



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

## La prima reintegrazione del lavoratore etero-organizzato

di *Eugenio Erario Boccafurni\**

Il Tribunale di Civitavecchia, [con sentenza del 15.05.2024](#), ha riconosciuto una forma di collaborazione organizzata dal committente, *ex art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015*, nel lavoro svolto da un **assistente di volo**.

Nel farlo, ha ribadito che per questi collaboratori trova applicazione la disciplina sui licenziamenti, ivi inclusa la tutela reintegratoria c.d. “forte” in caso di licenziamento ritorsivo.

Da quest’ultimo punto di vista si consideri che sin dalla pronuncia della Cass. n. 1663/2020, ove è stato chiarito che l’applicazione delle norme sul lavoro subordinato ai co.co.org. «si spiega in una ottica sia di prevenzione sia “rimediale”», le Corti di merito hanno concluso per l’applicabilità di regole legali sostanziali e procedurali: quelle sui licenziamenti collettivi e individuali, le norme di sostegno all’agire sindacale, il c.d. “decreto trasparenza”, la normativa sulla contribuzione e quella in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Orbene, al di là dell’applicabilità della normativa sui licenziamenti individuali, appare particolarmente significativo il ragionamento giuridico seguito dal giudice laziale al fine di accertare il ricorrere dei tre tratti caratterizzanti le co.co.org. (ovvero personalità, continuità ed organizzazione delle modalità di esecuzione imposte dal committente): *«Ricordando che secondo la Corte di cassazione “In tema di rapporti di collaborazione ex art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, ai fini dell’individuazione della nozione di etero-organizzazione, rilevante per l’applicazione della disciplina della subordinazione, è sufficiente che il coordinamento imposto dall’esterno sia funzionale con l’organizzazione del committente, così che le prestazioni del lavoratore possano, secondo la modulazione predisposta dal primo, inserirsi ed integrarsi con la sua organizzazione di impresa” (cfr. Cass., sez. lav., 24 gennaio 2020, n. 1663), ritiene il Giudice che, pur in carenza di allegazione e prova circa la necessità di ottenere un’autorizzazione per modificare i turni di lavoro o assentarsi, l’etero organizzazione dei turni da parte datoriale sia sufficiente per ritenere che la società esercitasse un coordinamento delle prestazioni della ricorrente, che si inserivano e integravano nella sua organizzazione di impresa, potendo pertanto ascrivere il caso di specie alla fattispecie delineata dall’art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015. Non possono, inoltre, nutrirsi dubbi in ordine alla sussistenza dei requisiti della personalità, implicando certamente le mansioni di cabin crew svolte dalla ricorrente la personalità della prestazione, e della continuità, risultando lo svolgimento della prestazione lavorativa con i turni imposti dalla società datrice di lavoro dopo il mese di agosto 2022 dalla deposizione testimoniale nonché dalla documentazione in atti».*

Ragion per cui, ancorché non ci fosse la necessità di ricevere un’autorizzazione per modificare i turni di lavoro o assentarsi, è sufficiente dimostrare la etero-organizzazione dei turni da parte del datore per l’applicazione dell’integrale “disciplina del rapporto di lavoro subordinato” (art. 2, D.Lgs. n. 81/2015).

La sentenza in commento segue il medesimo ragionamento già espresso dalla sentenza del Tribunale di Milano, del 19.10.2023, a mente della quale l’art. 2, contrariamente dalle co.co.co. *ex*

---

\* Dottore di ricerca in Diritto del lavoro – Sapienza Università di Roma.

Le valutazioni espresse sono personali e non rappresentano il punto di vista dell’Ente di appartenenza.

art. 409 c.p.c., si caratterizza per «*il regime di autonomia significativamente ridotto nella fattispecie dell'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015: integro nella fase genetica dell'accordo (**perché il lavoratore ha facoltà di obbligarsi o meno alla prestazione**), ma non nella fase funzionale, di esecuzione del rapporto, connotata da una **organizzazione delle modalità operative imposta dal preponente***».