

Da PRECARIO a TEMPO INDETERMINATO: sentenza del Tribunale di Isernia sulla trasformazione del contratto di

SENTENZA DEL TRIBUNALE. SEZ. LAVORO, DI ISERNIA DEL 16 MARZO 2018

Dino Della Giustina, *Direttivo Nazionale Dirigenza Sanitaria*

Un titolare di contratto di lavoro “precario” presso una Asl, realizzatosi con reiterati contratti di collaborazione coordinata e continuativa, ha adito il Tribunale di Isernia – Sezione lavoro – al fine dell’accertamento di tale attività quale contratto di lavoro subordinato e conseguente dichiarazione che il rapporto di lavoro in esame debba considerarsi a tempo indeterminato a partire dal compimento dei 36 mesi, ex art. 5, comma 4 D.Lgs. n. 368 del 2001.

Il predetto, a fondamento della sua richiesta, ha addotto il fatto di aver prestato attività di collaborazione coordinata continuativa nell’ambito di un progetto sperimentale, in forza di provvedimenti datoriali, cui seguiva la sottoscrizione del relativo contratto, via via rinnovati con conseguenti proroghe del contratto ben oltre il termine di 36 mesi.

L’azienda resistente ha evidenziato che i diversi contratti di collaborazione coordinata continuativa erano stati stipulati in osservanza delle disposizioni di cui all’art. 7 del d.lg. 165 del 2001 ed avevano identificato in modo chiaro l’oggetto della prestazione ed il progetto in forza del quale era stato assegnato l’incarico, contestando in ogni caso la sussistenza dei profili di subordinazione e rimarcando l’autonomia caratterizzante la prestazione fornita dal ricorrente.

Il Giudice del lavoro ha dapprima accennato alla elaborazione giurisprudenziale ed alla normativa applicabile in materia di contratto di collaborazione coordinata continuativa, evidenziandone la caratteristica dell’autonomia del lavoratore, dal coordinamento organizzativo operato dal committente, dalla natura prevalentemente personale della prestazione, dalla continuità/costanza nel tempo della collaborazione.

L’elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto al rapporto di lavoro autonomo, ha affermato il Giudice del lavoro, è il vincolo di soggezione personale del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell’organizzazione aziendale, mentre altri elementi, quali l’assenza di rischio, la continuità della prestazione, l’osservanza di un orario e la forma della retribuzione, pur avendo natura meramente sussidiaria e non decisiva, possono costituire indici rilevatori della subordinazione.

Nella fattispecie non è stata però acquisita alcuna prova in ordine al potere direttivo e disciplinare in capo al datore di lavoro; in altre parole non vi è prova della etero-direzione del lavoratore.

Sarebbe stato necessario che la parte ricorrente indicasse le specifiche direttive ricevute, al fine di provare il vincolo della etero-direzione, posto che la mera e generica indicazione di aver svolto attività inserita nell’articolazione funzionale dell’azienda e sotto il controllo della direzione non può

essere intesa come sufficiente a condurre alla diversa qualificazione del rapporto invocata in giudizio.

Accertata l'insussistenza dei profili della subordinazione e pertanto la natura autonoma del rapporto di lavoro il Giudice del lavoro ha respinto il ricorso, sia nella parte in cui il ricorrente ha chiesto la conversione in un rapporto a tempo indeterminato, sia nella parte in cui ha chiesto, in via subordinata, la tutela meramente risarcitoria.