

## **Corte Appello Bari su legittimità contratti Co.Co.Co**

CORTE D'APPELLO DI BARI, SEZ. LAVORO, Sentenza del 18.09.2020

Raffaella Biasin, *Responsabile regionale DS Veneto*

Alcuni dirigenti sanitari titolari di contratti di collaborazione coordinata continuativa stipulati con un ente sanitario hanno adito il Giudice del lavoro perché venisse accertata l'illegittimità di tali contratti, chiedendone quindi la conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il Giudice del lavoro rigettava tale richiesta in quanto non conseguibile nei confronti di un ente pubblico e, ritenendo il carattere fittizio dei vari contratti mediante l'utilizzo illegittimo dello strumento della collaborazione coordinata continuativa e affermata per converso la natura subordinata delle prestazioni rese condannava l'ente sanitario al risarcimento dei danni alla stregua del danno da perdita di chance patito dagli interessati.

L'azienda sanitaria ha proposto ricorso alla Corte d'Appello, asserendo che le prestazioni rese rientravano perfettamente nell'ambito delle attività necessarie per l'esecuzione di un progetto ben determinato e che quindi lo strumento della collaborazione coordinata continuativa era da ritenersi perfettamente legittimo.

La Corte d'Appello ha respinto l'appello, rilevando che la maggior parte dell'orario di lavoro dei predetti era dedicata ad attività che, sia per contenuto che per modalità, erano del tutto identiche e sovrapponibili a quelle di qualsiasi altro farmacista dipendente e che solo una minima parte del tempo era impiegato per le attività del progetto sopraindicato.

Per converso si è evidenziata la natura subordinata delle prestazioni rese dai predetti collaboratori coordinati continuativi, inquadrabili nella figura professionale del farmacista e nella qualifica di dirigente ai sensi del CCNL di riferimento e per far fronte a esigenze ordinarie connesse alla finalità istituzionali della Pubblica amministrazione.

I contratti impugnati risultano quindi stipulati in violazione del disposto dell'art. 7 del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 36, c. 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 secondo cui le Pubbliche amministrazioni possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale solo per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali e non per far fronte a esigenze del tutto ordinarie.

Ciò premesso la Corte d'Appello ha confermato che resta fuori dal risarcimento del danno la mancata conversione del rapporto che, nel caso di rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni, è esclusa per legge e tale esclusione è legittima sia secondo i parametri costituzionali che quelli europei.

Per quanto riguarda le conseguenze economiche delle accertate violazioni poste in essere dall'ente sanitario occorre tener presente che l'art. 32 della legge 4.11.2020, n. 183 recita: "...il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità

omnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ad un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto...”

In applicazione di tale norma la Corte d'Appello, con sentenza del 18.09.2020, ha ritenuto che detta indennità omnicomprensiva da riconoscere agli interessati possa essere equamente determinata in misura pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione globale.