



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Lavoro subordinato privato

Autore: Redazione | 07/06/2019



Si sente spesso parlare di lavoro subordinato, ma non tutti sanno cosa significa esattamente.

Quando un'azienda decide di assumere una nuova risorsa ha la possibilità di inquadrarla con diverse tipologie di contratto. Una di queste è il contratto di lavoro subordinato. Si deve distinguere tra **lavoro subordinato privato** e lavoro subordinato pubblico, detto anche lavoro subordinato contrattualizzato o

privatizzato. La differenza fondamentale è costituita dal fatto che nel caso del lavoro subordinato privato il lavoratore è dipendente di un datore di lavoro privato, mentre nel caso del lavoro subordinato pubblico il datore di lavoro è un ente pubblico, una società controllata dal pubblico o, in ogni caso, una pubblica amministrazione. La differenza non riguarda solo la natura pubblica o privata del datore di lavoro, ma si riflette anche nella disciplina del rapporto di lavoro che presenta delle differenze.

Lavoro subordinato: cosa significa?

Le varie tipologie di contratti con cui inquadrare un nuovo collaboratore in azienda non sono tutte uguali e, soprattutto, non danno tutte gli stessi **diritti** al lavoratore.

Bisogna premettere che il nostro ordinamento giuridico riconosce un ricco corpo di **tutele a favore del lavoratore**. Tuttavia, queste tutele non sono accessibili a tutti, ma solo ai lavoratori assunti con **contratto di lavoro subordinato**.

Le principali tutele riservate ai **lavoratori subordinati** sono:

- diritto ad essere adibito alle **mansioni** dedotte nel contratto di lavoro con forti limiti alla possibilità del datore di lavoro di modificare tali mansioni;
- diritto del dipendente a non essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra in assenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive aziendali;
- diritto del dipendente a ricevere una **retribuzione equa [1]** e, comunque, non inferiore ai minimi contrattuali previsti dal **contratto collettivo nazionale di lavoro** di settore;
- obbligo del datore di lavoro di pagare, sulla retribuzione erogata al dipendente, i **contributi previdenziali** all'Inps ed i **contributi assistenziali** all'Inail;
- tutela del dipendente in caso di **licenziamento illegittimo**, ossia privo di giusta causa o di giustificato motivo;
- diritto del dipendente, in caso di licenziamento, ad un **periodo di preavviso** minimo previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro di settore;
- diritto del dipendente a ricevere **un trattamento economico** in parte a carico dell'azienda ed in parte a carico dell'Inps in caso di malattia, permessi per assistere parenti disabili, etc.;

- **diritto del dipendente** a ricevere i trattamenti economici previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro di settore (ad esempio la tredicesima e la quattordicesima, l'elemento di garanzia retributiva, l'indennità domenicale, la maggiorazione dello straordinario, etc.).

E' evidente che questi diritti, dal lato aziendale, hanno un costo e dunque l'azienda potrebbe, se fosse libera di farlo, scegliere un tipo contrattuale diverso dal lavoro subordinato per evitare di accollarsi tutti gli oneri descritti e che sono solo una parte di tutte le tutele spettanti ai lavoratori subordinati.

Il principio di indisponibilità del tipo contrattuale

Se l'azienda potesse facilmente aggirare tutte le tutele previste a favore del **dipendente** semplicemente sottoscrivendo con lui un **contratto diverso dal lavoro subordinato**, allora queste tutele non avrebbero senso di esistere.

La società potrebbe, ad esempio, evitare di **assumere un dipendente** con contratto di lavoro subordinato ma stipulare con lui un **contratto d'opera** e pagarlo a **partita Iva**.

Proprio per evitare simili abusi, è nato il **principio di indisponibilità del tipo contrattuale [2]**, ossia, il principio per il quale se il rapporto di lavoro che le parti vogliono instaurare ha i caratteri del lavoro subordinato le parti non possono scegliere di inquadrarlo sotto un altro tipo di contratto e devono per forza di cose sottoscrivere un **contratto di lavoro subordinato** e se non lo fanno i rischi sono due:

- sul fronte contrattuale, il lavoratore che di fatto è subordinato ma è stato assunto con contratto diverso (ad esempio a partita Iva) può chiedere al giudice del lavoro la **riqualificazione del rapporto** in un rapporto di lavoro subordinato ed il riconoscimento del trattamento economico e normativo che gli sarebbe spettato se fosse stato assunto sin dall'inizio con contratto di lavoro subordinato;
- sul fronte esterno, quando nasce un rapporto di lavoro subordinato nascono anche, a carico del datore di lavoro, una serie di obblighi previdenziali verso l'**Inps** e verso l'**Inail**, enti ai quali il datore di lavoro

deve versare i contributi previdenziali ed assistenziali con riferimento ai dipendenti. Ne consegue che se il rapporto viene riqualificato come subordinato, il datore di lavoro deve versare ad Inps ed Inail le somme che avrebbe versato loro se il collaboratore fosse stato assunto sin dall'inizio con contratto di lavoro subordinato.

Lavoro subordinato: i caratteri

In base alla legge **[3]**, è subordinato il **prestatore di lavoro** che accetta, dietro il pagamento dello stipendio, di collaborare nell'impresa e di eseguire le mansioni dedotte in contratto sotto la direzione ed alle dipendenze dell'imprenditore.

Il tratto caratteristico del lavoro subordinato è l'**etero-direzione**. Il lavoratore dipendente non è autonomo nel decidere come **eseguire la prestazione di lavoro**, ma deve attenersi scrupolosamente alle indicazioni ed alle direttive del datore di lavoro che si esprimono attraverso:

- ordini e direttive;
- prescrizioni;
- ordini di servizio;
- regolamenti aziendali e policy;
- **codice disciplinare**.

Il **lavoratore subordinato**, a differenza del lavoratore autonomo, è legato al datore di lavoro da un'obbligazione di mezzi. Egli deve essere presente al lavoro per un certo numero di **ore** e mettere a disposizione del datore di lavoro le sue **energie lavorative**.

Inoltre, è soggetto ai tre poteri tipici del datore di lavoro, cosa che non accade ai lavoratori autonomi, che sono:

- **potere direttivo del datore di lavoro**: è, come abbiamo già illustrato, il potere del datore di lavoro di indicare al dipendente come deve svolgere la prestazione di lavoro attraverso ordini, direttive, prescrizioni;
- **potere di controllo del datore di lavoro**: il datore di lavoro controlla che il dipendente esegua correttamente la prestazione di lavoro, attenendosi alle istruzioni ricevute;
- **potere disciplinare del datore di lavoro**: in caso di inadempimento da

parte del dipendente degli obblighi che gli derivano dalla legge, dal **Ccnl** applicato o dal **contratto individuale di lavoro**, il datore di lavoro può comminargli delle **sanzioni disciplinari** (che vanno dal mero richiamo verbale al **licenziamento per mancanze**) proporzionate alla gravità della mancanza del dipendente e che possono essere comminate solo alla fine di un **procedimento disciplinare** normato dalla legge **[4]** che garantisce al dipendente il diritto di difesa.

Oltre alla etero-direzione, a differenza del **lavoratore autonomo** che resta comunque un soggetto esterno all'azienda, il lavoratore subordinato è **stabilmente inserito nell'organizzazione aziendale**, è un pezzo essenziale nell'organigramma aziendale.

Chiariti i tratti distintivi del lavoro subordinato, nei casi dubbi, possono aiutare anche altri elementi accessori o sussidiari come, tra gli altri:

- la presenza di un **orario di lavoro fisso**;
- l'utilizzo da parte del dipendente di strumenti di lavoro messi a disposizione dall'azienda;
- l'uso da parte del dipendente di loghi e segni distintivi aziendali;
- lo svolgimento delle **mansioni** nella sede aziendale;
- il **pagamento del corrispettivo** in stipendi fissi mensili.

Lavoro subordinato privato e pubblico

All'interno del lavoro subordinato si può tracciare una ulteriore linea di demarcazione tra **lavoro subordinato privato e pubblico**. In questo caso, la distinzione non riguarda i caratteri della subordinazione: in entrambi i casi, siamo di fronte ad un rapporto di lavoro caratterizzato dalla sussistenza della **subordinazione**. La distinzione riguarda, invece, la natura giuridica del datore di lavoro.

Nel caso del **lavoro subordinato privato**, il datore di lavoro è un soggetto giuridico privato. Nel caso del **lavoro subordinato pubblico**, invece, la natura giuridica del datore di lavoro è pubblica. In questo secondo campo, è possibile tracciare un'ulteriore differenziazione tra:

- **lavoro pubblico puro**: è quello alle dipendenze di specifici datori di

lavoro individuati dalla legge (tra cui Autorità amministrative indipendenti come Consob, Banca d'Italia, Magistrati, etc.) ai quali continua ad applicarsi il diritto amministrativo;

- **lavoro pubblico privatizzato o contrattualizzato**: è quello alle dipendenze della gran parte delle amministrazioni pubbliche (Ministeri, regioni, comuni, province, enti locali in generale, università, etc.) al quale si applica, per espressa previsione di legge **[5]** il diritto del lavoro privato ma con alcune peculiarità che derivano dalla natura pubblicistica del datore di lavoro.

Nonostante la legge disponga l'applicazione del Codice civile, anche nel lavoro pubblico privatizzato o contrattualizzato si assiste a numerose differenze rispetto al lavoro subordinato privato che riguardano in particolare:

- l'**assunzione del dipendente pubblico**, che deve sempre avvenire con procedure ad evidenza pubblica;
- la **gestione del rapporto** che ha caratteri tipici che derivano dalla natura pubblica (ad esempio, il procedimento disciplinare è diverso rispetto a quello disciplinato nello Statuto dei lavoratori);
- la **cessazione del rapporto** (vigono regole specifiche diverse dal licenziamento nel diritto del lavoro privato).

Note

[1] Art. 36 Cost. **[2]** Corte Cost. sent. n. 121 del 29.03.1993 e n. 115 del 31.03.1994. **[3]** Art. 2094 cod. civ. **[4]** Art. 7 L. n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori"). **[5]** D. Lgs. n. 165/2001.