

## **L'utilità della certificazione dei contratti di lavoro nei rapporti tra Gestori e Istruttori**

*“Articolo 75.*

*Finalità*

*1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale e a progetto di cui al presente decreto, nonché dei contratti di associazione in partecipazione di cui agli articoli 2549-2554 del codice civile, le parti possono ottenere la certificazione del contratto secondo la procedura volontaria stabilita nel presente Titolo”.*

Quello sopra riportato è il testo dell'art. 75 del D.lgs. n. 276/2003 (c.d. Riforma Biagi) che individua le finalità della certificazione dei contratti di lavoro contemplati nel medesimo Decreto Legislativo.

Tale art. 75 consente fin da subito di capire quale possa essere l'utilità pratica della certificazione specialmente con riferimento ai contratti di lavoro stipulati tra gestori di impianti sportivi e istruttori (ma anche con riferimento ai contratti stipulati con le altre figure normalmente impiegate in un impianto sportivo).

Tale utilità si coglie ancora più facilmente se si tiene conto di un dato empirico: sono notoriamente numerosissimi, dinanzi ai Tribunali del Lavoro, i processi che vedono contrapposti proprio i gestori e gli istruttori e che riguardano la c.d. qualificazione del rapporto di lavoro tra gli stessi instaurato.

In linea di principio, infatti, anche a causa di una diffusa superficialità nella redazione dei contratti di lavoro stipulati, tra i predetti soggetti sorge frequentemente un contenzioso inerente la natura del rapporto tra gli stessi instaurato: da una parte, spesso, l'istruttore si rivolge al Giudice al fine di far riscontrare che egli ha prestato la propria attività lavorativa in qualità di lavoratore subordinato (con tutte le conseguenze che ne derivano sul piano del trattamento retributivo, previdenziale, assistenziale e, in via generale, delle garanzie che spettano ad un lavoratore subordinato) mentre, dall'altra parte, il gestore impegna ogni sforzo per far riconoscere di aver instaurato un rapporto di lavoro autonomo.

L'esperienza porta a riscontrare come, il più delle volte, tali controversie si concludano con una transazione nella quale, per la natura stessa della transazione, ciascuna delle parti concederà qualcosa all'altra allo scopo di porre fine alla controversia tra esse insorta.

Tale diffuso contenzioso lascia traccia anche nelle numerose massime giurisprudenziali che dimostrano quante volte i Giudici si siano trovati a dover decidere su questa materia (tra le tante: Cass. Lav., 18.6.1998, n. 6114, in Mass. Giur. It., 1998; P. Milano, 19.4.1997, in Orient. giur. lav., 1997, I, 346; P. Torino, 7.2.1995, in Riv. it. dir. lav., 1995, II, 501; T. Venezia, 20.6.1991, in Informazione prev., 1992, 215).

Ebbene, l'utilità della certificazione dei contratti di lavoro, come risulta dall'art. 75 sopra riportato, è proprio quella di evitare il verificarsi del predetto contenzioso o, quantomeno, di ridurlo.

Se, infatti, apposito organismo certifica il contratto di lavoro come appartenente ad una o ad altra tipologia, qualificando il relativo rapporto fin dal momento della stipulazione del contratto, si lascerà certamente meno spazio alla incertezza e, quindi, alle decisioni dei Giudici.

Veniamo, ora, alle questioni più tecniche.

La certificazione dei contratti di lavoro trova la sua disciplina negli artt. 75 e segg. del D.lgs. n. 276/2003.

Essa, per espressa disposizione di cui all'art. 75 riportato, riguarda anche i contratti di lavoro a progetto, vale a dire contratti ampiamente diffusi nel settore degli impianti sportivi.

La certificazione è compiuta da apposite commissioni sulla base di una procedura definita dall'art. 78 come "*procedura volontaria*" (occorre, infatti, una istanza scritta proposta da entrambe le parti del contratto).

La procedura deve giungere a compimento nel termine di 30 giorni, all'esito della quale l'atto di certificazione deve essere motivato, indicare il termine e l'autorità dinanzi alla quale è possibile ricorrere avverso lo stesso atto e, infine, indicare gli "*effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione*".

Le Commissioni di Certificazione, secondo quanto stabilito dall'art. 81, svolgono anche funzioni di consulenza ed assistenza a favore delle parti contraenti e ciò per quanto concerne il programma negoziale, la disponibilità dei diritti, nonché l'esatta qualificazione del contratto (e, quindi, del rapporto).

Il provvedimento produrrà effetti sia tra le parti contraenti, sia nei confronti dei terzi e il rapporto di lavoro, attraverso la certificazione, riceverà una sorta di qualificazione preventiva riducendo, quindi, la necessità di una qualificazione successiva compiuta dai Giudici in sede di contenzioso.

Rimane ferma, tuttavia, la facoltà di ricorrere avverso il provvedimento di certificazione sia dinanzi al Giudice del Lavoro "*per erronea qualificazione del contratto*", per "*difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione*" ovvero "*anche per vizi del consenso*", sia dinanzi al T.A.R. "*per violazione del procedimento o per eccesso di potere*" (art. 80).

Per quanto attiene alle caratteristiche specifiche delle Commissioni di Certificazione e ai dettagli della procedura, occorre tenere conto anche delle disposizioni del D.M. 21.7.2004.

Le Commissioni di Certificazione, in conformità alle disposizioni di cui all'art. 76, D.lgs. n. 276/2003, sono istituite presso:

*"a) gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;*

*b) le Direzioni provinciali del lavoro e le province, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto;*

*c) le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate nell'albo di cui al comma 2, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo ai sensi dell'articolo 66 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382".*

Il citato art. 76, poi, al comma 3, dispone che "*Le commissioni istituite ai sensi dei commi che precedono possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di una commissione unitaria di certificazione*".

Per quanto attiene alle Commissioni di cui alla lett. b), il citato D.M. 21.7.2004, art. 1, prevede che esse siano istituite *“Presso le Direzioni provinciali del lavoro – Servizio politiche del lavoro e presso le Province”*, disciplinandone nel dettaglio anche la composizione.

La procedura presuppone un'istanza rivolta da entrambe le parti contraenti alle predette commissioni, istanza che segna l'inizio della procedura la quale, come detto, si dovrà concludere nel termine di 30 giorni dalla presentazione di tale istanza ovvero dalla trasmissione della ulteriore documentazione richiesta, ad integrazione, dalla Commissione.

Ai sensi dell'art. 3, D.M. 21.7.2004, *“L'istanza di certificazione deve contenere l'indicazione espressa degli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali in relazione ai quali le parti chiedono la certificazione, inoltre deve essere corredata dall'originale del contratto sottoscritto dalle parti, contenente i dati anagrafici e fiscali delle stesse”*.

Le parti, quindi, saranno convocate dinanzi alla Commissione la quale fornirà consulenza e assistenza in merito al contratto da stipulare, alle relative clausole, alle obbligazioni assunte in forza del contratto (e, quindi, ai corrispondenti diritti per l'altra parte) e in via generale al c.d. *“programma negoziale”*.

Per evitare che il testo legislativo rimanesse *“lettera morta”* e per dimostrare la serietà dell'iniziativa, il Ministero del Welfare, con la Circolare n. 48 del 15.12.2004, ha specificato che *“L'attività di consulenza e assistenza da parte dell'organo collegiale deve essere "effettiva" e non può esplicarsi in un'attività meramente burocratica; la stessa, pertanto, pur non assumendo un valore giuridico di natura vincolante come è, invece, il compito certificatorio, deve essere finalizzata ad evidenziare sia la esatta qualificazione del rapporto di lavoro che la disponibilità dei diritti eventualmente negoziabili”*.

La Commissione, pertanto, darà indicazioni precise anche in merito alla qualificazione del contratto e del relativo rapporto: volendo essere più concreti e tenere conto delle questioni che a noi interessano, la Commissione, sulla base di quanto dichiarato dal gestore dell'impianto (da una parte) e dall'istruttore (dall'altra parte) nonché sulla base del loro programma negoziale, potrà fornire ad essi assistenza per la predisposizione di un testo contrattuale adeguato e, quindi, qualificare il contratto, per esempio come contratto a progetto, dirimendo qualsiasi dubbio in merito a tale qualificazione e, in conclusione, evitando che successivamente possano sorgere contestazioni in proposito.

Tutto ciò sarebbe certificato, con effetti sia tra le parti sia nei confronti dei terzi, nell'ambito del provvedimento emesso dalla Commissione all'esito della procedura e tale provvedimento, insieme a tutta la relativa documentazione, sarebbe conservato per quantomeno cinque anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

La Predetta Circolare del Ministero del Welfare, da ultimo, ha anche fornito le linee guida utili per la qualificazione dei principali contratti contemplati dalla c.d. Riforma Biagi.

In proposito, per quanto attiene al contratto a progetto, ha indicato quali sono gli elementi essenziali che le Commissioni devono valutare per certificare che un contratto appartiene a tale tipologia:

- *“-autonomia del collaboratore nello svolgimento dell'attività lavorativa dedotta nel contratto e funzionalizzata alla realizzazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso; adeguata professionalità del collaboratore;*
- *-verifica se il prestatore è già stato utilizzato in precedenza dal medesimo datore di lavoro;*

- *--esplicita indicazione delle modalità con cui si attua il coordinamento con il committente nel contratto di collaborazione; tale indicazione deve essere effettuata in termini non generici ma con riferimento alla concreta realizzazione del progetto ed in rapporto all'autonomia del collaboratore che deve essere esaminata anche in riferimento al parametro spaziale e temporale;*
- *--prestazione del collaboratore delimitata nel tempo e necessariamente collegata al progetto, programma o fase di esso, stante l'impossibilità del committente di richiedere una prestazione o un'attività che esula dagli stessi".*

In conclusione, un contratto di lavoro a progetto che rispetti i predetti parametri e che, quindi, sia qualificato come tale in sede di certificazione, non potrà che determinare l'instaurazione di un rapporto di lavoro autonomo.

La certificazione farà definitivamente chiarezza anche su questo punto ed eviterà il ricorso ai lunghi e dispendiosi procedimenti giurisdizionali dai quali, di fatto, nessuna delle parti trae vantaggio.

Avv. Lorenzo Bolognini