

Questa è nota la abbiamo immaginata per cercare di dirimere eventuali dubbi, incertezze, panico, provocati da taluni provvedimenti della Amministrazione Aziendale, ai quali hanno fatto seguito fumosi interventi della Regione.

La confusione e la informazione virtuale, in un momento di difficile crisi economica e disperazione sociale in cui versano il Paese e la Calabria in particolare, sono oltremodo dannosi. Intanto i licenziamenti cosiddetti facili, di cui tanto ed a sproposito si parla ultimamente, nulla hanno a che vedere con il vostro status. Siete stati stabilizzati e/o trattenuti in servizio, grazie a leggi finanziarie ed a leggi regionali che lo hanno consentito. Molti di voi hanno sentito dire che il rapporto avuto come co.co.co. non era computabile ai fini dell'assunzione.

Nulla di più effimero. Ai signori che disquisiscono senza sapere neanche di che si parla e che hanno propagato tali idiozie giuridiche vogliamo ribadire, perché lo mettano nelle loro zucche, che una delle questioni più annose del diritto del lavoro, è proprio quella di stabilire una demarcazione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato. Nel concreto svolgimento dei rapporti di lavoro, spesso, lo strumento dei co.co.co., è stato utilizzato per eludere le normative sul lavoro subordinato. Per evitare l'utilizzo fraudolento di tali rapporti, il legislatore, con il D.Lgv. n. 276/2003, ha introdotto il lavoro a progetto, contratto a cui devono essere ricondotti i rapporti di collaborazione con un datore di lavoro **diverso** dalla subordinazione.

Il predetto D.Lgv., stabilisce che i rapporti di collaborazione coordinata e continuata, prevalentemente personale e senza vincoli di subordinazione, devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici e programmi di lavoro, determinati dal committente e gestiti **autonomamente** dal collaboratore (art. 61). tale previsione si traduce nel divieto di rapporti di co.co.co. atipici, cioè stipulati senza l'osservanza della disciplina del lavoro a progetto. Ciò significa che nel caso in cui non sussista un progetto o programma di lavoro, il rapporto si **presume di natura subordinata ed a tempo indeterminato sin dal momento in cui esso è iniziato!**

Inoltre, nel caso in cui venga accertato in giudizio che il rapporto si è effettivamente svolto nelle modalità di lavoro subordinato, il rapporto a progetto si trasforma in rapporto di lavoro subordinato, così come ha sancito la Suprema Corte di Cassazione sez. Lavoro con la sentenza n. 9812/2008. La Cassazione ha stabilito che sussiste rapporto di subordinazione nel caso in cui il lavoratore segua le direttive impartite dall'azienda, rispetti orari precisi ed utilizzi attrezzature e materiale di proprietà della Società e/o Ente.

Proprio quanto è successo, nella fattispecie, nella A.S.P. di Cosenza, senza ombra di dubbio! Di conseguenza, i suddetti lavoratori, devono essere considerati dipendenti con tutti i diritti che ne conseguono, quindi, anche e soprattutto quelli previdenziali. La Cassazione ha osservato che “secondo la giurisprudenza costante, l'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato, è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro ed il conseguente inserimento del lavoratore in modo stabile ed esclusivo nell'organizzazione aziendale, e che costituiscono indici sintomatici della subordinazione, valutabili dal giudice di merito sia singolarmente che complessivamente, l'assenza del rischio d'impresa, la continuità della prestazione, l'obbligo di osservare un orario di lavoro, la cadenza e la forma di retribuzione, l'utilizzo di strumenti di lavoro e lo svolgimento di prestazioni in ambienti messi a disposizione dal datore di lavoro”.

Per tali ragioni, il famigerato atto deliberativo n. 777 del 23.02.2011, del Commissario p.t. dell'ASP di Cosenza, nel merito dell'accertamento per diversi dipendenti che avrebbero usufruito dei mesi fatti da co. co. co. per raggiungere i 36 mesi necessari al trattenimento in servizio e per la successiva stabilizzazione, è superato dalla citata sentenza, nonché dalla L. 183/2010. Altro problema è rappresentato, magari, dalla falsa documentazione presentata a fini di stabilizzazione. Se è stata utilizzata, è bene che l'Ufficio Risorse Umane dell'ASP di Cosenza, ne prenda atto, licenzi chi ne ha usufruito sostituendolo con chi è rimasto ingiustamente fuori, ed invii all'A.G. competente gli atti. Si adoperi, altresì, per il rispetto della norma che prevede che tutti coloro che sono stati utilizzati, tramite ufficio del lavoro, per mesi di servizio nell'ASP, raggiungano i previsti 36 mesi. Pratiche eventualmente omissive non possono essere tollerate.**dott.Vincenzo Cesareo** - responsabile nazionale LiberiAmo l'Italia movimento politico-culturale - 08.11.2011