

Contrattualistica lavorista: lavoro autonomo e lavoro subordinato

di Marco ZARRA*

SOMMARIO: **1.** Introduzione. **2.** Lavoro autonomo o subordinato: tra teorie dottrinali e giurisprudenziali. **3.** diritti dei lavoratori subordinati. **4.** I diritti riconosciuti ai lavoratori autonomi. **5.** I Co.Co.Co: lavoro autonomo o subordinato. **6.** Conclusioni

ABSTRACT: *The present contribution focuses on the main aspects of the employment contractual relationship, to the point of highlighting what are the differential elements between self-employment and sub-employment contracts, in terms of guarantees, rights and consequent protections.*

1. Introduzione.

Le principali tipologie contrattuali, per regolare il mondo lavorativo, previste dal nostro ordinamento, consistono nel lavoro autonomo e nelle forme del lavoro subordinato. Il legislatore ha previsto degli indici finalizzati a qualificare la prestazione lavorativa nelle forme di prestazione lavorativa autonoma o subordinata. E' rilevante poter distinguere, con precisione, le due tipologie di lavoro, perché nel lavoro subordinato vengono riconosciuti al lavoratore dei diritti fondamentali che, invece, non sono attribuite per i lavoratori autonomi, come ad esempio, le ferie o vantaggi economici che, in questo commento, saranno successivamente esaminati. Con l'avvento del *Jobs Act* sono stati riconosciuti anche ai lavoratori autonomi alcune nuove prerogative, anche se parzialmente ridotte. Ci sono delle categorie di contratti di lavoro, i c.d. Co.Co.Co., che potrebbero essere definiti quali *tertium genus*, rispetto ai contratti di lavoro *standard*, poiché trovano fondamento su caratteristiche comuni, sia per il lavoro autonomo che per quello subordinato. Per diverso tempo sono sorti dei dubbi circa il loro inquadramento normativo. La questione attiene a se queste innovative forme contrattuali possano considerarsi, a tutti gli effetti, contratti di lavoro autonomo o subordinato, poiché, in base a questa definizione, sarebbe possibile far riconoscere nuovi diritti, anche a categorie, in precedenza, escluse. L'incertezza sulla qualificazione giuridica dei Co.Co.Co. ha condotto alcuni datori di lavoro ad creare nuove occasioni lavorative, mediante l'uso di tale tipologia

* *Praticante Avvocato abilitato al patrocinio del foro di Foggia.*

contrattuale, anche al sol fine di celare una specie di lavoro subordinato. Questa rinnovata condizione, in realtà, viene sanzionata con la riforma Biagi del 2003. L'art. 2222 c.c. disciplina le modalità del lavoro autonomo, delineando le caratteristiche tipiche della prestazione autonoma, evidenziando come il lavoro debba essere prevalentemente svolto dal lavoratore, senza vincoli di subordinazione nei confronti del committente. Il peculiare esempio di lavoro autonomo, viene riconosciuto nel contratto d'opera, poiché manca il vincolo di subordinazione ad un terzo soggetto, quale datore di lavoro, che, invece, nel contratto di lavoro a titolo subordinato ha un potere consistente sul singolo lavoratore, noto quale "potere datoriale". Altro requisito fondamentale per poter definire il contratto di lavoro autonomo riguarda la considerazione sulla prestazione, la quale deve essere svolta, prevalentemente, da un singolo soggetto, quindi, da cui consegue il non inserimento del lavoratore in una c.d. organizzazione lavorativa, caratteristica che, invece, contraddistingue i lavori a titolo subordinato. Il contratto di lavoro subordinato, invece, è disciplinato dall'art. 2094 c.c. Questo contratto lavorativo è caratterizzato dall'effettivo assoggettamento del lavoratore alle direttive del datore di lavoro e l'inserimento dello stesso nella catena produttiva aziendale. Il lavoro non è svolto, prevalentemente ed esclusivamente, da un singolo soggetto ma, da un insieme di prestazioni differenziate, svolte dai singoli lavoratori, coordinati e diretti dal datore di lavoro, il quale ha il potere di coordinare il lavoro altrui, per il bene dell'impresa e per raggiungere gli obiettivi imprenditoriali, tali da generare profitti per l'azienda stessa, con il minor dispendio delle risorse e il raggiungimento del miglior risultato profittuale.

2. Lavoro autonomo o subordinato: tra teorie dottrinali e giurisprudenziali.

La dottrina¹, al fine di poter distinguere il rapporto di lavoro autonomo e le forme subordinate, ha provveduto ad effettuare una ripartizione tra obbligazione di mezzi e di risultato. Questa classificazione è stata elaborata in Francia. La differenza principale tra obbligazione di mezzi e di risultato risiede in ciò: per obbligazioni di mezzi si indicano quelle obbligazioni mediante cui il debitore è tenuto a svolgere una specifica attività, al di là del conseguimento del risultato, intesa obbligazione tipica per i contratti di lavoro subordinato. Nell'obbligazione di risultato, invece, la *ratio* attiene proprio al raggiungimento del risultato, oltre

¹ E. GHERA, A. GARILLI, D. GAROFALO, *Diritto del lavoro*, Torino, 2013, pp. 39 ss.

le modalità di realizzazione dello stesso. Quest'ultima forma è tipica del contratto di lavoro autonomo. Nelle obbligazioni di mezzo la prestazione è adempiuta quando l'attività è svolta dal debitore, nel modalità dovute e prescritte; nell'obbligazione di risultato, diversamente, è adempiuta solo quando si riesce concretamente a realizzare il risultato richiesto dal debitore al creditore². Altra fondamentale tesi, nota quale teoria socio-economica della subordinazione, invece, al fine di poter distinguere il lavoro autonomo dal lavoro subordinato, trova origine nel sistema di Marx. Secondo questa tesi, il lavoratore subordinato non è proprietario di mezzi di produzione e neanche dei risultati ottenuti da tale attività, a differenza di quanto si verifica per il lavoratore autonomo. Il lavoratore subordinato è un soggetto debole ed inferiore economicamente, rispetto al datore di lavoro. Il lavoratore subordinato è in totale stato di alienazione, sia per la proprietà che per il controllo dei mezzi, ma anche per il risultato produttivo. Parte della dottrina³, invece, ha confutato la teoria dell'indipendenza economica e sociale del lavoratore al datore di lavoro, poiché anche il lavoratore autonomo può non essere proprietario di mezzi di produzione e dipendere economicamente dal committente. Oltre alle teorie della dottrina ora esaminate, circa la dipendenza economico-sociale del lavoratore al datore di lavoro e la teoria dell'obbligazione di mezzi o obbligazione di risultati, la Cassazione⁴ ha adottato indici di subordinazione, al fine di riconoscere l'autonomia o la subordinazione nel rapporto lavorativo. Tra i primari aspetti rientranti negli indici di subordinazione vi è la soggezione del lavoratore ai poteri direttivi del datore di lavoro. Tale soggezione si realizza, non solo nei confronti del potere direttivo, ma anche a livello organizzativo e disciplinare, costituendo l'essenza stessa del

² Cass., Sez. lav., Sez. II, 28 novembre 1997, n. 12011. La Corte nella sentenza *de quo* ha statuito che, nelle obbligazioni di mezzo, la prestazione è adempiuta quando l'attività è svolta dal debitore, nelle obbligazioni prescritte e dovute.

³ A. GARRILLI, *La differenza rapporto di lavoro autonomo e subordinato*, in *Diritto del lavoro*, 2013, pp. 12 e ss. Cfr. M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *Dir. Lav.*, 1998, I, p. 203; A. VALLEBONA, *La riforma del lavoro*, Torino, 2012, pp. 23 e ss.

⁴ Cass., Sez. lav., 8 giugno 2017, n. 14296. La Suprema Corte procede ad individuare nella sentenza ora citata, gli indici del rapporto di subordinazione all'interno del contratto di lavoro. Dottrina conforme a tale orientamento: A. PERULLI, *Prestazioni organizzate dal committente e collaborazioni coordinate e continuative*, in Massimo D'ANTONA, 2015, pp. 6 e ss.; P. ICHINO, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, 1989, pp. 54 ss.; R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Milano, 1989, pp. 7 e ss.

requisito della subordinazione⁵. La Suprema Corte⁶ ha previsto l'esistenza del rapporto di lavoro subordinato nel caso di una segretaria che prestasse la propria prestazione lavorativa in favore della sorella. Da questo caso, ivi riportato, è possibile ritenere che, nonostante l'esistenza del rapporto di parentela tra i due soggetti, vi si manifesti, in concretezza, il potere di etero direzione, esercitato dalla titolare sulla segretaria, nonostante vi fosse un rapporto di parentela tra le parti. Nel caso in cui non si dia fede all'indice etero direzionale, parte della dottrina⁷ ritiene che possono essere seguiti altri indici significativi, anche se ritenuti secondari. Un altro orientamento dottrinale⁸, invece, sostiene che ciò non sia possibile e, conseguentemente, deve essere esclusa, *ab origine*, l'esistenza del rapporto subordinato. Gli altri indici, al di là dell'eterodirezione, ritenuti significativi e rilevanti, attengono all'inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva. Il Supremo Collegio⁹ si è espresso su questa questione, statuendo che nel lavoro giornalistico vi sia subordinazione. Tale assunto giurisprudenziale discende dal conseguente inserimento del lavoratore nell'assetto aziendale. Nel caso poc'anzi citato, inerente il rapporto lavorativo proprio del giornalista, la Corte di Cassazione ha condannato un'azienda editoriale al pagamento dei contributi e delle relative sanzioni, riferite alla prestazione di un giornalista, poiché lo stesso era stato inserito nell'organizzazione editoriale dato che quest'ultimo assicurava continuamente la propria attività d'informazione per la testata giornalistica, scrivendo numerosi

⁵ Cass., Sez. lav., Ord. 18 febbraio 2020 n. 4094: l'accertamento del rapporto di lavoro subordinato avviene anche con la valutazione dell'indice di soggezione al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro.

⁶ Cass., Sez. lav., 13 giugno 2013, n. 14804. Con la sentenza citata la Cassazione ha voluto definire quali siano i rapporti del lavoro subordinato tra il datore e il lavoratore. Conformemente il Tribunale di Ascoli Piceno con sentenza n. 476/06 accogliendo la domanda proposta da N.C. nei confronti della sorella, Avv. C.C., accertava che la prima aveva svolto lavoro subordinato alle dipendenze dell'altra, quale segretaria, e condannava l'Avv. C.

⁷ L. NEGRINI, *L'eterodirezione è ancora il discrimine tra lavoro autonomo e subordinato*, in *Lavoro e Previdenza*, 2017, pp. 33 e ss., afferma che l'eterodirezione è l'elemento cardine per poter distinguere le due tipologie di contratto di lavoro.

⁸ A. ADELARDI, *L'eterodirezione quale criterio decisivo della subordinazione*, in www.consulentidellavoro.mi

⁹ Cass., Sez. lav. 10 gennaio 2019 n.442/2019. Con tale pronuncia l'organo supremo decisionale ha previsto che nel lavoro giornalistico vi è rapporto di lavoro subordinato. Conformemente a tale pronuncia la Corte d'Appello di Roma rigettava l'appello principale e quello incidentale proposti rispettivamente da TM News s.p.a e da S.A., redattore corrispondente delle regioni Calabria e Basilicata, formalmente non assunto dalla società. Viene riconosciuto al lavoratore a seguito del licenziamento soltanto la domanda di pagamento dei compensi lavorativi poiché formalmente non era stato posto in essere un contratto lavorativo tra le parti, nel quale avrebbe avuto diritto al TFR e agli altri emolumenti economici maturati.

articoli per quest'ultima¹⁰. Il riconoscimento della continuità è sintomo, secondo la recente soluzione fornita dalla Cassazione, dell'inserimento del giornalista nell'assetto aziendale e, per tale motivo, si può considerare quest'ultimo quale lavoratore subordinato e non autonomo. La dottrina¹¹ attribuisce un ruolo principale anche al *nomen iuris*, quale nome della tipologia contrattuale, convenzionalmente attribuita dalle parti, ma sussiste sempre la necessità di verificare le effettive modalità di svolgimento del rapporto di lavoro. Occorrerà considerare che *il nomen iuris* non può essere, dunque, l'unico elemento rilevante, al fine di individuare la subordinazione o meno del contratto, ma occorrerà sempre contestualizzare, effettivamente, il contratto di lavoro, nel caso di specie, per poterlo inquadrare quale contratto di lavoro autonomo o subordinato. La Cassazione¹² ha affermato che non si deve prescindere dalla volontà delle parti contraenti ed *il nomen iuris*, per il contratto utilizzato, non ha un rilievo assorbente; dovendo tener conto del reale comportamento avuto dalle parti, sia precedentemente che successivamente, alla conclusione del contratto. Il nome della tipologia contrattuale non può essere mai vincolante per il giudice, ed è sempre superabile nel caso di effettive, univoche e diverse modalità di adempimento della prestazione lavorativa. La scelta di non rendere vincolante siffata categoria trova proprio fondamento dall'assunto secondo cui il soggetto debole, generalmente individuabile nel lavoratore, potrebbe essere anche indotto ad accettare una qualifica di lavoro diversa da quella realmente svolta, pur di essere impiegato. Per le suddette ragioni, si consideri che il legislatore, qualora rendesse vincolante il *nomen iuris*, andrebbe a legittimare, implicitamente, i soprusi perpetrabili dal datore di lavoro verso il lavoratore, al fine di far qualificare il rapporto lavorativo come autonomo¹³. L'Ordinanza della Cassazione¹⁴ del settembre 2019 ha previsto che, al fine di inquadrare e

¹⁰ Cass., Sez. lav., 10 gennaio 2019 n. 442.

¹¹ L. BATTISTA, *Brevi note sul lavoro subordinato: rilevanza della volontà nella sua qualificazione*, in *Diritto del lavoro*, 1994, pp. 14 e ss. Posizioni analoghe sono state assunte in dottrina: A. IANNIELLO, *Subordinazione e dintorni*, in *Diritto del lavoro*, 2001, pp. 4 e ss.; P. ICHINO, *subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2016, pp. 22 e ss.

¹² Cass., Sez. lav., 27 giugno 2018, n. 16939, in cui ha statuito che il *nomen iuris* assegnato dalle parti al contratto non è vincolante per il giudice.

¹³ Cass., Sez. lav., 8 aprile 2015, n. 7024. Con tale sentenza la Cassazione, nonostante fosse stato sottoscritto dalle parti un contratto di collaborazione e non di lavoro subordinato, condanna il datore di lavoro a corrispondere al lavoratore le differenze retributive sorte e ad inquadrarlo come lavoratore subordinato.

¹⁴ Cass., Sez. lav., Ord. 13 settembre 2019, n.22931, in cui si afferma che l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui non sia apprezzabile a causa della peculiarità delle mansioni e del relativo atteggiarsi del rapporto, occorre fare riferimento ad alcuni

qualificare una qualsiasi prestazione lavorativa, sia autonoma o subordinata, l'indice principale deve essere l'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui; solo qualora non sia facilmente identificabile, con certezza, tale condizione di asservimenti, si può fare riferimento ad altri indici subordinati. Questi ultimi sono, secondo un filone giurisprudenziale della Cassazione, la collaborazione; la continuità delle prestazioni; l'osservanza dell'orario di lavoro subordinato; la retribuzione a scadenze fisse e l'assenza in capo al lavoratore di una minima struttura imprenditoriale. L'attività di lavoro subordinato è riconosciuta quale forma onerosa e la prova controprova, idonea per superare gli indici di subordinazione, deve essere fornita immediatamente. Tale onere grava su colui che contesta l'onerosità della prestazione, ossia il datore di lavoro, il quale deve dimostrare che la prestazione svolta dal lavoratore, che si qualifica subordinato all'azienda, in realtà, viene riconosciuta quale forma di lavoro autonomo, a discapito del riconoscimento del rapporto subordinato, attenendosi agli indici di subordinazione, previsti dalla Cassazione¹⁵. Al fine di poter palesare il vincolo della subordinazione, si concorda nel ritenere che deve riconoscersi il rapporto di collaborazione, ovvero la continuità nella prestazione, tale da confutare la saltuarietà ed occasionalità della prestazione. Il lavoratore deve essere alla dipendenza del datore di lavoro: deve essere inserito nell'assetto aziendale e deve essere dimostrato il rapporto di eterodirezione, inteso come assoggettamento al potere direttivo del datore di lavoro, nell'esecuzione della prestazione. È rilevante esaminare, seppur brevemente, quale sia il potere direttivo che il datore di lavoro può esercitare nei confronti dei dipendenti, al fine di poter dimostrare la subordinazione nel rapporto lavorativo. Rientra nel potere direttivo del datore di lavoro la concreta capacità di impartire direttive; il potere e dovere di controllare e verificare l'operato svolto, secondo le modalità ed i termini prefissati, poiché il datore si pone al vertice dell'assetto aziendale ed è l'unico responsabile del corretto ed effettivo esercizio d'impresa. È quindi possibile ritenere che siano tre i poteri principali del datore di lavoro, di cui esso stesso ne beneficia nei confronti dei lavoratori: il potere direttivo, il potere di dirigere l'azienda, dando al lavoratore direttive su come la prestazione debba

criteri complementari e sussidiari, quali l'orario e il luogo di lavoro o il progetto. La Corte d'appello di Roma il 15 marzo 2016 in attuazione di tale pronuncia ha condannato l'associazione T.C. VERDEROCCA e il presidente G.P. al pagamento in favore di S.A. delle somme di euro x, perché facendo riferimento ai criteri della collaborazione, della continuità delle prestazioni e dell'osservanza di un determinato orario si evinceva la subordinazione del rapporto di lavoro.

¹⁵ Cass., Sez. lav., 8 giugno 2017, n.14296, sugli indici di subordinazione.

essere effettuata e portata a compimento. Nel potere direttivo, infatti, rientra sia il potere di disporre compiti. In quest'ultimo caso, si prescrive ai lavoratori l'onere di svolgere l'operato entro i tempi prescritti. La Suprema Corte di Cassazione¹⁶ ha riconosciuto che la subordinazione, inteso quale vincolo personale istituito tra il lavoratore ed il datore, è l'elemento essenziale al fine di poter qualificare il rapporto come subordinato e per definire le modalità di svolgimento della prestazione. Tra le altre facoltà, riconosciute al datore di lavoro, vi è il potere di controllo, noto anche quale potere di vigilanza. In questo caso, il datore controlla che le sue direttive siano state rispettate dai dipendenti, soprattutto per quello che attiene l'esecuzione concreta della prestazione lavorativa. Il datore di lavoro, al fine di attuare il potere di controllo, può servirsi anche di agenzie private che forniscano servizio di guardia giurata, purché il loro utilizzo sia rilegato esclusivamente a tutelare i beni aziendali. Il datore, inoltre, può nominare personale preposto alla vigilanza, purché i nominativi siano comunicati agli stessi lavoratori, non essendo consentiti controlli occulti. Oltre a ciò, sono consentite anche visite personali, ma solo se strettamente indispensabili per tutelare i beni aziendali. Il potere di vigilanza e di controllo deve essere oggettivamente bilanciato ai diritti individuali garantiti per i lavoratori, tra cui, in particolare, il diritto alla privacy. Due note sentenza della Cassazione¹⁷ hanno previsto il divieto di installazione di apparecchiature, predisposte per controllare il lavoro svolto, è confermato dall'esigenza di tutelare la vita privata del lavoratore, il quale non deve temere di essere pedinato o di essere ascoltato durante lo svolgimento della propria attività lavorativa. Il

¹⁶ Cass., Sez. lav., 9 aprile 2014, n.8364 del 2014. La Corte ha affermato che la soggezione personale del prestatore al potere direttivo è indice di subordinazione. Tratto tipico della subordinazione è esercitare il potere direttivo, *de die in diem*.

¹⁷ Cass., Sez. lav., 8 novembre 2016, n.22662; Cass., Sez. Lav., 3 novembre 2016, n 22213. Tale pronuncia è stata rilevante per riconoscere che è da considerarsi nullo il licenziamento se il lavoratore viene controllato da videocamere non denunciate, in maniera tale da poter permettere allo stesso di essere a conoscenza del controllo. Ancor prima di tale pronuncia il Tribunale di Torino con sentenza del 30 gennaio 2014 ha dichiarato illegittimo il licenziamento per giusta causa intimato al lavoratore di una società svolgente attività fisioterapica poliambulatorie; lo stesso era stato licenziato perché aveva sottratto una busta contenente denaro dalla cassaforte e tale condotta era ricavabile da un filmato prodotto da una telecamera. In applicazione con la precedente legge n. 300/1970 occorre l'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna o l'autorizzazione dell'ispettorato del lavoro per poter installare videocamere sul luogo di lavoro. Con la seconda pronuncia della Suprema Corte viene sancito che il datore di lavoro è tenuto, per effettuare controlli mirati per il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro, quali i computer aziendali, a rispettare i diritti dei lavoratori e la loro dignità. Possono essere contenuti negli strumenti lavorativi dati sensibili del lavoratore, non pertinenti all'attività lavorativa prestata.

controllo personale, infatti, non deve essere costante; qualora lo fosse, l'ambiente di lavoro subirebbe notevoli aggravamenti, divenendo luogo di stress e di tensione. Gli impianti di vigilanza possono essere collocati solo per esigenze lavorative e organizzative, previo accordo sindacale con le rappresentanze sindacali¹⁸. L'ultimo potere riconosciuto al datore di lavoro attiene all'aspetto disciplinare, inteso quale manifesta capacità di irrogare sanzioni nei confronti dei lavoratori che non hanno adempiuto ai propri doveri lavorativi e, per tale motivo, sono inadempienti agli obblighi di fedeltà e di diligenza previsti. Tra le principali prerogative richieste al datore di lavoro, in ottemperanza a quel precuo bilanciamento valoriale tra i poteri ed i doveri dei quest'ultimo, vi è, senz'altro, l'onere di presentare copia del codice di comportamento ai lavoratori, i quali devono essere nella possibilità di contestare eventuali sanzioni entro il termine di 20 giorni dall'irrogazione ed, inoltre, il rigoroso rispetto del principio secondo cui non possono essere prese misure espulsive nei confronti dei lavoratori, salvo eventuali considerazioni sulla gravità della contestazione del fatto, oggetto di sanzione. In conclusione, si potrà ritenere che, solo nel caso in cui un lavoratore sia sottoposto al potere di controllo, spettante al datore di lavoro, al potere direttivo e disciplinare, a quest'ultimo riconosciuto, sarà plausibile denotare la natura di subordinazione nel rapporto tra il datore di lavoro ed il lavoratore, e dunque sarà da considerare il rapporto impiegatizio quale subordinato e non autonomo. Diversamente, si verificherà una "presunzione di subordinazione", la quale dovrà essere dimostrata nel concreto, e il conseguente *onus probandi* sarà a carico del datore di lavoro.

3. I diritti dei lavoratori subordinati.

I lavoratori subordinati godono di alcuni benefici, riconosciuti dalla Costituzione e dallo Statuto dei lavoratori, che, in realtà, hanno natura preferenziale, infatti, non sono riconosciuti ai lavoratori autonomi. I diritti dei lavoratori subordinati consistono, principalmente nella retribuzione, riconosciuta dalla Costituzione¹⁹. La Carta Costituente, inoltre, stabilisce quale sia l'ordinaria durata dell'orario

¹⁸ Cass., Sez. Lav., 8 novembre 2016, n. 22662.

¹⁹ Il riferimento normativo è l'art. 6 della Carta Costituzionale, in cui si afferma che il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla qualità e quantità del proprio contributo lavorativo. La retribuzione deve essere, in ogni caso, sufficiente ad assicurare a sé ed alla propria famiglia, un'esistenza libera e dignitosa.

lavorativo²⁰. La durata della giornata lavorativa non deve superare le 40 ore, nei casi dei contratti *full-time*. Gli orari di lavoro che eccedono la tabella prevista dal proprio contratto vengono considerati quale lavoro supplementare, nel caso in cui l'operato svolto superi le 40 ore settimanali. Nel caso in cui si rientra nelle 40 ore settimanali, si considera orario di lavoro straordinario. Il riconoscimento del diritto al riposo settimanale, della durata di almeno 24 ore consecutive, coincide, solitamente, ma non comunemente, con la domenica. Il periodo di ferie annuali retribuite, non deve essere inferiore alle quattro settimane annuali; nel caso in cui tale periodo non venga goduto non potrà essere monetizzato. Tra gli altri, viene riconosciuto il congedo matrimoniale, della durata di 14 giorni. Viene, inoltre, riconosciuto il diritto allo studio, inteso quale possibilità per il lavoratore/studente di poter proseguire il proprio percorso lavorativo, ma anche di poter incrementare il proprio *budget* culturale, favorendo anche possibili progressioni in carriera. Tra gli altri diritti ivi riconosciuti vi è la maternità e la paternità, ed il congedo parentale. Il lavoratore, inoltre, ha diritto alla malattia, retribuita, ed alla possibilità di lavorare in un luogo di lavoro sicuro, così come si assiste in questo periodo particolare, legato all'emergenza sanitaria Covid19²¹. In questa ottica, infatti, è necessario che il datore di lavoro abbia attuato tutte le misure ritenute idonee per tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore. Altro diritto fondamentale riconosciuto in favore del lavoratore attiene alla libera associazione sindacale e, di poter svolgere attività sindacale. Tra questi rientra anche il diritto di sciopero; in tal caso, rimarrà sospesa la retribuzione. Tra i diritti di maggior rilievo, occorre soffermarsi sul diritto retributivo. L'art. 2094 c.c., in combinato disposto con l'art. 36 Cost., individua la retribuzione quale oggetto dell'obbligazione corrispettiva e sinallagmatica, spettante al datore di lavoro²². I termini e le modalità dell'adempimento retributivo devono essere quelli in uso nel luogo ove il lavoro viene eseguito. Ai fini del calcolo retributivo, è necessario tener considerazione della proporzionalità tra la qualità e quantità del lavoro reso

²⁰ L'altro richiamo obbligatorio riguarda l'art. 2107 del codice civile, in cui si afferma che la durata giornaliera e settimanale della prestazione lavorativa non deve superare i limiti stabiliti dalle leggi speciali.

²¹ L'obiettivo primario è garantire la salute e la sicurezza sul lavoro durante una pandemia. Vi sono dei mezzi per tutelare i lavoratori anche durante la pandemia, come il fornire a tutti i dispositivi di protezione o favorire lo *smart-working*. È rilevante tutelare il lavoratore non soltanto dal rischio di diffusione della pandemia sul luogo di lavoro, ma lo stesso deve essere protetto anche in ambito psicologico, ergonomico e da altri rischi per la propria incolumità causabili durante tale periodo emergenziale.

²² E. GHERA, *La retribuzione, in diritto del lavoro*, 2020, p. 161.

con la stessa retribuzione. la retribuzione deve, in ogni caso, esser sempre sufficiente ad assicurare al beneficiario ed ai suoi familiari un'esistenza libera e dignitosa. I contratti collettivi di categoria beneficiano di una particolare efficacia, nota quale ultrattiva. Questi contratti sono stipulati dalle associazioni sindacali di categoria, le quali stabiliscono il minimo salariale per tutti i lavoratori di categoria, anche per coloro i quali non appartengono alle associazioni sindacali stipulanti. L'attività di contrattazione viene attribuita ai salari stabiliti, in sede convenzionale, dai sindacati ai datori di lavoro. In questo caso, si verifica una presunzione assoluta di proporzionalità, tra il salario, la quantità e qualità di lavoro. In base a tale motivo il salario viene ritenuto idoneo, e potrà assicurare ai lavoratori e ai suoi familiari una degna esistenza. Per attuare il principio costituzionale dell'equità tra salario e orario di lavoro è stato riconosciuto il diritto di disciplinare normativamente il *quantum* circa l'orario settimanale da svolgere. Il Legislatore è intervenuto sulla questione con un apposito e specifico Decreto Legislativo²³, in cui ha definito, in via peculiare, quale sia l'orario di lavoro giuridicamente riconoscibile, ed inoltre, quando si può ritenere che il lavoratore stia svolgendo le proprie mansioni, e sia a disposizione del datore di lavoro. L'orario di lavoro settimanale è fissato in 40 ore settimanali, diviso su 6/5 giorni: per questa definizione si fa riferimento al CCNL di settore²⁴. Viene qualificato contratto di lavoro *part-time*, quando le ore lavorative settimanali sono inferiori rispetto al normale orario di lavoro previsto. In questo caso, qualora si eccedano le 40 ore settimanali sarà rinvenibile la modalità di lavoro straordinario. Viene previsto dal Decreto legislativo, in precedenza citato, la quantificazione dell'orario di lavoro massimo settimanale: per la legge²⁵ deve essere pari a 48 ore settimanali, ma i CCNL di settore²⁶ possono intervenire al fine di ridurre e revisionare tale soglia oraria. L'art. 7 del D.Lgs 66/2003²⁷, prevede anche quali siano gli orari lavorativi giornalieri, nel massimo. Il medesimo decreto prevede

²³ D.lgs., 8 aprile 2003, n. 66, sull'orario di lavoro. Il D.lgs. è in attuazione delle direttive comunitarie n. 93/104 CE e 34/2000 CE. La sua introduzione è servita per poter inquadrare e disciplinare, per la prima volta, la materia dell'orario di lavoro che, in precedenza, era lasciata ai C.C.N. di settore, per ogni categoria di lavoro.

²⁴ C.C.N.L., art.18, co., 5, sulle tipologie degli orari di lavoro.

²⁵ L. 4 novembre 2010, n. 183, Orario di lavoro. La legge *de quo* è stata introdotta nell'assetto disciplinare della legislazione nazionale per la tutela dei diritti dei lavoratori che svolgono attività usurante. Il legislatore ha ritenuto opportuno regolare anche le altre forme lavorative e l'orario di lavoro, dettagliando meglio il D.lgs. precedente del 2003.

²⁶ C.C.N.L., art.18 co.,5, Le tipologie degli orari di lavoro.

²⁷ D.lgs. 66/2003, art. 7, in cui viene riconosciuto al lavoratore il periodo di riposo settimanale, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

che il lavoratore possa godere di un periodo di riposo pari ad 11 ore per ogni 24 ore lavorative. In considerazione di tale motivo, la durata massima della prestazione lavorativa è pari a 13 ore. Tra le tipicità riconosciute al lavoratore subordinato vi è il periodo feriale. Quest'ultime vengono disciplinate dall'art. 2109 c.c., e sono retribuite integralmente²⁸, infatti le ferie devono essere godute in maniera continuativa nell'arco dell'anno in cui esse sono maturate. Inoltre, così come per l'orario di lavoro, viene data possibilità ai CCNL di settore di regolare diversamente la quantità di ferie fruibili, a seconda del lavoro svolto. In questo senso, il datore di lavoro può revocare le ferie, solo per evidenti motivi organizzativi di servizio, come ad esempio, l'assenza imprevista di altri lavoratori o la riorganizzazione aziendale non preventivata: in questi casi deve essere riconosciuto al lavoratore un risarcimento economico²⁹. Tra le varie forme e modalità di ferie è prevista una speciale forma, nota come ferie solidale. Questa modalità consiste nella possibilità di cedere, a titolo gratuito, le proprie ferie non godute ad un collega che è tenuto ad assistere ai propri figli minori o, anche nel caso in cui quest'ultimo abbia necessità di cure mediche. Se durante il periodo feriale il lavoratore subisca un infortunio o si ammali, potrà chiedere al datore di lavoro la sospensione delle ferie per godere della malattia. L'art 36 della Costituzione prevede, inoltre, la retribuzione per le ferie godute, ma il datore di lavoro può decidere di corrispondere uno stipendio inferiore, rispetto a quello pattuito, non riconoscendo alcune voci retributive nel periodo in cui il soggetto non ha fornito la propria prestazione lavorativa, o delle indennità accessorie che, invece, dovevano essere riconosciute al dipendente negli altri mesi lavorativi come, ad esempio, i compensi di natura occasionale o le maggiorazioni per il lavoro notturno o quelle per il lavoro straordinario, che maturano, in ogni caso, contributi e quota del Trattamento di Fine Rapporto. Pur ammettendo una riduzione della retribuzione, nel periodo di ferie, deve essere sempre riconosciuta una retribuzione idonea al fine di non disincentivare il lavoratore ad utilizzare il diritto di ferie riconosciuto. Su questo aspetto, si è espressa anche la Cassazione con una recente del 2019³⁰, prevedendo che nel periodo di ferie deve essere

²⁸ Art. 2109 c.c., Ferie retribuite. Riprendendo il D.lgs. 66/2003, all'art. 7, il legislatore dettaglia in maniera più precisa le tipologie di ferie usufruibili dal soggetto sottoposto.

²⁹ *Ibidem*.

³⁰ Cass., Sez. lav., 03 giugno 2019, n. 15120, in materia di Ferie retribuite. La Suprema Corte ha sancito che le ferie godute dal lavoratore devono essere retribuite. In applicazione a tale sentenza, il Tribunale di Lecce, già nel 2002, con sentenza n. 1199, prevedeva che le assenze dal lavoro non contrattualmente giustificate non esonerano il datore di lavoro dal pagamento del premio sulla retribuzione contributiva ovvero il pagamento delle ferie godute.

sempre mantenuta la retribuzione ordinaria ed il lavoratore non deve essere disincentivato nella fruizione delle ferie, a seguito di una previsione retributiva più bassa, rispetto ai periodi di lavoro effettivo. Questa condizione non deve essere interpretata dal lavoratore come una specie di sanzione, prettamente economica, ma un suo diritto da esercitare. Nel calcolo della retribuzione devono essere considerati gli elementi che sono ricollegabili allo *status* personale e professionale del lavoratore e devono, invece, essere escluse le voci destinate a coprire spese meramente occasionali³¹. Per quel che attiene il congedo matrimoniale, invece, questo è riconosciuto ai lavoratori che contraggono matrimonio civile o concordatario. Tale istituto è stato disciplinato, per la prima volta, con il Regio Decreto Legge n. 1334 del 1937³², in cui è stato attribuito ai lavoratori un periodo di astensione dal lavoro, per un massimo di 15 giorni, senza dover godere delle ferie. La retribuzione che matura per coloro che godono del congedo matrimoniale è identica alla retribuzione maturata nel periodo di lavoro. È obbligatorio presentare la domanda di congedo matrimoniale al datore di lavoro, entro sei giorni prima della cerimonia; è consigliabile rivolgere la domanda al datore preventivamente, anche un mese prima della celebrazione del matrimonio, per poter consentire allo stesso di riorganizzare l'azienda. Se, per motivi legati all'organizzazione o all'attività aziendale, non sia possibile fruire del congedo nei periodi immediatamente successivi alla cerimonia del matrimonio, quest'ultimo deve essere concesso obbligatoriamente entro i 30 giorni successivi al matrimonio, ed il datore di lavoro non può non esimersi dal destinarli. La retribuzione per il congedo matrimoniale viene garantita in parte dall'INPS, mediante un assegno per congedo matrimoniale e, per la restante parte, dal datore di lavoro. L'assegno previsto dall'INPS copre sette giorni di retribuzione. Il lavoratore deve aver lavorato almeno per una settimana presso l'azienda o, qualora si tratti di lavoratori disoccupati, i quali abbiano lavorato per almeno 15 giorni alle dipendenze di aziende industriali, artigiane o cooperative, nei 90 giorni precedenti al matrimonio. L'assegno non viene erogato nei riguardi di coloro che contraggono il solo matrimonio religioso e non può essere

³¹ Cass., Sez. lav., 17 maggio 2019 n. 13425: la retribuzione spettante al lavoratore durante le ferie. Nel retribuire le ferie godute si deve valutare il rapporto di funzionalità che intercorre tra i vari elementi che compongono lo stipendio del lavoratore e le mansioni affidate.

³² R. D. 1334/1937, convertito in L. 23 dicembre 1937, Congedo matrimoniale. È contemplato il diritto dei lavoratori, siano essi privati o pubblici, a godere di un congedo straordinario per contrarre matrimonio. Il congedo matrimoniale non deve essere superiore ai quindici giorni. Tali giorni di congedo possono anche non decorrere dal giorno in cui è stato contratto il matrimonio, qualora sia chiesto dal datore per esigenze produttive - lavorative di goderlo in altri periodi.

riconosciuto per i lavoratori che sono dipendenti di aziende industriali, artigiane, cooperative della lavorazione del tabacco se rivestono ruoli di apprendistato o siano impiegati o con qualifica dirigenziale, nel caso in cui i lavoratori operino presso aziende agricole, del commercio o credito e assicurazioni, o presso enti locali o statali.

Il congedo matrimoniale deve essere riconosciuto anche per chi contrae matrimonio in seconde nozze, per coloro che divorziati, ed anche in cui il matrimonio sia celebrato civilmente. Con l'avvento della legge Cirinnà,³³ viene riconosciuto il diritto al congedo matrimoniale anche alle coppie di lavoratori omosessuali, unitesi civilmente. Il congedo matrimoniale, introdotto in Italia già dal 1937, era previsto solo per la classe degli impiegati; in seguito, nel 1941, venne esteso anche agli operai. Tra gli altri congedi riconosciuti ai lavoratori subordinati, oltre a quello matrimoniale, si annoverano: il congedo di maternità, nel caso di gravidanza ed il congedo di paternità, in cui viene data la possibilità al padre/lavoratore di astenersi dal lavoro, per un determinato periodo. Il congedo di maternità è stato introdotto nell'ordinamento dal D.Lgs. n.151/2001³⁴, in favore delle madri/lavoratrici, le quali possono godere di un periodo di assenza dal lavoro che va da due mesi prima del parto, fino a tre mesi da aggiungere dopo il parto. Il decreto ha previsto la possibilità di beneficiare del congedo anche in un momento successivo al parto, ed anche un mese prima dalla nascita del neonato, sino a quattro mesi dopo: questa possibilità è rimessa alla discrezione della madre. Il periodo complessivo, per tale congedo, consiste nell'astensione completa dal lavoro ed è pari a cinque mesi. In una siffatta ottica, viene riconosciuta alla donna l'indennità pari all'80% dello stipendio, a carico dell'INPS, oltre all'integrazione dell'indennità di maternità gravante sul datore di lavoro. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio. Il congedo di maternità viene riconosciuto anche alle lavoratrici che hanno adottato o ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni, per il periodo di tre mesi successivi all'ingresso in famiglia del minore adottato. E' vietato il licenziamento della lavoratrice nel periodo di godimento

³³ Legge Cirinnà, 20 maggio 2016, n. 76, Diritto al congedo matrimoniale anche per le coppie di lavoratori omosessuali. La legge Cirinnà ha regolamentato le unioni civili tra persone dello stesso sesso e ha disciplinato la convivenza. Dopo tale legge sono difatti parificate le unioni civili con i matrimoni religiosi, essi producono pertanto gli stessi diritti per i lavoratori o le lavoratrici siano essi uniti civilmente o con il matrimonio canonico.

³⁴ D. Lgs., 26 marzo 2001, n.151, Congedo di maternità. In applicazione a tale D.lgs., le lavoratrici possono godere di un periodo di astensione dal lavoro, retribuita. Può essere goduta o durante i due mesi precedenti la data del parto o durante i tre mesi dopo il parto.

del congedo di maternità, pena nullità del licenziamento. Per il lavoratore genitore viene riconosciuto il congedo di paternità, diritto autonomo e aggiuntivo rispetto al congedo di maternità. Con la recentissima legge di bilancio del 2020³⁵, la durata del congedo di paternità è aumentata di due giorni: si è passati dai cinque giorni, così come previsti in precedenza, di astensione obbligatoria a sette giorni di astensione obbligatoria. Nei cinque mesi successivi alla nascita del bambino può essere goduto dal genitore una giornata di congedo facoltativo, alternativo rispetto al congedo obbligatorio della madre. Successivamente al periodo di congedo di maternità o di paternità viene riconosciuto il congedo parentale al lavoratore dipendente, il quale ha diritto ad un periodo di astensione dal lavoro pari a 10 mesi, spettante sia alla madre che al padre; questo periodo di astensione può essere fruibile entro i primi 12 anni di vita del bambino. In questo caso si tratta di una modalità astensoria di natura facoltativa: la retribuzione è notevolmente ridotta, infatti, il lavoratore percepisce il 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata prendendo in riferimento l'ultimo mese in cui il prestatore d'opera abbia effettivamente lavorato. Non viene riconosciuto nessun indennizzo economico per il lavoratore che gode del periodo di congedo parentale, quando il figlio ha un'età compresa tra gli otto e i dodici anni di vita. Nel caso in cui ci sia un solo genitore, potrà godere del congedo per un massimo di dieci mesi. Si può fruire del congedo parentale anche ad ore. Questa possibilità è stata introdotta dalla Legge 228 del 2012³⁶. Tale norma dispone che il congedo parentale ad ora che essere usufruito per la metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile che sia immediatamente precedente a quello di inizio della fruizione. La madre/lavoratrice ha diritto a ricevere un'ora o a due ore di riposo giornaliero, noto anche come riposo per "allattamento"; questo può essere usufruito fino al compimento del primo anno di vita del bambino, ma varia a seconda dell'orario di lavoro giornaliero, se lo stesso sia inferiore o pari a sei ore. La durata di tali periodi di riposo è raddoppiata in caso di parto gemellare o plurigemellare, ed anche nel caso di

³⁵ Legge di bilancio del 2020, Congedo di paternità. I genitori hanno diritto al congedo di paternità: inizialmente era di 7 giorni, con tale legge è stata esteso a dieci giorni. Tale astensione dal lavoro può essere goduta anche nel caso di morte perinatale.

³⁶ L. 24 dicembre 2012, n. 228, Congedo parentale a ore. In conformità con tale legge il successivo D.lgs. 80/2015, al co. 1, ha introdotto la possibilità di usufruire del congedo parentale a ore anche in mancanza di una specifica previsione contrattuale che lo disciplini nel caso concreto.

adozione o affidamento di due o più bambini. La legge n.104/92³⁷ che ha introdotto il sistema di assistenza per genitore con disabilità grave, rientra tra le modalità di congedo parentale. In tal caso, i lavoratori possono godere di periodi di astensione dal lavoro, ma sempre retribuita. Tale legge, inoltre, prevede un percorso di riguardo verso lavoratori dichiarati invalidi, con un'infermità pari o superiore al 75%. I soggetti appartenenti a questa categoria hanno diritto a due mensilità di contributi figurativi aggiuntivi. In considerazione di quant'ora affermato, sono riconosciuti tre giorni di riposo giornaliero al lavoratore che assista un genitore con disabilità grave, i quali possono anche essere frazionati in ore, prendendo in riferimento la tabella oraria ordinaria del lavoro settimanale ed il numero dei giorni lavorativi ivi previsti. Viene riconosciuta la possibilità di scegliere anche la sede lavorativa, al fine di poter ricongiungersi al parente affetto da disabilità grave. I lavoratori, che assistono il familiare disabile, non sono obbligati a prestare lavoro notturno. Può essere attribuito ai lavoratori assistenti anche un periodo di congedo straordinario, retribuito, continuativo o frazionato, della durata massima di due anni. Il congedo può essere goduto solo da una sola persona familiare o convivente con il soggetto affetto da *handicap* grave. Per quanto concerne, invece, il lavoratore studente, a questo è riconosciuto il diritto allo studio, sia al lavoratore impiegato al settore privato, sia nel settore pubblico. Qualora il lavoratore abbia necessità di prendere parte ad un esame o ad un corso di formazione può richiedere un permesso retribuito. La legge n. 300/1970, all'art.10³⁸, disciplina la materia dei permessi di studio retribuiti per il lavoratore studente. Può essere richiesto dai lavoratori studenti iscritti a scuole di istruzione, legalmente riconosciute, o ad un corso di formazione professionale. Il CCNL fissa come durata massima di permessi da usufruire il monte orari di 150 ore, fruibili in tre anni. Queste ore possono essere usufruite anche dai lavoratori/studenti iscritti fuori corso. Le tipologie di contratto che consentono di fare richiesta per i permessi di studio sono i contratti a tempo indeterminato *full-time* ed i contratti a tempo indeterminato *part-time*. Il permesso studio non può essere beneficiato dai lavoratori a tempo determinato, o da coloro che hanno un contratto a progetto, e nei casi di coloro

³⁷ L. 5 febbraio 1992, n. 104, Assistenza familiari con handicap. Viene riconosciuto tale diritto al lavoratore con a carico familiari con handicap; essi possono usufruire di ore annuali di astensione retribuite dal lavoro, per assistere il proprio caro bisognoso.

³⁸ L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 10: Diritto lavoratori - studenti. I lavoratori - studenti godono di permessi giornalieri retribuiti al fine di sostenere esami universitari o per corsi di aggiornamento. Con tale legge si rendere possibile per il lavoratore sia poter esercitare la propria mansione, che istruire lo stesso.

che lavorano con partita IVA, non potendo essere rilasciati permessi di studio se il lavoratore non ha una situazione contrattuale stabile. I lavoratori studenti godono di altri diritti, oltre alle già citate 150 ore di permesso retribuito, possono richiedere di essere inseriti in turni di lavoro che agevolino la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami. Quest'ultimi, infatti, non sono tenuti al lavoro straordinario e non devono necessariamente coprire i giorni festivi e di riposo. Possono godere di permessi giornalieri, retribuiti, per sostenere gli esami. Nei vari settori lavorativi muta la percentuale di lavoratori/studenti che possono usufruire dei permessi retribuiti, ad esempio nel settore del Commercio e del Terziario. In questa ottica, il CCNL prevede che possono godere di tale diritto solo il 2% e il 3% per gli Enti pubblici non economici. La Convenzione Europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo, all'art.2, Protocollo addizionale C.E.D.U.³⁹, prevede che il diritto allo studio deve essere garantito obbligatoriamente per chi ne faccia richiesta. La Costituzione italiana, agli art. 2 e 34⁴⁰, ancor prima del Protocollo, predisponiva un sistema di garanzie sul quale si sarebbe innestata una legislazione di promozione per favorire la crescita culturale dei cittadini ed incentivare lo sviluppo professionale dei lavoratori. A conclusione di questa digressione in merito ai diritti riconosciuti per i lavoratori subordinati, occorre da rilievo ad uno dei più importanti principi statuiti dalla Costituzione: il diritto allo sciopero, sancito dall'art.40 della Costituzione⁴¹. La materia del diritto allo sciopero è stata regolata dalla L.146/90⁴², la quale regola lo sciopero nelle sue forme generali, facendo riferimento anche alla fruizione di tal diritto per coloro che lavorano in servizi pubblici essenziali. Si qualificano servizi pubblici essenziali tutte quelle attività che mirano a garantire le più importanti esigenze per la collettività. Al fine di evitare il blocco irreversibile dei servizi pubblici e di pubblica necessità, che potrebbero causare serie difficoltà per la collettività, il legislatore ha ritenuto essenziale, per tutelare ugualmente un altro principio essenziale quale il diritto allo sciopero, prevedere un preavviso

³⁹ Art. 2 Protocollo addizionale C.E.D.U., sul Diritto allo studio.

⁴⁰ Art. 2 e 34 Cost., Diritto lavoratori - studenti.

⁴¹ Art.40 Cost., Diritto allo sciopero. Può scioperare il singolo lavoratore: si tratta di un diritto individuale ad esercizio collettivo, la titolarità è dei soggetti "contrattualmente deboli" ovvero i lavoratori subordinati o i dipendenti pubblici o i lavoratori parasubordinati, viene escluso il diritto di sciopero per i liberi professionisti.

⁴² L. 12 giugno 1990, n. 146, Diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali. La legge *de quo* sancisce che il diritto di sciopero, pur essendo un diritto tutelato dalla legge, deve essere limitato in alcune circostanze tassativamente dettagliate come nei servizi pubblici essenziali. Deve essere garantito sempre al cittadino il diritto di godere di alcuni servizi pubblici, definiti essenziali, quali la salute o il trasporto.

di almeno 10 giorni per i dipendenti che garantiscono il servizio pubblico, i quali hanno manifestato la propria volontà di scioperare. Nei confronti dei lavoratori che aderiscono allo sciopero vengono sospesi i permessi sindacali retribuiti o i contributi sindacali che sono trattenuti dalla retribuzione. Il diritto allo sciopero è qualificato quale diritto di natura soggettivo, può essere esercitato solo in forma collettiva. Il lavoratore, nel caso di adesione allo sciopero, non perde i benefici assicurativi, quali la tredicesima o il Trattamento di Fine Rapporto. Lo sciopero può essere diviso in tre diverse tipologie: sciopero articolato, a singhiozzo, a scacchiera o selvaggio. Il primo non si concretizza in una continua e contemporanea astensione dal lavoro, ma in una sospensione intermittente dell'attività produttiva dei lavoratori di reparti diversi. Lo sciopero a singhiozzo, invece, è caratterizzato dall'interruzione, per un breve periodo, dell'attività produttiva da parte dei lavoratori, e può consistere, ad esempio, in un'interruzione minima e breve, ma che avviene in ogni ora. Lo sciopero a scacchiera si manifesta con un'astensione dal lavoro, effettuata in tempi diversi, da diversi gruppi di lavoratori, le cui attività sono interdipendenti nell'organizzazione lavorativa. Lo sciopero selvaggio si realizza senza alcun rispetto di regole, che può ingenerare disservizi nei confronti dell'utenza. Giunti a questo punto, è doveroso definire quale sia il bilanciamento tra il diritto del lavoratore di scioperare e la contrapposta pretesa dell'imprenditore, che mira a non subire ingenti danni economici a seguito dello sciopero. La Corte di Cassazione, con sentenza resa nel 2019⁴³, si è espressa su tale questione, riconoscendo che, non costituisce condotta antisindacale, l'attività del datore di lavoro che limita i danni economici durante uno sciopero, purchè, al fine di ridurre i danni, non sia limitato il diritto di sciopero dei lavoratori; viceversa l'imprenditore terrà una condotta antisindacale, la stessa sarà foriera di sanzione. In realtà, si ritiene consentita la sostituzione momentanea dei lavoratori scioperanti con altri lavoratori, già presenti nell'assetto aziendale. In definitiva, con il riconoscimento del diritto di sciopero, devono essere sempre riconosciute le prerogative dell'assetto aziendale e l'interesse ai cittadini per

⁴³ Cass., Sez. lav., Ord. 28 marzo, n. 8670, Condotta datoriale antisindacale nel diritto di sciopero. Pur dovendo il lavoratore nell'esercizio del diritto di sciopero garantire sempre ai cittadini i servizi pubblici essenziali. Il datore di lavoro non può illegittimamente comprimere la pretesa legittima dei lavoratori nello scioperare. Per tale ragioni la Cassazione prevede e sanziona delle condotte c.d. antisindacali del datore, tra esse però non rientrano il voler limitare i danni economici durante lo sciopero. Il datore può quindi nel momento dello sciopero sostituire i personali scioperanti con altri personali non scioperanti, e nel caso di assoluta necessità anche demansionare solo per il periodo di emergenza gli stessi.

preservare i diritti insindacabili, come la salute, la libertà personale ed il libero movimento e di circolazione.

4. I diritti riconosciuti ai lavoratori autonomi.

Dopo aver analizzato i diritti riconosciuti ai lavoratori subordinati, è opportuno chiedersi se i lavoratori autonomi ne godano alla stessa stregua. È pacificamente ritenuto che i lavoratori autonomi, in precedenza, non godevano di alcun diritto. Con la legge 22 Maggio n.81/2017⁴⁴, nota anche con il termine *Jobs Act*, per la prima volta, sono stati riconosciuti una serie di diritti anche per i lavoratori autonomi. Questa categoria beneficia di pari riconoscimenti, come per i lavoratori dipendenti/subordinati, alla maternità, alla malattia, ai congedi parentali. Con l'entrata in vigore del *Jobs Act*, anche i lavoratori autonomi sono stati parificati, sul piano del riconoscimento di diritti essenziali per il lavoratore, ai lavoratori dipendenti. In verità, si potrebbe trattare di una falsa estensione e parificazione, se si considera che i periodi di astensione dal lavoro retribuita è ridotta per gli autonomi rispetto ai lavoratori subordinati: quest'ultimi possono godere di 180 giorni, in caso di malattia o infortunio, mentre i lavoratori autonomi beneficiano di soli 61 giorni, purché abbia versato, nell'anno solare precedente, all'insorgere della malattia, un minimo di contributi in base alla retribuzione percepita. Per tale motivo, si può, con certezza, affermare che, se il *Jobs Act* ha in parte sancito dei diritti per i lavoratori autonomi, in precedenza non previsti, essi restano ancora dei diritti ridotti e rispetto a quanto viene riconosciuto per il lavoratori in rapporto di subordinazione.

5. I Co.Co.Co: lavoro autonomo o subordinato.

Il contratto di Co.Co.Co è un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, dunque si tratta di un contratto lavorativo parasubordinato. Il contratto di collaborazione coordinata è assimilabile alle forme tipiche del lavoro autonomo, ma per un verso, è accomunato alle caratteristiche peculiari del lavoro subordinato, infatti, partendo da questo assunto, si potrebbe certamente definire questa forma contrattuale quale *terzus genus*, rispetto alla

⁴⁴ L. 22 maggio 2017, n.81, Diritti dei lavoratori autonomi. Con tale intervento normativo si vuole sia introdurre un sistema di interessi che sia teso ad assicurare un rafforzamento delle tutele sul piano economico-sociale per i lavoratori autonomi che svolgono attività non imprenditoriale, sia si vuole sviluppare all'interno dei rapporti di lavoro subordinati modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorative per promuovere la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi vita-lavoro.

contrattazione classica. I lavoratori sono in piena autonomia operativa, non essendo sottoposti, nell'esercizio della loro mansione, ad alcun vincolo contrattuale, ma hanno un rapporto unitario e continuativo con il loro commissario. Il lavoro viene svolto autonomamente, perché è il lavoratore a decidere come svolgere la propria mansione, sia per quel che riguarda le tempistiche d'impiego e di realizzazione, sia che per le modalità lavorative: non è sottoposto a vincoli di orario lavorativi da rispettare. Si tratta di una tipica obbligazione sui risultati e non sui mezzi di realizzazione. Solo qualora il committente, al momento della stipula del contratto, chieda il rispetto di un determinato orario di lavoro, il lavoratore non sarà più un collaboratore, ma un vero e proprio dipendente. La *ratio* normativa del Co.Co.Co attiene all'esigenza di riservare piena autonomia al lavoratore nello svolgimento della propria mansione. Il lavoro potrebbe, invece, essere configurato come subordinato perché il lavoratore è inserito nell'assetto aziendale organizzativo. Tra i requisiti principali del contratto di Co.Co.Co vi è la continuità. Per continuità non si deve intendere un contratto di lavoro a tempo indeterminato, ma un termine prefissato nel contratto stesso, che consenta di considerare la qualifica della collaborazione in un rapporto prolungato e continuativo, in ogni caso, sempre superiore ad un mese. Altro requisito indispensabile per la corretta qualificazione del Co.Co.Co è inerente al principio di coordinazione, il quale deve integrarsi con gli obiettivi del committente, in cui sussiste un vincolo di funzionalità tra l'opera del collaboratore e l'attività del committente. La prestazione deve essere prevalentemente di natura personale, secondo quanto previsto dall'ex art.409 del codice civile. Il committente può, seppur in parte, avvalersi di propri collaboratori, ma entro un determinato limite. Una recente sentenza della Cassazione⁴⁵ ha affermato che, al fine di inquadrare i Co.Co.Co nel lavoro subordinato o nelle forme autonome, è rilevante dare maggiore valenza alle concrete modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, da cui sia ricavabile la volontà effettiva delle parti che hanno voluto concludere un contratto di lavoro subordinato, qualora vincolino il lavoratore ad orari di lavoro o hanno manifestato l'intenzione di concludere un contratto di lavoro autonomo, anche quando non vi è il vincolo di subordinazione per determinati orari lavorativi. Secondo tale filone giurisprudenziale, infatti, non si deve dar prevalenza al c.d.

⁴⁵ Cass., Sez. Lav., 21 ottobre 2014, n. 22289. Nel contratto di lavoro a progetto, il *nomen iuris* del negozio intervenuto tra lavoratore e datore di lavoro, pur rappresentando uno degli elementi di valutazione, ai fini dell'accertamento della natura subordinata o autonoma del rapporto, non ha valore assorbente e decisivo.

principio del *nomen iuris*, adottato dalle parti⁴⁶. La prolungata esecuzione del contratto ed il nome del contratto stipulato tra le parti, le quali hanno potuto decidere di definire in via preliminare il contratto, come subordinato o autonomo, non potranno essere fattori assorbenti, pur essendo elementi necessari, al fine di individuare la tipologia contrattuale. Il D.lg n.81/2015, modificato dalla legge n.128/2019⁴⁷, ha previsto che si debba applicare la normativa di lavoro subordinato per i contratti di Co.Co.Co., qualora si riesca a dimostrare il rapporto di etero-organizzazione e, quindi, non è più necessaria la prova dell'eterodirezione, tradizionalmente considerata più onerosa, ovvero la dimostrazione che vi sia l'effettivo uso del potere disciplinare e lo *ius variandi* datoriale. Viene richiesto che la prestazione sia stata svolta, in maniera prevalente, a titolo personale, ma non esclusiva dal commissario e che il committente organizzi il lavoro, con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro, l'etero-organizzazione, invece, può essere anche svolta in forma digitale da parte del datore di lavoro. La legge Biagi, Legge n. 276/2003⁴⁸, ha disposto una serie di sanzioni e la conseguente trasformazione del contratto di Co.Co.Co in contratto subordinato, qualora il rapporto contrattuale non sia riconducibile ad un progetto o ad una sua fase di realizzazione. La portata innovatrice della legge Biagi riguarda la limitazione agli abusi attinenti ai contratti di lavoro subordinati che sono, diversamente, dei Co.Co.Co. Al fine di evitare tale statuizione, il lavoratore può addurre a propria difesa che non sia presente, nel contratto, un progetto stabilito dalle parti e, quindi, si dovrà far riferimento ai generali e riconosciuti indici di subordinazione, già in precedenza esaminati. La trasformazione delle tipologie contrattuali da quella in precedenza pattuita, il c.d. *nomen iuris*, alla tipologia dei contratti di lavoro subordinati, può essere

⁴⁶ *Ibidem*.

⁴⁷ D. lgs. 15 giugno 2015, n. 81, modificato dalla L. 128/2019. A tale Decreto ha fatto seguito la circolare del 1 febbraio 2016 n. 3 del Ministero del Lavoro. La circolare ha precisato che, per applicare l'istituto del rapporto di lavoro subordinato, occorre che ricorrano congiuntamente le prestazioni di lavoro esclusivamente personali, organizzazione del committente rispetto a tempi e luoghi di lavoro. Nel caso in cui il lavoro era stato qualificato come rapporto di lavoro autonomo l'ispettore di turno, conformemente a tale circolare può irrogare sanzioni e trasformare la prestazione lavorativa in lavoro subordinato, con il sorgere automatico per il datore di lavoro di debiti previdenziali da corrispondere al dipendente.

⁴⁸ L. 14 febbraio 2003, n. 276, Trasformazione Co.Co.Co. in lavoro subordinato. Viene perseguito lo scopo di rendere più flessibile ed efficace il mondo del lavoro. I Co.Co.Co dovranno essere riconducibili ad uno o più progetti specifici o programmi o fasi di lavoro, nel caso in cui ciò non venga soddisfatto si avrà la trasformazione della tipologia contrattuale in lavoro subordinato. Si vuole tutelare il lavoratore con tale intervento normativo e cercare di ridurre il più possibile i casi "abusivi" di tipologie contrattuali di Co.Co.Co, le quali in realtà "camuffano" il lavoro subordinato.

stabilita dal giudice come sanzione anche per i Co.Co.Pro. La legge n.183/2010⁴⁹ prevede la condanna del datore di lavoro al risarcimento di un'indennità omnicomprensiva tra un minimo di 2.5 ad un massimo di 12 mensilità, configurandosi una vera e propria conversione dei contratti di Co.Co.Pro., qualora il contratto sia nullo per oggetto. La "conversione forzata", anteriore rispetto alla riforma Biagi, operava quando era manifestata l'intenzione, nei Co.Co.Co., di celare un effettivo e reale rapporto di natura subordinata. La legge Biagi ha previsto, in maniera più chiara e tassativa, la possibilità di sanzione il datore che abusa impropriamente del Co.Co.Co, anche se, già in precedenza, erano previste delle sanzioni, seppur in forma attenuata, carenti del tipico carattere di natura afflittiva, infatti il datore di lavoro veniva condannato ad pena economica, ma non era prevista alcuna trasformazione contrattuale. Non essendo di facile risoluzione la qualifica dei Co.Co.Co nel lavoro autonomo o lavoro subordinato è prevalsa la dottrina prevalente suole riconoscere i contratti di Co.Co.Co., quali forme di lavoro parasubordinato. In verità, si può largamente ritenere che il regime giuridico da applicare sia quello del lavoro autonomo. Qualora, invece, non venga palesata una progettualità, all'interno del contratto di lavoro, dovrà, conseguentemente, applicarsi il regime imposto per i contratti a titolo subordinato.

6. Conclusioni.

Considerando l'assetto attuale del mondo lavorativo, pare necessario ritenere essenziale un intervento rinnovativo del legislatore, al fine di introdurre maggiori tutele, estese, anche per i lavoratori autonomi. Sicuramente la situazione ha avuto un lieve miglioramento con l'intervento del Jobs Act, soprattutto in termini di riconoscimento di diritti ai lavoratori autonomi. Non vi sono dubbi nel ritenere che vi siano delle notevoli lacune sostanziali, che devono obbligatoriamente essere colmate dal legislatore, al fine di non creare un ingiustificato ed eccessivo *discrimen*, in termini sostanziali, tra il lavoro autonomo e quello subordinato. Ogni tipologia di lavoro deve essere tutelata a pieno regime, nella parziarietà richiesta non solo dall'ordinamento stesso, ma dalla Costituzione, volta a creare una realtà sociale incentrata sul principio dell'uguaglianza, della pari dignità sociale. È possibile, quindi, individuare chiaramente l'esistenza di un nucleo

⁴⁹ L. 4 novembre 2010, n. 183, Sanzione e trasformazione da Co.Co.Co a Co.Co.Pro. Qualora il Co.Co.Pro. presenti gli elementi essenziali dell'eterodirezione dell'attività del lavoratore e la soggezione al potere datoriale, si considera illegittimo, con conseguente trasformazione in Co.Co.Co.

primigenio tra le forme di lavoro autonomo e subordinato, dedito ad assicurare le condizioni basilari di dignità per il lavoratore. Il rispetto della persona, nella sua integrità singolare, morale e giuridica, deve essere posta al centro del sistema di diritto e deve essere elevata a modello di sviluppo, anche economico, tale da essere riconosciuto, alla stessa stregua, attribuendo ai lavoratori, sia essi autonomi, che subordinati i medesimi diritti e garanzie.