

La chance della certificazione per ridurre il contenzioso

di **Michele Tiraboschi**

Molto si è parlato, in questi giorni, di arbitrato e articolo 18. Pochi hanno invece colto la più importante innovazione pratica del "collegato lavoro". Che è il rilancio a tutto campo della certificazione come importante strumento diretto a deflazionare l'imponente contenzioso in materia di lavoro.

Eppure il ricorso alla certificazione sarebbe di grande utilità per cementare rapporti di lavoro leali. Rapporti fondati sul basilare principio dello "stare ai patti". Mettendo in chiaro, anticipatamente, quali sono le ragioni che legittimano il ricorso a una particolare tipologia contrattuale (si pensi, ad esempio, alle ragioni che consentono la stipula di contratti a tempo determinato o a progetto) o anche l'esercizio di un potere datoriale (si pensi ai trasferimenti dei lavoratori). La certificazione, grazie alla assistenza tecnica di una commissione imparziale e autorevole, consentirebbe alle parti di esprimere in modo informato e consapevole la loro reale volontà superando l'idea che i lavoratori siano sempre e necessariamente dei *minus habentes*.

È in questa ottica che il **ministero del lavoro**, già con la macro-direttiva ai servizi ispettivi del settembre 2008, ha incentivato l'utilizzo della certificazione indirizzando l'attività di vigilanza verso i contratti che non siano già stati sottoposti - per volontà comune delle parti - alla valutazione di una commissione di certificazione.

In questo senso si deve leggere la risposta del ministero all'in-

terpello del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro in merito ai presupposti di legittimità per l'utilizzo di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa in favore di cooperative sociali che forniscono servizi di assistenza domiciliare e ospedaliera a favore di soggetti in stato di bisogno (anziani, lungodegenti, diversamente abili, eccetera).

Anche in questo ambito, così

GLI ACCORDI

La genuinità dei singoli rapporti non può che essere stabilita caso per caso

come in ogni altro settore produttivo, non si può certo escludere la legittimità di rapporti di collaborazione, se è vero - come sostiene la Cassazione - che ogni attività umana può essere svolta tanto nelle forme della subordinazione quanto in regime di autonomia a seconda che ricorra o meno l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo, gerarchico e disciplinare dell'altra parte. Potere che, nel caso della subordinazione, si estrinseca non già in semplici direttive, ma in specifici ordini e in una assidua opera di vigilanza e di controllo sulla esecuzione della prestazione.

Così come in altri interventi volti a reprimere, partendo dalla legge Biagi, il fenomeno delle collaborazioni fittizie, il ministero ricorda la rilevanza della possibilità che il collaboratore stesso, unilateralmente e discrezionalmente, determini senza ne-

cessità di preventiva autorizzazione e successiva giustificazione, la quantità di prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa.

Nel caso delle collaborazioni nel settore dell'assistenza, assume ad esempio rilievo particolare la circostanza che il collaboratore concordi direttamente con il fruitore ultimo del servizio ogni profilo attinente la tipologia delle prestazioni necessarie, gli orari dell'assistenza, la durata presumibile della stessa. Come pure che il collaboratore possa accettare o meno gli incarichi proposti dalla cooperativa la quale si limiti a un coordinamento del lavoro dei vari preposti.

Posti questi criteri generali, la genuinità del singolo rapporto non può poi che essere stabilita caso per caso, valutando le condizioni pattuite tra le parti e le specifiche modalità di svolgimento e di esecuzione della suddetta attività. Di qui la rilevanza attribuita alla certificazione del rapporto. Conviene al lavoratore che ha la garanzia che il contratto rispetti i predetti criteri stabiliti dalla legge, dalla prassi ministeriale e dalla giurisprudenza. Conviene al committente, che ha la garanzia circa la tenuta del contratto certificato. Conviene infine all'amministrazione della giustizia e degli enti di accertamento, posto che l'indagine giudiziale o ispettiva verterà unicamente sulla eventuale erronea qualificazione del contratto operata dalla commissione di certificazione o dall'accertamento della difformità tra il contratto certificato e la sua successiva esecuzione.

Tiraboschi@unimore.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA

