



Avv. Francesco Stolfa
Avv. Adriana Stolfa
Avv. Danilo Volpe
Avv. Paolo Stolfa
Avv. Anna Campione

LA RIFORMA DEL LAVORO SPORTIVO: UNA PRIMA LETTURA

<i>Fonti normative</i>	2
<i>Definizione di lavoratore sportivo</i>	2
<i>Disciplina del lavoro sportivo subordinato</i>	3
<i>Le forme contrattuali del lavoro sportivo</i>	5
<i>Il rapporto di lavoro a tempo determinato</i>	6
<i>L'apprendistato sportivo</i>	6
<i>Il lavoro sportivo professionistico</i>	7
<i>Il lavoro sportivo dilettantistico</i>	8
<i>Le collaborazioni amministrative e gestionali</i>	9
<i>Aspetti fiscali e contributivi</i>	10

Il 1.7.2023, salvo proroghe dell'ultima ora, entrerà in vigore la riforma del lavoro sportivo che, tanto sotto l'aspetto organizzativo di società sportive professionisti che dilettantistiche, quanto sotto l'aspetto prettamente giuslavoristico della regolamentazione del rapporto di lavoro sportivo, modifica drasticamente la disciplina fino ad oggi applicabile.

Di seguito, si analizzeranno le principali novità introdotte in materia di lavoro e si cercherà di offrire alle imprese ed ai loro professionisti una interpretazione "prudente" delle norme introdotte.



Avv. Francesco Stolfa
Avv. Adriana Stolfa
Avv. Danilo Volpe
Avv. Paolo Stolfa
Avv. Anna Campione

FONTI NORMATIVE

La riforma del lavoro sportivo è contenuta nel **d. Lgs. 36/2021**, così come modificato ed integrato dal **d. Lgs. 163/2022**.

Per quanto concerne la disciplina del rapporto di lavoro degli sportivi, in particolare, essa è contenuta nel Titolo V del d. Lgs. 36/2021, ovvero **dall'art. 25 all'art. 38 del d. Lgs. 36/2021**.

DEFINIZIONE DI LAVORATORE SPORTIVO

L'art. 25 del d. Lgs. 36/2021 fornisce una definizione di lavoratore sportivo, come segue: *"E' lavoratore sportivo l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo. E' lavoratore sportivo anche ogni tesserato, ai sensi dell'articolo 15, che svolge verso un corrispettivo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti dei singoli enti affilianti, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale"*.

Conseguentemente, affinché un soggetto possa essere qualificato "lavoratore sportivo" è necessario che rivesta uno dei ruoli indicati espressamente dalla norma e che eserciti l'attività sportiva mediante corrispettivo. Non vi può, dunque, essere lavoro sportivo, in caso di lavoro gratuito.

Importante: tale definizione vale sia per il settore professionistico che per il settore dilettantistico.

Non rientra in tale definizione, invece, il soggetto adibito a mansioni di carattere amministrativo - gestionale, la cui figura è regolata dall'art. 37 d. Lgs. 36/2021.

Il lavoro sportivo, inoltre, può rivestire natura subordinata oppure natura autonoma, anche nella forma della collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'art. 409 c.p.c.

DISCIPLINA DEL LAVORO SPORTIVO SUBORDINATO

L'art. 26 del d. Lgs. 36/2021 contiene la disciplina del lavoro subordinato sportivo.

La norma non brilla per chiarezza espositiva: essa, in prima battuta, elenca tutta una serie di norme che non si applicano al rapporto di lavoro subordinato sportivo al quale **non si applicano**:

1. La normativa sui controlli a distanza (art. 4 L. 300/70);
2. La normativa sugli accertamenti sanitari (art. 5 L. 300/70);
3. La normativa sulle conseguenze sanzionatorie in caso di licenziamenti "errati" (art. 18, L. 300/70);
4. La normativa in materia di motivazione del licenziamento (L. 604/66);
5. Il Rito Fornero (che nel frattempo è stato abrogato, per tutti i lavoratori, dalla Riforma Cartabia);
6. La normativa in materia di licenziamenti collettivi (art. 24, L. 223/91);
7. La normativa in materia di contratto a tutele crescenti (d. Lgs. 23/2015);
8. La normativa in materia di mutamento di mansioni (2103 c.c.)



Avv. Francesco Stolfa
Avv. Adriana Stolfa
Avv. Danilo Volpe
Avv. Paolo Stolfa
Avv. Anna Campione

Conseguentemente, il **licenziamento** del lavoratore subordinato sportivo è regolato esclusivamente dalle seguenti norme:

- art. 2118 c.c.: libertà di recesso (senza motivazione e senza obbligo di forma scritta), con obbligo di preavviso;
- Art. 2119 c.c.: esclusione dell'obbligo di preavviso in caso di sussistenza di giusta causa
- Art. 4 L. 604/66: divieto di licenziamento discriminatorio.

È dubbia però quale sia la conseguenza sanzionatoria in caso di licenziamento "sbagliato" dato che il d. Lgs. 36/2021 esclude l'applicazione al lavoratore subordinato sportivo sia dell'art. 18 L. 300/70, sia della L. 604/66, sia del d. Lgs. 23/2015.

Sotto il profilo disciplinare, invece, l'art. 7 della L. 300/70 (*ergo*, tutta la normativa in materia di procedimento disciplinare) si applica alle sanzioni irrogate da società sportive e associazioni sportive; l'art. 7, però, **non si applica** per le sanzioni irrogate da Federazioni Sportive Nazionali, da Discipline Sportive Associate e dagli Enti di Promozione Sportiva.

Importante: nel contratto può essere inserita una clausola compromissoria, vale a dire una clausola che, in caso di controversia tra lavoratore e datore, attribuisca la competenza a decidere la controversia medesima ad un collegio Collegio Arbitrale e non al Giudice del Lavoro (v. Art. 26, co. 5).

È invece vietata la stipula di clausole limitative della concorrenza per il periodo successivo alla cessazione del contratto.

L'art. 25, co. 5 d. Lgs. 36/2021, infine, contiene una clausola generale di rinvio: salvo diversa disposizione del d. Lgs. 36/2021, infatti, si applicano, anche al lavoro sportivo, le norme di legge "ordinarie", vale



Avv. Francesco Stolfa
Avv. Adriana Stolfa
Avv. Danilo Volpe
Avv. Paolo Stolfa
Avv. Anna Campione

a dire quelle sui rapporti di lavoro nell'impresa, anche quelle di carattere previdenziale e fiscale.

LE FORME CONTRATTUALI DEL LAVORO SPORTIVO

Il lavoro sportivo, sia nel settore professionistico che nel settore dilettantistico, può avere natura:

1. Autonoma
2. Subordinata
3. Occasionale
4. Parasubordinata (collaborazioni coordinate e continuative, 409 c.p.c.)

Nell'ambito del lavoro sportivo non è possibile utilizzare le prestazioni occasionali.

Nel caso in cui il lavoro sportivo, rivesta natura parasubordinata e quindi sorga una collaborazione coordinata e continuativa **non si applica la presunzione prevista dall'art. 2, d. Lgs. 81/2015¹**. V'è infatti una esclusione specifica delle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., prevista dall'art. 2, co. 2 lett. d), d. Lgs. 81/15.

Che cosa significa? Significa che, nel caso in cui il committente (associazione sportiva dilettantistica) organizzi direttamente le modalità di esecuzione della prestazione del collaboratore sportivo, quest'ultimo non potrà invocare la disciplina del lavoro subordinato.

¹ Secondo cui "si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente."

IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Fonte: art. 26, co. 2 d. Lgs. 36/2021

Ai sensi di tale norma, il contratto di lavoro subordinato sportivo può contenere la fissazione di un **termine di scadenza**.

Il termine non può essere superiore a **5 anni**.

È possibile:

1. La successione di contratti di lavoro subordinato a termine (precauzionalmente, suggeriremo di mantenere comunque la durata complessiva entro il limite massimo di 5 anni);
2. La cessione del contratto da una società o associazione sportiva all'altra (in questo caso è necessario il consenso del lavoratore ed il rispetto delle procedure previste dalle Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline Sportive Associate e dagli Enti di Promozione Sportiva).

Nel caso di lavoro subordinato sportivo a termine **non si applica** la disciplina sul contratto a termine prevista dal d. Lgs. 81/2015.

L'APPRENDISTATO SPORTIVO

Fonte: art. 30, d. Lgs. 36/2021.

Chi può stipulare contratti di apprendistato?

- 1) società o associazioni sportive dilettantistiche;
- 2) società professionistiche.

Che tipologia di apprendistato può attivarsi?

- 1) apprendistato di 1° livello per la qualifica e il diploma professionale (art. 43, d. Lgs. 81/2015);



Avv. Francesco Stolfa
Avv. Adriana Stolfa
Avv. Danilo Volpe
Avv. Paolo Stolfa
Avv. Anna Campione

2) Apprendistato di 3° livello di alta formazione e ricerca (art. 45, d. Lgs. 81/2015)

Attenzione: l'art.1, Comma 154 L. 234/2021, ha introdotto la possibilità per le sole società e le associazioni sportive **professionistiche** di instaurare anche contratti di apprendistato professionalizzante con i lavoratori sportivi (ai sensi dell'art. 44, d. Lgs. 81/2015), precisando però che il **limite massimo** di età è ridotto a 23 anni.

Ai rapporti di apprendistato sportivo non si applica l'art. 42, commi 3, 4 e 7 d. Lgs. 81/2015. Conseguentemente, non si applica la disciplina generale sui licenziamenti, la disciplina sul recesso al termine del periodo di apprendistato e le limitazioni in ordine ai contratti di apprendistato stipulati con agenzie di somministrazione.

Al termine del periodo di apprendistato, quindi **il rapporto si risolve automaticamente** e non costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi da parte dell'apprendista.

IL LAVORO SPORTIVO PROFESSIONISTICO

Il d. Lgs. 36/2021, dopo aver dettato una disciplina generale valida tanto per le società e associazioni dilettantistiche, quanto per quelle professionistiche, riserva due norme *ad hoc* e, in particolare:

- l'art. 27 per il lavoro sportivo nei settori **professionistici**;
- l'art. 28 per il lavoro sportivo nel settore **dilettantistico**.

Il comma 2 dell'art. 27 introduce una presunzione, disponendo che *"il lavoro sportivo prestato dagli atleti come attività principale, ovvero prevalente, e continuativa, si presume oggetto di contratto di lavoro subordinato"*.



Avv. Francesco Stolfa
Avv. Adriana Stolfa
Avv. Danilo Volpe
Avv. Paolo Stolfa
Avv. Anna Campione

Al comma 3, però, prevede che il lavoro sportivo professionistico possa essere oggetto di contratto di lavoro autonomo quando vi sia **almeno una delle seguenti condizioni:**

- 1) l'attività sia svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo;
- 2) lo sportivo non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione o allenamento;
- 3) la prestazione che è oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi le otto ore settimanali oppure i cinque giorni ogni mese ovvero trenta giorni ogni anno.

N.b.: **i tre presupposti di cui innanzi NON DEVONO RICORRERE CONTEMPORANEAMENTE.**

È altresì necessaria la forma scritta del contratto di lavoro, a pena di nullità e nei successivi 7 giorni dalla sottoscrizione il contratto deve essere depositato presso la Federazione Sportiva nazionale o la Disciplina Sportiva Associata per l'approvazione.

IL LAVORO SPORTIVO DILETTANTISTICO

Anche in questo caso, si introduce una presunzione, ma ribaltata rispetto al lavoro professionistico: il comma 2 dell'art. 28, infatti, dispone che *"il lavoro sportivo si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, quando ricorrono i seguenti requisiti nei confronti del medesimo committente:*

- a) *la durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non supera le diciotto ore settimanali, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive;*

b) le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti di promozione sportiva.”

In altre parole, la forma tipica del contratto di lavoro sportivo dilettantistico è la collaborazione coordinata e continuativa, purché ricorrano **entrambi** i presupposti:

- 1) durata delle prestazioni non superiore a 18 ore settimanali;
- 2) Coordinamento (con l'organizzazione dell'associazione o società dilettantistica) delle prestazioni oggetto del contratto sotto il profilo tecnico-sportivo.

ADEMPIMENTI BUROCRATICI: ASD o SSD destinataria delle prestazioni sportive deve comunicare al Registro delle attività sportive dilettantistiche i dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo (in caso di omissione della comunicazione, scattano le medesime sanzioni previste per le omesse comunicazioni al centro per l'impiego, vale a dire per lavoro nero).

LE COLLABORAZIONI AMMINISTRATIVE E GESTIONALI

L'**art. 37 del d. Lgs. 36/2021** disciplina invece le collaborazioni parasubordinate di carattere amministrativo e gestionale.

In pratica, la norma dà la possibilità di concludere contratti di collaborazione coordinata e continuativa (ai sensi dell'art. 409, co. 1, n. 3, c.p.c.) nei confronti degli addetti alla segreteria, ad esempio.

Tale possibilità però non è illimitata.

In primo luogo, essa è riservata alle sole:

- 1) **società e associazioni sportive dilettantistiche;**
- 2) **Federazioni sportive nazionali;**
- 3) **Discipline sportive associate;**
- 4) **Enti di promozione sportiva.**

Conseguentemente, una società sportiva professionistica non potrà valersi di tale possibilità.

Dubbio: cosa succede se la collaborazione non è genuina perché il committente (vale a dire l'ASD o la SSD) organizza le modalità di esecuzione della prestazione del collaboratore? Si applica o no l'art. 2, co. 1 D. Lgs. 81/2015 e quindi tutta la normativa in materia di lavoro subordinato?

In via prudenziale, la risposta dovrebbe essere affermativa, nel senso che si applica l'art. 2, co. 1 per due motivi:

- l'art. 37, d. Lgs. 36/2021, esordisce con *"ricorrendone i presupposti"*; conseguentemente, in difetto dei presupposti prescritti dall'art. 409 c.p.c. non può essere sottoscritto alcun contratto di collaborazione coordinata e continuativa;
- l'art. 2, co. 2 lett. d), d. Lgs. 81/2015 - nella parte in cui esclude le collaborazioni "sportive" dall'applicazione del comma 1 - si riferisce esclusivamente alle collaborazioni rese *"ai fini istituzionali"*. A parere dello scrivente, però, non possono rientrare tra le collaborazioni rese ai fini istituzionali, quelle di carattere amministrativo e gestionale, ma le sole rese a fini sportivi, puri.

ASPETTI FISCALI E CONTRIBUTIVI

FISCO



Avv. Francesco Stolfa
Avv. Adriana Stolfa
Avv. Danilo Volpe
Avv. Paolo Stolfa
Avv. Anna Campione

L'**art. 36, D.Lgs. 36/2021**, prevede che, fino a 15 mila euro, non siano soggetti ad alcuna forma di imposizione fiscale:

- 1) i compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo;
- 2) i compensi degli atleti di età inferiore a 23 anni nell'ambito del settore professionistico.

In particolare:

- nell'area del dilettantismo i compensi concorrono a formare il reddito del percipiente solo per la parte eccedente tale importo;
- nell'area sportiva professionistica per gli atleti con meno di 23 anni, in caso di superamento del limite di 15.000 euro annui, il predetto importo non contribuisce al calcolo della base imponibile e delle detrazioni da lavoro dipendente.

OBBLIGHI CONTRIBUTIVI

Fonte: **art. 35, D.Lgs. 36/2021**:

- iscrizione obbligatoria dei lavoratori sportivi subordinati al Fondo Pensione Sportivi Professionisti gestito dall'Inps con applicazione delle relative aliquote contributive (a prescindere dal settore professionistico o dilettantistico in cui prestano attività);
- iscrizione obbligatoria al Fondo Pensione Sportivi Professionisti dei lavoratori sportivi autonomi, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'art. 409, c.p.c. operanti nei soli settori **professionistici**;
- iscrizione nella Gestione Separata INPS, dei lavoratori sportivi, titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o che svolgono prestazioni autonome operanti nel settore **dilettantistico** (in questo caso, l'aliquota è ridotta al 24% qualora già iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria ed è calcolata solo sulla parte di compenso



Avv. Francesco Stolfa
Avv. Adriana Stolfa
Avv. Danilo Volpe
Avv. Paolo Stolfa
Avv. Anna Campione

eccedente i 5.000 euro annui; altrimenti l'aliquota è pari al 25% più le ordinarie aliquote minori per le prestazioni assistenziali previste nell'ambito della gestione separata, aliquote che si applicano calcolandole sulla parte di compenso eccedente i primi 5.000,00 euro annui);

– gli **istruttori** presso impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, i **direttori tecnici**, e gli **istruttori** presso società sportive di cui ai punti n. 20 e n. 22 del D.M. 15.3.2005, hanno diritto all'assicurazione previdenziale e assistenziale, sulla base del relativo rapporto di lavoro (subordinato, collaborazione o autonomo);

– i **collaboratori con funzioni amministrativo-gestionali** hanno diritto all'assicurazione previdenziale e assistenziale, con iscrizione alla Gestione Separata INPS, con applicazione dell'aliquota contributiva pensionistica (24% o 25% a seconda dei casi), calcolata sulla parte di compenso eccedente i primi 5.000,00 euro.

OBBLIGHI INAIL

Per i lavoratori subordinati sportivi, dipendenti dai datori di lavoro rientranti nell'art. 9, D.P.R. 1124/1965, questi sono sottoposti al relativo obbligo assicurativo.

Per i lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa si applica la disciplina dell'obbligo assicurativo Inail ai sensi del D.Lgs. 38/2000.

Per gli sportivi dilettanti volontari si applica il regime assicurativo di cui all'art. 51, L. 289/2002.

I collaboratori con funzioni amministrativo-gestionali sono soggetti all'obbligo assicurativo Inail sulla base di criteri che dovranno essere individuati da apposito decreto.

Avv. Danilo Volpe