



E' DA tempo al centro di un vasto dibattito la questione dell'ammissibilità o meno di un contratto di lavoro gratuito, nel quale, cioè, la prestazione lavorativa venga effettuata senza corrispettivo.

La dottrina e la giurisprudenza prevalente ritengono che il contratto di lavoro gratuito sia perfettamente lecito ed ammissibile, e lo qualificano come contratto atipico o innominato, avente ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato effettuata «*affectionis vel benevolentiae causa*» o in esecuzione di doveri morali o sociali (art. 2034 cod. civ.).

Diversamente, un indirizzo minoritario, partendo dalla necessaria onerosità del contratto di lavoro, deduce l'automatica insorgenza, in qualsiasi rapporto di lavoro, dell'obbligo retributivo (anche se escluso dalle parti), conseguendone l'illiceità del contratto di lavoro gratuito e la legittima configurabilità del lavoro gratuito solo nell'ambito dei rapporti di cortesia.

La costruzione della dottrina maggioritaria, secondo cui il contratto di lavoro gratuito è perfettamente lecito, si fonda soprattutto sulla facoltà, espressamente riconosciuta dal legislatore, di dar vita a figure negoziali in cui non sia previsto alcun corrispettivo (art. 1322

cod. civ.: «*le parti possono anche concludere contratti che non appartengono ai tipi aventi una disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico*»).

Quanto alla giurisprudenza prevalente, si sostiene che, anche se nel contratto di lavoro la causa è tipicamente onerosa di scambio, tuttavia una prestazione di lavoro può essere ricondotta ad un diverso rapporto caratterizzato da una causa gratuita, purché collegata ad un interesse meritevole di tutela ai sensi dell'art. 1322 cod. civ..

In particolare, secondo la Cass. (6 aprile 1999, n. 3304), «*ogni attività oggettivamente configurabile come prestazione di lavoro subordinato si presume effettuata a titolo oneroso, ma può essere ricondotta ad un rapporto diverso istituito affectionis vel be-*



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale

DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione

Presidente Maria Novella Bettini



La prestazione gratuita

Un contratto lecito la cui finalità ideale deve essere provata

Per informazioni

Tel. e fax
0874/414177
Viale Manzoni, 30
86100 Campobasso
www.cref.it
info@cref.it



nevolentiae causa', caratterizzato dalla gratuità della prestazione; a tale fine non rileva il grado

maggiore o minore di subordinazione, cooperazione o inserimento del prestatore di lavoro, ma la

sussistenza o meno di una finalità ideale alternativa rispetto a quella lucrativa, che deve essere rigorosa-

mente provata».

Daniele Cavicchi





Praticante a vita o dipendente?

Con il certificato di compiuta pratica scattano le tutele

QUANDO il praticante di uno studio legale, durante il periodo intercorrente fra la data del certificato di compiuta pratica ed il superamento dell'esame di Stato (per conseguire il titolo di avvocato), continua a prestare la propria opera nello studio stesso, bisogna individuare quale sia la natura del suo rapporto di lavoro.

In effetti, fino al conseguimento del certificato che attesta il compimen-

to della pratica legale, il praticante viene accolto da un professionista/datore di lavoro che gli consente di frequentare il proprio studio professionale e di utilizzare gli strumenti necessari per l'esercizio dell'attività, in vista dell'apprendimento idoneo a consentire il conseguimento del certificato di compiuta pratica.

Il rapporto che si configura è, dunque, gratuito o di mera cortesia e costi-

tuisce una fattispecie distinta sia dal rapporto di lavoro subordinato, caratterizzato dalla onerosità della collaborazione (art. 2094 cod. civ.), che dall'apprendistato, nel quale l'apprendista stipula un contratto di lavoro subordinato c.d. a causa mista per il duplice obbligo, retributivo e formativo che grava sul datore di lavoro.

In realtà, nell'ipotesi del praticante che lavora nello stesso studio dopo

l'ottenimento del certificato di compiuta pratica, occorre valutare se la volontà delle parti è nel senso di continuare l'apprendimento a titolo gratuito, prolungandolo oltre il minimo previsto.

Lo studio professionale, infatti, una volta esaurito il periodo di praticantato, non potrà esigerne la prosecuzione, dato che, quando il praticante supera l'esame di Stato, conseguendo il relativo certificato, l'attivi-

tà svolta per lo studio non è più sorretta dalla causa dell'apprendimento professionale.

Qualora poi la gratuità del rapporto nasconda una prestazione di lavoro subordinato, si configurano, a carico del professionista, tutte le tutele e gli obblighi contributivi previsti per tale tipo di rapporto.

*Francesca Romana
Bertoni*