

La domanda si riferisce, ovviamente, alla sorte delle decine di migliaia di avvocati "parasubordinati" (di altri avvocati) sui quali LA L. 247/12 semplicemente tace.

Il problema è che tacendone ne segna la sorte: espulsione !!!

Sì, cartellino rosso d'espulsione dagli albi per mancanza del requisito necessario dell'indipendenza d'avvocato.

O si vorrà continuare a far finta di niente ... all'italiana?

Nell'attesa d'una risposta SERIA da parte del legislatore, leggiamo cosa ha statuito la Cassazione (Cass., sez. lav., 19 aprile 2010, n. 9251) in tema di criterio distintivo tra lavoro autonomo e lavoro subordinato.

Ha chiarito che la giurisprudenza della Corte, sulla premessa che **ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che di lavoro autonomo**, afferma

che l'elemento tipico che contraddistingue il primo dei suddetti tipi di rapporto e costituito dalla subordinazione, intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore, con assoggettamento del prestatore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, ed al conseguente inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale con prestazione delle sole energie lavorative corrispondenti all'attività di impresa (tra le numerose decisioni, vedi Cass. 3 aprile 2000, n. 4036; 9 gennaio 2001, n. 224; 29 novembre 2002, n. 16697; 1 marzo 2001, n. 2970).

Ha pure precisato che l'esistenza del vincolo di subordinazione va concretamente apprezzata con riguardo alla specificità dell'incarico conferito; e, proprio in relazione alle difficoltà che non di rado si incontrano nella distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e subordinato alla luce dei principi fondamentali ora indicati, si è ritenuto che in tale ipotesi è legittimo ricorrere a criteri distintivi sussidiari, quali la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale, ovvero l'incidenza del rischio economico, l'osservanza di un orario, la forma di retribuzione, la continuità delle prestazioni e via di seguito (v. per tutte, Cass. 27 marzo 2000, n. 3674; Cass. 3 aprile 2000, n. 4036, cit.).

In particolare, è stato enunciato il principio – che merita piena adesione – secondo il quale, nel caso in cui la prestazione dedotta in contratto sia estremamente elementare, ripetitiva e predeterminata nelle sue modalità di esecuzione, oppure, all'opposto, nel caso di prestazioni lavorative dotate di notevole elevatezza e di contenuto intellettuale e creativo, al fine della distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e subordinato, il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare può non risultare, in quel particolare contesto, significativo per la qualificazione del rapporto di lavoro, ed occorre allora far ricorso a criteri distintivi sussidiari, quali la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale (anche con riferimento al soggetto tenuto alla fornitura degli strumenti occorrenti) e la sussistenza di un effettivo potere di autorganizzazione in capo al prestatore (vedi Cass. 5 maggio 2004, n. 8569 e 21 gennaio 2009, n. 1536).