



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Chi rispetta un orario di lavoro è un dipendente subordinato?

Autore: Redazione | 22/11/2020



L'uso del badge personale e il rispetto dell'orario di servizio non provano la subordinazione.

Un nostro lettore collabora con un'azienda ormai da diversi anni. Nel tempo, gli sono stati rinnovati una serie di contratti di collaborazione coordinata e

continuativa. Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, l'azienda ha preteso che questi timbrasse il badge e rispettasse l'orario di lavoro. Questi due elementi, ad avviso del lettore, sono sintomatici di un contratto di lavoro subordinato tradizionale e non di un co.co.co. Ci chiede pertanto se può agire contro il datore di lavoro per veder stabilizzato il proprio rapporto. **Chi rispetta un orario di lavoro è un dipendente subordinato?**

La normativa ha tentato di identificare gli elementi sintomatici delle false co.co.co. o, come in gergo tecnico vengono definite, le «collaborazioni continuative etero-organizzate». E difatti non è raro che le aziende utilizzino lo strumento della partita Iva per gestire personale che, nei fatti, svolge le stesse mansioni dei lavoratori subordinati.

Alcuni elementi di tali fattispecie sono stati individuati dalla legge e altri dalla giurisprudenza. Di tanto abbiamo già parlato ampiamente nell'articolo "[Co.co.co. o lavoro subordinato?](#)".

La giurisprudenza ha definito i caratteri essenziali del lavoro subordinato, in presenza dei quali si è in presenza di una vera e propria dipendenza, al di là del nome dato al contratto dalle parti. Questi caratteri sono costituiti:

- dalla **subordinazione**: ossia la sottomissione del dipendente al potere organizzativo del datore di lavoro, privandolo di qualsiasi possibilità di autogestione del tempo e delle mansioni;
- dallo **stabile inserimento del lavoratore nella organizzazione imprenditoriale del datore di lavoro** mediante la messa a disposizione, in suo favore, delle proprie energie lavorative.
- dalla soggezione del dipendente al **potere disciplinare** del datore di lavoro, il quale pertanto avrebbe la possibilità di comminare sanzioni nel caso di violazione delle direttive imposte.

Oltre a questi elementi ve ne sono degli altri (cosiddetti «criteri complementari») che possono contribuire a qualificare il rapporto di lavoro come "subordinato" ma che, singolarmente presi, non hanno alcun valore assoluto di prova. Tra questi c'è **l'orario di lavoro fisso e continuativo** che ormai non è più una caratteristica tipica del lavoro subordinato.

Leggi [Lavoro subordinato: caratteristiche](#).

Così si è espressa anche la Cassazione **[1]**: l'**uso del badge** personale e il **rispetto dell'orario di servizio** non provano la subordinazione del lavoratore. Infatti, è possibile fare riferimento ai criteri complementari per dimostrare lo stabile inserimento nell'organizzazione produttiva solo quando la peculiarità delle mansioni non rende agevole l'individuazione del rapporto.

La Cassazione ha affermato che ai fini della **distinzione tra lavoro autonomo e subordinato**, quando l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui non sia agevolmente apprezzabile a causa della peculiarità delle mansioni e del relativo atteggiarsi del rapporto, occorre fare riferimento a criteri complementari e sussidiari - come quelli della collaborazione, della continuità delle prestazioni, dell'osservanza di un orario determinato, del versamento a cadenze fisse di una retribuzione prestabilita, del coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo dato dal datore di lavoro, dell'assenza in capo al lavoratore di una sia pur minima struttura imprenditoriale - che, privi ciascuno di valore decisivo, possono essere valutati globalmente come **indizi probatori** della subordinazione.

Ciò vale a maggior ragione nel caso in cui le parti abbiano convenuto un determinato assetto del rapporto tra loro intercorrente, nel qual caso è necessario dimostrare che l'essenziale elemento della subordinazione si sia di fatto realizzato nel concreto svolgimento del rapporto medesimo.

In sintesi, il semplice fatto di **rispettare un orario di lavoro** prestabilito non dimostra, da solo, l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato ed è ben compatibile invece con una co.co.co.

Note

[1] Cass. sent. n. 25711/18 del 15.10.2018.