



## Il bancario "ibrido" nell'economia liquida (*nuove proposte dall'autonomia collettiva*)

WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 328/2017

© Marco Marazza 2017  
Universitas Marcatorum  
marcomarazza@studiomarazza.it

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X  
Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania  
On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012  
Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)  
Tel: +39 095230855 – Fax: +39 0952507020  
csdle@lex.unict.it  
<http://csdle.lex.unict.it/workingpapers.aspx>



## **Il bancario "ibrido" nell'economia liquida (nuove proposte dall'autonomia collettiva)<sup>α</sup>**

**Marco Marazza  
Universitas Marcatorum**

1. Metà dipendente e metà consulente finanziario: il lavoro ibrido nel Protocollo del Gruppo Intesa San Paolo del 1 febbraio 2017....	2
1.1. Segue: lavoro ibrido e lavoro agile. ....	3
2. La platea dei lavoratori interessati dal lavoro ibrido nel Protocollo. ....	3
3. Le molteplici e variegate aspettative delle parti firmatarie.....	4
4. La questione della coesistenza di due rapporti di lavoro tra le medesime parti. ....	6
5. Il senso della codificazione, da parte dell'autonomia collettiva, dei criteri distintivi e delle modalità di convivenza dei due rapporti. ...	9
5.1. Lavoro ibrido e rappresentatività sindacale.....	11
6. La natura autonoma della prestazione del consulente finanziario. ....	11
7. I criteri di ripartizione dei due distinti rapporti nel Protocollo. .	15

---

<sup>α</sup> Il presente contributo verrà pubblicato, nella sua versione finale, su DRI n. 3/2017.

## **1. Metà dipendente e metà consulente finanziario: il lavoro ibrido nel Protocollo del Gruppo Intesa San Paolo del 1 febbraio 2017.**

Il "Protocollo per lo sviluppo sostenibile del gruppo Intesa San Paolo", sottoscritto il 1 febbraio 2017 da Intesa Sanpaolo S.p.A. e le delegazioni di Gruppo di tutte le rappresentanze sindacali (FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, SINFUB, UGL CREDITO, UILCA e UNISIN), è indubbiamente un accordo dalle tante sfaccettature. Ma a volerlo guardare da un punto di vista giuridico non c'è dubbio che un aspetto, più di altri, cattura l'attenzione.

E' la previsione contenuta nella parte terza dell'intesa, dedicata alle "politiche attive", ove è introdotta e regolamentata, con approccio e metodo assai innovativi, un'inusuale forma di collaborazione professionale che prende vita grazie alla parallela coesistenza, tra la banca ed il suo lavoratore, di un rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale (per lo svolgimento dell'attività di gestore in filiale) e di un rapporto di lavoro autonomo (precisamente, un contratto di mandato o di agenzia per lo svolgimento, fuori sede, dell'attività di consulente finanziario).

Un'innovazione, certamente affascinante per la sua complessità giuridica, che si propone all'attenzione del mercato quale possibile strumento per l'organizzazione del lavoro nell'attuale, difficile, contesto economico del settore bancario. Un settore non meno *liquido*<sup>1</sup>, nel senso di privo di saldi e stabili modelli di riferimento, di altri e, quindi, anch'esso fortemente bisognoso di innovazione e soluzioni in grado di assecondare, in modo sostenibile, l'inarrestabile mutazione delle banche<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> L'espressione "liquida" riferita all'economia, ed utilizzata anche nel titolo del presente contributo, intende chiaramente richiamare i noti concetti espressi da Z. BAUMAN in *Modernità liquida*, trad. Sergio Minucci, Roma-Bari 2002. Ciò per evocare l'incertezza che sempre più va emergendo, nell'attuale contesto economico, nell'individuazione degli strumenti più idonei a scambiare il lavoro prevalentemente personale nel mercato. Ond'è che il presente contributo ha proprio come obiettivo primario quello di illustrare l'innovazione contrattuale del bancario ibrido, voluta dalle parti firmatarie del *Protocollo per lo sviluppo sostenibile del gruppo Intesa San Paolo*, per consentire al lettore di valutare se questa innovazione contrattuale possa, o meno, essere una valida alternativa per le specifiche esigenze del settore bancario.

<sup>2</sup> Con riferimento al settore, si esprime in termini di "over capacity and technological innovation" M. DRAGHI, relazione alla prima conferenza annuale dell'E.S.R.B. (European Systemic Risk Board) il 22 settembre 2016, Francoforte, in [www.ecb.europa.eu](http://www.ecb.europa.eu) Per A. PATUELLI, Presidente ABI è in corso una vera e propria "rivoluzione bancaria", Discorso alla Giornata Mondiale del Risparmio, Roma, 26-27 ottobre 2016 e per L. M. SILEONI, segretario nazionale FABI, il settore è coinvolto da una "storica trasformazione" che richiederà, tre le altre cose, un nuovo modello di organizzazione e di attività, XX Congresso Nazionale FABI, Roma, 10-14 marzo 2014.

### **1.1. Segue: lavoro ibrido e lavoro agile.**

Per utilizzare categorie in qualche modo già note, potremmo dire che si tratta di una sorta di estremizzazione, sia tecnica che gestionale, del lavoro agile<sup>3</sup>. Con la dirimente, e assai significativa, differenza, va messo da subito bene in evidenza, che nel lavoro ibrido in questione la parte di attività fuori sede non è una proiezione, se pur dotata di una sua specifica disciplina, dell'unico contratto di lavoro (subordinato) stipulato tra le parti.

Il lavoro fuori sede del bancario ibrido è infatti il derivato di un ulteriore contratto di lavoro, di natura autonoma (art. 2222 cod. civ.), che produce effetti del tutto differenti, e sotto ogni profilo distinti, rispetto a quelli del parallelo contratto di lavoro dipendente eseguito per le attività di filiale.

Una differenza di effetti che si può cogliere, a titolo meramente esemplificativo, non solo per il diverso statuto protettivo applicabile al rapporto di lavoro di dipendente e di consulente finanziario, ed al rapporto previdenziale che da ciascuno di essi scaturisce, ma anche per ciò che attiene all'organizzazione dei tempi di lavoro (vincolata in un caso e autonoma nell'altro), ai criteri di remunerazione dell'attività (del tempo di lavoro in un caso e dei risultati nell'altro) e, ovviamente, a molto altro.

Un moderno *minotauro*, così lo hanno affettuosamente definito gli addetti ai lavori nel periodo di negoziazione e stesura dell'accordo. Non tanto frutto di fredda ingegneria giuridica quanto, piuttosto, di un dialogo sociale sofisticato, costruttivo e sorprendentemente incline a confrontarsi su terreni innovativi.

## **2. La platea dei lavoratori interessati dal lavoro ibrido nel Protocollo.**

Per contestualizzare lo strumento è utile rappresentare che questa peculiare forma di collaborazione professionale è stata introdotta, se pur in via sperimentale, sia per i nuovi assunti che per i lavoratori già in servizio.

Per un verso, il lavoro ibrido è stato destinato alle nuove assunzioni che il Gruppo Intesa Sanpaolo si è impegnato ad effettuare, secondo un

---

<sup>3</sup> Proprio al fine di rimarcare la differenza rispetto alla fattispecie di lavoro ibrido, di cui ci occupiamo nello scritto, è utile ricordare che per la legge il lavoro agile è (D.D.L. n. 2233/2016, approvato in via definitiva il 10 maggio 2017) una "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti..." ed ha lo scopo di permettere una migliore coniugazione dei tempi di lavoro con quelli di vita. Per un approfondimento sul lavoro agile si rimanda a P. TULLINI, *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Torino, 2017; M. TIRABOSCHI, *Una regolazione agile per il lavoro che cambia*, in E. DAGNINO, M. TIRABOSCHI, *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti sul lavoro agile e lavoro autonomo*, Modena, 2016; V. PINTO, *La flessibilità funzionale e i poteri del datore di lavoro. Prime considerazioni sui decreti attuativi del Jobs Act e sul lavoro agile*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2016, p. I, 350; P. RAUSEI, *Tutto Jobs Act, Lavoro autonomo e smart working*, Milano, 2016.

classico schema di solidarietà (o, se si preferisce, *turnover*) generazionale, a fronte dei pensionamenti del personale in forza previsti dalla medesima intesa.

Per altro verso, il medesimo strumento è stato reso disponibile, su base volontaria, per il personale già in servizio e, tra questi, in virtù di una specifica regolamentazione, anche per coloro che sono prossimi alla pensione (purché già iscritti all'albo dei consulenti finanziari). Con conseguente possibilità, per tutti i lavoratori già in servizio, di trasformare il rapporto di lavoro subordinato da tempo pieno a tempo parziale e di attivare contestualmente il parallelo contratto di lavoro autonomo di consulente finanziario (contratto che, nell'ipotesi di lavoratori anziani, è poi destinato a cessare, unitamente al contratto di lavoro subordinato, al maturare dei requisiti di accesso al trattamento pensionistico anche anticipato).

### **3. Le molteplici e variegate aspettative delle parti firmatarie.**

La precisazione sull'ambito soggettivo di applicazione di questa parte dell'accordo non ha una finalità meramente ricognitiva. Piuttosto, è un dettaglio che può svelare l'articolata e complessa aspettativa delle parti sociali nei riguardi dello strumento negoziale di cui si sta trattando.

Per i nuovi ingressi la collaborazione in modalità *ibrida* soddisfa certamente l'interesse del lavoratore ad avere qualcosa di più di un singolo contratto di lavoro subordinato a tempo parziale o di una sola collaborazione autonoma da consulente finanziario. Ma, se riguardata dal punto di vista del datore di lavoro, questo tipo di collaborazione, nell'equilibrio complessivo del Protocollo del Gruppo Intesa, è soprattutto il presupposto per l'attivazione di un (inedito) modello di solidarietà generazionale che, nell'attuale contesto economico del settore bancario, le parti firmatarie evidentemente non ritenevano realizzabile ipotizzando una più convenzionale sostituzione, a parità di ore lavorate, dei lavoratori pensionati con il classico strumento del lavoro subordinato (a tempo pieno).

Ciò in quanto, c'è da ritenere, in un contesto come quello bancario nel quale si avverte un'oggettiva e rilevante situazione di eccedenza di personale, la collaborazione ibrida esprime, almeno nelle aspettative del datore di lavoro, un maggiore livello di flessibilità e produttiva giacché sostituisce una quota del classico lavoro subordinato con un rapporto contrattuale autonomo che, per sua natura, prevedendo esclusivamente compensi a provvigioni, dovrebbe garantire la modularità del costo del lavoro ed una significativa forza incentivante a sostegno della penetrazione commerciale dei prodotti e servizi della banca.

Contemporaneamente, nel medesimo accordo il rapporto ibrido è anche un'opportunità per i lavoratori già in servizio che, rinunciando ad un più convenzionale modello di impiego, potrebbero decidere di avvalersene per soddisfare propri interessi, non necessariamente economici, per un arco di tempo prestabilito o, per quanto riguarda i più anziani, fino alla maturazione della pensione.

La collaborazione ibrida, almeno nell'intenzione delle parti firmatarie dell'intesa, pare dunque espressione di uno schema contrattuale polivalente che se per un verso convince il datore di lavoro ad autorizzare un ampliamento dell'organico, se pur a fronte dei pensionamenti, per l'altro asseconda esigenze personali di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro<sup>4</sup> e/o reddituali del personale già in forza, anche arricchendo la platea degli strumenti disponibili di invecchiamento attivo<sup>5</sup>.

Come spesso accade nei processi di innovazione solo il passaggio dalla teoria alla pratica aiuterà a capire quale di queste finalità sia più naturalmente congeniale al nuovo tipo di collaborazione professionale bancaria. Ma è già da ora plausibile affermare che la questione difficilmente potrà essere posta ed affrontata in termini solo generali e astratti. Giacché se il *Minotauro* della mitologia greca aveva un'indole taurina che lo rendeva istintivo e difficilmente prevedibile, il *Minotauro* bancario di cui ora ci occupiamo si dovrà misurare con l'imprevedibile propensione individuale del bancario all'autonoma gestione del tempo di lavoro.

---

<sup>4</sup> Di recente, sul tema, se pur in una prospettiva diversa da quella evocata dallo strumento del lavoro ibrido in esame, perché nel volume gli strumenti di conciliazione sono indagati nell'ambito di un contratto di lavoro subordinato standard e nella prospettiva della tutela di specifiche esigenze di bisogno legislativamente riconosciute, A. SERVIDORI, B. MAIANI, A. CAFAGNA, *La conciliazione tra tempi di vita e di lavoro*, Milano, 2017.

<sup>5</sup> In ciò potendosi in senso lato probabilmente inserire la specifica misura di cui si tratta nel presente contributo tra quelle, di matrice contrattuale, di *welfare* aziendale di conciliazione nel senso che indica T. TREU, *Prefazione*, in *La conciliazione tra tempi di vita e di lavoro*, op. cit. Sul tema dell'invecchiamento attivo, che nel testo viene invocato più che altro con riferimento agli strumenti di accompagnamento alla pensione del lavoratore ancora attivo, si veda M. BROLLO, *Il diritto del mercato del lavoro postmoderno*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2012, 4-5, 856. Il tema è stato affrontato in diversi disegni di legge, soprattutto dal punto di vista della staffetta intergenerazionale, tra i quali il D.D.L. del 10 ottobre 2012 n. 3515, recante "*Misure per favorire l'invecchiamento attivo, il pensionamento flessibile, l'occupazione degli anziani e dei giovani e per l'incremento della domanda di lavoro*", ed il D.D.L. del 21 marzo 2013 recante "*Interventi per l'accesso flessibile e graduale alla pensione ai fini dell'invecchiamento attivo e della solidarietà intergenerazionale*". Per commenti, anche critici, si veda tra tutti M. TIRABOSCHI, *Riforma Fornero delle pensioni e staffetta generazionale: quale coerenza, quale efficacia, quali vantaggi e per chi?*, in *Boll. ADAPT*, n. 18/2013 e T. BOERI - V. GALASSO, *Per una vera staffetta tra generazioni*, *www.lavoce.info*, 24.5.2013. Per una disamina in materia, D. IZZI, *Invecchiamento attivo e pensionamenti forzati*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, 4, 484; V. FERRANTE, *Invecchiamento attivo e prolungamento di vita lavorativa*, in *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, Istituzioni, cambiamento sociale*, Napoli, 2011, III.

Una propensione che potrà rispondere ad esigenze ricreative o reddituali e che, in questo secondo caso, dovrà poi necessariamente fare anche i conti con la capacità, sempre tutta individuale, di produrre un reddito di lavoro autonomo auspicabilmente superiore alla quota di reddito di lavoro dipendente persa per la riduzione dell'orario di lavoro in filiale da tempo pieno a tempo parziale.

Il personale già in servizio dovrà in qualche modo valutare questa peculiare attitudine professionale prima di optare per l'attivazione consensuale della modalità di collaborazione ibrida, pur potendo contare sulla reversibilità di un percorso che nasce a termine ed in via sperimentale. Per il personale da assumere sarà invece interessante assistere ad un inedito processo di selezione di una persona per due lavori tra loro molto diversi, anche dal punto di vista dell'attitudine personale e professionale ad essi sottesa.

#### **4. La questione della coesistenza di due rapporti di lavoro tra le medesime parti.**

La collaborazione professionale in modalità *Minotauro* postula, come detto, la parallela e simultanea coesistenza, tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, di un contratto di lavoro subordinato e di un contratto di lavoro autonomo.

È bene dire da subito che tale situazione, per quanto non regolamentata dalla legge, certamente non è vietata. Anzi, è pacificamente ammessa dalla giurisprudenza e, a ben vedere, tutt'altro che inusuale.

È noto, anzitutto, che non di rado i componenti di consigli di amministrazione sono contestualmente legati al medesimo datore di lavoro da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, che costituisce il titolo in virtù del quale è svolta l'attività di consigliere di amministrazione, e da un contratto di lavoro subordinato a contenuto dirigenziale<sup>6</sup>. Ond'è

---

<sup>6</sup> Cass. n. 329 del 2002 secondo la quale "la compatibilità giuridica, astratta tra le funzioni del lavoratore dipendente, anche dirigenziali, e quelle di amministratore di una società" e in particolare "la sussistenza di un simile rapporto" di lavoro subordinato "deve essere verificata in concreto, essendo indispensabile, da una parte, accertare l'oggettivo svolgimento di attività estranee alle funzioni inerenti al rapporto organico; dall'altra, la ricorrenza della subordinazione, sia pure nelle forme peculiari compatibili con la prestazione lavorativa dirigenziale"; Cass. n. 1793 del 1996 a mente della quale "la giurisprudenza della Corte ha definitivamente chiarito (Cass., sez. un., 14 dicembre 1994 n. 10680) che né il contratto di società, né l'esistenza del rapporto organico che lega l'amministratore alla società, valgono ad escludere la configurabilità di un rapporto obbligatorio tra amministratori e società, avente ad oggetto, da un lato la prestazione di lavoro e, dall'altro lato, la corresponsione di un compenso sinallagmaticamente collegato alla prestazione stessa. [...] Il rapporto obbligatorio in questione può essere anche quello di lavoro subordinato, considerato che nel lavoro del normale dirigente, per la sua posizione di alter ego dell'imprenditore, tenuto all'attuazione di



che, in questi casi, coesistono pacificamente, anche ad avviso della dottrina, due distinti rapporti di lavoro tra le medesime parti<sup>7</sup>.

Analogo ragionamento, pur cambiando i termini della questione, si può fare anche all'esito di quanto recentemente affermato dalla Suprema Corte a Sezioni Unite in merito alla natura del rapporto di immedesimazione organica (e non di lavoro) intercorrente tra l'amministratore e la società. Ciò in quanto anche così qualificando il rapporto di amministrazione è espressamente prevista dalle sezioni unite la legittima coesistenza, tra la società ed il suo amministratore/dirigente, del rapporto organico e di un distinto e parallelo contratto di lavoro<sup>8</sup>.

---

*direttive di carattere generale, è parzialmente ravvisabile la natura imprenditoriale dell'attività. Stabilita la compatibilità giuridica tra le funzioni del lavoratore dipendente e quelle di amministratore di una società, la sussistenza di un simile rapporto deve essere verificata in concreto, essendo indispensabile, da una parte, accertare l'oggettivo svolgimento di attività estranee alle funzioni inerenti al rapporto organico; dall'altra, la ricorrenza della subordinazione, sia pure nelle forme peculiari compatibili con la prestazione lavorativa dirigenziale";* In questa prospettiva anche Cass. SU. n. 10680 del 1994; n. 706 del 1993; n. 5944 del 1991; n. 4781 del 1989.

<sup>7</sup> In linea con il prevalente orientamento della giurisprudenza, concordano nel ritenere legittima la coesistenza tra il rapporto dirigenziale e quello di amministrazione, purché sussistano i due requisiti fondamentali richiamati nella nota che precede (la subordinazione e la possibilità di distinguere due autonomi ambiti di svolgimento rispettivamente della carica di amministratore e del rapporto di lavoro), G. DI GIORGIO, *Amministrazione e lavoro subordinato nelle società di capitali*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2003, 831 e ss; P. DUI, *Il lavoro dirigenziale: questioni controverse*, Torino, 2010; F. TESTA, *Il lavoro del dirigente amministratore: dal cumulo alla commistione delle due attività*, in *Dir. Lav.*, 1999, 212.

<sup>8</sup> Cass. Sez. Un. n. 1545 del 2017, che sulla natura del rapporto che lega l'amministratore alla società cambiano il precedente indirizzo segnato da Cass. Sez. Un. n. 10680 del 1994 risolvendo il tutto in un rapporto di tipo societario, e non in un contratto di lavoro. Sul tema della qualificazione del rapporto dell'amministratore di società si era, come detto, pronunciata la Cassazione a Sezioni Unite con la sentenza n. 10680 del 1994 la quale prese netta posizione a favore della qualificazione del rapporto di amministrazione in termini di rapporto di lavoro parasubordinato, ai sensi dell'art. 409 c.p.c., n. 3. A seguito di tale pronuncia, tuttavia, sono intervenute numerosissime sentenze che hanno, per finalità varie, ribadito la natura parasubordinata del rapporto in questione, e altre che, invece, sono tornate ad affermare la tesi del rapporto di lavoro autonomo. La recentissima pronuncia delle Sezioni Unite, n. 1545 del 2017 ha invece stabilito che l'amministratore unico o il consigliere d'amministrazione di una società per azioni sono legati da un rapporto di tipo societario che, in considerazione dell'immedesimazione organica che si verifica tra persona fisica ed ente e dell'assenza del requisito della coordinazione, non è compreso in quelli previsti dall'art. 409 c.p.c., n. 3 e, anzi, non può essere qualificato come un rapporto di lavoro. 2017. In dottrina il rapporto dell'amministratore è stato qualificato come un rapporto interno di mandato (F. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, 1945, 103), o, diversamente, qualificando l'amministratore come un rappresentante volontario della persona giuridica (G. MINERVINI, *Gli amministratori di società per azioni*, Milano, 1956) o, ancora, ritenendo sussistente un rapporto interno di servizio (P. PETINO, *Rapporto di amministrazione e rapporto di lavoro subordinato*, Milano, 1968). Ad ogni modo per le Sezioni Unite del 2017 ora citate, per quanto qui più interessa, anche il rapporto organico dell'amministratore è compatibile con un distinto

Ma la parallela esecuzione di un rapporto di lavoro subordinato e di un rapporto di lavoro autonomo, ovviamente tra le medesime parti, può vantare diversi riscontri giurisprudenziali anche al di fuori dei rapporti di amministrazione<sup>9</sup>.

Il punto, a ben vedere, è che non sussiste alcuna preclusione alla coesistenza tra le stesse parti di un rapporto di lavoro subordinato e di un rapporto di lavoro autonomo alla sola condizione che tra i contratti di lavoro stipulati dai medesimi soggetti esista un'apprezzabile differenza di oggetto che consenta di distinguere le obbligazioni assunte dalle parti con ciascun regolamento contrattuale e, dunque, soprattutto nel caso di rapporti di diversa natura, anche di giustificare il fatto che a ciascun tipo di prestazione corrisponda una propria disciplina ed un peculiare statuto protettivo della persona (sia nel rapporto di lavoro che nel sistema previdenziale)<sup>10</sup>.

Ed in questa prospettiva, proprio al fine di evitare l'efficacia attrattiva della disciplina del lavoro subordinato, la giurisprudenza specifica anche ulteriori parametri per la verifica dell'autonomia ed indipendenza dei due rapporti di lavoro parallelamente in esecuzione. Richiedendo, ad esempio, che la distinzione tra i due rapporti sia apprezzabile, oltre che per l'oggetto, anche per ciò che riguarda i tempi di esecuzione<sup>11</sup>. Talvolta in giurisprudenza si legge anche che il rapporto di lavoro subordinato non può costituire il "*presupposto necessario*", da un punto di vista tecnico funzionale, per lo svolgimento di ulteriori prestazioni dedotte in distinti rapporti contrattuali<sup>12</sup>.

---

rapporto di lavoro, sia esso autonomo o subordinato, purché lo stesso abbia ad oggetto lo svolgimento di attività estranee alle funzioni del rapporto organico.

<sup>9</sup>Cass. n. 16661 del 2005 per la quale "*la giurisprudenza non esclude che, qualora il lavoratore espleti in favore del medesimo datore di lavoro una pluralità di mansioni eterogenee in orari diversi, nella ricorrenza di particolari circostanze, ciascuna mansione possa essere ricondotta all'esecuzione di un distinto e autonomo contratto. [...] La sentenza va cassata per aver affermato con errore di diritto, l'impossibilità di coesistenza tra le stesse parti di due rapporti di lavoro, l'uno subordinato e l'altro autonomo, con conseguente vizio di attività, consistito nell'omissione delle indagini necessarie per la qualificazione dei rapporti controversi*" richiamata da Cass n. 11529 del 2013; n. 431 del 2000 per la quale "*è stata anche riconosciuta la possibilità di coesistenza di un rapporto di lavoro subordinato e di un rapporto di lavoro autonomo prestato in diverse condizioni contrattuali, in particolare se sono ben distinte le prestazioni e i compensi relativi ai due diversi rapporti contrattuali (Cass., 17 gennaio 1996, n. 354; 3 febbraio 1971, n. 5710)*" ; n. 354 del 1996; n. 1053 del 1995; n. 526 del 1984 ("*non vi è alcuna incompatibilità né teorica né pratica alla coesistenza fra le stesse parti di un duplice rapporto, uno di lavoro subordinato e l'altro di lavoro autonomo*"); n. 5710 del 1971.

<sup>10</sup> Sul tema Cass. nn. 18286 del 2012; n. 16661 del 2005 e n. 329 del 2002.

<sup>11</sup> Cass. n. 18286 del 2012.

<sup>12</sup> Cass. n. 16661 del 2005.

## **5. Il senso della codificazione, da parte dell'autonomia collettiva, dei criteri distintivi e delle modalità di convivenza dei due rapporti.**

Muovendosi nel solco dei criteri giurisprudenziali sopra esposti (in applicazione dei quali la duplicazione dei rapporti di lavoro destinati a svolgersi parallelamente tra le stesse parti ben potrebbe risultare pienamente legittima anche in assenza di una preventiva intesa collettiva), lo scopo del Protocollo che qui si commenta è certamente quello di indirizzare l'impatto economico – organizzativo di questo innovativo strumento di collaborazione professionale, in primo luogo definendo i suoi bacini di riferimento, ma, forse ancora prima, è anche quello tecnico giuridico di stabilizzare le modalità di coesistenza di prestazioni di lavoro autonomo e subordinato mediante la codificazione negoziale, a monte, dei loro rispettivi perimetri.

In tal senso appare molto significativa la previsione per la quale al rapporto di lavoro base, che è quello di lavoro subordinato part time, si affianca un *"contestuale e distinto contratto di lavoro autonomo"* e che i due rapporti, *"nel rispetto di quanto definito dalle presenti intese"*, *"rimangono indipendente l'uno dall'altro e reciprocamente assoggettati alla specifica disciplina legale e contrattuale loro applicabile"*.

Come a dire che è proprio l'autonomia collettiva, in ciò mostrando rilevante capacità di innovazione, che ha assunto il compito di guidare per mano l'evoluzione del diritto vivente dando concretezza, nella specificità del contesto bancario, ai criteri giurisprudenziali di demarcazione di un rapporto di lavoro autonomo da un parallelo contratto di lavoro subordinato.

Ne deriva, prima di entrare nel merito delle concrete modalità di coesistenza di questi due distinti contratti, un'importante notazione di metodo.

Anche esercitando le prerogative che la legge demanda all'autonomia collettiva (art. 8 del d.l. n. 138 del 2011, convertito in legge n. 148 del 2011) il Protocollo, che interviene *"nell'ambito del quadro normativo rimesso dalla legge e dal CCNL al livello aziendale o di Gruppo"*, sembra aver inteso regolamentare le modalità di organizzazione del rapporto di lavoro autonomo (o, se si preferisce, di assunzione e disciplina del consulente finanziario), per la specifica ipotesi di coesistenza di quel rapporto con altro rapporto di lavoro subordinato, operando nell'ambito

delle materie che la stessa legge qualifica come derogabili dalla contrattazione di secondo livello (art. 8, comma 2, d.l. n. 138 del 2011<sup>13</sup>).

Con ciò definendo in via negoziale, ed esclusiva anche rispetto alla legge, il criterio di demarcazione dell'uno dall'altro e, per l'effetto, la relativa disciplina applicabile a ciascun contratto, al fine *"di favorire lo sviluppo economico e l'occupazione ed assicurare l'adattabilità delle normative vigenti alle esigenze di specifici contesti produttivi"*.

Dunque, l'intervento dell'autonomia collettiva (e la precisazione è tutt'altro che secondaria) non dispone del tipo "contratto di lavoro subordinato" e, cioè, non mira ad escludere l'applicazione dello statuto protettivo del lavoro subordinato ad un lavoro che è concretamente svolto con vincolo di subordinazione<sup>14</sup>.

Al contrario, e proprio da questo punto di vista si coglie l'importanza tecnica del Protocollo e la sua innovatività, postulando la natura genuinamente autonoma del contratto di consulente finanziario (vedi *infra* al n. 6), le parti firmatarie hanno inteso dettare i presupposti necessari, e al tempo stesso sufficienti, a garantire la distinzione tra il rapporto di lavoro autonomo che da quel contratto deriva e il rapporto di lavoro subordinato. Ed infatti, per la volontà delle parti firmatarie quei due rapporti sono destinati, per l'appunto, a *"restare autonomi l'uno rispetto all'altro... nel rispetto dei termini ... convenuti"*.

In altri termini il Protocollo, oltre le possibili incertezze giurisprudenziali, definisce i requisiti astratti di un schema contrattuale complesso, caratterizzato dal collegamento di due contratti di lavoro paralleli, cui anche i Giudici dovranno necessariamente fare riferimento per la qualificazione delle fattispecie concrete che si potranno presentare. Individuando, in altri termini, i criteri operativi *"idonei a definire la ripartizione e autonomia dei due rapporti di lavoro, anche ove parallelamente eseguiti"* a condizione, però, va detto, che il rapporto di

---

<sup>13</sup> Sulla natura tassativa delle fonti derogabili individuate da questa disposizione, Corte Cost. n. 221 del 2012. Da questo punto di vista è utile ricordare che la derogabilità è riferita alle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione, anche con riferimento alle modalità di assunzione e disciplina delle collaborazioni autonome.

<sup>14</sup> Sui profili di illegittimità della contrattazione di prossimità che intenda disporre del tipo contrattuale, anche tenuto conto dei riflessi che ciò avrebbe sul regime previdenziale, A. PERULLI, *la contrattazione collettiva di prossimità: teoria comparazione e prassi*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2012, n. 4; A. PERULLI – V. SPEZIALE, *L'art.8 della legge 14 settembre 2011 e la rivoluzione di agosto del diritto del lavoro*, in WP-CSDL "Massimo D'Antona", 132/2011, 25; R. PESSI, *Indisponibilità del tipo e disponibilità regolativa dell'autonomia collettiva. sull'art. 8 della manovra bis*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2011, n. 4; A. TAGLIENTE, *Contrattazione di prossimità: clausole derogatorie, limiti e opponibilità. Problematiche contributive*, in Bollettino ADAPT, 2014.

consulente finanziario si svolga, in concreto, come un genuino contratto di lavoro autonomo coordinato (vedi *infra* al n. 6).

### **5.1. Lavoro ibrido e rappresentatività sindacale.**

L'intervento dell'autonomia collettiva ora descritto produce anche un'ulteriore e non trascurabile conseguenza, apprezzabile nel mondo della rappresentanza sindacale.

Ed infatti la circostanza che l'accordo sindacale abbia inteso esercitare la delicata responsabilità di definire le modalità di convivenza dei due distinti rapporti, onde precisare le condizioni della loro reciproca autonomia, legittima, soprattutto da un punto di vista sostanziale, la previsione che rende le organizzazioni sindacali firmatarie dell'intesa (che sono quelle normalmente rappresentative del lavoro subordinato) "*il riferimento per la rappresentanza anche per le esigenze connesse al rapporto di lavoro autonomo*".

Con ciò avviandosi un percorso che pare virtuoso sia dal punto di vista delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, che iniziano più concretamente ad orientare la loro attività nei confronti del crescente bacino del lavoro autonomo (e più in generale dei nuovi lavori, sino ad oggi scarsamente rappresentato anche per l'assenza della percezione di una concreta utilità dell'affiliazione sindacale), che, in qualche modo, anche dei datori di lavoro (e delle relative associazioni). I quali, pur dovendo accettare l'idea di confrontarsi con le rappresentanze dei lavoratori anche sul campo del lavoro autonomo, superando tradizionali resistenze, lo riescono a fare potendo dare risposte alle esigenze dell'organizzazione del lavoro complessivamente intesa e, cosa non trascurabile, potendo contare sulla chiara identificabilità degli interlocutori sindacali.

In questa prospettiva, del resto, non sfugge il fatto che per lo stesso Protocollo i lavoratori con rapporto a tempo parziale attivato nell'ambito della collaborazione professionale ibrida sono "*conteggiati come unità intera*" ai fini della regolamentazione collettiva vigente in materia di agibilità sindacali.

## **6. La natura autonoma della prestazione del consulente finanziario.**

Come naturale, la regolamentazione dell'accordo non riguarda il contratto di lavoro subordinato del gestore, che continuerà a svolgere le consuete mansioni di filiale se pur con un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Nell'intesa emergono alcuni profili di specialità della disciplina, più che altro orientati alla incentivazione dello strumento, ma non si tratta di modifiche che attengono al contenuto

È sul contestuale rapporto di consulente finanziario, la cui introduzione nell'ambito del modello *Minotauro* risponde all'esigenza di "svolgere un servizio più orientato alle diversificate esigenze della clientela, e per un miglior utilizzo di tutti i canali messi a disposizione dall'azienda anche mediante un ampliamento dell'offerta fuori sede finalizzato al raggiungimento degli obiettivi di piano", che si concentra la regolamentazione collettiva in questione più con la finalità di definirne i presupposti di coesistenza con il lavoro subordinato che con l'obiettivo di declinare le modalità autonome di svolgimento della prestazione.

Ed infatti, per quanto riguarda la natura autonoma della prestazione del consulente, il Protocollo si limita ad affermare che il consulente finanziario può indistintamente operare in virtù di un contratto di mandato (1703 cod. civ.) o di agenzia (1742 cod. civ.), pur dovendo, in ogni caso, essere abilitato all'offerta fuori sede di prodotti finanziari ai sensi della legislazione vigente<sup>16</sup> e, quindi, iscritto nell'apposito albo<sup>17</sup>.

Da questo punto di vista l'approccio dell'accordo si spiega bene, oltre che per i citati limiti alla disponibilità del tipo (vedi sopra al n. 5), per il fatto che proprio la sua necessaria iscrizione all'albo rende impossibile

---

dell'obbligazione o alle modalità di svolgimento della prestazione. Nella sua componente di lavoro dipendente, dunque, il lavoratore bancario ibrido è, e resta, un lavoratore subordinato tradizionale, con i diritti e gli obblighi che da ciò derivano.

<sup>16</sup> Ai sensi del comma 39 dell'art. 1 della legge 208/2015, i promotori finanziari di cui all'articolo 31 del decreto legislativo n. 58 del 1998 assumono la denominazione di «*consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede*». Il successivo comma 41 prevede poi che i soggetti che risultano iscritti nell'albo unico dei promotori finanziari tenuto dall'organismo di cui all'articolo 31, comma 4, del decreto legislativo n. 58 del 1998 sono iscritti, di diritto, nell'albo unico dei "consulenti finanziari". La figura del "consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede" introdotta nell'ordinamento dall'art. 5 della Legge 2 gennaio 1991, n. 1, è attualmente definita dall'art. 31, comma 2 del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (T.U.F.) e successive modifiche, secondo il quale "è consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede la persona fisica che, in qualità di agente collegato ai sensi della direttiva 2004/39/CE, esercita professionalmente l'offerta fuori sede come dipendente, agente o mandatario. L'attività di consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede è svolta esclusivamente nell'interesse di un solo soggetto". Solo i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, in possesso dei requisiti di onorabilità prescritti dal D.M. 11 novembre 1998, n. 472 e dei requisiti di professionalità verificati dall'OCF "sulla base di rigorosi criteri valutativi che tengono conto della pregressa esperienza professionale, validamente documentata ovvero sulla base di prove valutative", possono esercitare professionalmente l'attività, previa iscrizione all'albo unico nazionale tenuto dallo stesso Organismo di vigilanza e tenuta dell'albo unico dei consulenti finanziari. Il consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede è obbligato altresì al rispetto dei principi contenuti nel Testo Unico della Finanza (Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58) e specificati dalle prescrizioni regolamentari della Consob (Regolamento Intermediari Consob n. 16190 del 29 ottobre 2007).

<sup>17</sup> La legge dispone che il consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede, necessariamente iscritto nell'albo unico dei consulenti finanziari (art. 31, comma 4, d.lgs. n. 58 del 1998), opera, se pur esclusivamente nell'interesse di un solo soggetto, come dipendente, agente o mandatario (art. 31, comma 2, d.lgs. n. 58 del 1998).

qualificare la prestazione del consulente finanziario alla stregua di una collaborazione autonoma etero organizzata nei luoghi e nei tempi dal committente (art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015), con ciò che ne deriverebbe in termini di applicazione della disciplina del lavoro subordinato<sup>18</sup>.

Il che, ovviamente, pur ridimensionamento notevolmente le possibili aree di incertezza, non esclude che l'attività del consulente finanziario, per quanto dedotta in un contratto di collaborazione autonoma, possa comunque essere giudizialmente qualificata come subordinata ove l'attività professionale venga in concreto svolta, per l'appunto, con vincolo di subordinazione (e non solo con vincolo di etero organizzazione di tempi e luoghi di lavoro).

Ma per poter riqualificare il rapporto di lavoro autonomo del consulente finanziario in termini di lavoro subordinato il giudice dovrà accertare che il fisiologico potere di istruzione che la legge affida al committente di lavoro autonomo coordinato, la cui esistenza è stata recentemente ribadita anche dalle Sezioni Unite della Suprema Corte<sup>19</sup>, sia stato esercitato con un'intensificazione tale da imporre al consulente un'attività diversa da quella dedotta nel contratto. Ovvero, per altro verso, al punto di vincolare nel dettaglio l'operatività del professionista in modo da non renderlo più responsabile, proprio per effetto dell'eccessivo dettaglio delle direttive

---

<sup>18</sup> Ciò in quanto la fattispecie non potrebbe in ogni caso ricadere nel campo di applicazione dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015, in virtù della esplicita deroga posta dall'art. 2, comma 2, lettera b) del medesimo d.lgs. n. 81 del 2015. Sulle collaborazioni organizzate, all'esito della entrata in vigore del d.lgs. n. 81 del 2015, si rinvia a M. MARAZZA, *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, in *Arg. Dir. Lav.*, n. 6, 2016; M. MARAZZA, *Jobs Act e prestazioni d'opera organizzate*, in *Giustizia Civile* n. 1/2016; O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, in WP-CSDL "Massimo D'Antona", 266/2015; M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in WP-CSDL "Massimo D'Antona", 294/2016; E. GHERA, *Sulle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Colloqui giuridici sul lavoro*, supplemento annuale a MGL, 2016; A. PERULLI, *Prestazioni organizzate dal committente e collaborazioni coordinate e continuative. Il nuovo quadro normativo*, in A. PERULLI - L. FIORILLO (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, Torino, 2015; G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, 53 e ss.

<sup>19</sup> Cass. sez. un. n. 1545 del 2017, nella parte in cui si legge che per "coordinamento deve intendersi l'etero direzione dell'attività stessa".

ricevute e della loro attinenza al contenuto intrinseco della prestazione<sup>20</sup>, del risultato dell'attività che gli è stata commissionata<sup>21</sup>.

I vincoli ora esposti derivano dalla struttura delle prestazioni d'opera ora in esame. Sia l'agente che il mandatario svolgono un'attività rivolta a un risultato (l'opera o il servizio, ai sensi dell'art. 2222 c.c.), a differenza del lavoro subordinato che ha ad oggetto una prestazione di energie lavorative con assoggettamento al potere direttivo altrui<sup>22</sup>. Ma al contrario di quanto accade nelle prestazioni d'opera non coordinate (art. 2222 c.c.), con riferimento alle quali il creditore può solo pretendere che il risultato venga realizzato in modo conforme a quanto convenuto (art. 2224 c.c.), l'agente e il mandatario sono adempienti solo se perseguono il risultato convenuto nel rispetto delle istruzioni ricevute (artt. 1711 e 1746 c.c.).

Ne deriva che risulta pienamente compatibile con lo schema contrattuale del lavoro autonomo coordinato il fatto che il committente specifici nel corso del rapporto le modalità di esecuzione della prestazione<sup>23</sup>.

---

<sup>20</sup> Da ricordare Corte Cost. n. 76 del 2015 nella parte in cui, rigettando la questione di legittimità costituzionale dell'art. 53 della legge n. 740 del 1970, afferma che quella disposizione non si pone in contrasto con il principio della indisponibilità del tipo pur prevedendo che il rapporto di lavoro autonomo degli infermieri non di ruolo degli istituti di prevenzione e pena si svolge presso gli istituti, è articolato in turni e anche caratterizzato dall'assoggettamento a direttive (se pur non dettagliate) di natura tecnica e amministrativa. Ciò in quanto, per usare le parole di Corte Cost. 76/2015, il potere direttivo che qualifica il lavoro subordinato si sostanzierebbe "nella emanazione di ordine specifici, inerenti alla particolare attività svolta e diversi dalle direttive d'indole generale, in una direzione assidua e cogente, in una vigilanza e controllo costanti, in un'ingerenza idonea a svilire l'autonomia del lavoratore".

<sup>21</sup> Secondo il ragionamento più analiticamente esposto in M. MARAZZA, *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, op. cit. Ma sul punto, di estrema complessità, si rinvia anche alle letture di M. PERSIANI, *Ancora note sulla disciplina di alcune collaborazioni autonome*, in *Arg. Dir. Lav.*, n. 2, 2016; L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, in WP-CSDL "Massimo D'Antona", 267/2015; P. TOSI, *L'art. 1, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, n. 6; G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in WP-CSDL "Massimo D'Antona", 278/2015.

<sup>22</sup> Cass. n. 224 del 2001; n. 1945 del 1963; Cass. n. 2405 del 1972; Cass. n. 477 del 1999. Non è secondario evidenziare come il principio risulti fortemente assonante con quello della alienità del risultato esplicitato da Corte Cost. n. 30 del 1996.

<sup>23</sup> Imponendo, ad esempio, l'obbligo di un rapporto giornaliero, il vincolo di osservare un itinerario predeterminato o di contattare un certo numero di clienti, l'obbligo di istruire altri collaboratori, Cass. n. 11264 del 2001; n. 5364 del 1986. In altri termini, "il carattere autonomo della prestazione lavorativa non è incompatibile con la soggezione della stessa a determinati controlli o direttive da parte del committente. Come è agevole desumere dalla stessa lettura dell'art. 1746 c.c., lo svolgimento di una attività autonoma, quale quella di agente, è caratterizzata da una relazione di collaborazione che non esclude la possibilità di



Mentre risulterebbe incompatibile con la natura della prestazione d'opera sia il pretendere risultati diversi da quello concordato, emergendo in questo modo quella continua adattabilità della prestazione alle mutevoli esigenze dell'organizzazione propria della *ius variandi* attribuito al datore di lavoro subordinato dall'art. 2103 c.c., che esercitare un potere che si concretizzi in *"una assidua attività di direzione e di controllo esercitata sul lavoratore, consistente in una serie di prescrizioni e di verifiche idonee a sottrargli qualsiasi effettiva autonomia"*, prendendo sostanza in direttive dettagliate che riguardano – ad esempio - anche le *"modalità da rispettare nelle vendite"*<sup>24</sup>. In tal caso, infatti, l'intensificazione del potere di istruzione non renderebbe possibile il perseguimento del risultato dedotto nel contratto (al raggiungimento del quale maturano le provvigioni) con quel livello di autonomia imposto dal fatto che il consulente finanziario è realmente autonomo solo se assume su di sé il rischio del mancato raggiungimento del risultato.

Di tutto ciò mostrano adeguata consapevolezza le parti firmatarie del Protocollo ove convengono sul fatto che il consulente finanziario si coordinerà con il committente, *"fermi restando i profili di autonomi e libertà di iniziativa propri del contratto di mandato o agenzia"*.

## **7. I criteri di ripartizione dei due distinti rapporti nel Protocollo.**

Chiarito lo spazio di autonomia che deve inderogabilmente assistere la prestazione di lavoro del consulente finanziario, assai interessanti sono i criteri, convenzionalmente posti dal Protocollo, di demarcazione di questo rapporto da quello, parallelo, di lavoro subordinato svolto in filiale.

Assumendo infatti che l'attività bancaria affidata al dipendente ed al consulente finanziario possa anche presentare dei tratti di sovrapposibilità, perché almeno in parte i servizi ed i prodotti trattati in filiale (da dipendente) o fuori sede (da autonomo) risulteranno quanto meno assimilabili, il Protocollo rimarca l'autonomia dei rapporti, in primo luogo, da un punto di vista dell'organizzazione (in senso materiale e giuridico) del lavoro.

Ogni rapporto, coerentemente con il diverso contenuto delle prerogative tipiche del datore di lavoro subordinato e del committente di lavoro autonomo, ha una propria distinta linea gerarchica (ovvero, per quanto riguarda il consulente, di coordinamento).

---

*istruzioni e di controlli amministrativi e tecnici più o meno penetranti in relazione alla natura dell'attività ed all'interesse del preponente"*, Cass. n. 11264 del 2001.

<sup>24</sup> Cass. n. 16603 del 2009.

Se per l'attività di filiale il dipendente risponde come da tradizione al direttore della filiale dove opera per l'attività di consulente, infatti, la stessa persona è coordinata da una diversa struttura aziendale. In altri termini, pur in presenza di un unico soggetto giuridico creditore di entrambe le prestazioni, risultano ben distinte le strutture interne alla società cui sono, in concreto, delegati i rispettivi (e ben diversi) poteri creditori (rispettivamente, del lavoro subordinato e del lavoro autonomo. Il potere direttivo e disciplinare da un lato e il potere di coordinamento dall'altro).

Al direttore di filiale spetta l'esercizio del potere direttivo (artt. 2094, 2104 cod. civ.) per le tradizionali mansioni svolte da dipendente con vincolo di subordinazione, solo all'interno degli uffici e per il tempo dell'orario di lavoro ridotto concordato. Ne deriva l'inserimento organizzativo del lavoratore, in senso giuridico, qualificante della fattispecie del lavoro subordinato (art. 2094 c.c.).

Al direttore d'area, ma solo in una fascia oraria che non può coincidere con l'orario di lavoro subordinato, è invece affidato in via esclusiva il coordinamento delle prestazioni professionali (di consulente finanziario) autonome rese "*fuori sede*" (il consulente finanziario "*esegue l'incarico fuori sede esclusivamente in forza del contratto di mandato o di agenzia [...]*") e "*con riferimento al portafoglio clienti*" specificatamente "*assegnato*" al consulente.

Coerentemente, anche gli strumenti di lavoro sono distinti. Giacché per le due diverse attività vengono utilizzate differenti profilature informatiche rese disponibili al lavoratore dipendente e al consulente finanziario, con esplicita preclusione di accesso a queste ultime durante la prestazione di lavoro dipendente.

Pare dunque corretto affermare che l'accordo valorizza correttamente i criteri distintivi sino ad oggi tratteggiati dalla giurisprudenza nella parte in cui i due rapporti, già ben distinti nella loro rispettiva estensione temporale, hanno ad oggetto prestazioni diverse.

E ciò sia perché l'una non è il presupposto funzionale dell'altra, ben potendo (da un punto di vista teorico) ciascuno dei due rapporti autonomamente persistere alla eventuale cessazione dell'altro, sia perché ben distinte restano le rispettive modalità esecutive (vedi sopra al n. 4).

È una distinzione che anzitutto si può cogliere concentrando l'attenzione sulle intrinseche specificità professionali richieste per ciascun tipo di prestazione perché, anche intuitivamente, un conto è gestire la clientela in filiale ed altra cosa è operare fuori sede su un determinato portafoglio clienti.

Ma, anche prescindere da ciò, è la modalità autonoma di esecuzione della prestazione del consulente finanziario che rende la relativa obbligazione, in quanto orientata ad un risultato e nei termini sopra esposti

sottratta al potere direttivo datoriale, non sovrapponibile a quella che anima il parallelo rapporto di lavoro subordinato.

È a tutti noto, del resto, che qualsiasi attività umana economicamente apprezzabile può essere svolta tanto con vincolo di subordinazione che in autonomia, ed essere quindi dedotta sia in un contratto di lavoro subordinato che in un contratto di lavoro autonomo. Ed è così perché è il modo in cui l'attività è dedotta nel contratto che qualifica l'oggetto dell'obbligazione, più che il contenuto materiale riconducibile al tipo di compiti che devono essere svolti dal lavoratore subordinato o dal lavoratore autonomo<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Tra le molte, Cass. n. 16661 del 2005 "ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato, sia di rapporto di lavoro autonomo, a seconda o della volontà espressa dalle parti o delle modalità del suo svolgimento"; Cass. n. 4036 del 2000 "ogni attività umana, economicamente rilevante, può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che di rapporto di lavoro autonomo, a seconda delle modalità del suo svolgimento, e l'elemento tipico che contraddistingue il primo tipo di rapporto è integrato dalla subordinazione, intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore di lavoro, con assoggettamento alle direttive da questo impartite circa le modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, mentre altri elementi - come l'osservanza di un orario, l'assenza di rischio economico, la forma di retribuzione e la stessa collaborazione - possono avere valore indicativo ma mai determinante". In tal senso anche Cass. n. 1502 del 1992; n. 14248 del 1999; 6701 del 1983. Si veda M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *Dir. Lav.*, 1998, I, 203 e ss; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, XXVII, t. 1, Milano, 1996, 176 e ss.