

COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA QUANDO IN REALTÀ SI TRATTA DI SUBORDINAZIONE

GIOVANNI MAGLIARO

Secondo la Cassazione l'Ente attraverso la formale stipula di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa ha posto in essere sotto altro nomen iuris un rapporto subordinato di fatto per il perseguimento dei propri fini istituzionali. Il contratto è affetto pertanto da nullità per violazione di norma imperativa essendo stato instaurato un rapporto con un datore di lavoro pubblico senza il superamento di alcun concorso.

La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non possono pregiudicare la posizione del lavoratore, il quale vanta una serie di diritti connessi all'attività svolta, primo fra tutti quello a un'adeguata retribuzione e alla copertura previdenziale in conformità ai principi sanciti dagli articoli 36 e 38 della Costituzione. Perciò per il tempo in cui il rapporto ha avuto esecuzione la lavoratrice ha diritto allo stesso trattamento che le sarebbe spettato in caso di contratto valido.

Nella fattispecie, secondo la Suprema Corte, erano evidenti gli indici sintomatici della subordinazione: messa a disposizione delle energie lavorative a favore dell'Ente e effettivo inserimento della lavoratrice nella organizzazione della Casa di Riposo, con necessità di rispettare un piano di lavoro articolato in turni predisposti dall'Ente, e avvenuta corresponsione di una retribuzione fissa a scadenze predeterminate.



n. 219

12 settembre 2022

Con l'ordinanza n. 23371 del 26 luglio 2022 la Cassazione ritorna sul tema molto interessante della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato sostanziale sottostante ad un rapporto formale contrattuale di collaborazione coordinata e continuativa.

La vicenda nasce dal ricorso proposto da una dipendente della Casa di Riposo "Rosina Rozzi" di L'Aquila. La stessa ha agito in giudizio al fine di ottenere le differenze retributive conseguenti alla declaratoria della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato invece che di collaborazione coordinata e continuativa in relazione ai contratti stipulati con la Casa di Riposo per circa sette anni con brevi interruzioni.

Il Tribunale di L'Aquila escludeva la natura subordinata delle prestazioni rese dalla lavoratrice evidenziando che l'attività era stata svolta in autonomia secondo le pattuizioni contrattuali. La Corte d'Appello della stessa città invece accoglieva l'impugnazione proposta dalla dipendente e condannava la Casa di Riposo al pagamento in favore dell'appellante delle differenze retributive e di TFR derivanti dalla natura subordinata del rapporto.

La Corte d'Appello rilevava che per le P.A. il ricorso alle forme flessibili ed alle collaborazioni coordinate e continuative è possibile solo per lo svolgimento di determinati servizi qualificati come temporanei e solo per prestazioni di elevata professionalità. L'appellante aveva sempre svolto mansioni semplici di operatrice socio-assistenziale e cioè attività del tutto estranee a prestazioni di elevate professionalità contraddistinte da particolare autonomia oltre che temporanee. Nel caso in esame non poteva dubitarsi della natura subordinata del rapporto. La lavoratrice aveva ricevuto una retribuzione fissa a scadenze predeterminate con lo svolgimento sempre delle medesime mansioni semplici ed elementari di operatrice socio-assistenziale e con le stesse modalità secondo turni che erano decisi dalla Amministrazione.

La Casa di Riposo ha proposto ricorso per Cassazione basato su ben undici motivi articolati ed argomentati. La Cassazione li ha confutati uno per uno respingendo il ricorso.