

Avvocati: quando la collaboratrice è una segretaria dipendente



Le mansioni effettivamente svolte dalla segretaria inchiodano il professionista: gli elementi distintivi per determinare la differenza tra lavoro subordinato e autonomo.

Non è una semplice collaboratrice, ma una lavoratrice dipendente a tutti gli effetti, svolgente funzioni di **segretaria**, la persona inquadrata all'interno dello studio legale con una propria postazione, un telefono, un computer, che tiene l'**agenda** del professionista, gestisce la corrispondenza, ordina le pratiche, riceve i **pagamenti** dai clienti.

Anche se le viene concessa ampia libertà di movimento e di orari, e anche se si tratta di un parente dello stesso avvocato, il rapporto si considera di **lavoro subordinato**.

Così ha deciso la Cassazione **[1]** di un caso giudiziario scoppiato tra due sorelle dove la più matura aveva preso in studio quella più giovane.

Nel caso di specie, peraltro, i testimoni avevano confermato che, nonostante lo stretto legame di parentela tra le due donne, la professionista si comportava nei

suoi confronti da *dominus* dello studio, faceva rimostranze alla segretaria e, in caso di sua assenza, chiedeva spiegazioni come un vero e proprio datore di lavoro.

In questi casi, si crea un vero e proprio legame di rapporto di lavoro dipendente, al di là dell'inquadramento formale che le parti hanno dato al contratto.

Caratteri del lavoro subordinato

La legge e la giurisprudenza hanno infatti più volte sottolineato che l'elemento qualificatore del rapporto di lavoro dipendente è la **subordinazione**, intesa quale assoggettamento del lavoratore al **potere direttivo, organizzativo e gerarchico** del datore di lavoro [2], che può essere esercitato al termine della prestazione lavorativa e non solo durante le sue fasi di esecuzione [3].

Tale elemento è invece assente nel lavoro autonomo e nella collaborazione continuativa. In questa ipotesi, infatti, anche quando l'autonomia dell'obbligato è ridotta al minimo, non si può parlare di vera e propria dipendenza rispetto al datore di lavoro.

Gli indicatori del lavoro subordinato

Posto che, nella pratica, può essere assai complesso riconoscere il vincolo di subordinazione, che può assumere forme attenuate, come nel caso del lavoro **intellettuale** di una segretaria, la giurisprudenza ha individuato una serie di **indicatori** della condizione di subordinazione, come per esempio:

- l'**inserimento** del lavoratore nella **organizzazione aziendale**, intesa come assoggettamento di questi al **potere gerarchico** del datore di lavoro [4];
- l'esecuzione del lavoro con **materiali e attrezzature del datore di lavoro**;
- la presenza di **direttive tecniche e di poteri di controllo** e disciplinari del datore di lavoro;

- il **pagamento a scadenze periodiche** della retribuzione;
- l'osservanza di un **orario di lavoro**;
- l'obbligo di **reperibilità**;
- la **continuità temporale**;
- la collaborazione intesa come **continuità e sistematicità della prestazione**.

Nessuno di questi indici è **da solo** idoneo a distinguere il rapporto di lavoro tra subordinato o autonomo. Tali valori devono invece essere valutati nell'ambito di un **apprezzamento complessivo del rapporto**.

La qualificazione del rapporto passa quindi attraverso la ricerca della **volontà effettiva delle parti**. Non rileva, come detto, l'**inquadramento formale** che le stesse gli hanno dato **[5]**.