

## Autonomie locali e Pa

Cassazione. Ristretto il criterio della «subordinazione»

## Le collaborazioni coordinate possono essere pluriennali

Federica Caponi

Non possono chiedere di essere inquadrati come dipendenti i lavoratori che, pur essendo inseriti da tanto tempo nell'organizzazione aziendale, «non siano privati di qualsiasi autonomia»; i contratti di cococo possono quindi avere anche durata pluriennale.

È questo il principio affermato dalla Cassazione, con la sentenza 26986/09, con cui ha respinto il ricorso di un collaboratore che esercitava in un'azienda da sei anni.

Il lavoratore aveva ottenuto un incarico di collaborazio-

## IL CRITERIO

La continuità del rapporto e le modalità retributive non sono determinanti per ottenere il contratto a tempo indeterminato

ne da un'azienda per alcuni anni; successivamente la collaborazione era stata prorogata e l'interessato aveva presentato ricorso al giudice del lavoro, sostenendo che in realtà il rapporto si era svolto con i caratteri propri del lavoro subordinato, e aveva chiesto di conseguenza che venisse qualificato come rapporto di lavoro subordinato.

Il lavoratore, in particolare,

ha sostenuto che aveva posto al servizio del committente mere energie di lavoro in modo continuativo e sistematico, obbedendo agli ordini dell'imprenditore, che aveva operato sotto la direzione ed il rigido controllo di questi, osservando un orario di lavoro controllato e disciplinato, essendo soggetto al potere gerarchico e disciplinare dello stesso.

La corte ha chiarito che, ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato, occorre accertare il requisito tipico della subordinazione, intesa come prestazione dell'attività lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore, mentre gli ulteriori caratteri dell'attività lavorativa (come la continuità, la rispondenza dei suoi contenuti ai fini propri dell'impresa, le modalità di erogazione della retribuzione) non assumono rilievo determinante, essendo compatibili sia con il rapporto di lavoro subordinato sia con il lavoro autonomo.

Secondo la Cassazione, infatti, una certa organizzazione del lavoro, attraverso disposizioni o direttive, costituisce quell'attività di coordinamento e di eterodirezione che caratterizza qualsiasi organizzazione lavorativa.

La corte ha così chiarito che il potere gerarchico può manifestarsi solo con l'effettivo inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, mentre il potere direttivo non può esplicarsi in semplici istruzioni di carattere generale (compatibili con altri tipi di rapporto), ma si realizza con ordini specifici, reiterati e inerenti alla prestazione lavorativa.

Affinchè possa dirsi sussistente un rapporto di lavoro subordinato il lavoratore deve essere sottoposto al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro. Nel caso di specie, i turni di lavoro venivano organizzati sulla base della disponibilità dei singoli operatori, ciascuno dei quali determinava autonomamente la propria disponibilità, con facoltà di rimanere assente anche per lunghi periodi.

Inoltre, al collaboratore non erano stati impartiti ordini gerarchici dai responsabili, né rimproveri o sanzioni disciplinari.

La Cassazione ha pertanto respinto il ricorso, chiarendo che nel caso in cui il lavoratore sia assoggettato solo al vincolo di sovraordinazione e coordinamento (e non al potere gerarchico e direttivo), il rapporto, correttamente qualificato come cococo, può avere anche durata pluriennale, rispondendo alle esigenze lavorative dell'imprenditore.