



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE



Chi sono i lavoratori subordinati?

25 Dicembre 2020 Redazione

Tipologie di dipendenti e relativi contratti: i lavori subordinati a tempo determinato e indeterminato, il part-time, l'apprendistato, il lavoro intermittente e in somministrazione.

Quante volte, nel corso di una conversazione, ti sarà capitato di ascoltare qualcuno che, con tono enfatico, annunciava di essere finalmente riuscito a ottenere un

lavoro subordinato con contratto a tempo indeterminato. E tu, invece di cogliere il senso di tanta contentezza, ti sarai chiesto cosa questo volesse dire con esattezza. A complicare il tutto, sovrviene una poco chiara distinzione tra i nomi con cui vengono identificati i lavoratori, spesso utilizzati come sinonimi, ma ancor più impiegati in modo errato. Per orientarti nelle diverse tipologie di lavori dipendenti sei spesso andato alla ricerca di una guida definitiva su questo tema e, tuttavia, non l'hai mai trovata. Almeno fino a oggi.

In questo articolo, infatti, rispondiamo proprio alla tua domanda: **chi sono i lavoratori subordinati?** Per farlo, non solo abbiamo passato in rassegna la più aggiornata normativa in materia, ma abbiamo corredato ciascuna sezione di esempi che ti faranno capire cosa significa svolgere un lavoro dipendente, di quale contratto c'è bisogno e le differenze che incorrono tra i vari tipi di lavori subordinati.

Cos'è il lavoro subordinato

Al di là di una fugace menzione nel Codice Civile **[1]**, non esiste una vera e propria **definizione di lavoro subordinato**. Tuttavia, alla metà del secolo scorso, insigni giuristi e accademici hanno avviato un dibattito che, per molti versi, è riuscito a sopperire alla mancanza di una chiara precisazione normativa.

Il lavoro subordinato, quindi, si configura come quel **rapporto lavorativo** che si instaura tra due soggetti:

1. l'**imprenditore** o il **datore di lavoro**, che mettono a disposizione una posizione lavorativa libera;
2. il **lavoratore**, che presta energie lavorative per un determinato periodo di tempo.

In cambio dell'energia che investe, la figura individuata al secondo punto ottiene:

- una retribuzione monetaria;
- garanzie legali di continuità lavorativa;
- una parziale copertura previdenziale, cioè i contributi utili ai fini pensionistici.

Il rapporto di lavoro subordinato è disciplinato dal **contratto di lavoro**, un documento che funziona da cerniera tra la figura che offre il lavoro e quella che

accetta di lavorare. In questo accordo vengono riportati i seguenti dati:

- mansioni;
- l'orario di lavoro;
- il luogo di lavoro;
- la remunerazione.

Con in mano il suo contratto, il **lavoratore subordinato** può lavorare sia per un ente pubblico, sia per un ente privato.

Esempi di **lavoratori subordinati di enti pubblici** sono tutti i soggetti, di ogni ordine e grado, che prestano servizio nella Polizia, dal dirigente generale di pubblica sicurezza al semplice agente. Un dipendente della Banca d'Italia rientra nella stessa tipologia.

Per quanto riguarda i **lavoratori subordinati di enti privati**, ne sono un esempio gli addetti al front desk di un'impresa o l'operaio di un'azienda automobilistica.

Chi sono i lavoratori subordinati?

In base a quanto appreso finora, possiamo affermare che il lavoratore subordinato, detto anche **lavoratore dipendente**, è colui che risulta vincolato professionalmente a un'attività che produce beni o servizi. Questo legame si produce in virtù di un contratto, di cui la legge riconosce sei diversi tipi.

Di seguito, riportiamo quelli attualmente disciplinati dalle norme italiane:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato;
- lavoro a tempo parziale;
- apprendistato;
- contratto di lavoro intermittente;
- contratto di somministrazione.

Contratto a tempo indeterminato

Questa forma contrattuale è quella più comunemente utilizzata per regolare le assunzioni **[2]**.

Si differenzia da tutte le altre perché le garanzie legali di continuità lavorativa non prevedono alcun vincolo di durata. In altre parole, si tratta del famigerato **posto fisso**, che può essere statale o meno **[3]**.

Il contratto del **lavoratore subordinato a tempo indeterminato** può cessare la sua validità in due casi:

1. per volontà del lavoratore: in questo caso, avremo le dimissioni, che vanno presentate al datore di lavoro in forma scritta;
2. per volontà del datore: in questo caso, si parla di licenziamento.

Il contratto di lavoro individuale può rimandare al **Contratto collettivo nazionale di lavoro** (Ccnl). Si dovrebbe pensare al contratto nazionale come un paradigma di riferimento in grado di disciplinare i rapporti lavorativi.

Contratto a tempo determinato

A differenza del precedente, in questo tipo di contratto di lavoro subordinato è presente un termine esatto alla scadenza del quale cessa il rapporto lavorativo **[4]**.

Il **lavoro subordinato a termine** rappresenta, per il datore di lavoro, uno strumento estremamente flessibile a cui può attingere per particolari esigenze.

Si pensi, per esempio, alla lavoratrice che va in maternità. In questo caso, l'azienda potrebbe aver bisogno di sostituire temporaneamente quella forza lavoro. Per farlo, il datore di lavoro può stipulare un contratto a tempo determinato della durata di 6 mesi.

In ogni caso, il **contratto di lavoro subordinato a tempo determinato** non può avere una durata superiore a 12 mesi. Questa soglia massima può essere portata a 24 mesi solo in presenza di oggettive condizioni di difficoltà produttive rese note dall'azienda.

Se una fabbrica di divani riceve un numero di commesse superiore alla quantità ordinaria, la gestione delle risorse umane può ampliare l'organico con lavoratori a tempo determinato per far fronte alle richieste.

Lavoro a tempo parziale

Si tratta del **part-time**, che non è un vero e proprio tipo di contratto, bensì un modo diverso di gestire le ore lavorative. In questo modo, si permette al lavoratore di coniugare al meglio la sfera privata con quella economica. Infatti, mentre il normale orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali **[5]**, quello di un part-time presenta una contrazione dell'orario effettivo di lavoro.

A tal proposito, esistono tre **tipi di lavori parziali**:

1. quello **orizzontale**: se si lavora tutti i giorni, ma in misura minore in termini di ore;
2. quello **verticale**: se si lavora a tempo pieno solo in determinati giorni della settimana, del mese o dell'anno;
3. quello **misto**: che è una combinazione tra i due tipi precedenti di part-time.

Tutte le informazioni relative all'orario di lavoro devono essere obbligatoriamente riportate sul contratto di lavoro.

Qualunque tipo di lavoro può prevedere un contratto part-time, ma sono soggette a lavoro parziale soprattutto le categorie che fanno capo alle consulenze. Ad esempio, gli organizzatori di eventi internazionali possono stipulare dei contratti part-time a consulenti operativi nel settore del ticketing per gestire e monitorare gli accessi alla manifestazione.

Apprendistato

Questo tipo di contratto è rivolto a giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni che vogliono entrare nel mondo del lavoro.

Il lavoro subordinato come **apprendista** ha l'obiettivo di fornire al giovane lavoratore la formazione professionale indispensabile per affrontare le mansioni aziendali. Per questo motivo, all'apprendista viene erogata la normale retribuzione e, inoltre, tutte le spese relative all'acquisizione delle competenze sono a carico del datore di lavoro **[6]**.

Di contro, il titolare dell'azienda che assumerà apprendisti beneficerà di agevolazioni fiscali e contributi economici.

Lavoro intermittente

Come abbiamo avuto modo di vedere, il lavoro subordinato a tempo determinato consente una certa flessibilità al lavoratore. Una flessibilità ancora maggiore, però, si ravvisa nel **lavoro intermittente [7]**. La sua peculiarità è quella di basarsi su una frequenza non predeterminabile. Questo significa che il datore di lavoro non conosce quando avrà bisogno di questo tipo di lavoratore. Pertanto, viene stipulato quello che è ormai noto come **contratto a chiamata**.

Questa tipologia contrattuale ha dei severi limiti individuati dalla legge. Per cominciare, il **contratto di lavoro intermittente** può essere stipulato per assumere soggetti di età inferiore ai 24 anni o di età superiore a 55 anni **[8]**.

Inoltre, il **lavoratore subordinato intermittente** non può essere chiamato per più di 400 giorni nell'arco di 3 anni solari, a meno che non si operi nel settore turistico, in un esercizio pubblico o nel mondo dello spettacolo.

Un esempio di lavoro subordinato intermittente è quello che riguarda un guardiano chiamato dal titolare di un frantoio per vigilare sul magazzino durante il periodo di imbottigliamento dell'olio, prima di consegnare il prodotto alla grande distribuzione.

Contratto di somministrazione

Nella sua vecchia formulazione, da questo tipo di contratto originava il lavoro interinale, che legalmente ha cessato di esistere nel 2003 **[9]**. Da quel momento in avanti, ha fatto la sua comparsa il **contratto di somministrazione**, che grossomodo ricalca il precedente lavoro temporaneo.

Il **lavoro in somministrazione** prevede che il lavoratore venga segnalato all'impresa da un'agenzia del lavoro. Vediamo più nel dettaglio queste tre parti coinvolte:

- il lavoratore: è la figura che è in cerca di lavoro;
- l'impresa (utilizzatrice): è l'ente presso cui sarà somministrata l'unità lavorativa;
- l'agenzia per il lavoro (somministratrice): è la parte intermediaria tra le prime due figure e va immaginata come una sorta di dispensa all'interno della quale si trovano tante unità lavorative.

Questo tipo di lavoro si regge su due contratti che, insieme, formano appunto il contratto di somministrazione. Infatti, l'impresa e l'agenzia per il lavoro stipulano un accordo di natura commerciale in base al quale la somministratrice provvede a soddisfare le richieste della parte utilizzatrice.

Il secondo contratto, invece, viene stilato tra l'agenzia per il lavoro e il lavoratore stesso e può avere indistintamente la connotazione di un contratto a tempo determinato, ovvero indeterminato.

Come si può notare, tra il lavoratore e l'impresa non esiste alcun vincolo contrattuale. In base a ciò, la **retribuzione del lavoratore dipendente somministrato** spetta all'agenzia per il lavoro, che verrà poi rimborsata successivamente dall'impresa che ha richiesto il lavoratore. Cerchiamo di capire meglio come funziona il lavoro in somministrazione facendo un esempio.

Mario Rossi è in cerca di lavoro e, avendo buone qualifiche come saldatore, decide di iscriversi a un'agenzia per il collocamento. Questa, dopo qualche tempo, viene contattata da un'industria che si occupa di assemblaggio di accessori moda, la quale richiede la somministrazione di alcune unità lavorative per far fronte alle richieste del mercato. L'agenzia per il lavoro, interrogando il proprio data-base, individuerà quei profili adatti alla posizione lavorativa, tra cui quello di Mario. Il candidato quindi stipulerà il contratto con l'agenzia per il lavoro e inizierà a lavorare per l'impresa che lo ha richiesto.

Come distinguere il lavoro subordinato da altre forme contrattuali

Giunto a questo punto, il lettore dovrebbe avere le idee abbastanza chiare su cosa sia il lavoro subordinato. Possiamo quindi menzionare una condizione lavorativa in grado di creare una certa ambiguità: si tratta delle **false partite Iva**. Per capire cosa sono, affrontiamo l'argomento partendo da un esempio pratico.

Luigi Bianchi ha un contratto a tempo determinato per un'azienda metalmeccanica, dove svolge una mansione di progettista in CAD. Luigi è molto competente e ha apportato notevoli benefici alla produzione aziendale. Tuttavia, come abbiamo già avuto modo di vedere, un contratto a tempo determinato può avere una durata massima di 12 mesi. Scaduto questo termine, l'azienda per la

quale lavora Luigi – che, nel nostro caso, non dimostra condizioni oggettive tali da estendere il suo contratto per altri 12 mesi – si trova davanti a un bivio: da un lato, far scadere il contratto di Luigi e assumere un nuovo dipendente a tempo determinato; dall'altro, trasformare il contratto di Luigi da tempo determinato a indeterminato.

Entrambe le opzioni risultano sconvenienti per l'azienda: se perseguisse la prima strada, l'azienda perderebbe del capitale umano; se invece optasse per la seconda, dovrebbe essere pronta a sostenere tutti i costi che richiede un dipendente (stipendio, contributi, TFR).

Per ovviare a questi inconvenienti, l'azienda si apre una terza via: chiede al dipendente di aprire una partita Iva. In questo modo, Luigi manterrebbe il proprio posto di lavoro e l'azienda salderebbe soltanto il costo della fattura, risparmiando gli oneri tipici del personale. Quindi, Luigi finirebbe col fare il lavoratore dipendente a tutti gli effetti, senza però essere titolare di alcun diritto.

Una situazione del genere è legalmente corretta? No e, fortunatamente, è giunta la Cassazione a disciplinare la situazione, elencando i cosiddetti **indici di subordinazione [10]**. Si tratta di quegli elementi tipici del lavoro dipendente, in assenza dei quali non è possibile parlare di lavoro subordinato.

Nello specifico, gli indici di subordinazione sono:

- la **retribuzione** fissa mensile: lo stipendio deve essere corrisposto sulla base della prestazione lavorativa;
- **orario di lavoro**: nel lavoro subordinato, deve essere fisso e continuativo;
- inserimento nell'organizzazione aziendale: il dipendente deve inserirsi nel panorama tecnico, organizzativo e produttivo dell'azienda;
- **vincolo di soggezione al datore di lavoro**: non a caso, si chiama lavoro subordinato e questo significa che l'autonomia del dipendente deve subire un'evidente limitazione.

Si torna, quindi, a quella primitiva definizione di lavoro subordinato inteso come quel rapporto esclusivo che intercorre tra una figura che presta energia e tempo per ottenere, in cambio, una retribuzione.

[1] Art. 2094 cod. civ.

[2] Art. 1 del D. Lgs. n. 81/2015.

[3] D. Lgs. n. 23/2015.

[4] Art. 4 del D. Lgs. n. 81/2015.

[5] Art. 3 del D. Lgs. n. 66/2003.

[6] Art. 41 del D. Lgs. n. 81/2015.

[7] Art. 13 del D. Lgs. n. 81/2015.

[8] Art. 13, co. 2 D. Lgs. n. 81/2015.

[9] D. Lgs. 276/2003.

[10] Cass. n. 14296/2017.

© Riproduzione riservata - La Legge per Tutti Srl