



Certezza nei rapporti

Quel timore immotivato sulle certificazioni dei contratti aziendali

di EUFRANIO MASSI *

In un paese oltremodo "causidico" come il nostro ove migliaia di cause di lavoro, ogni anno, vertono sulla qualificazione del rapporto e ove i tempi del "giusto processo" non sono altro che una pia aspettativa, appare oltremodo meritevole di attenzione lo sforzo di chi cerca di trovare idonee soluzioni, basate su chiari indirizzi giuridici. La lotta alle collaborazioni fittizie e alle forme elusive della legislazione del lavoro è un compito primario degli organi di vigilanza: lo ha ribadito il **ministro Sacconi** e lo conferma la diuturna attività degli ispettori del lavoro.

Il richiamo ai principi fondamentali contenuti nell'art. 61 del D.L.vo n. 276/2003 (autonomia, coordinamento, compenso legato al tempo e non al risultato) va tenuto presente allorché ci si trova di fronte a un progetto, programma di lavoro

o fase di esso e la stessa presenza di alcuni elementi caratterizzanti che potrebbero far propendere verso la subordinazione non sono di per sé stessi suscettibili a far disconoscere la natura autonoma del rapporto se gli stessi sono utilizzati in maniera del tutto discrezionale ed unilaterale dal collaboratore, determinando lo stesso in modo personale sia la qualità del lavoro da eseguire che la collocazione temporale della prestazione. Tali sono l'utilizzo di mezzi, materiali e strumenti messi a disposizione dal committente, le istruzioni operative di massima fornite, nell'ambito di un potere di coordinamento, e lo svolgimento della prestazione all'interno di una struttura appartenente allo stesso, soggetta ad orario di apertura e chiusura. In ordine a questo punto va sottolineato che il collaboratore non è tenuto al rispetto di un

orario, né deve giustificare l'assenza dal posto.

Il Legislatore ha fornito ai soggetti contraenti qualunque rapporto di lavoro la possibilità di procedere alla qualificazione relativa alla tipologia prescelta: le commissioni di certificazione, presenti presso una serie di enti, "in primis" le Direzioni provinciali del Lavoro, gli Ordini provinciali dei consulenti del lavoro e le Università. La certificazione consente di dare certezza al rapporto sia nei confronti delle parti che dei terzi (tra cui anche gli Istituti previdenziali).

La domanda che scaturisce da queste premesse è la seguente: per quale motivo c'è stato, finora, un così scarso ricorso alle certificazioni? La risposta, a mio avviso, è la seguente: i pochi contratti portati all'esame sono il frutto di un certo "modus operandi" di molti datori di lavoro

che hanno timore di far presente agli organi di certificazione ove siedono i rappresentanti delle Direzioni del Lavoro e degli Istituti previdenziali certe "ambiguità" presenti nei "progetti". Questa "ritrosia" non ha motivo di esistere, in quanto gli stessi sono tenuti a svolgere funzioni di consulenza e di assistenza effettiva aiutando i soggetti contraenti nella stesura dei contratti. Non c'è, quindi, e non ci deve essere alcuna sorta di atteggiamento inquisitorio da parte dei componenti della commissione, ma soltanto un comportamento professionale, finalizzato a risolvere i problemi e non a crearli, nell'ottica di una conoscenza della contrattualistica, delle norme e degli indirizzi amministrativi e giurisprudenziali che deve essere messa disposizione degli "utenti".

*** Dirigente Direzione provinciale del Lavoro di Modena**

