

Il rapporto di lavoro nello sport tra vecchia e nuova disciplina

Autore: Gobbin Valeria

In: Diritto civile e commerciale

Premessa

I lavoratori sportivi

Il rapporto di lavoro del lavoratore sportivo

Il rapporto di lavoro sportivo subordinato

Il contratto di lavoro a tempo determinato

Le collaborazioni

Il rapporto di lavoro nel settore professionistico

Le prestazioni sportive amatoriali

L'abolizione del vincolo sportivo

Premessa

Con il **decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36**, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 18.3.21, n. 67, è stata data **attuazione all'art. 5 della legge 8 agosto 2019, n. 86**, recante i principi e i criteri direttivi di esercizio della delega relativa al riordino e alla riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici nonché del rapporto di lavoro sportivo.

Il testo del decreto legislativo spazia dalla forma giuridica che possono assumere gli enti sportivi a seconda che siano dilettantistici o professionistici, alla disciplina del tesseramento degli atleti, individua le figure professionali che operano nel settore sportivo, dedica un titolo apposito alle discipline sportive che prevedono l'impiego di animali, disciplina la materia delle pari opportunità per le persone disabili

nell'accesso ai gruppi sportivi militari e dei corpi civili dello Stato.

Le disposizioni **in materia di lavoro sportivo**, su cui si intende soffermarsi, sono contenute nel **titolo V, così intitolato**. Le nuove norme in materia di contratto di lavoro sportivo incidono, in particolare, sulla normativa previgente rappresentata dalla **legge 23 marzo 1981, n. 91 "Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti"** che viene espressamente **abrogata** dal nuovo decreto legislativo (art. 52, comma 1, lett. B), ma **a far data dal 1° luglio 2022**.

Il riconoscimento dello sport come "lavoro" è di origine giurisprudenziale, oscillando tra l'attribuzione della natura di lavoro autonomo o subordinato. Prima della legge 91/81, non risultano discipline specifiche per il lavoro nello sport: si deve a detta legge la qualificazione normativa della prestazione sportiva come "lavoro", per il quale viene introdotta una disciplina speciale che tiene conto delle esigenze proprie di questo settore.

E' subito da evidenziare che la gran parte delle disposizioni della vecchia disciplina vengono riproposte nella nuova, per cui le poche innovazioni introdotte dal legislatore delegato non incidono sulla natura speciale di questa normativa, rispetto a quella di diritto comune del mondo del lavoro, rappresentata dalle disposizioni del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro in particolare nelle imprese, apparendo finalizzata

a superare alcune difficoltà applicative che si erano poste in passato, come ad esempio il corretto inquadramento del rapporto di lavoro nelle varie fattispecie, tra autonomia e subordinazione, la coesistenza della remunerazione con la qualificazione di atleta dilettante, e altre criticità inerenti la posizione del lavoratore.

I lavoratori sportivi

L'**art. 2** "Definizioni", al comma 1, lett. dd), qualifica **lavoratore sportivo** l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara, senza alcuna distinzione di genere, che **esercitano l'attività sportiva verso un corrispettivo**, indipendentemente dal fatto che l'esercizio di tale attività avvenga nel settore professionistico o dilettantistico; la definizione è riportata al **primo comma dell'art. 25**, intitolato "lavoratore sportivo". Ne consegue che anche colui che solitamente svolge l'attività nel settore delle società e associazioni sportive dilettantistiche, nel momento in cui percepisce un compenso che non sia un mero rimborso spese, acquisisce la qualifica di lavoratore sportivo, a condizione che tale attività retribuita non sia svolta a favore di un Ente per il quale svolge attività amatoriale.

Già da questa definizione si coglie l'importante distinzione rispetto alla normativa previgente, posto che la **legge 23 marzo 1981, n. 91** regolava il rapporto di lavoro dello **sportivo professionista**, includente le

medesime figure sopra citate (con l'esclusione dell'istruttore e del direttore di gara), qualificandoli tali allorquando **svolgenti l'attività a titolo oneroso e in modo continuativo, nell'ambito di discipline qualificate come professionistiche dalle Federazioni nazionali di riferimento** ; a fronte di tale definizione, restavano esclusi dall'applicazione della legge 91\81 sia il caso dell'amatore che sporadicamente avesse a svolgere l'attività a titolo oneroso nell'ambito di una disciplina qualificata come professionistica, sia ogni attività svolta nell'ambito di discipline sportive qualificate dilettantistiche.

Il rapporto di lavoro del lavoratore sportivo

La nuova normativa dispone che l'attività a titolo oneroso può essere svolta (**art. 25, 2° comma**) sulla base di un rapporto di lavoro subordinato, o di un rapporto di lavoro autonomo, quest'ultimo anche nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, o può ricorrere altresì (**art. 25, 4° comma**) la forma della collaborazione occasionale.

Il **comma 3 del precitato art. 25** si occupa della **certificazione dei contratti di lavoro**, prevista dalla legge 10 settembre 2003, n. 276 e s.m.d., artt. 75 ss. al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro, attestandone la conformità alle disposizioni di legge. La norma rinvia agli accordi collettivi stipulati dalle Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline sportive associate, anche paralimpiche, e dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, sul piano nazionale, delle categorie di lavoratori sportivi interessate, l'individuazione di indici delle fattispecie utili ai fini del procedimento di certificazione dei contratti di lavoro; in mancanza di questi accordi, si terrà conto degli indici che saranno individuati con apposito DPCM.

La norma fa comunque **salva l'applicazione dell'art. 2, c.1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81**, in forza del quale si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, con modalità di esecuzione organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

A chiusura, il **comma 5** precisa che si applicano, per quanto compatibili e per tutto quanto non diversamente disciplinato dal decreto, le **norme di legge sui rapporti di lavoro nell'impresa**, incluse quelle di carattere previdenziale e tributario.

Volume consigliato

Il rapporto di lavoro sportivo subordinato

L'**art. 26** detta le disposizioni generali vevoli per i contratti di lavoro subordinato, a prescindere se esercitato nel settore professionistico o dilettantistico.

Viene **confermata la non applicazione** degli **artt. 4, 5, 13 e 18 dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n.300)**, delle disposizioni sui licenziamenti individuali di cui agli **artt. 1,2,3,5,6,7,8 della legge 15 luglio 1966 n. 604** e degli **artt. 2, 4 e 5 della legge 11 maggio 1990, n.108**, le norme in materia di riduzione del personale di cui all'**art. 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223**, le disposizioni dell'**art. 1, commi da 47 a 69, della legge 28 giugno 1992, n.12**, che disciplinano le controversie aventi ad oggetto le impugnative dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

È dichiarata la non applicabilità delle disposizioni del **decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23**, in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Quindi la complessa normativa in materia di licenziamenti continua a non applicarsi, per espressa esclusione, al lavoro subordinato sportivo.

Come già sotto la previgente normativa del '81, non vengono citate, fra le norme non applicabili al lavoro sportivo, l'**art. 4 della legge 604/1966** e l'**art. 15 della legge 300/70**, che definiscono nullo il **licenziamento discriminatorio**, e nemmeno viene espressamente esclusa, nella nuova normativa, l'applicabilità dell'**art. 3 della legge 108/90**, per la quale il licenziamento discriminatorio ai sensi delle norme sopracitate, nullo indipendentemente dalla motivazione addotta, comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le **conseguenze previste dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori**.

La sopravvenienza della disposizione sopracitata della legge 108/90, successiva alla legge sul lavoro sportivo dell'81, ha avuto come effetto, secondo alcuni commentatori (non risultano pronunce giudiziali sul caso specifico) di **estendere al lavoro sportivo la tutela reale prevista contro il licenziamento discriminatorio**, al pari di tutti gli altri lavoratori subordinati, e quindi la possibilità del reintegro sul posto di lavoro.

Ma può questa soluzione conciliarsi con la **espressa esclusione** dell'applicazione al lavoro sportivo dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, riprodotta nella nuova normativa del decreto legislativo 36/21 in esame?

È da ritenersi che i caratteri speciali del lavoro sportivo, in forza dei quali è stata disposta normativamente la non applicazione delle norme in materia di licenziamento, valgano anche per l'ipotesi, sebbene più odiosa, del licenziamento discriminatorio, potendo solo l'interessato chiedere il risarcimento dei danni, secondo la disciplina dell'art. 8 della legge 604.

È ben vero che questa soluzione mal si accorda con la dichiarata nullità del licenziamento discriminatorio

ad opera delle norme sopra richiamate, ma allo stesso modo cozza, la diversa opinione, contro la esplicita dichiarazione di non applicabilità dell'art. 18 e della tutela reale, attraverso la reintegrazione nel posto di lavoro, assicurata da detta norma.

A favore della prima soluzione, peraltro, è a dire che essendo consentito al datore di lavoro sportivo ricorrere al **licenziamento ad nutum ex art. 2118 c.c.**, la eventuale prova del carattere discriminatorio può solo costituire motivo per richiedere il risarcimento dei danni, ma non ai sensi dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori, ma in forza della norma generale dell'art. 2043 del c.c., per cui, chiunque cagioni ad altri (attraverso la discriminazione) un danno ingiusto, ha diritto al risarcimento del danno subito, oltre poi, in quanto applicabili, tutte le altre norme speciali sulle pari opportunità e il divieto di discriminazione.

Va rammentato che nella formulazione originaria della legge 300/70, la reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 18 anche per i casi in cui il giudice dichiarava la nullità del licenziamento a norma della legge 604/66, scontava il limite dimensionale dell'impresa, quale definito dall'art. 35 della legge stessa.

Anche la legge 11.5.90, n. 108, che all'art. 3 aboliva, in caso di licenziamento discriminatorio, il vincolo dimensionale ai fini dell'applicazione dell'art. 18, all'art. 4, c.1, disponeva che l'art. 18 della legge 300/70 come modificato dall'art. 1 della stessa legge, non trovava applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto (questa disposizione di favore è poi venuta meno per effetto dell'art. 9, comma 2, del decreto legislativo 23/2015 già sopra citato, che prevede l'applicazione a detti enti delle disposizioni del decreto stesso).

Viene confermato che **non si applicano le disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori in materia di sanzioni disciplinari**, relativamente a quelle irrogate dalle Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline Sportive Associate, dagli Enti di Promozione Sportiva. L'applicazione di tale norma dello statuto dei lavoratori, quindi, rimane applicabile solo alle sanzioni disposte dagli enti sportivi per violazione degli obblighi discendenti dal contratto di lavoro.

La normativa previgente (art. 10) stabiliva che potevano stipulare contratti con atleti professionisti solo società sportive costituite nella forma di società per azioni o di società a responsabilità limitata; **l'art. 13 del decreto legislativo 36/21**, sopracitato, ove si stabilisce che le società sportive professionistiche sono costituite nella forma di società per azioni o di società a responsabilità limitata, non costituisce più, pertanto, una condizione per la stipula di un contratto di lavoro sportivo, non essendo limitato ad esse la possibilità di stipulare contratti di lavoro con lavoratori sportivi, come visto sopra.

Il contratto di lavoro a tempo determinato

Il rapporto di lavoro può essere **a termine, per un periodo non superiore a cinque anni**, ma può essere **rinnovato**, e può essere **ceduto** ad altra società o associazione sportiva, prima della scadenza, se l'altra parte vi consente e con le modalità fissate dalle federazioni sportive nazionali; anche questa parte della regolamentazione riprende quanto già disposto dalla sopracitata legge 81/91.

Al contratto di lavoro sportivo subordinato **non si applicano (art. 26, comma 2)** le norme sul lavoro a tempo determinato di cui agli **artt. 19 ss. del decreto legislativo 81/2015**, sopracitato, come già in precedenza era stabilito che non si applicavano quelle sul lavoro a termine allora rappresentate dalla legge 18 aprile 1962, n. 230, che poi era stata abrogata dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, a sua volta poi abrogato dal decreto legislativo 81/2015).

Viene altresì confermata la previsione che nel contratto non possono essere previste clausole di non concorrenza o comunque limitative della libertà professionale dello sportivo.

Le collaborazioni

L'attività di lavoro sportivo può costituire oggetto di **collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'art. 409, c.1, n. 3, del c.p.c**, ma è fatta salva l'applicazione dell'art. 2, comma 1, del decreto legislativo 81/2015, come già visto sopra, per cui se tale attività si concretizza in prestazione di lavoro prevalentemente personale, continuativo, con modalità di esecuzione organizzate dal solo committente, anche con riferimento ai tempi e al luogo del lavoro, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Dal 1° luglio 2022 viene abrogata (art. 52, comma 1, lett.d) anche la disposizione dell'articolo 2, comma 2, lettera d), del decreto legislativo 81/2015, che non riconosce la sussistenza del lavoro subordinato alle collaborazioni rese ai 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. Il **comma 4 dell'art.25** consente che l'attività di lavoro sportivo sia oggetto di **prestazioni occasionali secondo la disciplina dell'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n.50**, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, quando le stesse danno luogo, nel corso di un anno civile:

- a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

Il rapporto di lavoro nel settore professionistico

La normativa previgente, relativamente all'**attività prestata dall'atleta** a titolo oneroso, individuava in via generale la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato; anche la nuova normativa **presume la subordinazione**, per il lavoro prestato dall'**atleta** come **attività principale o prevalente, in modo continuativo, nei settori professionistici (art. 27, 2° comma)**. Sono previste (**3° comma**) tre situazioni in cui l'attività sportiva prestata dall'atleta, si configura come **lavoro autonomo**:

- Quando l'attività richiesta si svolge nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o più manifestazioni ma tra loro collegate in un breve periodo di tempo;
- Se il contratto non prevede vincoli circa la partecipazione a sedute di preparazione o allenamento;
- Se la prestazione resa, pur avendo carattere continuativo, non superi complessivamente otto ore in una settimana o cinque giorni in un mese o trenta giorni in un anno.

La disposizione conferma quanto già stabilito dall'art. 3 della legge 91/81.

Come già previsto dall'art. 4 della normativa previgente, il **rapporto di lavoro nei settori professionistici** si costituisce con assunzione diretta e stipula di un contratto che richiede la **forma scritta, a pena di nullità (art. 27, c.4)**, e dev'essere redatto secondo uno schema tipo predisposto dai soggetti chiamati alla stipula degli Accordi Collettivi delle categorie di lavoratori interessate, e tale schema non può essere derogato in pejus.

Resta confermata l'obbligatorietà, a prescindere dalla natura del contratto, per tutti gli sportivi, della clausola che preveda il rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici.

Le prestazioni sportive amatoriali

L'**art. 29** dispone che possono avvalersi di prestazioni sportive amatoriali le società e le associazioni sportive dilettantistiche, le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate e

gli Enti di Promozione Sportiva riconosciuti dal CONI., precisando che per **prestazioni sportive amatoriali** si intendono non solo lo svolgimento diretto dell'attività sportiva, ma anche l'attività di formazione, della didattica e della preparazione degli atleti.

In quanto amatoriali, tali attività non sono oggetto di retribuzione, salvo il riconoscimento di premi e compensi occasionali legati ad eventuali risultati ottenuti, nonché le indennità di trasferta e rimborsi spese, anche forfettarie, **esenti ai fini fiscali per effetto art. 36, comma 7**. Qualora gli importi percepiti, con esclusione delle spese documentate per vitto, alloggio, viaggio e trasporto, dovesse superare il **limite reddituale riferito al periodo di imposta, di euro 10.000,00** stabilito dall'articolo 69, comma 2, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, (come aggiornato dall'art. 1, comma 367, della legge 27 dicembre 2017, n.205), si considerano proventi di attività lavorativa per l'intero importo.

A favore del medesimo ente non è ammesso svolgere attività amatoriale e contemporaneamente attività a titolo retribuito.

Gli enti che si avvalgono di volontari devono assicurarli ai fini della responsabilità civile verso terzi.

L'abolizione del vincolo sportivo

La nuova normativa, all'**art. 31**, stabilisce la eliminazione del vincolo sportivo, quale limitazione alla libertà contrattuale dell'atleta, **entro il 1°luglio 2022**.

La **legge 91/81, all'art. 16**, aveva **già** disposto l'eliminazione di detto vincolo, relativamente all'**atleta professionista**, entro 5 anni dall'entrata in vigore della legge stessa. Permaneva peraltro, ai sensi dell'**art. 6** della medesima legge:

- Il diritto per la società o associazione sportiva di tesseramento del dilettante o giovanile e che ha provveduto alla sua preparazione tecnica, di stipulare il primo contratto professionale con lo stesso;
- La possibilità per le Federazioni sportive nazionali di prevedere e disciplinare una indennità di preparazione e promozione, in caso di stipula di contratto con una diversa società o associazione sportiva, da questa dovuta alla società titolare del precedente contratto o, se primo contratto, alla società o associazione doveva l'atleta aveva svolto la sua ultima attività come dilettante.

Con la modifica di detto art. 6 operata dall'**art. 1 del decreto-legge 20 settembre 1996, n. 485**, il ridenominato premio di addestramento e formazione diventa obbligatorio, ma solo nel caso di primo contratto con società o associazione diversa da quella dove l'atleta ha svolto da ultimo l'attività come dilettante o giovanile.

Quindi l'abolizione del vincolo disposta dal succitato art. 31 interessa gli **atleti dilettanti**, per i quali si tratta di una riforma che rimuove un limite importante, consentendo ad essi di trasferirsi in un'altra società senza il consenso di quella con cui l'atleta è tesserato.

L'obbligo del versamento del premio, ora definito "di formazione tecnica", rimane solo per il caso di primo contratto di lavoro sportivo, come disciplinato dal **secondo e terzo comma** del medesimo art. 31.

Viene meno il diritto per la società associazione di tesseramento del dilettante o giovanile di stipulare il primo contratto professionistico, come anche non è stato riprodotto il vincolo, per le società ed associazioni che svolgono attività dilettantistica o giovanile, di reinvestire il premio di addestramento e formazione tecnica per il perseguimento di fini sportivi.

Volume consigliato

Riferimenti Bibliografici

. Cos'è il contratto di lavoro sportivo e le differenze tra professionismo e dilettantismo, di Marilu' Minadeo, in <https://www.iusinitinere.it/cose-contratto-lavoro-sportivo-le-differenze-professionismo-dilettantismo-1938>, 10.4.2017;

. Il contratto di lavoro sportivo, di Maria Carmela Callà, in <https://www.studiocataldi.it/articoli/40717-il-contratto-di-lavoro-sportivo.asp>, 24 gennaio 2021;

. Il risarcimento del danno da discriminazione sportiva: profili civilistici, di Francesca Mollo, in <https://www.lexenia.it/il-risarcimento-del-danno-da-discriminazione-sportiva-profilo-civilistici/>, 2015;

. lavoro sportivo professionistico e risoluzione per eccessiva onerosità, di Marco Barbizzi e Pierluigi Rausei, in <http://www.bollettinoadapt.it/tag/onerosit/>, 20 aprile 2020,

. licenziamento individuale, di Maria Spataro, in <https://www.altalex.com/documents/altalexpedia/2020/03/16/licenziamento-individuale>, 16.3.2020.

<https://www.diritto.it/il-rapporto-di-lavoro-nello-sport-tra-vecchia-e-nuova-disciplina/>