

Steward negli stadi di calcio: che fare?

Eufranio Massi

Una delle conseguenze correlate alla fine dei *voucher* è, sicuramente, quella legata alle modalità di utilizzazione dei c.d. “steward” negli stadi di calcio, addetti, allorquando si giocano le partite, ad attività di pre-filtraggio, filtraggio, controllo dei titoli di accesso e vigilanza sugli spalti.

Il problema si pone in quanto se si vanno a verificare i nomi delle imprese che più hanno utilizzato i vecchi buoni lavoro, cancellati con il D.L. n. 25/2017, ai primissimi posti si trovano quelli dell’azienda che, in appalto (cosa consentita dal D.M. del Ministro dell’Interno dell’8 agosto 2007) gestisce la maggior parte delle relative attività negli stadi, seguita da società di calcio di primissimo piano che utilizzavano gli “assistenti” in gestione diretta. Vale la pena di ricordare come costoro siano lavoratori che debbono svolgere una attività formativa obbligatoria sotto il controllo delle autorità di pubblica sicurezza, come i loro nomi siano a conoscenza delle Questure e come, a determinate condizioni, possano essere soggetti alla revoca dell’incarico su provvedimento del Prefetto, determinato da specifiche segnalazioni del Questore. In ogni caso si tratta di persone che, abitualmente, svolgono un altro lavoro.

Ora, questa attività discontinua, strettamente legata all’orario di svolgimento delle partite (che cambia continuamente in relazione al calendario ed alle esigenze televisive) non può essere più svolta con i voucher e le nuove prestazioni occasionali, disciplinate dall’art. 54-bis della legge n. 96/2017, non si attagliano, in alcun modo, ai potenziali utilizzatori in quanto gli stessi hanno, sicuramente, più di cinque dipendenti che rappresentano il tetto massimo previsto dal Legislatore.

La progressiva eliminazione della c.d. “tessera del tifoso” comporterà un maggiore coinvolgimento delle società calcistiche nella gestione della sicurezza negli stadi.

La questione si pone, con ogni evidenza, per le serie maggiori (si pensi che una partita di cartello del campionato di serie A o di Champions League comporta l’utilizzazione di centinaia di persone) ma presenta una specifica rilevanza anche per la c.d. “Lega Pro” ove le società partecipanti hanno, indubbiamente, bisogno di un numero minore di steward in presenza di un bacino di utenza ridotto, pur se i fenomeni di violenza all’interno degli impianti possono assumere

valori di una certa gravità. Tutta la questione, aspetto non secondario, va inquadrata anche in relazione ai possibili controlli degli organi di vigilanza deputati al controllo della regolarità e della sicurezza sul posto di lavoro.

Scartati, a mio avviso, il contratto di collaborazione occasionale ex art. 2222 c.c. o la collaborazione coordinata e continuativa, sia pure riformata dall'art. 15 della legge n. 81/2017 che è intervenuto sull'art. 409, numero 3, cpc (perché, al di là delle parole usate in un eventuale contratto, la prestazione rientra, a pieno titolo, nell'alveo della subordinazione, avendone tutte le caratteristiche), a normativa attuale, non restano che la somministrazione o il lavoro intermittente, atteso che il contratto a tempo parziale, sia pure a tempo determinato, presenta, nel caso di specie, notevoli difficoltà di gestione, legate sia alla pluralità dei rapporti da rinnovare continuamente che alla introduzione di clausole particolarmente elastiche in quanto legate all'orario ed alla giornata sempre cangiante delle competizioni.

Per la somministrazione, *"nulla questio"*: l'Agenzia provvede a somministrare il personale richiesto (che deve avere quelle determinate caratteristiche) ed il costo complessivo comprende la retribuzione del lavoratore, la relativa contribuzione ed il guadagno della società di somministrazione. Rispetto al passato c'è un notevole aggravio economico che, in ogni caso, non dovrebbe rappresentare un grosso problema, quantomeno, per le società che militano in serie A abituate a gestire budget milionari e che, con tale contratto, non si caricano alcun onere gestionale.

Se, invece, si vorrà ricorrere al lavoro intermittente, disciplinato dagli articoli compresi tra il 13 ed il 18 del decreto legislativo n. 81/2015, ciò potrà avvenire sia all'interno di un contratto di appalto (cosa consentita dall'art. 2, comma 2, del citato D.M. del Ministro dell'Interno), che direttamente.

Ovviamente, il ricorso al lavoro intermittente comporta una serie di oneri gestionali prima sconosciuti (costituzione del rapporto di lavoro con comunicazione on-line ai servizi per l'impiego, comunicazione preventiva ai servizi del Ministero del Lavoro, prima dell'inizio della prestazione o di un ciclo integrato per un massimo di trenta giorni, adempimenti sul LUL, rispetto del limite delle 400 giornate all'interno di un triennio "solare", ecc.).

Ma il ricorso al lavoro "a chiamata" presenta ulteriori difficoltà: mentre, può, liberamente, costituirsi, per qualsiasi ipotesi, per steward giovani fino a 24 anni (ma la prestazione non può

protrarsi oltre il compimento dei 25) o per assistenti “over 55”, per gli altri lavoratori (che, immagino, siano la stragrande maggioranza) non è possibile, a meno che (art. 13) l’attività non venga disciplinata dalla contrattazione collettiva che, secondo la previsione contenuta nell’art. 51, può essere anche di secondo livello (territoriale od aziendale). Per la verità la norma afferma che, in mancanza di contratto collettivo interviene, direttamente, il Ministro, con proprio decreto: ora, sappiamo bene, che, salvo rarissime ipotesi, i CCNL di tutti i settori non hanno declinato le casistiche consentite (il discorso si protrae dal 2003) e, in presenza di tale stallo generalizzato “continuato”, nonostante che il decreto legislativo n. 81 sia vecchio di oltre due anni, il titolare del Dicastero del Lavoro non ha ancora provveduto.

La situazione del lavoro intermittente è, sotto questo aspetto, paradossale in quanto la “supplenza” alla contrattazione collettiva è assicurata dal D.M. 23 ottobre 2004 che fa riferimento “*ratione materiae*” ad un Regio Decreto ultra novantenne (R.D. n. 2657/1923), peraltro abrogato dal nostro ordinamento nel 2008, e che contiene tra le attività previste mansioni, nella gran parte dei casi, ormai non più attuali o desuete, ma che non richiede il rispetto di alcun vincolo di età.

Ma, all’interno del Regio Decreto del 1923 può rinvenirsi una attività discontinua alla quale rifarsi?

La risposta è negativa se ci si riferisce alla prestazione tipica degli steward (minimamente pensabile un secolo fa): tuttavia, attraverso un chiarimento amministrativo sollecitato al Ministero del Lavoro, una soluzione (ripeto, senza vincoli di età, come affermato più volte dal Dicastero del Welfare) potrebbe rinvenirsi, con un certo sforzo interpretativo, alla voce n. 42 laddove si parla di “operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi.....o occupati in imprese dello spettacolo in genere”. Tale voce, inserita, nel testo base, tra le attività discontinue, da un Regio Decreto del 1938, poi, modificato da un D.P.R. del 1976, non è, perfettamente, in linea (e di ciò me ne rendo perfettamente conto) ma, in assenza, di un accordo sindacale (anche aziendale) e di un Decreto Ministeriale che, pur postulato dall’art. 13, non è ancora stato “concepito” e che, se uscirà, sarà destinato a sostituire, quello del 2004 che rimanda al R.D. del 1923, l’unica strada di uscita per utilizzare il lavoro “a chiamata”, passa attraverso un chiarimento amministrativo che equipari, le partite di calcio da uno “spettacolo” (che, a mio avviso, non sarebbe una cosa strana).