

COMMISSIONE LIBERA PROFESSIONE

A cura di Sandro Tangredi Inf. libero professionista

40

La commissione esercizio professionale ha ritenuto di chiedere al Consulente del Lavoro rag. Bazzanella l'elaborazione di un documento esplicativo sulle caratteristiche contrattuali del lavoratore autonomo. L'assenza di vincolo di subordinazione, la modalità di svolgimento delle attività, la responsabilità professionale ed altro ancora delineano il rapporto esistente tra lavoratore e committente.

Il documento per maggior comprensione mette in evidenza punto per punto le differenze tra autonomia e subordinazione.

Il tutto nella convinzione che una dettagliata comparazione possa far emergere, laddove vi siano, eventuali anomalie.

L'autonomia nella prestazione infermieristica

Tutto ciò che orbita attorno all'autonomia professionale è riconducibile a 2 artt. del codice civile, e più precisamente il 2082 e il 2094

Mentre il primo declina la tipologia dell'Imprenditore (*"Art 2082: è IMPRENDITORE chi esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o allo scambio dei beni o di servizi"*) il secondo tratta la tematica del rapporto di lavoro subordinato (*"Art. 2094: è PRESTATORE DI LAVORO SUBORDINATO chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'Imprenditore"*).

Se poi, vogliamo perfezionare il concetto, in subordine all'art. 2082, dobbiamo ricollegarci ad altri 2 articoli ovvero il 2222 (CONTRATTO D'OPERA: quando una persona si obbliga a compiere mediante un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione, nei confronti del committente) ed il non meno importante art. 2229 (ESERCIZIO DELLE PROFESSIONI INTELLETTUALI: 1) la Legge determina le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi Albi o Elenchi; 2),3) omissis-, e quest'ulti-

mo è specifico e riservato nel merito a tutti gli Infermieri.

In realtà, non esiste una Legge specifica, che dica ciò che si può fare e ciò che non si può fare, bensì un insieme di normative consolidate che, combinate grazie anche a sentenze di merito, hanno creato un profilo, o meglio, un insieme di profili utili a verificare se, un rapporto di lavoro esistente, possa configurarsi in "autonomo" oppure "subordinato". Lo strumento sostanziale, non deriva dalla volontà delle parti (che può essere distorta da situazioni contingenti od ambientali) bensì dalle modalità di svolgimento del rapporto collaborativo.

Ora, premesso che nel caso di autonomia professionale il contratto fra le parti non è un elemento di corollario, bensì sostanziale, è altresì vero che la Giurisprudenza consolidata ha già analizzato una moltitudine di casi che hanno creato dei profili ben specifici, riportando il tutto ad una terminologia, ergo le "tesi tipologiche della subordinazione". Tutto ciò premesso, se è vero che esiste una volontà specifica fra i sottoscrittori del contratto, è altresì vero che le modalità di svolgimento possono addirittura invertire le volontà delle parti, ed assegnare all'accordo una diversa tipologia contrattuale.



Ricercando nel "massimari" specifici, potremmo ridurre il campo di intervento sull'accertamento a poche ma sostanziali condizioni, come quelle sotto esposte:

1) L'OGGETTO DEL CONTRATTO:

subordinato: promessa di pura e semplice prestazione di attività lavorativa, ovvero "mi impegno a lavorare a fronte di una accordo fra le parti regolato dal CCNL di Categoria di riferimento"

autonomo: promessa di un risultato o nel caso di servizi, una pluralità di servizi, ovvero "mi impegno a prestare la mia opera per raggiungere quell'obbiettivo che abbiamo previsto nel contratto di collaborazione professionale"

2) FINALITÀ:

subordinato: mira sempre al raggiungimento dei fini aziendali, che sostanzialmente sono, la continuità della prestazione nei confronti del "paziente/cliente/utente).

autonomo: mira al raggiungimento dell'obbiettivo che il professionista si è prefissato, in relazione alla collaborazione che ha con l'Azienda ed in base a quanto espressamente previsto nel contratto di collaborazione.

3) RIFIUTO DELLO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA:

subordinato: nel caso specifico non è possibile, in virtù del fatto che sia i CCNL di categoria che le norme Legislative puniscono con sanzioni di natura disciplinare quei lavoratori che si rifiutano di svolgere i compiti affidati sempreché gli stessi non siano contrastanti con norme di carattere penale o possano pregiudicare il "senso morale e/o civico" di chi le deve svolgere.

autonomo: può farlo senza incorrere in alcun rischio, quando, a sua completa discrezione ritiene inopportuno il comportarsi in un determinato modo, in riferimento alle finalità che si è prefissato (intese con raggiungimento dell'obbiettivo voluto). Può rifiutarsi apertamente, senza per altro dare giustificazioni di sorta o portare motivazioni che possano spiegare il comportamento assunto.

4) ORARIO DI LAVORO:

subordinato: ne è soggetto, senza alcuna possi-

bilità di deroga (salvi naturalmente i casi previsti dai CCNL di categoria). Deve rispettare l'ingresso, l'uscita, la periodicità della turnazione, il riposo ecc.; eventuali variazioni possono essere ammesse in subordine se in accordo con la Direzione (oppure il diretto Responsabile) o con qualche Collega (nel caso di sostituzioni aventi carattere eccezionale) sempre però, dopo aver ricevuto il benessere dal diretto superiore.

autonomo: non ne è soggetto ed è libero di organizzarlo come meglio ritiene opportuno, sempre per il raggiungimento dello scopo prefissato. Quindi, non deve chiedere ad alcuno eventuale autorizzazione, né, tanto meno, giustificare le motivazioni per cui non si sia presentato personalmente sul posto di lavoro. Può farsi sostituire da persona di sua fiducia, laddove le mansioni svolte fossero di notevole importanza organizzativa/gestionale, eventualmente comunicando solo il nominativo del sostituendo. L'eventuale rapporto economico derivante con il sostituendo sarà esclusivamente a carico del professionista stesso e non certo del Committente.

5) INSERIMENTO DEL LAVORATORE NELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE:

subordinato: l'inserimento è globale nella omogeneità Aziendale, ovvero ne diviene parte integrante su cui gravitano poi tutti i meccanismi organizzativi e/o produttivi. In pratica, nel caso il Lavoratore non fosse inserito nell'organizzazione, diventerebbe un elemento di natura accessoria e non certamente una figura di riferimento come invece dovrebbe esserlo.

autonomo: l'assenza del lavoratore non può e non deve arrecare alcun danno al sistema produttivo e/o organizzativo. Se il Professionista non si presenta sul luogo di lavoro (a parte i casi visti pocanzi) non si deve, per logica, stravolgere il buon andamento organizzativo in quanto la sua presenza non può essere sostanziale, bensì marginale o, eventualmente utile per una maggiore efficienza (in termini di organizzazione e/o immagine).

6) ATTREZZATURA DI LAVORO

subordinato: li ha a disposizione ed in uso sul luogo di lavoro; infatti è la struttura aziendale che glieli mette a disposizione e li mantiene in perfetta efficienza (il lavoratore ha solo l'obbligo della



custodia e conservazione come se fossero propri). L'esempio più semplice è quello dell'operaio metalmeccanico: se lavora come "tornitore" non può portarsi il tornio da casa ma lo troverà nell'ambito del luogo di lavoro. Alla stessa stregua, nel caso dell'Infermiere, tutti gli strumenti di natura "operativa" non se li deve portare dalla propria abitazione, ma devono essergli messi a disposizione direttamente dal Datore di Lavoro.

autonomo: devono essere di sua proprietà. Altro esempio: l'idraulico che viene ad effettuare una riparazione presso l'abitazione di un privato, non potrà mai pretendere che il Cliente del momento, possieda gli strumenti utili, ma deve avere la "cassetta degli attrezzi". Per l'Infermiere, l'eventuale strumentazione utile per lo svolgimento dell'incarico deve essere propria e non certo messaggi a disposizione (salvo casi particolari, tipo analisi, radiodiagnostica ecc. che devono essere visti in un'ottica ben più allargata).

7) RISCHIO PROFESSIONALE:

subordinato: ha il rischio derivante dall'applicazione delle sanzioni disciplinari salvo gravi casi in cui possa emergere non un "dolo" bensì una "colpa" attribuibile allo stesso.

autonomo: deve accollarsi tutti i rischi derivanti dallo svolgimento dell'attività, pagando di persona ove se ne verificassero le condizioni. Quando si parla di "pagando di persona" si vuole specificamente intendere sia dal punto di vista morale che patrimoniale. Per meglio specificare il concetto, basti pensare all'Infermiere che assumendosi l'impegno di accudire all'infermo, per una involontaria negligenza ha la sventura che il suo atteggiamento possa sfociare in un procedimento di natura civile o, peggio ancora, laddove venissero accertate ulteriori responsabilità, di natura penale.

8) RESPONSABILITÀ SUL LUOGO DI LAVORO:

subordinato: ha il rischio derivante dall'applicazione delle sanzioni disciplinari (esclusi gravi casi in cui si possa evincere un danno volutamente creato). È soggetto in pratica alla normativa prevista dalle cd "sanzioni disciplinari" e da quell'insieme di norme di natura deontologica e comportamentale, nel rispetto di una declaratoria assodata nell'ambito dei rapporti di lavoro, con possibilità di eventuali contestazioni (attraverso i "canali sinda-

cali") nel caso ritenesse che le contestazioni/sanzioni imputate, fossero erranee.

autonomo: piena responsabilità per tutto ciò che fa. L'autonomo non può ricorrere al diritto sindacale di tutela né ad una qualsivoglia Legge che lo possa proteggere nel caso avesse mosse delle contestazioni; l'unico ricorso possibile è direttamente con un contenzioso di natura legale, finalizzato a far valere i propri diritti.

9) COMPENSI:

subordinato: sono stabiliti dai CCNL di categoria con tabelle appropriate valide su tutto il territorio nazionale, oltre che da eventuali accordi interni sindacali oppure ad aumenti specifici (superminimi) preventivamente accordati e stabili nel tempo, derivanti da eventuali maggiori capacità del lavoratore.

autonomo: è lo stesso professionista che li stabilisce, a priori, in base al prezzo di mercato della sua prestazione o alle capacità professionali che ritiene di possedere. Nella fattispecie del caso, considerato che grazie al Decreto "Bersani" c'è stata l'abolizione del tariffario, pur facendone un riferimento in termini ideologici, il valore della propria prestazione, sia essa oraria oppure determinata da uno scopo/obbiettivo, nasce da una lecita contrattazione fra le parti.

10) FEDELTA' (O MEGLIO UNIVOCITA' DEL RAPPORTO)

subordinato: è espressamente prevista dal Codice Civile e dalle norme corporative (Artt. 2105/2106). La mancata osservanza può generare sanzioni di natura disciplinare nei confronti del Lavoratore (Legge 604/1966, Legge 300/70, Legge 108/90).

autonomo: legata alla correttezza commerciale ed all'etica deontologica. Salvo il caso di dichiarazione espressa nell'ambito del contratto fra le parti, derivante da particolari responsabilità assunte, non esiste la limitazione alla libera imprenditoria. Per meglio capirci nulla vieta all'Infermiere libero professionista di dedicarsi ai prelievi al mattino ed all'assistenza domiciliare al pomeriggio per 2 o più committenti diversi.

11) RELATIVAMENTE AL COSTO:

subordinato: quello del Lavoratore in base a



quanto già enunciato al punto 9) comprensivo degli istituti contrattuali e degli oneri previdenziali e assicurativi.

autonomo: ciò che nasce dalla contrattazione fra le parti, tenendo presente che il valore finale spettante DEVE necessariamente essere superiore a quello del Lavoratore dipendente per pari attività, mansione e/o qualifica; non esiste, proprio in termini pratici, che il Professionista “regali” il proprio lavoro. Quindi, se il Lavoratore subordinato ha un costo per il Datore di Lavoro è logico che tale costo assuma un valore superiore laddove il Prestatore d’opera fosse un Libero Professionista.

12) CONTINUITÀ DELLA PRESTAZIONE:

subordinato: lavora in modo continuativo per lo stesso Datore di Lavoro con le variabili del caso: ad esempio cessazione di rapporto, rapporto di lavoro a tempo parziale con conseguente possibilità di altro impiego, ecc.

autonomo: non lavora mai in modo continuativo per lo stesso Cliente. La logica immediata della continuità della prestazione, riconduce ad una interpretazione del rapporto come “univoco” e quindi implica una subordinazione “recondita”.

13) UNICITÀ DELLA CLIENTELA:

subordinato: vedi punto precedente.

autonomo: i clienti devono essere più di uno altrimenti si rientra nel caso del “subordinato” del punto precedente (il discorso non vale laddove la prestazione venga svolta da un professionista associato ad un studio con più professionisti). È altrettanto vero che, ad esempio, il Responsabile Sanitario di una RSA o RSD potrebbe non avere altra Clientela ma, tale condizione, di per sé, rientra in quei casi classici ove la prestazione intellettuale, supera ampiamente quella manuale ed è valore riconducibile alla professionalità del soggetto.

L’insieme di queste variabili, sommate potenzialmente ad altre (di natura prettamente “ambientale”), che possono verificarsi nel corso dello svolgimento del rapporto collaborativo, determinano la globalità di quelle condizioni utili all’analisi e verifica di ogni rapporto di collaborazione.

Gli elementi sopra esposti, non bastano, se presi a sé stante, a identificare una tipologia specifica di rapporto lavorativo, ma, la prevalenza degli stessi, permette di creare un quadro non marginale, bensì sostanziale, sulle modalità di svolgimento dell’attività, indipendentemente dalla volontà espressa dalle pari in origine.

In ultima analisi, precisiamo che, soluzione alternative per i Professionisti o presunti tali, come “collaborazioni occasionali” oppure “contratti a progetto” sono ILLECITE. Sebbene “possano” essere tollerate collaborazioni occasionali se nel limite dei 30 giorni oppure dei 5.000,00 euro su base annua, tali prestazioni sono in netto contrasto con il D.Lgs. 276/2003 art. 61 e il TU 917/86 e succ. mod., art. 50 comma c-bis. L’eventuale verificatore “potrebbe” accettare la liceità della prestazione ma, legalmente, la stessa avrebbe grossi fondamenti di illegittimità. Per quanto riguarda poi, il “contratto a progetto” nella professione infermieristica, non ci sono dubbi di sorta: È ILLECITO E BASTA! e sfido chiunque a dimostrare il contrario. Concludendo, prima di sottoscrivere un contratto di collaborazione, suggerirei di rivolgersi ad un buon Professionista del settore (abilitato nella professione) al fine di verificare tutte le eventuali incongruenze che potrebbero manifestarsi, magari non immediatamente ma anche in seguito. Il “prevenire” è sicuramente meglio del “curare” e per dei Professionisti della sanità dovrebbe essere un vessillo comportamentale.

Sergio Bazzanella


