



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE



Cosa significa lavoro subordinato a tempo indeterminato

21 Maggio 2019 Redazione

Il lavoro subordinato a tempo indeterminato è senza dubbio la tipologia di lavoro più ambita in quanto viene considerata la forma contrattuale che dà maggiori garanzie di stabilità.

Il contratto di lavoro subordinato può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato. In base alla legge, il contratto di lavoro dovrebbe essere di norma a tempo indeterminato. Tuttavia le aziende hanno delle riserve ad assumere una persona a tempo indeterminato sin da subito in quanto, soprattutto se non sono ancora del tutto sicure delle qualità del dipendente, non vogliono rischiare di avere poi dei problemi a chiudere il rapporto di lavoro. Ci si chiede spesso **cosa significa lavoro subordinato a tempo indeterminato**. In questo articolo cercheremo di capire sia quali sono le caratteristiche generali del lavoro subordinato e sia, in particolare, cosa distingue il lavoro a tempo indeterminato dal lavoro a tempo determinato.

Che cos'è il lavoro subordinato?

I **rapporti di lavoro** si distinguono in due grandi categorie: i rapporti di **lavoro autonomo** ed i rapporti di **lavoro subordinato**.

Nella prima categoria rientrano una serie di **tipologie contrattuali** caratterizzate dal fatto che il prestatore di lavoro si impegna a realizzare una certa opera o un determinato servizio a favore del committente ma non è stabilmente alle dipendenze di quest'ultimo. Il suo obbligo è solo quello di realizzare un certo risultato ma il **prestatore d'opera** resta libero ed autonomo nel decidere come realizzarlo, come lavorare, per quanto tempo, dove, etc.

Rientrano in questa categoria:

- le [consulenze professionali](#);
- il **contratto di prestazione d'opera**;
- il contratto di [prestazione occasionale](#);
- il contratto di [collaborazione coordinata e continuativa](#).

Il **contratto di lavoro subordinato**, invece, ricorre quando il lavoratore si impegna a collaborare nell'impresa e ad eseguire la propria **prestazione di lavoro**, manuale o intellettuale, alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore, ricevendo per questo impegno un compenso detto **retribuzione** [1].

Le parti non possono porre in essere un rapporto di [lavoro subordinato](#), ma chiamarlo autonomo. Il tipo contrattuale del lavoro subordinato è infatti, come si

suol dire, indisponibile alle parti (cosiddetto **principio di indisponibilità del tipo contrattuale**).

Lavoro subordinato: gli elementi caratterizzanti

Gli elementi caratterizzanti del lavoro subordinato sono:

- **l'assoggettamento del lavoratore alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro:** nel lavoro subordinato è il datore di lavoro a dire al lavoratore come deve svolgere la prestazione di lavoro, impartendo ordini, direttive, prescrizioni, ordini di servizio;
- **assoggettamento del dipendente al potere di controllo del datore di lavoro:** il datore di lavoro, nel rapporto di lavoro subordinato, ha il potere di controllare il dipendente e verificare che stia svolgendo correttamente la prestazione di lavoro;
- **assoggettamento del dipendente al potere disciplinare del datore di lavoro:** nel rapporto di lavoro subordinato il datore di lavoro ha il potere di "punire" il dipendente che non rispetta i suoi impegni, comminandogli delle **sanzioni disciplinari** all'esito di un **procedimento disciplinare** regolamentato dalla legge [2];
- **lo stabile inserimento del dipendente nell'organizzazione dell'imprenditore:** il rapporto di lavoro subordinato è, tendenzialmente, un rapporto stabile e duraturo ed il dipendente non è "esterno" all'azienda, come può essere un consulente, ma interno e stabilmente inserito nel suo organigramma.

Quelli indicati sono i tratti più importanti che devono necessariamente essere presenti per poter dire di essere di fronte ad un contratto di lavoro subordinato. Accanto a questi elementi, la giurisprudenza ha elaborato, analizzando migliaia di cause in cui lavoratori autonomi chiedevano di essere riconosciuti come subordinati, altri **indici sussidiari** che possono aiutare ad indagare la vera natura del rapporto di lavoro posto in essere dalle parti.

Questi indici accessori, tra gli altri, sono:

- la presenza di un [orario di lavoro](#) fisso;

- la corresponsione di uno **stipendio fisso** mensile;
- l'uso degli strumenti di lavoro di proprietà aziendale;
- l'utilizzo di loghi e segni distintivi dell'azienda;
- lo svolgimento del lavoro nella **sede aziendale**;
- l'equiparazione del lavoratore ad un dipendente sotto vari profili.

Lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato

Chiarito cos'è il lavoro subordinato e come si distingue dal **lavoro autonomo**, occupiamoci ora della durata del rapporto di lavoro.

La legge [3] afferma che il **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** è la forma normale di assunzione del dipendente. Analoghe affermazioni sono contenute nella normativa europea e in alcune sentenze della **Corte di giustizia dell'Unione Europea**.

È dunque lecito affermare che, salvo eccezioni, le parti quando firmano il **contratto di lavoro subordinato** non devono prevedere un termine ma debbono, al contrario, disporre che il contratto è a **tempo indeterminato**.

Infatti, secondo la legge ed anche secondo il comune sentire delle persone, il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è la tipologia contrattuale che garantisce al meglio la **stabilità del rapporto di lavoro** ed evita dunque al dipendente un'esistenza precaria e dominata dalla paura di perdere il lavoro e la relativa sicurezza economica.

Dire che il contratto di lavoro subordinato è a tempo indeterminato significa che le parti non stabiliscono una data finale al rapporto. Quindi, il rapporto di lavoro dura finché una delle parti non decide di porre termine al rapporto contrattuale.

In questo senso, dunque, il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato cessa solo a fonte di:

- **dimissioni del lavoratore**: il dipendente decide di porre fine al rapporto di lavoro e di dimettersi;
- **licenziamento**: l'azienda decide di porre fine al rapporto di lavoro e di licenziare il dipendente. In questo caso, tuttavia, il rapporto di lavoro è

soggetto ad una ulteriore limitazione da parte della legge in quanto l'azienda può licenziare il dipendente solo per **giusta causa** o **giustificato motivo oggettivo** o **soggettivo** [4]. Per poter licenziare il dipendente, dunque, deve esserci un motivo serio e valido che può consistere in un grave inadempimento posto in essere dal dipendente e che fa venire meno la fiducia nei suoi confronti da parte del datore di lavoro (licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, detto anche **licenziamento disciplinare**); oppure in una ragione tecnica, organizzativa e produttiva legata a scelte organizzative aziendali che portano alla soppressione del posto di lavoro ricoperto dal dipendente (licenziamento per giustificato motivo oggettivo, detto anche **licenziamento economico**).

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è quindi particolarmente protettivo nei confronti del dipendente. Infatti, non solo non è previsto un termine finale di durata del rapporto ma il datore di lavoro non è nemmeno libero di chiudere il rapporto stesso, essendoci una stringente **disciplina limitativa dei licenziamenti**.

Contratto a tempo indeterminato: le eccezioni

La legge definisce il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato la forma normale di **assunzione**. Tuttavia, ci sono dei casi in cui, obiettivamente, l'azienda ha bisogno di **manodopera** solo per un determinato periodo, per far fronte ad esigenze temporanee, e non può essere dunque obbligata ad assumere quella risorsa a tempo indeterminato.

In questi casi, l'azienda può utilizzare il **contratto di lavoro subordinato a tempo determinato** [5] ossia un contratto di lavoro che non dura a tempo indefinito ma che prevede, sin dall'inizio, una **data di scadenza**.

L'uso di questa tipologia contrattuale è, però, soprattutto dopo la recente riforma del **Decreto Dignità**, particolarmente problematico a causa di vincoli stringenti.

In particolare:

- il **termine di durata** non può essere superiore a dodici mesi;

- il contratto a tempo determinato può avere una durata superiore a dodici mesi, e comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni (le cosiddette **causali del contratto a termine**): a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; b) esigenze di sostituzione di altri lavoratori; c) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'**attività ordinaria**.

Se le parti non rispettano questi limiti, e vi è la **stipulazione di un contratto** di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni indicate, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

Inoltre esiste anche un limite massimo per sommatoria: la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di **mansioni** di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Se il limite dei ventiquattro mesi "per sommatoria" viene superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Dal punto di vista formale, per avviare un rapporto di lavoro a tempo determinato, il contratto deve essere stipulato per iscritto altrimenti l'apposizione del **termine** al contratto è priva di effetto ed il contratto si considera a tempo indeterminato.

Le cosiddette causali devono essere indicate anche nei seguenti casi:

- **rinnovo del contratto** a tempo determinato;
- **proroga del contratto a tempo determinato**, per effetto della quale la durata complessiva del rapporto supera i dodici mesi.

Esiste, inoltre, un **limite quantitativo**. Il datore di lavoro, dunque, non può assumere a tempo determinato il numero di dipendenti che reputa necessari ma solo una percentuale massima del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque **dipendenti** è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a **tempo determinato**.

[1] Art. 2094 cod. civ.

[2] Art. 7 L. n. 300/1970.

[3] D. Lgs. n. 81/2015.

[4] Art. 3 L. n. 604/1966.

[5] Art. 19 e ss., D. Lgs. n. 81/2015.

Autore immagine: lavoro subordinato di [Andrei_R](#)

© Riproduzione riservata - La Legge per Tutti Srl