

Job act: le novità sulle collaborazioni e l'impatto nel settore sportivo dilettantistico

di Anastasio Guglielmo - funzionario ispettivo presso la D.T.L. di Reggio Emilia*

Uno degli obiettivi della ennesima riforma del lavoro è stato quello di riordinare gli strumenti contrattuali con cui è possibile assumere forza-lavoro. L'intervento, da un lato, ha sancito la fine delle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro, delle cc.dd. mini collaborazioni e del lavoro a progetto, dall'altro, ha esteso le tutele della subordinazione alle collaborazioni coordinate e continuative etero-organizzate.

Rimandando al prosieguo della trattazione la specifica di quest'ultimo concetto e le sue ricadute nel mondo sportivo dilettantistico, non appare azzardato anticipare come l'intervento normativo in esame, al netto delle note agevolazioni contributive, abbia assottigliato l'area della c.d. parasubordinazione, favorendo il ritorno a scelte contrattuali sempre più polarizzate tra il lavoro subordinato e quello autonomo in senso stretto.

L'intervento riformatore

Prima di entrare nel merito della riforma, occorre premettere che l'art.61 D.Lgs. n.276\

03 aveva previsto che, salvo alcune eccezioni di cui si parlerà in prosieguo, tutte le collaborazioni coordinate e continuative fossero incentrate su un progetto specifico e finalizzato al raggiungimento di un determinato risultato.

L'assenza di un progetto avente tali caratteristiche, ai sensi del successivo art. 69, faceva scattare una presunzione assoluta di subordinazione, a prescindere dalle concrete modalità di esecuzione della prestazione.

Il nuovo D.Lgs. n.81/15, oltre ad abrogare gli articoli da 61 a 69-bis del Decreto Biagi (in pratica tutta la normativa sul lavoro a progetto), prevede, all'art.2, che:

*"Dal 1° gennaio 2016, la disciplina del lavoro subordinato si applichi a tutti i rapporti di collaborazione aventi ad oggetto prestazioni:
a) esclusivamente personali;
b) continuative;
c) con modalità di esecuzione organizzate dal committente anche con riferimento al tempo ed ai luoghi di lavoro".*

Prima di analizzare i tre requisiti, appare utile osservare come il Legislatore abbia usato il concetto della etero-organizzazione della prestazione e non più quello del progetto (foriero di un abnorme contenzioso giudiziale) quale discriminante tra le collaborazioni autonome e quelle assimilabili al lavoro dipendente.

* Le considerazioni contenute nel presente articolo sono il frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non vincolano in alcun modo l'amministrazione di appartenenza.

Si osserva altresì che, sempre con la finalità di cominare le tutele del lavoro subordinato a determinate collaborazioni, il nuovo art.2 non abbia usato il meccanismo della riqualificazione del rapporto di lavoro o della presunzione di subordinazione; si è limitato ad attribuire una determinata disciplina a dei rapporti negoziali che, a prescindere dalla loro forma giuridica, presentino determinate caratteristiche fattuali.

Anche se tale circostanza non sembra avere risvolti concreti (ma solo vagamente ideologici) appare indubbio come le Autorità (giudiziarie ed amministrative) chiamate ad accertare la corretta applicazione della normativa in materia, non debbano più procedere, al fine di riconoscere determinate tutele, attraverso meccanismi di trasformazione/riqualificazione del rapporto contrattuale voluto e formalizzato dalle parti. In altre parole, le collaborazioni continuative, anche se etero-organizzate dal committente, rimarranno tali con la differenza che riceveranno il trattamento normativo tipico del lavoro dipendente.

Al di là del superamento di un formalismo giuridico che in materia ha sempre svolto un ruolo scenografico, appare evidente come il peso della riforma sul mondo delle collaborazioni passerà dall'interpretazione dei tre requisiti sopra richiamati, abbondantemente esaminati dalla giurisprudenza consolidatasi sull'art.409 c.p.c..

I caratteri della prestazione: personalità, continuità ed etero-organizzazione

Il Legislatore sembra aver previsto, ai fini del riconoscimento delle tutele del lavoro subordinato, la



contemporanea presenza di tutti e tre i caratteri sopraenunciati.

1

Andando con ordine, va precisato che quello della personalità prima di essere un carattere della prestazione, rappresenta lo spartiacque tra la materia lavoro e il diritto commerciale. In altre parole, il carattere della personalità sta ad indicare che il debitore della prestazione, per adempiere ai propri obblighi contrattuali, si avvale del lavoro proprio e non di altri fattori produttivi come mezzi, capitale e lavoro altrui. Diversamente, infatti, saremmo di fronte non ad un lavoratore ma ad un vero e proprio imprenditore ed il relativo rapporto contrattuale fuoriuscirebbe dalla competenza processuale e sostanziale del diritto del lavoro. Tuttavia, il richiamo al requisito della personalità della prestazione ha una finalità ben precisa: riportare nell'alveo delle tutele del lavoro tutte quelle ipotesi in cui il debitore della prestazione, per accedere al mercato del lavoro, si vede costretto ad assumere la titolarità di un'impresa, nei fatti, sfornita dei suoi elementi caratterizzanti. Il fenomeno è presente in edilizia, nella metalmeccanica, nel terziario e anche nel mondo sportivo dove molto spesso, l'iscrizione al Registro Imprese o la semplice apertura di una partita Iva è divenuta una prassi necessaria per ottenere lavoro a prescindere dalle modalità della prestazione e dalle relative tutele. Non può, tuttavia, sottacersi che questa *vis attractiva* viene fortemente limitata dal riferimento legislativo all'avverbio "esclusivamente", quando, invece, è opinione comune (in questa direzione va anche l'art.409 c.p.c.) considerare personale una prestazione in cui l'utilizzo di altri fattori produttivi "non sia prevalente" sul lavoro individuale. Se si desse adito alla esclusività, dovrebbero fuoriuscire dalla norma in esame tutte quelle prestazioni che, sebbene elementari/ripetitive e fortemente etero-organizzate, vengono eseguite con l'utilizzo di strumentazione propria anche di modesto valore. Del resto, immaginare l'esecuzione di una prestazione solo attraverso l'utilizzo di energie lavorative "allo stato puro" - senza il benché minimo impiego di mezzi - appare ipotesi solo teorica. Per questo motivo, onde evitare facili elusioni della norma in esame, occorre una interpretazione della esclusività che includa anche quelle ipotesi in cui l'apporto strumentale sia così marginale da risultare quasi nullo nell'economia generale della prestazione lavorativa.

2

La continuità della prestazione, spiega da vari anni la giurisprudenza¹, evoca un rapporto di durata in cui l'obbligo del lavoratore non si esaurisce col compimento di una singola opera o servizio, ma con l'esecuzione di una serie indeterminata di prestazioni volte a soddisfare un interesse duraturo della committente. In altre parole, l'obbligo del collaboratore viene definito non in funzione di una singola o episodiche prestazioni, ma dall'esecuzione di un certo numero di prestazioni nell'arco di tempo dedotto in contratto. Non è, invece, ravvisabile continuità nell'ipotesi di affidamento di un "opus" unico, sia pure ad esecuzione non istantanea, "*quando si articola in una serie di atti esecutivi propedeutici alla realizzazione dell'unico incarico*"². Si può citare l'esempio di un istruttore sportivo chiamato ad organizzare un episodico *fitness show* la cui organizzazione necessita di una serie di attività prodromiche. Dall'altro canto, secondo parte della giurisprudenza e di una certa prassi amministrativa³, il requisito della continuità può essere ravvisabile anche quando, al di là della previsione di un termine contrattuale, il collaboratore abbia eseguito una serie ripetuta di prestazioni cc.dd. istantanee. Il concetto della continuità, pertanto, sembra voler escludere dalla normativa in esame, quelle prestazioni occasionali che, in presenza di determinate caratteristiche di autonomia, trovano un giusta collocazione nell'art.2222 cod.civ. Tale circostanza, tuttavia, impone due riflessioni:

- le prestazioni occasionali formalizzate ai sensi di quest'ultima norma sono escluse dal canone ermeneutico dell'art.2 D.Lgs. n.81/15, ma non dal classico controllo di genuinità, volto ad accettare o escludere le caratteristiche della subordinazione;
- non tutte le prestazioni formalizzate ai sensi dell'art.2222 cod.civ. sono escluse, a parere dello scrivente, dall'ambito della norma in esame, sempre se dotate di una certa continuità: si pensi al fenomeno delle cc.dd. partite Iva specialmente quando operano in regime di mono continuità con rapporti contrattuali annuali.

Appare evidente come il silenzio legislativo sulla definizione quantitativa del concetto di continuità potrà generare notevoli equivoci, non tanto o non solo per una corretta applicazione della norma in esame, quanto, invece, ai fini di una puntuale distinzione tra

¹ Fra tutte, Cass. n.5698/02, Cass. n.3485/01, Cass. n.9067/90 e Cass. n.6298/88.

² Cass. n.1495/96.

³ Il riferimento è alla Circolare del Ministero delle Finanze n.7/E/2001/13833.



le prestazioni *ex art.2222 cod.civ.* e le collaborazioni “non etero-organizzate”; sebbene entrambe le tipologie di lavoro possano essere accomunate da un’certa autonomia nell’esecuzione della prestazione e da una notevole libertà negoziale, rimangono destinatarie di un regime fiscale, previdenziale, assistenziale ed assicurativo profondamente diversi.

3

L’etero-organizzazione è il requisito che maggiormente caratterizza le collaborazioni meritevoli delle tutele tipiche del lavoro subordinato. Il punto fondamentale riguardo a tale concetto sta nel capire quanto si scosti dal vecchio requisito (necessario per la riqualificazione delle collaborazioni in termini di subordinazione) della etero-direzione. Anche se la distinzione, in astratto, parrebbe chiara, l’autonomia concettuale del requisito della etero-organizzazione passa attraverso l’individuazione di precisi parametri di riferimento. Una lettura formalistica dell’art.2 indurrebbe a pensare che il concetto in parola sarebbe integrato ogni qualvolta il datore di lavoro organizzasse le modalità, il tempo ed il luogo della prestazione lavorativa. Appare evidente che una simile interpretazione difficilmente conferirebbe al concetto in parola una propria dignità rispetto a quello della etero-direzione: difficilmente sarebbe immaginabile un datore di lavoro che organizzi le modalità, *rectius*, il “*quomodo*” della prestazione senza esercitare un potere direttivo. Del resto, qualora si richieda che il committente/datore di lavoro organizzi e decida le modalità della prestazione, rimarrebbero nell’ambito del lavoro autonomo tutte quelle prestazioni elementari e ripetitive che non necessitano di grandi indicazioni sulle loro modalità esecutive. Per questi motivi vanno accolte, a parere dello scrivente, tutte quelle interpretazioni⁴ che incentrano il concetto della etero-organizzazione sui parametri del tempo e del luogo della prestazione, a prescindere da chi decida il “come”.

Detto ciò, anche il parametro del tempo della prestazione necessita di alcune puntualizzazioni a seconda che venga riferito:

- all’orario di lavoro;
- alla durata giornaliera della prestazione;
- alla cadenza settimanale della stessa.

Potrebbe nei fatti accadere che la collaborazione presenti dei veri e propri orari/turni di lavoro dalla durata predeterminata, ma il giorno della prestazio-

ne venga definito di volta in volta a seconda anche della disponibilità del lavoratore.

Pur non potendo parlare di un vero e proprio obbligo di presenza (requisito ritenuto fondamentale ai fini della subordinazione da gran parte della giurisprudenza ma non dal Riformatore), chi potrebbe negare che, in questa ipotesi, i tempi della prestazione siano il frutto di una scelta organizzativa del datore di lavoro/committente.

Ambito di applicazione dell’art.2

La disciplina del lavoro subordinato si applica a tutte quelle collaborazioni che, a prescindere dalla veste contrattuale scelta dalle parti, presentino le caratteristiche fattuali sopra esaminate.

Rispetto a tale regola il Legislatore, riprendendo alcune delle vecchie ipotesi di collaborazioni esonerate dall’obbligo del progetto, prevede al co.2 alcune eccezioni:

- a) le collaborazioni normate dai Ccnl in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore (con specifica definizione del trattamento economico e normativo da applicare ai collaboratori);
- b) le collaborazioni prestate nell’esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l’iscrizione negli appositi albi;
- c) le attività prestate nell’esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- d) le 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 CONI come individuati e disciplinati dall’art.90 L. n.289/02.

Rinviano al paragrafo successivo l’esame delle collaborazioni sportive, appare opportuno sottolineare come le ipotesi esonerate dal meccanismo di tutela previsto dall’art.2, non sono immuni da un controllo giudiziario/amministrativo volto ad accertare la presenza dei classici indizi della subordinazione. Chi potrebbe negare ad un medico, ad un ingegnere, ad un istruttore sportivo, al membro di un C.d.A. di vedersi riconosciute le tutele di un rapporto subordinato in presenza dei presupposti *ex art.2094 cod.civ.*

Diversa dalle eccezioni sopra richiamate, è l’ipotesi contemplata dall’art.2, co.2: la certificazione del contratto di collaborazione innanzi alle commissioni di cui all’art.76 D.Lgs. n.276/03, volta a cristallizza-

⁴ Fra tutti E.Massi, “Collaborazioni coordinate e continuative: cosa cambia”, in D&P del Lavoro n.31/15.



re l'assenza dei requisiti della esclusività personale, della continuità e della etero-organizzazione da parte del committente. A tal proposito si ricorda che il contratto certificato acquista piena forza di legge e dispiega i propri effetti verso i terzi (enti previdenziali compresi) fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'art.79 D.Lgs. n.276/03.

Si fa presente, infine, che la nuova disciplina delle collaborazioni non si applica nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni, almeno fino a quando non verrà completato il riordino in materia di contratti flessibili. Per fronteggiare bisogni qualificati e temporanei, nel pubblico impiego, si continueranno ad utilizzare le tipologie contrattuali previste dall'art.7, co.6 D.Lgs. n.165/01.

Le collaborazioni sportive

Come sopra anticipato, il Legislatore esclude l'applicazione dell'art.2 ovvero le tutele del lavoro subordinato alle collaborazioni, ancorchè etero-organizzate:

"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 CONI, come individuati e disciplinati dall'art.90 L. n.289/02".

Si ricorda che la medesima eccezione era stata prevista, all'interno dell'ormai abrogato art.61 D.Lgs. n.276/03, per esonerare tali prestazioni dall'applicazione della disciplina del lavoro a progetto. Ora come all'ora, tuttavia, ci si pone l'interrogativo di quali siano le collaborazioni, o meglio, le prestazioni a cui allude/va il Legislatore.

Un primo riferimento sembrerebbe dato dalla stessa norma attraverso il ripetuto richiamo all'art.90, D.Lgs. n.289/02. Quest'ultimo articolo (contenuto nella Legge Finanziaria 2003) contiene una serie di disposizioni in materia di sport dilettantistico tra cui l'inclusione tra i redditi diversi (con una franchigia Irpef di 7.500 euro) delle collaborazioni coordinate e continuative di carattere amministrativo-gestionale di natura non professionale rese in favore di ASD, SSD, Federazioni etc..

Qualora, tuttavia, si limitasse la lettura al combinato disposto art.2 D.Lgs. n.81/15 - art.90 D.Lgs. n.289/02, si dovrebbe concludere che il Legislatore abbia voluto esonerare solo le collaborazioni amministrativo-gestionali. In realtà un'attenta lettura dell'art.2, co.2,

lett. d), imporrebbe, a parere dello scrivente, un ragionamento più ampio.

In primo luogo, già dal punto di vista grammaticale l'inciso "come individuati e disciplinati dall'art.90..." non lega con il soggetto del periodo "collaborazioni". Anche a voler ammettere un mero errore grammaticale, non può dubitarsi che l'innesto delle collaborazioni ex art.90 all'interno dell'art.2 del Decreto in esame non sia perfetto. Da un lato, l'art.90 non richiede che la collaborazione sia resa "a fini istituzionali"; dall'altro l'art.2 restringe il campo solo alle collaborazioni rese in favore di associazioni e società sportive, quando, invece, le prestazioni amministrativo-gestionali ex art.90 possono essere rese anche in favore delle Federazioni Sportive. Detto ciò, va aggiunto che l'art.90, nel punto in cui parla delle predette collaborazioni, non ha una vita propria, ma s'inserisce, integrandone il contenuto, all'interno dell'art.67, co.1, lett. m) d.P.R. n.917/86. Quest'ultima norma, oltre ai compensi derivanti da collaborazioni amministrativo-gestionali, include tra i redditi diversi anche quelli provenienti da prestazioni rese "nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche⁵". Entrambe le tipologie di attività sono accumulate dalla circostanza di non produrre dei redditi da lavoro e conseguentemente sono esonerate dal prelievo contributivo (Inps) ed assicurativo (Inail).

Poiché anche la maggior parte delle prestazioni sportive dilettantistiche, pur rimanendo nell'alveo dell'art.67, vengono strutturate, nella prassi di settore, in forma coordinata e continuativa e poiché presentano gli stessi profili di meritevolezza (non professionalità dell'attività e importanza sociale del contesto in cui s'inseriscono) delle collaborazioni amministrativo-gestionali, sarebbe irragionevole, a parere dello scrivente, escluderle dall'eccezione prevista dall'art.2, co.2, lett. d). In altre parole, preso atto di come una interpretazione formale di quest'ultima norma non consentirebbe di capire a quali collaborazioni alluda il Legislatore, non si può non aprire ad una lettura sistematica dell'art.2 che tenga conto del contesto normativo di favore che l'ordinamento riserva alle realtà dilettantistiche. Solo così anche le collaborazioni di natura sportiva avrebbero buon gioco nell'essere escluse dalla regola della "etero-organizzazione", sempre che pre-

⁵ Si ricorda la L. n.14/09, con una norma d'interpretazione autentica dell'art.67, co.1, lett. m), ha incluso nelle prestazioni rese nell'esercizio diretto di attività sportiva dilettantistiche anche quelle di natura didattica, formativa, di assistenza e preparazione, ancorchè non funzionali alla manifestazione sportiva.

LAVORO E PREVIDENZA

sentino quei profili di meritevolezza previsti dalla disciplina fiscale.

Conclusioni

Preso atto della volontà riformista di allargare il perimetro del rapporto di lavoro dipendente, non può revocarsi in dubbio che tale finalità passerà attraverso la capacità del canone ermeneutico ex art.2 (quello della etero-organizzazione):

- di agevolare la lotta contro “improbabili” collaborazioni;
- di stimolare il mercato del lavoro, in particolare spingere il mondo datoriale, soprattutto nelle ipotesi *borderline*, a scelte sempre più dirette verso la subordinazione.

Tale effetto, a parere dello scrivente, potrà concretarsi solo se le interpretazioni della norma in esame avranno la forza di farle dire qualcosa in più o di diverso rispetto ai classici indizi di subordinazione di

matrice giurisprudenziale. Diversamente, ci si troverà di fronte al solito pantano di tipologie contrattuali “atipiche”, dove a farla da padroni saranno l’incertezza tra gli operatori e le diseguaglianze sociali. Se, pertanto, l’estensioni di tutele previste dall’art.2 esprimono delle potenzialità idonee ad incidere sul mercato del lavoro, non può dirsi altrettanto riguardo alle “collaborazioni sportive”. Sul punto non può che parlarsi della ennesima mancata occasione di fare un po’ di chiarezza in materia. Eppure, chi scrive, non pensa che sia così lontano il giorno in cui qualcuno dovrà spiegare a migliaia d’istruttori sportivi (per anni impiegati in strutture dilettantistiche) che lo “zero” presente sul loro estratto contributivo è figlio di una classe dirigente che, all’epoca, considerava il loro impegno non un lavoro, ma una semplice prestazione che, dal punto di vista previdenziale ed assistenziale, rasenta(va) l’attività di svago.

