il potere disciplinare

Il datore di lavoro è solito comminare sanzioni sui dipendenti. Nei confronti del lavoro autonomo invece si applicano le penali previste in contratto o la stessa risoluzione del rapporto contrattuale. Dunque, se il capo si arroga il diritto di infliggere sanzioni (dal licenziamento alla sospensione dal soldo e dal lavoro), siamo in presenza di un lavoratore dipendente.

L'assenza di una organizzazione

Il dipendente presta la propria attività personalmente, senza un'organizzazione imprenditoriale. Ne consegue che nel lavoro dipendente l'esecuzione della prestazione lavorativa avviene con materiali ed attrezzature del datore di lavoro, con assunzione del rischio d'impresa da parte del solo datore di lavoro.

Pagamento dello stipendio

Altra caratteristica del lavoro dipendente è il pagamento, a scadenze periodiche, dello stipendio.

Quando il borsista è un lavoratore subordinato

L'inserimento in azienda del vincitore di una borsa di studio, laddove al borsista non sia stato impartito l'insegnamento previsto, può determinare il riconoscimento della natura **dipendente** del rapporto di lavoro. Con la pronuncia sopra richiamata, infatti, la Suprema Corte ha ritenuto che, a prescindere dalla attivazione del vincolo attraverso una **borsa di studio**, deve essere riconosciuta la costituzione di un tipico rapporto di lavoro di natura subordinata se il datore di lavoro esercita il proprio **potere direttivo** sul borsista, peraltro, funzionalmente inserito nell'organizzazione aziendale.

Ciò posto, e data la sussistenza di alcuni dei più importanti indici sintomatici descritti sopra, la Cassazione ha concluso che anche al rapporto che si attiva tra impresa e vincitore di una borsa di studio, ricorrendone i presupposti, va applicata la disciplina propria del **contratto di lavoro dipendente**.

Il caso all'esame della Suprema Corte si riferiva all'inserimento con borsa di studio di un giovane presso un ente pubblico economico. Il giovane aveva richiesto l'accertamento della natura dipendente del proprio rapporto per non avere ricevuto nessun tipo di insegnamento ed essere stato, invece, sottoposto a una ordinaria prestazione sotto la direzione e il controllo dei responsabili dell'ente, nell'ambito di un rapporto continuativo che presupponeva l'inserimento stabile nella organizzazione aziendale. Ebbene, i giudici hanno dato ragione al borsista, condannando il datore di lavoro a pagare le differenze retributive ed il risarcimento del danno, nonché alla regolarizzazione contributiva e previdenziale e anche, per effetto del precedente licenziamento del giovane, alla sua reintegrazione in servizio.

Note

[1] Cass. ord. n. 30868 del 22.12.2017. Autore immagine: Pixabay.com