

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO NELLE ATTIVITÀ SPORTIVE

A cura di

Edoardo Ales, Luca Miranda, Gianluca Petricca, Luisa Varriale

Con il contributo di

Michele Regina, Massimo Gabriele, Paola Briganti, Antonino De Silvestri, Raffaele Gragnaniello, Beatrice Passerini, Marco Blasi, Massimiliano Matteucci, Gabriele Nicoletta, Alessio Piscini, Antonio Riccio, Gianfranco Seriola, Gennaro Giulio Tedeschi, Pierpaolo Vicidomini.

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO NELLE ATTIVITÀ SPORTIVE

A cura di

Edoardo Ales, Luca Miranda, Gianluca Petricca, Luisa Varriale

Con il contributo di

Michele Regina, Massimo Gabriele, Paola Briganti, Antonino De Silvestri,
Raffaele Gragnaniello, Beatrice Passerini, Marco Blasi, Massimiliano Matteucci,
Gabriele Nicolella, Alessio Piscini, Antonio Riccio, Gianfranco Seriola,
Gennaro Giulio Tedeschi, Pierpaolo Vicidomini.

INDICE

INTRODUZIONE

- a. Lo sport e il suo portato valoriale nella Costituzione 5
 - b. La dimensione euro-unitaria della regolazione dei rapporti di lavoro sportivo 6
-

CAPITOLO I - IL LAVORO SPORTIVO: INQUADRAMENTO CONCETTUALE E CATEGORIE GIURIDICHE

- a. I rapporti di lavoro sportivo 10
 - b. Modelli organizzativi e di gestione (MOG) 13
 - c. Il volontariato 14
 - d. Il lavoro pubblico e le attività sportive 15
-

CAPITOLO II - GLI ENTI SPORTIVI DILETTANTISTICI: ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

- a. *Job design* e *redesign*: ruoli e funzioni degli attori 16
 - b. Le collaborazioni autonome coordinate e continuative: la presunzione legale 18
 - c. I collaboratori amministrativo- gestionali 19
 - d. Gli adempimenti e obblighi di comunicazione 20
 - e. Politiche di gestione e valorizzazione delle risorse umane 22
 - f. Rappresentanza e contrattazione collettiva 23
-

CAPITOLO III - SOCIETÀ SPORTIVE PROFESSIONISTICHE: ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

- a. *Job design* e *redesign*: ruoli e funzioni degli attori 25
 - b. Lavoro subordinato - presunzione legale 28
 - c. Lavoro autonomo e collaborazioni autonome coordinate e continuative 30
 - d. Adempimenti e obblighi di comunicazione 31
 - e. Politiche di gestione e valorizzazione delle risorse umane 32
 - f. Rappresentanza e contrattazione collettiva 34
 - g. Rapporti tra società, atleti e agenti sportivi 36
-

CAPITOLO IV - PROFILI FISCALI E PREVIDENZIALI DEI RAPPORTI DI LAVORO SPORTIVO

- a. Il regime fiscale dei rapporti di lavoro in ambito sportivo dilettantistico 39
- b. Il regime fiscale dei rapporti di lavoro in ambito sportivo professionistico 42
- c. Le tutele previdenziali – la tutela per la vecchiaia e le contribuzioni minori 43
- d. La tutela degli infortuni e delle malattie professionali in ambito sportivo dilettantistico 47
- e. La tutela degli infortuni e delle malattie professionali in ambito sportivo professionistico 48



INTRODUZIONE

A. LO SPORT E IL SUO PORTATO VALORIALE NELLA COSTITUZIONE

All'art. 33 comma 7 la Costituzione riconosce un ruolo ben preciso allo sport, facendo esplicito e diretto riferimento all'attività sportiva, superando la tradizionale e semplice delimitazione dello sport quale materia di competenza legislativa concorrente. Il fenomeno sportivo viene pertanto riconosciuto quale fattore di integrazione (sociale, spirituale e culturale), evocando una concezione prevalentemente antropocentrica dello stesso "diritto allo sport", autonomo e non mero corollario oppure succedaneo di altri diritti individuali. L'attività sportiva viene, infatti, considerata un veicolo per i valori e un valore in sé, quale strumento di inclusione sociale e di promozione del pieno sviluppo della persona umana, con particolare riguardo al suo benessere psico-fisico. L'art. 33 Cost. permette di far emergere una cultura sociale dell'accesso all'attività sportiva come pretesa del cittadino verso la Repubblica, specialmente con riferimento ai minori.

In questa direzione, si riconosce in modo significativo lo sport come strumento educativo e sociale. Lo sport, infatti, da sempre ricopre un ruolo determinante per lo sviluppo psicofisico dell'essere umano nella nostra cultura, sociale e familiare, grazie alla sua funzione educativa. Lo sport rappresenta un importante momento di formazione, sia da un punto di vista motorio che psicologico-emozionale in grado di trasmettere modelli di vita e pratiche di comportamento più o meno virtuose e di contribuire attivamente alla formazione delle personalità dei soggetti coinvolti.

Un approccio corretto allo sport è in grado di produrre effetti benefici sulla salute, la crescita

cognitiva ed emotiva, l'inclusione e il rispetto per le culture diverse.

Lo sport svolge la sua funzione educativa e sociale grazie alla possibilità di costruire un sistema di regole e di disciplina, di promuovere impegno e costanza, antidoti a sentimenti di insicurezza, vulnerabilità e fragilità peculiari dell'attuale target giovanile.

La funzione sociale riconosciuta allo sport trova espressione attraverso la promozione di inclusione, aggregazione e partecipazione, consentendo lo sviluppo di capacità e abilità essenziali per un processo di crescita individuale e di gruppo, a prescindere dall'età, dalla religione o dall'origine sociale.

In considerazione della funzione educativa e sociale dello sport, del suo impatto positivo sulla salute e del suo ruolo nel panorama economico-finanziario dei settori produttivi, risulta giustificata la crescente attenzione rivolta da parte del legislatore, degli studiosi e degli operatori anche di settori connessi e/o correlati all'ambito sportivo.

D'altro canto, l'attività sportiva, sempre di più, viene vista come riconducibile al lavoro che la Repubblica protegge in tutte le sue forme e applicazioni (art. 35 cost.). L'attività sportiva e lavorativa, al tempo stesso è stata, dunque, fatta oggetto di attenzione da parte del legislatore, il quale ha cercato di chiarire i confini tra il profilo ludico e quello economico, per regolarlo nella prospettiva della tutela dei diritti di coloro che la praticano. Fondamentale, da questo punto di vista la riforma del lavoro sportivo, dilettantistico e professionistico, che il legislatore ha intrapreso nel 2021 e che costituisce l'oggetto di questa pubblicazione.

B. LA DIMENSIONE EURO-UNITARIA DELLA REGOLAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO SPORTIVO

In Italia il tema del lavoro prestato in ambito sportivo – fatta eccezione per i rapporti di natura professionistica, già regolati dalla l. 23 marzo 1981, n. 91, degli atleti, allenatori, preparatori atletici e direttori tecnico sportivi – per anni, ha rappresentato un’area grigia nella quale disposizioni di esclusivo rilievo endo-associativo sportivo hanno consentito di evitare il proliferare di contenziosi qualificatori del rapporto.

In tale ottica, si può parlare di vere e proprie clausole di protezione dello status quo che hanno costituito, nel corso degli anni, pur a fronte di numeri imponenti di lavoratori coinvolti, una vera e propria barriera ostativa al controllo giudiziale dei rapporti di lavoro.

In via meramente esemplificativa basti segnalare le disposizioni dell’art. 30 dello Statuto FIGC, che subordinano il ricorso all’Autorità Giudiziaria Ordinaria a specifica e preventiva autorizzazione federale, comprovata da “gravi ragioni di opportunità”, pena l’applicazione di sanzioni disciplinari interdittive ed economiche di altrettanto grave rilievo, sancendo un sostanziale divieto di ricorso al Giudice Ordinario.

In tale contesto, pertanto, hanno trovato, in assenza di intervento normativo statuale, fertile terreno di attecchimento disposizioni come quelle contenute nel previgente art. 94-ter delle Norme Organizzative Interne della FIGC, secondo cui: “Per i calciatori/calciatrici tesserati/e con società partecipanti ai Campionati Nazionali organizzati dalla Lega Nazionale Dilettanti, è esclusa, come per tutti i calciatori/calciatrici “non professionisti”, ogni forma di lavoro autonomo o subordinato”.

Tali disposizioni pur ponendosi in contrasto con quanto sancito dalla Corte Costituzionale (23 marzo 1994, n. 115) secondo la quale: “violerebbe il canone dell’uguaglianza di fronte alla legge quella disposizione che, in relazione ad una classe di rapporti di lavoro, fissasse autoritativamente la qualificazione, escludendo a priori che si tratti di rapporti di lavoro subordinato, indipendentemente dalla loro effettiva natura”, inserite nel contesto protettivo statutario e disciplinare sopra descritto, non hanno scontato, nella loro applicazione pratica, il filtro disapplicativo dell’intervento giudiziale

statale, salvo sparuti interventi giurisprudenziali, che hanno avuto, tuttavia, incidenza strettamente individuale.

A ciò si è aggiunto un quadro normativo nazionale che, come si vedrà, partendo dalla l. 25 marzo 1986, n. 80 sino ad arrivare alla l. 21 novembre 2000, n. 342, nel focalizzare l’attenzione sulla dimensione fiscale del compenso sportivo dilettantistico, si è disinteressato del profilo strettamente contrattuale del rapporto di lavoro dilettantistico in una logica di protezione della cd. utilità sociale della prestazione sportiva in un ambito considerato (a torto) dal legislatore di modesta rilevanza economica.

A tale grave problematica di inquadramento giuslavoristico di rapporti ha posto rimedio il d.lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, garantendo dignità giuridica a una platea di lavoratori ingiustamente esclusi dall’accesso a diritti fondamentali e di carattere anche universalistico.

In particolare, l’art. 5 della l. 8 agosto 2019, n. 86 per il riordino delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici nonché di lavoro sportivo, ha delegato il Governo ad adottare tra i principi e criteri direttivi anche quello del riconoscimento “della specificità dello sport e del rapporto di lavoro sportivo come definito a livello nazionale e dell’Unione europea, nonché del principio delle pari opportunità, anche per le persone con disabilità, nella pratica sportiva e nell’accesso al lavoro sportivo sia nel settore dilettantistico sia nel settore professionistico”.

E, infatti, l’anomia italiana in materia si poneva in grave contrasto con principi fondamentali euro-unitari, rappresentando un unicum nel panorama della disciplina del lavoro sportivo in quell’ambito.

Le summenzionate disposizioni sportive e normative confliggevano con quanto stabilito dalla Corte di Giustizia EU che, sulla base del lascito della Sentenza Bosman (CGCE, 15 dicembre 1995, C-415/93, EU:C:1995:463), ha più volte chiarito che l’attività sportiva è disciplinata dal diritto nazionale e comunitario ogni qualvolta sia configurabile una prestazione personale continuativa e onerosa avente una rilevanza anche economica.

Concetto ulteriormente rafforzato dalla recentissima decisione Diarra della stessa Corte (CGUE, 4 ottobre 2024, C-650/22, EU:C:2024:824), sebbene sul diverso tema

delle conseguenze in tema di recesso senza giusta causa dal contratto di lavoro sportivo, sulla quale avremo modo di tornare infra.

Pur non essendo questa la sede nella quale voler affrontare con completezza il tema della c.d. Bosman legacy, tuttavia, va segnalato come, nel caso di rapporti a rilievo economico di dimensione internazionale ovvero coinvolgenti atleti stranieri e società italiane, le disposizioni protettive nazionali trovino una forma di disapplicazione pratica, che emerge ovviamente solo nella fase patologica del rapporto di lavoro, in relazione alla quale assume fondamentale rilievo il rinvio contenuto negli Statuti delle Federazioni sportive internazionali alla competenza decisionale del Tribunale Arbitrale dello Sport (TAS) di Losanna, quale organo arbitrale internazionale di settore. Come si vedrà, quel rinvio ha avuto il merito di produrre un effetto positivo di interpretazione unitaria delle regole contrattuali applicabili ai rapporti di lavoro sportivo.

Infatti, al contrario di quanto avviene in ambito nazionale, gli Statuti delle Federazioni Sportive Internazionali, per garantire un'applicazione uniforme delle regole contrattuali ed evitare fenomeni di dumping nei rapporti di dimensione internazionale, da un lato individuano regole globali e vincolanti, valevoli in relazione allo status dei lavoratori e, dall'altro lato, riconoscono la potestas iudicandi (in ultima istanza) del TAS. Pertanto, un simile sistema in adeguamento alle pronunce e alle intese euro-unitarie con le Federazioni Internazionali, in primo luogo, riconosce, quale regola generale, la sussistenza di un rapporto di lavoro in presenza di un contratto scritto con una società sportiva per il quale viene corrisposto un compenso per la prestazione resa superiore alle spese effettivamente sostenute dall'interessato.

In secondo luogo, per garantire l'applicazione di regole unitarie a livello internazionale, l'impianto normativo, nella sua applicazione pratica, viene integrato dal TAS, attraverso l'applicazione aggiuntiva, ove necessario, delle regole del Diritto del Lavoro svizzero.

Il riferimento "addizionale" alla legge svizzera costituisce, evidentemente, un preconcetto normativo, derivante dal fatto che le regolamentazioni poggiano le proprie basi sul diritto elvetico. In tale ottica, la finalità del richiamo alla legge svizzera è quello di assicurare

l'uniformità interpretativa degli standard del settore sportivo.

In presenza di un rapporto dilettantistico di dimensione internazionale ovvero coinvolgente un cittadino di nazionalità straniera, venivano, pertanto, in rilievo misure protettive internazionali, che non consentivano l'inquadramento del rapporto in un'area di indifferenza lavoristica, valendo, al contrario, regole peculiari le quali, attraverso l'intervento delle disposizioni internazionali, garantivano tutela e protezione normativa piena.

Ciò rendeva evidente l'esistenza di un sistema di regole nazionali non allineato ai principi generali del diritto del lavoro italiano ed euro-unitario. Tale circostanza, a parità di obbligazioni, creava inevitabili forme di discriminazione e disparità di trattamento tra lavoratori professionisti da una parte e dilettanti dall'altra, non strettamente giustificate da una effettiva difformità dell'attività svolta.

Peraltro, come già anticipato, il sistema appena descritto è oggi chiamato a rispondere a nuove sfide relative alla conformità delle regole sportive nazionali e internazionali con il diritto del lavoro euro-unitario.

La già citata decisione Diarra ha chiaramente considerato alcune disposizioni del Regolamento FIFA sullo status e trasferimento dei calciatori (RSTP) in contrasto con il Diritto UE in materia di libera circolazione dei lavoratori e di concorrenza, con specifico riferimento ai commi 2 e 4 dell'art. 17 del Regolamento, relative alle conseguenze della risoluzione unilaterale del contratto di lavoro senza giusta causa sono contrarie al Diritto dell'UE.

La Corte si è espressa, nel dettaglio, sulle seguenti disposizioni contestate:

- ▶ Qualsiasi parte che risolva un contratto senza "giusta causa" è tenuta a pagare un risarcimento all'altra parte.
- ▶ Se il giocatore si tesserava per un nuovo club, entrambi sono responsabili in solido per l'intero ammontare dei danni.
- ▶ Quando un contratto viene risolto senza "giusta causa", possono essere imposte sanzioni sportive sia al giocatore che al club. Una sanzione sportiva può anche essere applicata al nuovo club, il quale, presuntivamente, salvo prova

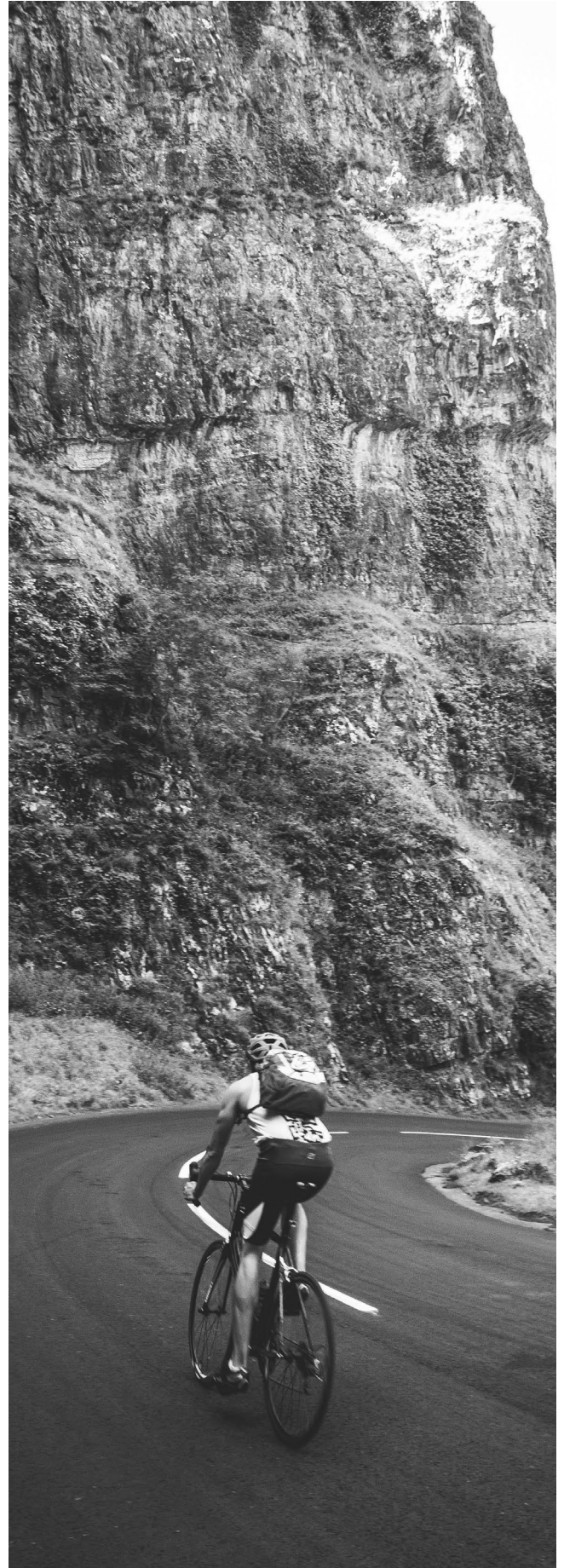
contraria a carico del Club, viene considerato colpevole di aver indotto il giocatore a violare il contratto.

► La Federazione nazionale di appartenenza del precedente datore di lavoro è legittimata a rifiutare il tesseramento internazionale del calciatore con la nuova società.

Queste norme sono state considerate dalla Corte UE non legittimate da considerazioni di interesse pubblico, come la stabilità contrattuale o la stabilità dei club di calcio professionistici. Si tratta di una pronuncia destinata ad avere un notevole impatto sia a livello nazionale che internazionale sulla cui portata, tuttavia, è difficile dare, allo stato attuale, alcuna precisa indicazione.

Ciò che è certo è che tale arresto della Corte, da un lato, non ha negato la risarcibilità del danno causato dalla risoluzione unilaterale senza giusta causa dei contratti di lavoro sportivo a tempo determinato, che tuttavia dovrà ora fondarsi su criteri trasparenti, obiettivi, non discriminatori e proporzionati.

Dall'altro lato, la Sentenza aprirà le porte ad amplissimi spazi di intervento, finora negati dalle regole imposte unilateralmente dalla FIFA, per la contrattazione collettiva settoriale, nazionale e internazionale, chiamata a recepire l'indirizzo della Corte e a offrire una regolamentazione del mercato del lavoro che garantisca un equilibrio giusto ed efficace tra gli interessi dei giocatori e quelli dei club.



CAPITOLO 1

IL LAVORO SPORTIVO: INQUADRAMENTO CONCETTUALE E CATEGORIE GIURIDICHE

Il d.lgs. n. 36/2021, al fine di tutelare la dignità dei lavoratori nel rispetto del principio di specificità dello sport, in un'ottica di superamento della precedente impostazione normativa che considerava come vera e propria attività lavorativa "sportiva" esclusivamente quella svolta in ambito professionistico, individua come lavoratore sportivo il soggetto tesserato ai sensi dell'art. 15 che, a fronte del pagamento di un corrispettivo, svolge un'attività sportiva in favore di un soggetto dell'ordinamento sportivo (enti, associazioni, società, federazioni iscritte al registro attività sportive dilettantistiche - RASD), indipendentemente dal settore di appartenenza (dilettantistico o professionistico) dello stesso ente o società.

Dalla lettura della norma si ricava che è lavoratore sportivo ogni tesserato che svolge, verso un corrispettivo in favore di un soggetto dell'ordinamento sportivo, le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale. Le mansioni, come detto, sono definite con decreto dell'Autorità di Governo delegata in materia di sport, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali (Mansionario) (art. 25 d.lgs. n. 36/2021).

L'elenco è tenuto dal Dipartimento per lo sport della Presidenza del Consiglio dei ministri e include le mansioni svolte dalle figure che, in base ai regolamenti tecnici delle Federazioni Sportive Nazionali e delle Discipline Sportive Associate, anche paralimpiche, sono necessarie per lo svolgimento delle singole discipline sportive e sono comunicate al Dipartimento per lo sport, attraverso il CONI e il CIP per gli ambiti di rispettiva competenza. Al momento, il Mansionario è contenuto nel decreto del

Ministro dello Sport del 26 gennaio 2024, come aggiornato dal d.P.C.M. 25.07.2024

La definizione di tesserato alla quale è dedicato l'art. 15 d.lgs. n. 36/2021, è più articolata e complessa: il tesseramento è l'atto formale con cui la persona fisica diviene soggetto dell'ordinamento sportivo ottenendo il diritto di partecipare all'attività e alle competizioni organizzate o riconosciute. Attraverso il tesseramento la persona viene autorizzata a svolgere attività sportiva con un'associazione o società sportiva o con i Gruppi Sportivi Militari o i Corpi civili dello Stato e, nei casi ammessi, con una Federazione sportiva nazionale o Disciplina sportiva associata o Ente di promozione sportiva anche paralimpici. Il tesseramento dà diritto a concorrere, ove in possesso dei requisiti previsti, a ricoprire le cariche dei relativi organi direttivi e di partecipare alle assemblee degli organi consiliari, secondo le previsioni statutarie e regolamentari.

Sono lavoratori sportivi ex art. 25 d.lgs. n. 36/2021 le seguenti figure:

1	Atleta
2	Allenatore
3	Istruttore
4	Direttore tecnico
5	Direttore sportivo
6	Preparatore atletico
7	Direttore di gara

Non sono invece mai considerati lavoratori sportivi:

- ▶ I soggetti che svolgono mansioni esclusivamente amministrativo-gestionali, potendosi far rientrare in tale definizione, ad esempio, le attività amministrative e segretariali, in quanto tali mansioni non hanno una diretta incidenza sulla pratica sportiva.
- ▶ I soggetti che forniscono prestazioni lavorative nell'ambito di una professione, l'abilitazione alla quale è rilasciata al di fuori dell'ordinamento sportivo e per l'esercizio della quale è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali (Medici, Avvocati, Commercialisti, ecc.).

A. I RAPPORTI DI LAVORO SPORTIVO

Qualora ne ricorrano i presupposti, ai sensi dell'art. 25 comma 2 d.lgs. n. 36/2021, il rapporto di lavoro sportivo può qualificarsi come:

- ▶ di lavoro subordinato (anche in apprendistato ai sensi del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81);
- ▶ di lavoro autonomo (ex art. 2222 c.c., anche occasionale e nella forma della prestazione occasionale - Prest.O - di cui all'art. 54 del d.l. 24 aprile 2017, n. 54);
- ▶ di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 comma 1 n. 3 c.p.c.

La scelta della qualificazione alla quale ricondurre il rapporto di lavoro sportivo, sia nell'ambito del professionismo che del dilettantismo, dovrà necessariamente tener conto delle specifiche e peculiari presunzioni legali previste dalla Riforma, rispettivamente dagli articoli 27 e 28 d.lgs. n. 36/2021, nonché degli ordinari criteri previsti dalla legge (artt. 2094 e 2222 c.c.) e degli indici elaborati dalla giurisprudenza. Nell'ambito del lavoro sportivo professionistico, l'art. 27 d.lgs. n. 36/2021 considera come subordinato, il lavoro sportivo prestato dagli atleti come attività principale, ovvero prevalente, e continuativa.

Diversamente, nell'area del dilettantismo, a mente dell'art. 28 d.lgs. n. 36/2021, il lavoro sportivo si presume svolto nella forma della collaborazione coordinata e continuativa quando ricorrono determinati requisiti (v. infra).

Ai rapporti di lavoro subordinato sportivo, per

tutto quanto non diversamente disciplinato dal d.lgs. n. 36/2021, si applicano, in quanto compatibili, le norme di diritto comune. Inoltre, l'art. 26 fornisce una chiara e precisa indicazione delle norme che non trovano applicazione nei rapporti di lavoro subordinato sportivo.

Nello specifico non si applicano:

- ▶ l'art. 4 l. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori): divieto dell'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo dell'attività dei lavoratori;
- ▶ l'art. 5 Statuto dei lavoratori: divieto di accertamenti sanitari da parte del datore di lavoro;
- ▶ l'art. 7 Statuto dei lavoratori: per le sanzioni disciplinari irrogate dalla Federazioni Sportive, dalle Discipline sportive e dagli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici;
- ▶ l'art. 18 Statuto dei lavoratori: diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno in caso di inefficacia o illegittimità del licenziamento;
- ▶ l'art. 24 l. 23 luglio 1991, n. 223 relativo di licenziamenti collettivi nelle imprese con più di 15 dipendenti;
- ▶ le disposizioni contenute nel d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23 in materia di contratti di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti;
- ▶ l'art. 2103 c.c. in tema di tutela delle mansioni in quanto risulterebbe troppo limitativa viste le peculiarità del settore. L'intento del legislatore è quello di incentivare la mobilità dei lavoratori sportivi tant'è che è stato abolito con il d.lgs. n. 36/2021 il vincolo sportivo.

Inoltre, non si applicano le norme relative ai licenziamenti individuali quali:

- ▶ l'art. 1 l. 15 luglio 1966, n. 604: licenziamento per giusta causa o giustificato motivo nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- ▶ l'art. 2 l. n. 604/1966: obbligo della comunicazione per iscritto di licenziamento e dei motivi;
- ▶ l'art. 3 l. n. 604/1966: licenziamento per giustificato motivo con preavviso;
- ▶ l'art. 5 l. n. 604/1966: onere della prova a carico del datore di lavoro sui motivi del licenziamento;
- ▶ l'art. 6 dl. n. 604/1966: onere dell'impugnazione del licenziamento a pena di decadenza;

- l'art. 7 l. n. 604/1966: tentativo obbligatorio di conciliazione presso l'ITL;
- l'art. 8 l. n. 604/1966: obbligo di riassunzione o risarcimento del danno in caso d'illegittimità del licenziamento;
- gli artt. 2, 4, e 5 l. 11 maggio 1990, n. 108 in tema di riassunzione e risarcimento per licenziamento illegittimo e tentativo obbligatorio di conciliazione e arbitrato.

Inoltre, viste le caratteristiche peculiari del settore, il contratto di lavoro a termine rappresenta la forma comune dei rapporti di lavoro subordinato sportivo e non si applicano le disposizioni previste per i contratti a termine contenute negli artt. da 19 a 29 d.lgs. n. 81/2015. Il contratto a tempo determinato, inoltre, non può avere una durata superiore a cinque anni. È fatta salva la possibilità di cessione del contratto, prima della scadenza, tra un'associazione o società all'altra in presenza di accordo tra le parti e purché siano osservate le modalità previste dagli Enti affilianti.

Il contratto non può contenere clausole di non concorrenza ex art. 2125 c.c. o comunque limitative della libertà professionale dello sportivo per il periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Inoltre, il contratto di lavoro sportivo può contenere, una clausola compromissoria affinché, in caso di controversie tra il sodalizio sportivo e il lavoratore, le stesse possano essere deferite ad un collegio arbitrale. Tuttavia, le controversie relative agli obblighi previsti dai regolamenti federativi e dagli statuti rimangono di trattazione esclusiva degli Organi di Giustizia Sportiva.

Infine, l'art. 26 d.lgs. n. 36/2021, dispone la previsione (facoltativa) di istituire un fondo gestito dai rappresentanti delle società e degli sportivi per la corresponsione del trattamento di fine rapporto al termine dell'attività lavorativa sportiva ai sensi dell'art. 2123 del Codice civile (come già avviene in alcune discipline sportive del settore professionistico).

La Riforma dello Sport ha trovato solide radici nel principio di delega sancito dalla l. 8 agosto 2019, n. 86 relativo alla "valorizzazione della formazione dei lavoratori sportivi, in particolare dei giovani atleti, al fine di garantire loro una crescita non solo sportiva, ma anche culturale ed educativa nonché una preparazione professionale che

favorisca l'accesso all'attività lavorativa anche alla fine della carriera sportiva".

Coerentemente, il Legislatore, nell'art. 30 d.lgs. n. 36/2021, si è proposto di attuare misure concrete, necessarie per realizzare gli obiettivi di cui sopra, incentivando la pratica sportiva giovanile e riconoscendone il valore e l'importanza non solo per la salute fisica ma anche per il suo contributo all'educazione e alla coesione sociale.

L'art. 30 prevede la possibilità di stipulare, per le società e le associazioni sportive dilettantistiche e per le società sportive professionistiche, contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione secondaria superiore e per il certificato di specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 43 d.lgs. n. 81/2015 e contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca di cui all'art. 45 d.lgs. n. 81/2015.

Ai sensi dell'art. 1 comma 154 l. 30 dicembre 2012, n. 234, per le società sportive professionistiche è altresì possibile stipulare contratti di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 44 d.lgs. n. 81/2015.

In generale, ai sensi degli artt. 41 - 47 d.lgs. 81/2015, il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione giovanile articolato in tre tipologie, che in estrema sintesi possono essere così illustrate:

- Apprendistato di primo livello: apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43 d.lgs. n. 81/2015). È rivolto ai giovani dai 15 ai 25 anni di età che devono ancora concludere il periodo di istruzione e formazione ed ha l'obiettivo di permettere il conseguimento di una qualifica formativa o di un diploma professionale;
- Apprendistato di secondo livello: apprendistato professionalizzante (art. 44 d.lgs. n. 81/2015). È rivolto ai giovani dai 18 ai 29 anni di età. Si sostanzia nello svolgimento dell'attività lavorativa ed al contempo dell'attività formativa secondo le disposizioni del Ccnl applicato al rapporto e altresì attraverso corsi organizzati dalle Regioni per l'acquisizione di competenze professionali trasversali tecniche e specialistiche;
- Apprendistato di terzo livello: apprendistato

di alta formazione e ricerca (art. 45 d.lgs. n. 81/2015). È rivolto ai giovani dai 18 (o 17 nel caso di possesso di qualifica professionale) ai 29 anni di età. Questa tipologia contrattuale è finalizzata al conseguimento di titoli di studio quali diploma di istruzione secondaria superiore, diploma di laurea, master e dottorato di ricerca; è possibile svolgere inoltre il praticantato per accedere alle professioni ordinistiche.

Tutte le tipologie prevedono l'obbligo di un piano formativo individuale e di un tutor o referente aziendale e la formazione effettuata e la qualificazione professionale ai fini contrattuali acquisita devono essere registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2 comma 1 lett. i) d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Al termine del periodo di formazione le parti sono libere di recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 del c.c., con preavviso decorrente dal medesimo termine.

Lo sport si distingue da qualsiasi altro settore di attività e di prestazione di servizi in ragione del suo carattere poliedrico e della sua trasversalità, racchiudendo in sé un ruolo sociale, educativo, ricreativo, culturale e di tutela e prevenzione alla salute e per questo sono previste delle deroghe alle regole di diritto comune anche in materia di apprendistato.

Nel dettaglio, l'art. 30 d.lgs. n. 36/2021 dispone che:

- nel settore sportivo il limite di età minimo per poter accedere all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è di 14 anni assolvendo il percorso di apprendistato l'obbligo di istruzione di cui alla normativa vigente e nell'ottica della valorizzazione sportiva e culturale-sociale dei giovani atleti;
- le sole società sportive professionistiche possono assumere con contratti di apprendistato professionalizzante lavoratori sportivi con età compresa tra i 15 e i 23 anni;
- per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale in ambito sportivo non si applicano le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Di fatto, il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa non costituisce giustificato motivo di licenziamento (in deroga all'art. 42 comma 3 d.lgs. n. 81/2015);
- sempre considerata la specialità del settore,

al termine del periodo di apprendistato di primo e terzo livello il rapporto si risolve ipso iure in deroga all'art. 42 comma 4 d.lgs. n. 81/2015 (l'apprendistato di secondo livello invece, come chiarito dalla Circolare Inps n. 88/2023, può essere anche a tempo indeterminato). In altri termini, si rimarca la regola generale della tipicità del contratto a termine nel settore sportivo. Inoltre, l'associazione o la società sportiva che assume un giovane atleta dopo la scadenza del contratto di apprendistato, senza soluzione di continuità, deve corrispondere il premio di formazione tecnica in favore della diversa società o associazione presso la quale l'atleta ha svolto attività dilettantistica, amatoriale o giovanile;

► in deroga all'art. 42, comma 7 d.lgs. n. 81/2015 non si applicano, ai contratti di apprendistato sportivi, le disposizioni circa il numero massimo complessivo di apprendisti assumibili rispetto alle maestranze specializzate in servizio presso lo stesso datore di lavoro;

► infine, come già illustrato nel paragrafo dedicato al lavoro subordinato sportivo, ai contratti di apprendistato nel settore sportivo si applicano le medesime deroghe previste di cui all'art. 26 commi 1 e 3 d.lgs. n. 36/2021.



Come già evidenziato, l'attività di lavoro sportivo, ricorrendone i presupposti, può costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'art. 409, comma 1, n. 3 del c.p.c.

Ai sensi dell'art. 25 comma 2 d.lgs. n. 36/2021, è altresì possibile svolgere attività sportiva mediante un contratto di lavoro autonomo da parte di coloro che, in possesso della Partita Iva, esercitano l'attività in modo abituale, seppur non esclusivo (art. 53 comma 1 d.P.R. 22 dicembre 1968, n. 917 - TUIR) in conformità all'articolo 2222 c.c. (contratto d'opera).

In altri termini l'attività sportiva sarà oggetto di un rapporto di lavoro autonomo in tutti i casi nei quali lavoratore si obbliga a compiere verso un corrispettivo "un'opera o un servizio", con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente. La fattispecie viene rimessa oltre che al suindicato art. 2222 c.c. anche all'art. 2230 c.c. relativo alle prestazioni d'opera intellettuale. Il d.lgs. n. 36/2021, nella sua versione definitiva, lascia spazio anche alle collaborazioni occasionali. L'art. 25 comma 3-bis, infatti, dispone che "ricorrendone i presupposti, le Associazioni e Società sportive dilettantistiche, le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, le associazioni benemerite e gli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici, il CONI, il CIP e la società Sport e salute S.p.a. possono avvalersi di prestatori di lavoro occasionale, secondo la normativa vigente".

Allo stato dell'arte, è possibile attivare sia rapporti di lavoro autonomo occasionale ai sensi dell'art. 2222 c.c., sia contratti di prestazioni occasionali (PrestO) ai sensi dell'art. 54-bis d.l. 24 aprile 2017, n. 50.

Le collaborazioni autonome occasionali si concretizzano in prestazioni svolte in modo non continuativo e non abituale e senza vincolo di subordinazione mentre le PrestO sono svolte, seppur anch'esse in modo non continuativo e abituale, sotto il coordinamento del committente.

B. MODELLI ORGANIZZATIVI E DI GESTIONE (MOG)

Elemento di novità introdotto dall'art. 16 d.lgs. 28 febbraio 2021, n. 39 concerne l'obbligo per le società sportive, professionistiche e non, di predisporre modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché codici di condotta ad esse conformi con l'obiettivo di combattere fenomeni di discriminazione e violenza nei confronti dei minori. In caso di affiliazione a più Federazioni sportive nazionali, Discipline sportive associate, Enti di promozione sportiva e Associazioni benemerite, esse possono applicare le linee guida emanate da uno solo degli enti di affiliazione dandone comunicazione all'altro o agli altri.

Associazioni e società sportive che sono già dotate di un modello organizzativo e di gestione ex d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 dovranno integrarlo secondo quanto previsto dalle linee guida redatte dalle Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, gli Enti di Promozione Sportiva e le Associazioni benemerite, sentito il parere del CONI.

Il termine ultimo concesso per adeguarsi a quanto predisposto, salvo eventuali proroghe, era il 31 agosto 2024. Tale modello deve essere, ai fini della sua conoscenza ai terzi, pubblicato sul sito internet e affisso nella sede.

Inoltre, si aggiunga che la Giunta Nazionale del CONI ha emanato dei principi fondamentali ai quali devono conformarsi tutti gli Enti di affiliazione per l'elaborazione delle Linee Guida dove al suo interno rilevanza particolare assume la figura di Responsabile Safeguarding che deve essere ben delineata nel modello organizzativo. Per la sua nomina, che in una società sportiva professionista avviene mediante un semplice atto ad opera del Consiglio d'Amministrazione, la scadenza di questo adempimento è al 31 dicembre 2024, a seguito del quale occorrerà inviare comunicazione alla Federazione di appartenenza.

Alle Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, gli Enti di Promozione Sportiva e le Associazioni Benemerite si è prescritto di istituire tale figura quale responsabile delle politiche di tutela con la funzione di vigilare sull'adozione da parte degli affiliati dei modelli e codici di condotta contro abusi, violenze e discriminazioni. La scelta operata dal Legislatore

di dar rilevanza a tali temi sensibili riflette la volontà di equiparare ed integrare, laddove possibile e fermo restando le diversità pratiche di tali realtà, la compliance aziendale di società industriali con quelle sportive, dove sistemi di safeguarding, whistleblowing, cybersecurity e privacy promuovono, almeno formalmente, quei principi di uguaglianza, inclusione e tutela delle minoranze.

In conclusione, riprendendo quando citato poc'anzi relativo alla predisposizione di un modello organizzativo, si evidenzia l'importanza di considerare la varietà di comportamenti illeciti che possono manifestarsi all'interno di una società, indipendentemente dalle sue dimensioni o dal settore di appartenenza. Di conseguenza, è fondamentale stabilire in che misura un'impresa possa essere ritenuta responsabile per i reati commessi dai suoi dirigenti o dipendenti e come tale responsabilità possa essere evitata o ridotta.

Il d.lgs. n. 231/2001 consente all'impresa di escludere la propria responsabilità amministrativa per i reati commessi da figure apicali o dipendenti, a condizione che venga adottato un Modello Organizzativo che possa prevenire la commissione di tali illeciti, dimostrando, a sua difesa, di aver implementato un sistema di controlli interni in grado di limitare il rischio di reati, responsabilizzando esclusivamente coloro che hanno materialmente compiuto l'atto illecito, senza coinvolgere l'azienda nel suo complesso.

Il Modello 231 non è un modello predefinito, ma deve essere personalizzato in base alle specifiche caratteristiche dell'impresa, come le sue dimensioni, la complessità delle operazioni e il livello di rischio associato alle sue attività. Adottare un Modello Organizzativo 231, pertanto, non solo offre una protezione dalle sanzioni previste dalla legge, ma riflette anche una visione strategica nella gestione del rischio legale e reputazionale, rispondendo alle necessità di compliance e rafforzando la posizione agli occhi degli stakeholder.

C. IL VOLONTARIATO

Sussistono ipotesi nelle quali le prestazioni sportive possono essere svolte indipendentemente dalla formalizzazione di un vero e proprio rapporto di lavoro. Si tratta delle prestazioni sportive rese da volontari, regolamentate dall'art. 29 d.lgs. n. 36/2021, come modificato dal d.l. 31 maggio 2024, n. 71, convertito con l. 29 luglio 2024, n. 106.

La richiamata disposizione, che riprende in modo sostanziale quanto già previsto nell'art. 17 del d.lgs. 3 luglio 2017, n. 117 (Codice del Terzo Settore), dispone che "Le società e le associazioni sportive, e Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate e gli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici, il CONI, il CIP e la società Sport e salute S.p.a., possono eventualmente avvalersi nello svolgimento delle proprie attività istituzionali di volontari che mettono a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere lo sport, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ma esclusivamente con finalità amatoriali. Le prestazioni rese dai volontari ricomprendono sia lo svolgimento diretto dell'attività sportiva, nonché della formazione, della didattica e della preparazione degli atleti" (es: un allenatore di una squadra di calcio amatoriale).

La disciplina relativa alle prestazioni rese dai volontari interessa tutti i sodalizi sportivi (es: ASD e SSD), a prescindere dalla loro qualificazione dilettantistica. La figura del volontario, in generale, è tipica del settore del dilettantismo, potendosi ricondurre in tale figura tutti coloro che partecipano alle finalità istituzionali tipiche del sodalizio sportivo a titolo totalmente gratuito. Fermo restando quanto detto, al volontario (che svolge attività sportiva ma anche formativa) possono essere riconosciuti rimborsi forfettari per le spese sostenute per attività svolte anche nel proprio comune di residenza, nel limite complessivo di € 400 mensili, in occasione di manifestazioni ed eventi sportivi riconosciuti dalle Federazioni sportive nazionali, dalle Discipline sportive associate, dagli Enti di promozione sportiva, anche paralimpici, dal CONI, dal CIP e dalla società Sport e salute S.p.a. Tali rimborsi potranno essere corrisposti tenendo conto delle delibere emanate da quest'ultimi organismi in cui saranno indicate le tipologie

di spese e le attività di volontariato ammissibili. Gli enti che erogano somme a titolo di rimborso hanno l'obbligo di comunicare al Registro delle Attività Sportive Dilettantistiche (RASD), entro la fine del mese successivo al trimestre di svolgimento della prestazione, i nominativi dei volontari sportivi e l'importo corrisposto a ciascuno di essi.

I rimborsi riconosciuti ai volontari, come per la generalità dei lavoratori sportivi dilettantistici, non costituiscono reddito ma sono da computarsi al fine della verifica del superamento della soglia previdenziale (€ 5.000,00) e fiscale (€ 15.000,00).

I sodalizi sportivi che utilizzano prestazioni rese da volontari hanno l'obbligo di prevedere specifica polizza di responsabilità civile verso i terzi.

D. IL LAVORO PUBBLICO E LE ATTIVITÀ SPORTIVE

Per i lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, l'art. 25 comma 6 d.lgs. n. 36/2021, prevede la possibilità di svolgere attività, in qualità di volontari, "nell'ambito delle società e associazioni sportive dilettantistiche, delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate, delle associazioni benemerite e degli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici, e direttamente dalle proprie affiliate se così previsto dai rispettivi organismi affiliati, del CONI, del CIP e della società Sport e salute S.p.a."

Detta possibilità è riconosciuta per attività da svolgersi, previa la sola comunicazione all'amministrazione datrice, fuori dall'orario di lavoro e fatti salvi gli obblighi di servizio. In questa ipotesi alle suddette attività si applica il regime previsto per le prestazioni sportive dei volontari di cui all'art. 29 comma 2 d.lgs. n. 36/2021.

Qualora, invece, l'attività del dipendente pubblico rientri nell'ambito del lavoro sportivo ai sensi del decreto e comporti il pagamento di un corrispettivo superiore all'importo complessivo di € 5.000 annui, la stessa potrà essere svolta soltanto previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza che la rilascia o la rigetta entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta. Decorso tale

termine, in assenza di un riscontro da parte dell'amministrazione, l'autorizzazione dovrà ritenersi accordata. L'amministrazione nel decidere se concedere o meno l'autorizzazione deve attenersi ai parametri definiti dal d.m. 10 novembre 2023.

Tale decreto prevede che, ai fini del rilascio dell'autorizzazione, le amministrazioni debbano autorizzare lo svolgimento dell'attività di lavoro sportivo al verificarsi delle seguenti e congiunte condizioni: "a) assenza di cause di incompatibilità di diritto, che possano ostacolare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente; b) l'insussistenza di conflitto di interessi in relazione all'attività lavorativa svolta nell'ambito dell'amministrazione".

Nel d.m. citato, inoltre, così come nella ipotesi di attività con compenso inferiore a € 5000, si prevede che l'attività di lavoro sportivo debba comunque essere svolta al di fuori dell'orario di lavoro, senza recare pregiudizio al regolare svolgimento del servizio o in maniera tale da "intaccare l'indipendenza del lavoratore, esponendo l'amministrazione al rischio di comportamenti che non siano funzionali al perseguimento dei canoni di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa".

Ammettendo la possibilità che tali attività siano svolte anche da lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno, il d.m. 10 novembre 2023 impone all'amministrazione, in tali casi, di verificare, "altresì, che la prestazione di lavoro sportivo non rivesta carattere di prevalenza in relazione al tempo e alla durata", laddove per prevalente "si considera (...) l'attività che impegna il dipendente per un tempo superiore al 50% dell'orario di lavoro settimanale stabilito dal contratto collettivo nazionale di riferimento". A tali attività si applica, in questo caso, il regime previsto per le prestazioni sportive di cui all'art. 35 commi 2, 8-bis e 8-ter e all'art. 36 comma 6 d.lgs. n. 36/2021.

I dipendenti pubblici che prestano la loro attività, sia in qualità di volontari che di lavoratori sportivi, inoltre, potranno ricevere i premi erogati dal CONI, dal CIP e dagli altri soggetti ai quali forniscono proprie prestazioni sportive, ai sensi dell'art. 36 comma 6-quater d.lgs. n. 36/2021.

CAPITOLO 2

GLI ENTI SPORTIVI DILETTANTISTICI: ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

A. JOB DESIGN E REDESIGN: RUOLI E FUNZIONI DEGLI ATTORI

Con riferimento al RASD, è stato ampliato l'ambito delle organizzazioni che possono iscriversi a tale Registro, che comprende: le SSD (Società Sportive Dilettantistiche), le ASD (Associazioni Sportive Dilettantistiche), cooperative ed Enti iscritti al Registro Unico Nazionale del Terzo settore (RUNTS), a patto che la gestione di attività sportive dilettantistiche rientri nelle attività di interesse generale.

A partire dal 31 agosto 2022, data di sua attivazione, il RASD certifica che le organizzazioni iscritte siano di natura dilettantistica agli effetti previsti dall'ordinamento. L'iscrizione si perfeziona a mezzo domanda, da inviare attraverso piattaforma telematica, accessibile dal sito del Dipartimento dello Sport e consente di acquisire personalità giuridica. L'iscrizione al RASD fornisce, inoltre, i vantaggi importanti della digitalizzazione degli adempimenti connessi alla gestione del rapporto di lavoro sportivo.

Con riferimento alle figure descritte e riconosciute per lo svolgimento di attività sportive dilettantistiche, la Riforma dello sport anche se identifica specifiche figure di attori operanti nel settore sportivo dilettantistico, può ritenersi ancora carente in una prospettiva prettamente organizzativa, ossia, più specificamente, operando a livello micro di analisi organizzativa, dove l'attenzione è posta sul singolo individuo e sull'organizzazione del lavoro (progettazione della microstruttura).

In termini di progettazione del lavoro (*job design*), la riforma dello sport con i vari decreti attuativi relativi al Mansionario fornisce un quadro d'insieme senza però andare a scandagliare in modo inconfutabile come organizzare il lavoro di ciascuna figura/attore identificato. Con riferimento ai rapporti di lavoro nello sport dilettantistico, difatti, il legislatore non ha ancora previsto alcuna specifica disciplina che potrebbe prendersi in esame al fine di attuare un efficace intervento di *job design*, che resta ancora un'area non adeguatamente regolamentata, sottoposta all'influenza di due esigenze contrapposte, ovvero la tenuta economica del settore e la tutela del lavoro, senza distinzione tra situazioni di 'professionismo di fatto' (ad es., società di pallavolo di serie A o di basket di serie A2, istruttori di prestigiosi circoli sportivi di tennis o di golf) e persone che operano in piccole realtà, al limite del volontariato.

Nella prospettiva organizzativa prende, difatti, forma il concetto di *job design* che si riferisce al modo in cui un compito è strutturato, organizzato, esperito e portato avanti, ossia progettazione/disegno del lavoro, in cui, al fine di soddisfare il fabbisogno di una efficace organizzazione del lavoro (*job/mansione*), che sia in linea e rispondente ad alcuni parametri, requisiti e modalità operative per una performance soddisfacente e pertanto un'organizzazione generale efficace ed efficiente, il processo di progettazione del lavoro si articola in quattro fasi: *job analysis*, *job description* (mansionario), *job specification* e *job evaluation*.¹

¹Le quattro fasi del *job design* sono:

- ▶ *job analysis*: esame approfondito delle mansioni al fine di identificare i compiti, i metodi di lavoro, le finalità, e le conoscenze e le capacità richieste per svolgere la mansione;
- ▶ *job description*: sistematizzazione e formalizzazione delle informazioni raccolte con la *job analysis* e finale esposizione scritta (mansionario) delle principali caratteristiche della mansione;
- ▶ *job specification*: specificazione scritta delle caratteristiche della mansione riconducendo le informazioni raccolte sui job a un insieme di fattori considerati comuni a tutte le mansioni ma presenti con intensità diversa;
- ▶ *job evaluation*: definizione del valore relativo, di ogni mansione rispetto alle altre mansioni o a uno standard.

Nell'ambito del settore dello sport, come evidenziato da studi di matrice organizzativa a livello micro di analisi, vengono identificati due principali approcci di job design, ossia l'approccio *top-down* e l'approccio *bottom-up*.² Nell'ambito delle organizzazioni sportive dilettantistiche ai fini del *job design* prevale l'approccio *bottom-up*. Con riferimento ad alcuni aspetti pratici della riforma del lavoro sportivo dilettantistico, si prende brevemente in considerazione, in termini di *job design* e *redesign*, la figura sportiva dilettantistica dell'istruttore che opera in un centro sportivo o palestra affiliato ad un Ente di Promozione Sportiva (EPS). Tale figura sportiva potrebbe essere qualificata per insegnare diverse discipline, come fitness, nuoto e arti marziali. Nel dettaglio, i compiti svolti dall'istruttore sportivo in esame sono i seguenti:

- ▶ insegnare una o più discipline sportive; trasmettere ai propri allievi le basi teoriche di uno sport;
- ▶ gestire programmi di allenamento individuali o di gruppo per insegnare una specifica disciplina sportiva, quali calcio, basket, pallavolo, nuoto, tennis, rugby, atletica leggera;
- ▶ occuparsi della forma fisica degli atleti e di motivarli a migliorare la propria performance sportiva;
- ▶ preparare allenamenti mirati ad acquisire abilità motorie, perfezionare la tecnica e migliorare la preparazione atletica degli sportivi;
- ▶ motivare i propri allievi al fine di portare avanti con costanza il processo di apprendimento della disciplina e il miglioramento atletico e sportivo; prevenire e risolvere i fenomeni di drop-out;
- ▶ insegnare la corretta esecuzione pratica dei movimenti e delle tattiche di una disciplina sportiva.



² L'approccio *top-down* si caratterizza per una modalità tale in cui le decisioni inerenti alla definizione delle caratteristiche della posizione lavorativa e dei sistemi di valutazione della mansione per tutte le figure sportive all'interno dell'organizzazione sportiva vengono prese esclusivamente dagli alti dirigenti; in tale approccio gli studi maturano le seguenti considerazioni: i compiti e le conoscenze, nonché le caratteristiche lavorative, influenzano significativamente i risultati attitudinali e comportamentali; le caratteristiche lavorative contestuali si identificano anche ai risultati in termini di benessere; le caratteristiche sociali del lavoro costituiscono i driver causali di un'ampia gamma di risultati lavorativi. L'approccio *bottom-up* riconosce la possibilità ad ogni singola figura sportiva di esprimere la propria opinione nella definizione delle caratteristiche peculiari della propria posizione lavorativa soprattutto in termini di modalità di esecuzione e valutazione, in tal caso si parla spesso di approccio *bottom-up* del *job crafting* (adattamento della propria posizione organizzativa/lavoro secondo i punti di forza o nuove ambizioni personali) volto a implementare i livelli di motivazione e soddisfazione degli sportivi.

Al fine di svolgere i compiti che concorrono a formare la mansione dell'istruttore sportivo, è necessario possedere i seguenti requisiti:

- conoscenze multidisciplinari che afferiscono alle aree della fisiologia, della nutrizione, dell'anatomia e della psicologia;
- abilitazione riconosciuta dalle singole federazioni o dagli enti di promozione sportiva.

In sintesi, la Riforma del lavoro sportivo rappresenta indubbiamente una tappa significativa nel processo di regolamentazione del settore. Tuttavia, la questione dei mansionari con riferimento alle figure sportive dilettantistiche evidenzia ancora la necessità di ulteriori e costruttivi interventi per una concreta e competa disciplina adottando anche un approccio inclusivo e flessibile. Si auspica che in futuro si possa giungere a una soluzione efficace in grado di rispondere prontamente alle sfide legate alla complessità e alla varietà del mondo sportivo dilettantistico anche nell'ottica di garantire una rappresentanza adeguata di tutti gli attori coinvolti.

B. LE COLLABORAZIONI AUTONOME COORDINATE E CONTINUATIVE: LA PRESUNZIONE LEGALE

Come già visto in precedenza, l'art. 25 comma 1 d.lgs. n. 36/2021 individua in modo preciso i requisiti del lavoratore sportivo, la cui prestazione lavorativa deve essere svolta, a titolo oneroso, dalle figure professionali individuate in favore di datori di lavoro iscritti al RASD, e può assumere la forma del rapporto di lavoro subordinato o autonomo, anche come collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 c.p.c., tenuto conto delle modalità effettive di svolgimento dell'attività e del carattere più o meno autonomo della prestazione lavorativa. Come anticipato, l'art. 28 d.lgs. n. 36/2021 introduce una peculiarità riservata al settore dilettantistico, con la presunzione che in quest'ultimo l'attività lavorativa si inquadri nell'ambito del lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, al ricorrere dei seguenti requisiti:

- la durata delle prestazioni, pur avendo carattere continuativo, non eccede le 24 ore settimanali, con esclusione del tempo dedicato

alla partecipazione a manifestazioni sportive;

- le prestazioni lavorative devono risultare coordinate sotto il profilo tecnico sportivo, in base alle previsioni dei regolamenti delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate e degli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici.

In particolare, il limite delle 24 ore settimanali deve essere interpretato in modo restrittivo riferito al singolo periodo come individuato e non come media plurisetimanale sulla base dell'intera durata del contratto.

La presunzione ha natura relativa; ne consegue che, nel caso di una collaborazione coordinata e continuativa sportiva dilettantistica che rispetti i requisiti indicati dall'art. 28 d.lgs. n. 36/2021, l'onere della prova contraria grava sulla parte che intende far valere una diversa qualificazione del rapporto contrattuale, sia essa il lavoratore o gli organi ispettivi.

Non si rinvia alcun divieto di stipulare contratti di collaborazione sportiva che prevedano una prestazione superiore alle 24 ore settimanali e che abbiano le caratteristiche della continuità, della prevalente personalità ed assenza di subordinazione. Non potrà però in tali circostanze operare la presunzione, per quanto relativa, di lavoro autonomo prevista dal d.lgs. n. 36/2021 e, dunque, l'onere della prova circa la genuinità dell'autonomia e non subordinazione del contratto di lavoro graverà sul committente.

Al fine di prevenire errate qualificazioni (ma anche e più probabilmente possibili contenziosi), il l'art. 25 comma 3 d.lgs. n. 36/2021 prevede la possibilità di ricorrere all'istituto della certificazione dei contratti di lavoro, di cui al d.lgs. n. 276/2003, che potrà avvenire in base a specifici indici individuati in sede di contrattazione collettiva (v. infra) o con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

C. I COLLABORATORI AMMINISTRATIVO – GESTIONALI

Come visto, il l'art. 25 comma 1 d.lgs. n. 36/2021 definisce in modo puntuale la figura del lavoratore sportivo, escludendone espressamente tutti i prestatori di lavoro che forniscono attività di carattere amministrativo-gestionale.

I collaboratori amministrativo-gestionali sono figure professionali che svolgono attività di supporto all'interno delle organizzazioni sportive dilettantistiche. Con la Riforma, i soggetti che svolgono prestazioni lavorative afferenti compiti di natura tipicamente amministrativa nei confronti di associazioni o società sportive dilettantistiche, quali ad esempio la gestione contabile, la cura delle pratiche di iscrizione o la riscossione di quote associative, non sono inquadrabili in contratti di lavoro sportivo, bensì in base alle norme ordinarie che regolano i rapporti di lavoro, considerando la volontà delle parti e le concrete modalità di svolgimento delle mansioni assegnate, le quali potranno avere o meno natura autonoma.

Qualora ne ricorrano i presupposti, sarà certamente possibile stipulare un contratto di lavoro subordinato, non soggetto alla normativa che regola il lavoro sportivo, al quale si applicheranno pienamente le tutele (e gli oneri) stabiliti dal nostro ordinamento giuridico nell'ambito del diritto del lavoro.

L'art. 37 d.lgs. n. 36/2021, in considerazione della peculiarità del settore sportivo, stabilisce che le attività di carattere amministrativo-gestionale, possano anche essere svolte nell'ambito di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'art. 409 n. 3 c.p.c.

In base a questa forma contrattuale, il lavoratore si impegna a svolgere una prestazione in modo prevalentemente personale, in via continuativa e con modalità coordinate con il committente, senza alcun vincolo di subordinazione. Il collaboratore organizza autonomamente la propria attività, anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di svolgimento della prestazione, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo tra le parti.

Devono comunque verificarsi i seguenti requisiti:

- ▶ l'attività deve essere svolta in favore di società o associazioni sportive dilettantistiche, Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate e degli Enti di Promozione Sportiva;
- ▶ l'oggetto del contratto di collaborazione deve avere natura amministrativo-gestionale;
- ▶ deve essere svolta in assenza del carattere di professionalità, ovvero non nell'ambito di una professione che richieda l'iscrizione in ordini professionali.

Ai collaboratori amministrativo-gestionali non si applica la presunzione di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, prevista dall'art. 28 d.lgs. n. 36/2021 proprio perché esclusi dall'ambito di definizione di "lavoratore sportivo".

Per lo stesso motivo, la gestione amministrativa di questi contratti non fruisce delle semplificazioni previste per i collaboratori sportivi. Sarà dunque necessario:

- ▶ stipulare un contratto di collaborazione coordinata e continuativa di natura amministrativo-gestionale;
- ▶ assicurare il collaboratore presso l'Inail contro gli infortuni sul lavoro, aprendo un'apposita Posizione Assicurativa Territoriale (PAT) se necessario;
- ▶ il collaboratore dovrà essere iscritto alla Gestione Separata Inps ex 8 agosto 1995, n. 335;
- ▶ effettuare la comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro tramite Unilav;
- ▶ emettere il cedolino paga e tenere il Libro Unico del Lavoro.

Le agevolazioni di natura previdenziale e fiscale, previste per i compensi di lavoro sportivo nell'ambito del dilettantismo e disciplinate dagli artt. 35 e 36 d.lgs. n. 36/2021, sono estese anche ai collaboratori amministrativo-gestionali. Pertanto, ai compensi erogati si applicherà la

soglia di esenzione contributiva fino all'importo di € 5.000 annui, con assoggettamento della parte eccedente all'aliquota del 25% (con riduzione dell'imponibile contributivo del 50% fino al 31 dicembre 2027) e del 2,03% per le assicurazioni minori (maternità, malattia, DIS-COLL), ovvero del 24% nel caso in cui i collaboratori fossero già assicurati presso altre gestioni pensionistiche obbligatorie o titolari di pensione diretta. Inoltre, il reddito prodotto sarà considerato fiscalmente esente fino al raggiungimento dell'importo di € 15.000 annui.

D. ADEMPIMENTI E OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE

La Riforma del lavoro sportivo è stata oggetto di attenzione da parte dell'INL, dell'INPS e dell'INAIL: questi hanno fornito importanti chiarimenti su come adeguarsi alle complesse novità che si sono susseguite, oltre a precisare le relative scadenze da rispettare. Anche l'Agenzia delle Entrate, con risposta ad interpello, ha diffuso la propria interpretazione della normativa riguardante il trattamento fiscale applicabile ai lavoratori sportivi.

L'ultima tappa di questo lungo percorso è il d.l. 30 dicembre 2023 n. 215, recante disposizioni urgenti in materia di termini normativi, anche in tema di scadenze relative agli adempimenti sportivi.

Può essere utile riepilogare quali siano i principali obblighi, in particolare nel settore dilettantistico, che le associazioni e società sportive devono rispettare.

Partendo dalle comunicazioni al centro per l'impiego dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati con i lavoratori sportivi, è l'art. 28 d.l. n. 215/2023 a stabilire che "l'associazione o società nonché la Federazione Sportiva Nazionale, la Disciplina Sportiva associata, l'Ente di Promozione Sportiva, l'associazione benemerita, anche paralimpici, il CONI, il CIP e la società Sport e salute S.p.a. destinataria delle prestazioni sportive è tenuta a comunicare al Registro delle attività sportive dilettantistiche i dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n.

39. La comunicazione al Registro delle attività sportive dilettantistiche equivale a tutti gli effetti, per i rapporti di lavoro sportivo di cui al presente articolo, alle comunicazioni al centro per l'impiego ... e deve essere effettuata secondo i medesimi contenuti informativi e resa disponibile a Inps e Inail in tempo reale". Sul punto è intervenuto l'INL con circolare n. 2/2023, affermando che "l'obbligo di comunicare i dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo dovrà essere necessariamente effettuato mediante la consueta comunicazione al centro per l'impiego sino a quando il Registro delle attività sportive dilettantistiche non sarà pienamente operativo, tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 28, comma 5, del d.lgs. n. 36/2021 come modificato dal d.lgs. n. 120/2023". Subito dopo, sempre l'INL, con la nota del 26 ottobre 2023, ha segnalato che "tale ultima precisazione, tuttavia, non può che valere per le sole comunicazioni che non siano state già effettuate per il tramite del Registro alla data odierna, rispetto alle quali non è, quindi, dovuto alcun ulteriore adempimento comunicativo al centro per l'impiego".

Ciò significa che tutte le comunicazioni successive al 26 ottobre 2023 avrebbero dovuto essere effettuate sia al Registro sia al centro per l'impiego, entro il trentesimo giorno del mese successivo all'inizio del rapporto di lavoro. Sul punto è intervenuto subito dopo il d.P.C.M. del 27 ottobre 2023, il quale ha stabilito che le due tipologie di comunicazione sono tra loro alternative; pertanto, "le comunicazioni rese dai datori di lavoro sportivo a partire dal 1° luglio 2023 e fino alla data di entrata in vigore del presente decreto attraverso il Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, restano valide ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione previsto dall'art. 28 comma 3 d.lgs. n. 36 del 2021. In fase di prima applicazione, il termine del trentesimo giorno del mese successivo all'inizio del rapporto di lavoro decorre dalla data di entrata in vigore del presente decreto per i rapporti di lavoro di cui al comma 1 per i quali non è stata effettuata la comunicazione obbligatoria e che sono stati instaurati a partire dal 1° luglio 2023".

Con particolare riferimento alle collaborazioni svolte dai direttori di gara e dai soggetti che, indipendentemente dalla qualifica indicata

dai regolamenti della disciplina sportiva di competenza, sono preposti a garantire il regolare svolgimento delle competizioni sportive nel settore dilettantistico, il d.l. n. 215/2023 ha previsto che è possibile inviare al Centro dell'impiego, le comunicazioni relative al periodo luglio - dicembre 2023, entro il 31 marzo 2024. Infine, l'iscrizione al libro unico del lavoro può avvenire in un'unica soluzione, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, entro trenta giorni dalla fine di ciascun anno di riferimento, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente.

Anche questa scadenza è stata oggetto di revisione: in particolare, ai sensi dell'art. 28 comma 4 d.lgs. n. 36/2021, l'obbligo di tenuta del libro unico del lavoro (LUL) per le collaborazioni coordinate e continuative, può essere adempiuto in via telematica nell'apposita sezione del Registro delle attività sportive dilettantistiche. A tal fine, il comma 5 della stessa disposizione ha previsto l'emanazione di un apposito d.P.C.M., contenente le disposizioni tecniche e i protocolli informatici utili a consentire gli adempimenti, entro il 31 dicembre 2023.

Detto d.P.C.M. non è ancora stato emanato. Per questa ragione è intervenuto l'INL, che, con la circolare n. 1 del 30 gennaio 2024, ha disposto che il termine di iscrizione al LUL (che nel caso delle collaborazioni intrattenute nel 2023, coincideva proprio con il 30 gennaio 2024), non può trovare applicazione ed è differito senza ulteriori specificazioni.

Le collaborazioni a carattere amministrativo-gestionale, invece, come precisato anche dall'INAIL nella circolare n. 46/2023, non rientrano nell'ambito applicativo del Registro, ma continua a vigere il tradizionale obbligo di comunicazione al centro per l'impiego.

Per quanto riguarda gli adempimenti contributivi, una delle principali novità della riforma riguarda i regimi previdenziali e contributivi dei lavoratori sportivi, che cambiano a seconda della tipologia contrattuale. In particolare, per i lavoratori autonomi operanti nell'ambito del dilettantismo, per le collaborazioni coordinate e continuative sportive sempre in tale ambito e per quelle amministrativo-gestionali viene previsto l'obbligo

di iscrizione alla gestione separata INPS con alcune agevolazioni: l'aliquota è calcolata sulla parte di compenso eccedente i primi € 5.000,00 annui. Inoltre, fino al 31 dicembre 2027, la contribuzione è dovuta nei limiti del 50% dell'imponibile contributivo.

Segnaliamo, però, che per i rapporti di lavoro sportivo iniziati prima del 1° luglio 2023, inquadrati ai sensi di quanto previsto dall' art. 67, comma 1 lett. m), primo periodo TUIR (redditi diversi), non si dà luogo a recupero contributivo. Con la circolare 88/2023 dell'Inps, pubblicata il 31 ottobre, viene confermata prima di tutto la possibilità per tutti gli enti sportivi di adempiere agli obblighi di comunicazione al centro per l'impiego e di trasmissione delle denunce individuali Uniemens attraverso il RASD. Viene specificato, inoltre, che la soglia di esenzione di € 5.000 ai fini previdenziali si calcola considerando solo i compensi erogati dal 1° luglio 2023, escludendo quelli erogati nel periodo precedente. Pertanto, il collaboratore dovrà rilasciare autocertificazione per i compensi



percepiti anche da altri soggetti, ivi inclusi quelli a titolo di lavoro autonomo occasionale, al fine di determinare la soglia di esenzione. L'obbligo di applicare e versare i contributi previdenziali ricadrà sul committente, tenuto a corrispondere gli importi eccedenti la soglia di esenzione.

Viene chiarito anche che per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa sportivi stipulati con più enti, il requisito delle 24 ore settimanali non è cumulativo, ma si applica per ciascun committente. Si segnala, inoltre, che per i collaboratori amministrativo gestionali sarà necessario applicare l'aliquota ordinaria del 33% sui compensi erogati nei mesi di luglio e agosto, in quanto l'aliquota ridotta (24 o 25%) è applicabile solo dal mese di settembre, in cui è entrato in vigore l'ultimo decreto correttivo. Per consentire agli operatori di settore di adeguarsi a tutte queste importanti novità, il decreto aveva previsto un periodo di moratoria, per gli adempimenti e i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti per le collaborazioni coordinate e continuative limitatamente al periodo di paga da luglio 2023 a settembre 2023, fino al 31 ottobre 2023, poi differito tramite circolare n. 88 dell'INPS, secondo la quale: "I versamenti dei contributi dovuti a seguito dell'entrata in vigore della Riforma dello Sport, limitatamente ai periodi di effettiva erogazione dei compensi nei mesi da luglio a settembre 2023, possono essere effettuati entro il 16 dicembre 2023 e i relativi adempimenti entro il 31 dicembre 2023".

Ancora il d.l. n. 215/2023 ha prorogato al 30 giugno 2024 il termine entro cui gli istruttori presso impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, nonché i direttori tecnici e gli istruttori presso società sportive che risultassero già iscritte al Fondo Pensioni per i Lavoratori dello Spettacolo (FPLS), potranno optare per il mantenimento del regime previdenziale del predetto FPLS.

E. POLITICHE DI GESTIONE E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

La Riforma dello sport non fornisce spunti di riflessione o linee guida da poter adottare e considerare nello sviluppo e nell'adozione di politiche finalizzate a gestire e valorizzare le risorse umane operanti nell'ambito del settore sportivo dilettantistico.

In questa direzione, la soluzione più efficace in termini di definizione e sviluppo di politiche di gestione e valorizzazione delle risorse umane nelle organizzazioni sportive dilettantistiche può ritrovarsi in un approfondimento e un'interpretazione critica della vigente normativa. Difatti, con riferimento alla forma contrattuale, alle agevolazioni fiscali e contributive, agli obblighi del datore di lavoro, come già evidenziato nelle sezioni precedenti del presente manuale, la riforma riconosce come presupposto del lavoro sportivo dilettantistico la necessità di essere contrattualizzato come lavoro autonomo, nonché nella forma contrattuale della collaborazione coordinata e continuativa.

La normativa vigente consente di maturare alcune considerazioni in materia di politiche di gestione e valorizzazione delle risorse umane, ossia si può evidenziare che sussista un'area di manovra alquanto circoscritta da parte



dei lavoratori sportivi dilettantistici, seppure si riconosca loro l'opportunità di stipulare contratti di apprendistato professionalizzante in specifiche circostanze.

Allo stesso tempo, in materia di politiche di valutazione e di retribuzione e in relazione ai processi di formazione delle risorse umane, si possono interpretare con una visione molto ampia le disposizioni previste dalla normativa in materia fiscale e previdenziale dei lavoratori sportivi dilettanti.

Ad esempio, si potrebbe riconoscere al datore di lavoro nell'ambito del settore sportivo dilettantistico un ruolo centrale nel processo di valutazione e quantificazione retributiva delle prestazioni attraverso il sistema di autocertificazione.

Pertanto, nelle ASD, in termini di gestione e valorizzazione delle risorse umane la principale criticità è rappresentata dalla definizione delle architetture contrattuali, essendo le stesse, nella maggior parte dei casi, tenute a stipulare contratti di collaborazione, piuttosto che contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato, e sistemi di retribuzione basati su rimborsi trasferte e spese, piuttosto che sull'erogazione di salari. La gestione efficace di tali aspetti critici influenza notevolmente il livello di attrattività della società, in particolare, agli occhi degli atleti e degli allenatori. Le SSD potrebbero avere difficoltà a trovare e reclutare Risorse Umane interessate all'azienda, se non prestassero estrema attenzione alla regolamentazione chiara, adeguata e accettabile per gli sportivi delle politiche contrattuali e di rimborso spese. Le ASD concepiscono l'incontro con le risorse umane come un processo di orientamento reciproco e costruttivo in un ambiente lavorativo stabile, piuttosto che di eliminazione e valutazione incombenti in ambienti rischiosi e imprevedibili, al fine di ottenere gradualmente nel tempo un fit soddisfacente fra risorse umana, organizzazione, gruppo, piuttosto che risultati ottimali immediati.

Questi brevi riferimenti consentono di sottolineare la quasi inesistenza di una chiara definizione e implementazione di politiche di gestione e valorizzazione delle risorse umane nelle organizzazioni sportive dilettantistiche.

F. RAPPRESENTANZA E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il d.lgs. n. 36/2021, ha, tra le altre cose, avuto il pregio di aprire le porte alla contrattazione collettiva anche nel settore sportivo dilettantistico.

Tale scelta appare evidente dalla lettura dell'art. 25 commi 2 e 3 d.lgs. n. 36/2021. Il comma 2, infatti, specifica chiaramente come il connotato generale del rapporto di lavoro sportivo sia l'assenza di una forma contrattuale vincolata, salvo le ipotesi di specifica indicazione normativa; talché, ricorrendone i presupposti, l'attività di lavoro sportivo può costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o di un rapporto di lavoro autonomo, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'art. 409 n. 3 c.p.c.

Si tratta di un'impostazione che, al di là di quanto si è già argomentato supra o si argomenterà infra, in tema di presunzioni legali della qualifica del rapporto di lavoro nel settore dilettantistico e in quello professionistico, sebbene in linea con le ordinarie regole del diritto del lavoro nazionale, appare foriera di un'eventuale esplosione del contenzioso qualificatorio del rapporto (subordinato o autonomo), esperienza estranea al settore prima di oggi.

Proprio per mitigare tali problematiche, l'art. 25 comma 3 d.lgs. n. 36/2021 opera un richiamo di primaria importanza all'istituto della certificazione dei contratti di lavoro di cui al d.lgs. n. 276/2003, rispetto al quale viene in rilievo in primis la funzione dell'autonomia collettiva di settore.

Ciò avviene attraverso il rimando, contenuto nel medesimo art. 25 comma 3, a futuri indici di qualificazione rimessi 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, ovvero, in assenza, a un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'Autorità politica da esso delegata da adottarsi entro 9 mesi dalla promulgazione del Decreto. L'autonomia collettiva di settore, pertanto, specie nel settore dilettantistico, assume e assumerà sempre maggior rilievo sul

presupposto che la stessa rappresenta, come riconosciuto dal legislatore, l'auspicabile sede di individuazione dei criteri qualificatori del rapporto di lavoro e ciò, si ribadisce, al di là di quanto già previsto dal medesimo d.lgs. n. 36/2021 in tema di presunzioni legali qualificatorie del rapporto in ambito dilettantistico (art. 28) e professionistico (art. 27).

La disposizione del comma 3, peraltro, in tema di rappresentanza adotta una dizione tale da rappresentare una precisa scelta di favore circa la legittimazione contrattuale collettiva delle associazioni rappresentative categoriali di settore, quali organizzazioni che godono della effettiva rappresentatività settoriale, inserendosi nel solco che era già tracciato dall'art. 4 l. n. 91/1981.

Tant'è che, proprio in tale ottica e nel tentativo di regolamentare in maniera unitaria i rapporti di lavoro in ambito dilettantistico, anche nell'intento di garantire la par condicio lavoristica tra tutte le società del comparto, le principali Federazioni Sportive professionistiche sono state tra le prime a adottare, a ridosso dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2021 i primi Accordi Collettivi categoriali.

Il 28 settembre 2023, infatti, la FIGC e la LND hanno stipulato i primi due Accordi collettivi applicabili al settore dilettantistico, rispettivamente con l'AIC (Associazione Italiana Calciatori) e con l'AIAC (Associazione Italiana Allenatori di Calcio) volti a regolamentare le collaborazioni coordinate e continuative di lavoro sportivo dei/delle calciatori/calciatrici e degli/delle allenatori/allenatrici.

Tali intese collettive hanno avuto il pregio di estendere anche al settore dilettantistico l'obbligatorietà, a pena di inefficacia, della forma scritta del contratto di sportivo, riconoscendo l'obbligo di utilizzo di un Contratto Tipo e del suo tempestivo deposito, ai fini della sua approvazione da parte della Divisione, del Dipartimento o del Comitato.

Del pari, vengono in rilievo le norme relative ai compensi e ai premi, agli obblighi dell'atleta e della società, alle ipotesi di risoluzione del contratto e l'inserimento di una clausola compromissoria volta a devolvere a un Collegio Arbitrale la risoluzione delle controversie derivanti dal contratto. Allo stesso Accordo Collettivo sono allegati due Contratti Tipo, di

cui uno concernente i minori, il Regolamento del Collegio Arbitrale, con le relative modalità di costituzione, di funzionamento e di pronuncia con lodo irrituale, oltre che un modulo di dichiarazione di prestazione volontaria.

Tale modello contrattuale collettivo è stato, poi, esteso ai rapporti di lavoro incidenti nella Divisione Serie B femminile della FIGC ovvero nel massimo settore dilettantistico femminile. Analoga esperienza si è sviluppata nel settore della pallacanestro, nell'ambito del quale La Lega Nazionale Pallacanestro, comprendente le società partecipanti al campionato dilettantistico maschile, ha stipulato con la GIBA (Giocatori Italiani Basket Associati), l'USAP (Unione Sindacale Allenatori Pallacanestro), l'ADISP (Associazione Direttori Sportivi Pallacanestro) e l'Associazione Agenti e Procuratori Sportivi Pallacanestro, un Accordo Quadro Collettivo, definito dalle stesse parti "collaborativo", finalizzato alla condivisione dei contenuti dei contratti per il tramite dei modelli allegati (il contratto tipo lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuata per atleti, di lavoro autonomo libero professionale per direttori sportivi e tecnici, un Regolamento interno relativo agli atleti e agli allenatori e una tabella minima dei compensi).

Tale accordo collettivo prevede la redazione dei contratti individuali utilizzando gli anzidetti allegati, nonché i compensi spettanti ai lavoratori, i doveri e gli obblighi delle società, dei lavoratori sportivi, dei tecnici e direttori sportivi, le tutele sanitarie, la risoluzione per inadempimento, la clausola compromissoria di risoluzione delle controversie devolvendole alla Commissione Vertenze Arbitrali (CVA) della FIP e la costituzione di una Commissione paritetica per risolvere i problemi applicativi ed interpretativi dell'Accordo Quadro.

Appare, dunque, evidente come nel settore l'autonomia collettiva settoriale sarà chiamata nel corso dei prossimi anni ad assumere un rilievo di primaria importanza, specie nell'ottica di garantire la corretta gestione dei rapporti di lavoro e l'adeguamento degli stessi agli adempimenti di legge.

CAPITOLO 3

SOCIETÀ SPORTIVE PROFESSIONISTICHE: ORGANIZZAZIONE E GESTIONE RAPPORTI DI LAVORO

A. JOB DESIGN E REDESIGN: RUOLI E FUNZIONI DEGLI ATTORI

La recente pubblicazione del Mansionario segna una svolta significativa nel panorama dello sport italiano. Esso offre una panoramica dettagliata e molto attesa delle varie figure professionali che operano all'interno del settore sportivo. Attraverso la sua pubblicazione, vengono riconosciute e valorizzate le diverse mansioni e competenze che concorrono al funzionamento e al successo delle attività sportive, fornendo così un riferimento fondamentale per federazioni sportive, enti di promozione sportiva, società sportive e lavoratori nella vasta industria dello sport. Questa iniziativa apre nuove prospettive per il riconoscimento professionale nel mondo dello sport, evidenziando l'importanza di ogni ruolo nel contribuire all'ecosistema sportivo.

L'importanza del Mansionario, definito seguendo prevalentemente un approccio top-down al job design, risiede nella sua capacità di riconoscere e valorizzare l'ampio spettro di professioni che costituiscono il tessuto del mondo sportivo. Oltre a elencare ruoli ben noti come quello dell'atleta, dell'allenatore, dell'istruttore, del direttore tecnico e sportivo, e del preparatore atletico, il Mansionario si distingue per la previsione di una categoria di lavoratori altrettanto fondamentali, ma spesso meno visibili che include professionisti specializzati e figure ausiliarie, essenziali per l'organizzazione e la conduzione di attività sportive in generale e di eventi sportivi in particolare. La loro presenza garantisce la fluidità e l'efficacia delle pratiche sportive, dimostrando che il successo nello sport è il risultato di un lavoro di squadra che va ben oltre le prestazioni in campo.

Il lavoratore sportivo, come delineato dalla Riforma, abbraccia una varietà di figure professionali essenziali per il dinamismo e l'integrità del settore sportivo.

Si considerino di seguito i contenuti e i livelli di autonomia decisionale delle attività dei lavoratori sportivi professionistici.

1. Atleta

È lo sportivo per eccellenza. Dotato di capacità atletiche e motivazionali non comuni, compete ad alti livelli in sport individuali o di squadra. Si rende necessari per tale professionista dello sport un'altissima preparazione atletica, perseveranza, determinazione ed un regime alimentare e stile di vita specifico;

2. Allenatore sportivo

Professionista che realizza programmi di allenamento mirati, anche in funzione di competizioni sportive. Valorizza i talenti e le potenzialità degli atleti, in un'ottica di benessere psico-fisico e raggiungimento di risultati. Generalmente lavora per club o società sportive;

3. Istruttore sportivo

Insegna una o più discipline sportive e può lavorare presso centri sportivi o palestre. Possiede conoscenze eclettiche che variano dalla fisiologia all'alimentazione, dall'anatomia alla psicologia. Deve essere in possesso di un'abilitazione riconosciuta dalle singole federazioni o dagli enti di promozione sportiva;

4. Direttore tecnico

Si occupa dell'individuazione degli indirizzi tecnici di una società sportiva, sovrintendendo la loro attuazione e coordinando le attività degli allenatori;

5. Direttore sportivo

Si occupa degli aspetti organizzativi ed amministrativi di una società sportiva, in particolare gestendo e coordinando i rapporti tra la stessa società, gli atleti e gli allenatori. Si occupa di gestire trattative con altre società, ad esempio per stipulare contratti di atleti o trasferimenti;

6. Preparatore atletico

Si occupa della forma fisica degli atleti al fine di raggiungere i migliori risultati. Può lavorare per diversi sport e strutture: palestre, centri sportivi, piscine, società sportive e così via;

7. Direttore di gara

Presiede al corretto svolgimento della competizione, curandone la conformità alle regole e gli eventuali aspetti sanzionatori. Oltre alla passione sportiva e una buona condizione fisica, sono richieste forti doti relazionali, capacità di osservazione ed equilibrio. L'accesso alla professione è regolamentato dalle singole federazioni che possono richiedere la frequenza di corsi o tirocini e la conseguente abilitazione.

Sono previste, inoltre, figure professionali di lavoratori sportivi basate sui regolamenti tecnici delle singole Federazioni sportive.

Di seguito vengono, altresì, riportate alcune figure professionali che, seppure di tipo tecnico e ausiliario, sono indispensabili allo svolgimento di una disciplina sportiva secondo le indicazioni delle Federazioni sportive nazionali e delle Discipline sportive associate. L'elenco completo è consultabile nell'allegato A delle mansioni stabilite dal Decreto Ministeriale del 26 gennaio 2024.

1. Osservatore

A differenza dell'Agente sportivo, non cura gli interessi degli atleti ma mira a scoprire nuovi talenti, facendo scouting per le società sportive o lavorando autonomamente. Molto importante avere curiosità non solo a livello tecnico ma anche verso la personalità del potenziale talento. A livelli professionistici altamente competitivi può favorire veri e propri crack economici per le società, quando giovani sconosciuti si rivelano atleti di grande valore;

2. Match Analyst

Si occupa di raccogliere e analizzare dati per comprendere le performance sportive e migliorarle. Coniuga passione sportiva ed informatica. Può applicarsi in diversi sport; ad esempio, nel football è un ruolo in forte espansione ed esistono corsi di formazione mirata come quello organizzato dalla FIGC;

3. Addetto Antidoping

Svolge un'importante azione di prevenzione della salute e di rispetto dell'etica sportiva, stabilendo controlli sulla base di procedure standardizzate e riconosciute. Per divenire Doping Control Officer (DCO) è necessario essere iscritti all'Ordine dei Medici e seguire corsi specifici di preparazione professionale;

4. Speaker

Figura che coniuga competenze sportive ed un'ottima capacità di comunicazione, capace di creare un clima di passione ed entusiasmo per un evento. Completano il profilo dizione e capacità di relazione con gli atleti ed il pubblico. Con riferimento ai requisiti richiesti per tale figura professionale, ai fini della formazione può essere utile un titolo di Laurea in comunicazione/giornalismo, seguita da corsi specifici di telecronaca o radiocronaca sportiva e proporsi nelle realtà locali (carta stampata, radio, tv, web radio, etc.);

5. Disability Access Officer

Figura professionale che ha come obiettivo quello di rendere le strutture ed i servizi (stadio, centro sportivo, parcheggi, etc.) facilmente fruibili ed accessibili alle persone con disabilità e/o con bisogni specifici.

Esistono, infine, altre figure professionali che, pur non svolgendo mansioni tipicamente qualificabili per loro natura come attività sportiva e pur non essendo riconosciute necessarie propriamente per lo svolgimento dell'attività sportiva in senso stretto o svolgendo un'attività professionale loro propria e dunque non tipizzabili come lavoratori sportivi, sono molto importanti e possono rappresentare una vera opportunità lavorativa.

1. Medico dello sport

Valuta la condizione fisica degli atleti, predispone certificati di idoneità alla pratica sportiva, si occupa di prevenzione e cura per le patologie dovute all'attività fisica (traumi, infortuni, etc.). Il percorso formativo prevede, oltre alla Laurea in medicina, la specializzazione in medicina dello sport ed un costante aggiornamento attraverso l'Educazione Continua in Medicina (ECM);

2. Psicologo dello sport

Si occupa degli aspetti mentali ed emozionali dell'atleta, lavorando sulla motivazione e su altri aspetti di natura psicologica che possono condizionare la performance. Promuove il benessere individuale o di gruppo. Il percorso formativo prevede la Laurea Magistrale in Psicologia, il conseguimento dell'abilitazione all'esercizio della professione seguita eventualmente da corsi di specializzazione di settore;

3. Fisioterapista sportivo

Professionista che applica la fisioterapia in ambito sportivo rivolgendosi ad atleti o sportivi non agonistici per la prevenzione, cura e

riabilitazione da infortuni. Dopo la Laurea in fisioterapia e l'abilitazione alla professione, si potranno seguire corsi di formazione, master o tirocini specializzanti nel settore;

4. Manager sportivo

Figura professionale riconosciuta dal d.lgs. n. 36/2021 Si tratta di un professionista che coniuga competenze economiche e manageriali applicate al settore sportivo. Fondamentale conoscere la realtà sportiva ed acquisire competenze di impiantistica, diritto e amministrazione, comunicazione e marketing. La formazione può essere conseguita con una Laurea magistrale in management dello sport o un master specifico;

5. Procuratore o Agente sportivo

Cura gli interessi degli atleti professionisti al fine di stipulare contratti o trasferimenti con le società sportive. E' richiesta quale requisito l'abilitazione per l'iscrizione nel Registro Nazionale Agenti Sportivi. Sono richieste ampie e significative capacità relazionali, competenze giuridiche e di diritto dello sport;



6. Insegnante di scienze motorie e sportive

Gli appassionati di sport interessati all'insegnamento possono diventare docenti in scienze motorie e sportive (insegnante di educazione motoria). Il ruolo di un docente di scienze motorie e sportive consiste nel trasmettere conoscenze teoriche e pratiche per lo sviluppo fisico e psicologico, unendole ai valori dello sport ed a uno stile di vita orientato al benessere. Il docente può insegnare sia nella scuola primaria sia in quella secondaria. E' richiesto il conseguimento di un titolo di Laurea Magistrale in una delle seguenti classi: LM-67 (Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattate); LM-68 (Scienze e tecniche dello sport); LM-47 (Organizzazione e gestione dei servizi per lo sport e le attività motorie) e successivamente i percorsi di abilitazione per docenti (60 CFU);

7. Chinesiologo

Figura professionale riconosciuta dal d.lgs. n. 36/2021 e distinta in chinesiologo di base, chinesiologo delle attività motorie preventive e adattate, chinesiologo sportivo. Per il chinesiologo sportivo è necessario conseguire la Laurea Magistrale in 'Scienze e Tecniche dello sport' (classe LM-68). Si occupa di progettazione, coordinamento e direzione tecnica delle attività di preparazione atletica in ambito agonistico, fino ai livelli di massima competizione; e della preparazione fisica e tecnica personalizzata per l'agonismo individuale e di squadra.

L'elenco delle mansioni con particolare attenzione alla disciplina sportiva del calcio, come delineato dal Mansionario dei lavoratori sportivi, sottolinea la complessità e la varietà delle professioni indispensabili per il funzionamento e lo sviluppo di questo sport. Questi ruoli, che vanno dai collaboratori nella gestione sportiva delle società ai responsabili del settore giovanile, dagli osservatori ai *match analyst*, dagli addetti *antidoping* (o *Chaperon Antidoping*) ai *video match analyst*, riflettono la profondità e la specializzazione del lavoro dietro le quinte soprattutto nel mondo del calcio.

La disponibilità dell'elenco delle mansioni dei lavoratori sportivi sul sito del Dipartimento dello Sport non è solo una risorsa informativa preziosa,

ma costituisce anche un simbolo dell'impegno verso la trasparenza e il sostegno a tutti coloro che contribuiscono al mondo dello sport. Molte figure professionali identificate e specificate dalla Riforma dello sport che operano nell'ambito del vasto settore dello sport coi propri specifici ruoli e funzioni, e che spesso lavorano lontano dai riflettori, sono fondamentali per la fluidità e il successo delle attività sportive, garantendo che ogni aspetto, dalla logistica alla sicurezza, dalla formazione all'integrità delle competizioni, sia gestito con la massima professionalità.

La pubblicazione del Mansionario rappresenta, dunque, un avanzamento significativo nella valorizzazione di queste figure professionali, offrendo un quadro chiaro e dettagliato delle diverse professioni esistenti nel settore. Questo documento non solo aiuta a stabilire condizioni di lavoro giuste e in linea con le normative vigenti, ma eleva anche il livello di riconoscimento delle competenze e delle mansioni indispensabili al successo dello sport.

B. LAVORO SUBORDINATO - PRESUNZIONE LEGALE

Dando per acquisita l'analisi delle disposizioni applicabili sia alla subordinazione in ambito dilettantistico che a quella in ambito professionistico (v. supra), si segnala come il d.lgs. n. 36/2021 sotto il profilo della qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro in ambito sportivo professionistico abbia mantenuto intatto il previgente impianto normativo della l. n. 91/81, evitando inutili stravolgimenti che non solo sarebbero stati del tutto anacronistici, ma si sarebbero posti in evidente contrasto con le regole sovranazionali di cui si è dato conto. In tale ottica, come si vedrà, l'impianto della recente normativa si limita a estendere tutele universalistiche, come a esempio quelle relative alle contribuzioni cd. minori, in passato non riconosciute ai/lavoratori/lavoratrici del comparto sportivo professionistico.

D'altronde, un eventuale stravolgimento normativo del settore professionistico avrebbe portato con sé inevitabili problematiche di tutela dei livelli occupazionali, tanto relativi agli/alle sportivi/e professionisti/e, quanto alle altre figure, all'epoca individuate dalla l. n. 91/1981 e sull'indotto delle società sportive professionistiche (steward, staff medici, staff amministrativi etc.).

Il legislatore della riforma, per l'effetto, mantiene una netta prevalenza, come già nel testo della l. 91/1981, per la riconduzione delle prestazioni sportive in ambito professionistico al lavoro subordinato, estendendo, tuttavia, il campo di applicazione delle figure di lavoratori in passato esclusi dal campo di applicazione della previgente legislazione.

La l. n. 91/1981, infatti, trovava una limitazione al proprio campo di applicazione alle sole figure degli atleti, allenatori, direttori tecnico-sportivi e preparatori atletici che operavano in favore di Società sportive con carattere di continuità, a titolo oneroso e nell'ambito dei settori sportivi qualificati professionistici dalle medesime Federazioni sportive.

Tant'è che con un'importantissima pronuncia la Sezione Lavoro della Corte di cassazione in relazione al campo di applicazione della l. n. 91/1981 ebbe a chiarire che: "una legge speciale, quale quella in esame, che contiene sotto molti versanti numerose e vistose regole, sovente in senso peggiorativo, rispetto alla disciplina generale del rapporto di lavoro subordinato non può estendersi per analogia ai lavoratori non espressamente contemplati nel dettato normativo" (Cassazione Sez. Lav., 11 aprile 2008, n. 9551).

La scelta normativa di favorire la natura subordinata del rapporto di lavoro in ambito professionistico spiccava, poi nelle previsioni dell'art. 3 l. n. 91/1981, in relazione alla figura dell'atleta per il quale veniva chiaramente adottata dal legislatore una presunzione assoluta di natura subordinata del rapporto ammettendo al contempo le ipotesi derogatorie specifiche nell'ambito delle quali, al contrario la prestazione poteva essere qualificata come autonoma ovvero qualora:

- l'attività fosse svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo;
- l'atleta non fosse contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione od allenamento;
- la prestazione oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superasse otto ore settimanali, oppure cinque giorni ogni mese, ovvero trenta giorni ogni anno.

L'adozione di tale metodo (consistente appunto nel distinguere il lavoro subordinato sportivo dal lavoro autonomo non già in linea generale e concettuale, bensì attraverso la specifica individuazione di ipotesi di prestazione autonome), unitamente al modo in cui si esprime il legislatore, comporta che l'elencazione dei casi in esame sia da considerare tassativa, nel senso che al di fuori di essi è preclusa la possibilità di accertare l'eventuale ricorrenza di fattispecie di lavoro autonomo.

Al di fuori dell'ipotesi degli atleti, tuttavia per gli altri sportivi professionisti la subordinazione dell'attività prestata andava accertata in concreto, facendo uso degli ordinari criteri ricavabili dagli artt. 2094 e 2222 c.c.

Particolarmente significativo è quanto chiarito dalla Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, la quale afferma che: "per le altre figure di lavoratori sportivi contemplate nell'art. 2 (allenatori, direttori tecnico sportivi e preparatori atletici) la sussistenza o meno del vincolo di subordinazione deve essere accertata di volta in volta nel caso concreto, in applicazione dei criteri forniti dal diritto comune del lavoro" (Cassazione Sez. Lav., 8 settembre 2006, n. 19275).

Simile impianto qualificatorio del rapporto di lavoro viene replicato integralmente dall'art. 27 d.lgs. n. 36/2021, che, come detto, si limita in merito a estendere il solo ambito di applicazione soggettivo delle figure alle quali il rapporto di lavoro professionistico può trovare applicazione. Del pari è a dirsi in relazione alla costituzione del rapporto, rispetto alla quale l'art. 27 commi 4 e 5 d.lgs. 36/2021 mantiene il rigido impianto di formazione progressiva del contratto imponendo, come in passato previsto dall'art. 4 comma 1 l. n. 91/1981, che il rapporto di lavoro sportivo professionistico si costituisca, a pena di nullità, con la stipulazione di un contratto in forma scritta che deve essere conforme al contratto tipo, in sostanza un modulo unico per tutti i rapporti, allegato agli accordi collettivi e che lo stesso per essere efficace dovrà essere depositato entro 7 giorni dalla stipulazione presso la Federazione competente ai fini della sua approvazione.

Differentemente rispetto al passato, tale obbligo di deposito e approvazione, viene oggi esteso

anche a “tutti gli ulteriori contratti stipulati tra il lavoratore sportivo e la società sportiva, ivi compresi quelli che abbiano ad oggetto diritti di immagine o promo-pubblicitari relativi o comunque connessi al lavoratore sportivo” dall’art. 27 comma 5 d.lgs. n. 36/2021.

Tale efficacia differita del contratto di lavoro, che rappresenta un unicum nel panorama del diritto del lavoro nazionale, si giustifica con esigenze di parità competitiva tra le società sportive e con la necessità di garantire la conformità regolamentare e pattizia collettiva delle intese intercorse tra tesserato e società sportiva professionistica, considerato che tale rapporto incide in un settore caratterizzato da specifiche regole autonome e settoriali.

A ulteriore conferma del rigido formalismo summenzionato, l’art. 27 comma 6 d.lgs. n. 36/2021, come nella previgente disciplina normativa, stabilisce inequivocabilmente un effetto legale sostitutivo automatico in virtù del quale le eventuali clausole contenenti deroghe peggiorative sono sostituite di diritto da quelle del contratto tipo.

Infine, sempre in relazione agli obblighi formali contrattuali vigenti nel rapporto di lavoro subordinato sportivo, si deve segnalare come l’art. 27 comma 7 d.lgs. n. 36/2021 riproponga la previsione contenuta nell’art. 4 comma 4 l. n. 91/1981, a mente della quale “nel contratto individuale deve essere prevista la clausola contenente l’obbligo dello sportivo al rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici”.

Si tratta di obblighi di natura contrattuale imposti dal legislatore che, ben oltre le ordinarie prescrizioni riconducibili ai doveri di diligenza ex art. 2104 comma 1 c.c., obbedienza ex art. 2104 comma 2 c.c. e fedeltà ex art. 2105 c.c., si estendono anche alla vita privata degli sportivi professionisti imponendo regole di comportamento tali da garantire una corretta efficienza psico-fisica dei lavoratori.

C. LAVORO AUTONOMO E AUTONOMO COORDINATO

Il tema del lavoro autonomo nel settore sportivo professionistico è, da sempre, considerato di natura residuale stante quanto descritto nel precedente paragrafo.

All’epoca della vigenza della l. n. 91/1981 il solo pugilato, sino a quando ha mantenuto il settore professionistico, ha consentito alla stipula di contratti di lavoro autonomo, stante la natura individuale dell’attività sportiva, mentre è del tutto peculiare l’attuale struttura del settore professionistico nella Federazione Italiana Golf, laddove tutti i circoli associati hanno struttura dilettantistica, mentre gli atleti professionisti sono coloro i quali sono inclusi tramite un’associazione tra professionisti (art. 19 Statuto), di talché, in assenza di qualsiasi Accordo Collettivo, è stato ritenuto che il rapporto professionale tra golfista e associazione sia di natura autonoma. Si tratta tuttavia di 64 atleti al settembre 2024.

Nonostante la descritta natura residuale, discendente dall’inapplicabilità dei requisiti ai c.d. “sport di squadra” e alla necessaria declinazione del rapporto di lavoro sportivo in funzione del presupposto rapporto di tesseramento con una società affiliata, rapporto che implica un legame anche disciplinare non compatibile con l’autonomia, si tratta di un aspetto in ordine al quale – al di là delle ipotesi specifiche contenute nel previgente art. 3 l. n. 91/1981 e oggi recepite dall’art. 27 comma 3 d.lgs. n. 36/2021, come già segnalato applicabili solo all’atleta professionista – ha avuto modo di pronunciarsi anche la Corte di cassazione con le sentenze n. 354 del 17 gennaio 1996 e n. 11540 del 28 dicembre 1996.

Nello specifico, da un lato la sentenza n. 354 ha avuto il merito di chiarire che per le figure diverse dall’atleta professionista è sempre configurabile un rapporto di lavoro autonomo; dall’altro lato, la sentenza n. 11540 ha specificato chiaramente che per tutte le altre figure di lavoratori sportivi diverse dall’atleta e contemplate dalla legge la sussistenza o meno del vincolo di subordinazione deve essere accertata di volta in volta nel caso concreto, in applicazione dei criteri forniti dal diritto comune del lavoro. Tali pronunce mantengono la attualità anche nel contesto

rinnovato del d.lgs. n. 36/2021, avendo tale normativa confermato sul punto integralmente l'impianto della l. n. 91/1981.

Talché, non può escludersi aprioristicamente che nel settore professionistico residui uno spazio alle parti contrattuali per la stipulazione di contratti di lavoro autonomo, con particolare riferimento alle figure professionali diverse dall'atleta. Ciò ha condotto, in particolare in alcuni ambiti professionistici non coperti dagli Accordi Collettivi settoriali nelle federazioni oggi professionistiche, al ricorso alla stipulazione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, ex art. 409 n. 3 c.p.c., in virtù del disposto dell'art. 2 comma 2 lett. b) d.lgs. n. 81/2015.

Il ricorso a tali forme contrattuali, molto sviluppate in particolare in relazione ai lavoratori sportivi impiegati per i settori giovanili professionistici, invero, discende da una particolare interpretazione del testo del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 20 dicembre 2012 e della equiparazione, ivi contenuta, tra gli albi professionali e gli albi e ruoli tenuti dalle Federazioni Sportive Nazionali, sebbene tali prestazioni non possano facilmente ritenersi prestate nell'esercizio di professioni intellettuali, come presuppone l'art. 2 comma 2 lett. b) d.lgs. n. 81/2015, ai fini della non applicazione della presunzione di subordinazione stabilita dall'art. 2 comma 1 d.lgs. 81/2015. Si tratta, in ogni caso, di ipotesi, si ribadisce, residuali non coperte dagli Accordi Collettivi settoriali di riferimento, i quali presuppongono, ai fini della loro applicabilità, come visto, la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato di natura onerosa.



D. ADEMPIMENTI E OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE

L'area del professionismo con la Riforma del lavoro sportivo non ha subito cambiamenti radicali a differenza del settore dilettantistico sotto l'aspetto degli adempimenti e comunicazioni di interesse di questo paragrafo.

In relazione alla prestazione lavorativa dell'atleta la disciplina è rimasta sostanzialmente invariata rispetto al precedente dettato normativo, difatti la riforma conferma la natura subordinata del rapporto di lavoro svolto nei settori professionistici quando esso costituisce l'attività principale, ovvero prevalente e continuativa, viceversa ai fini della qualificazione della prestazione sportiva come lavoro autonomo il legislatore ha mantenuto i medesimi criteri soggettivi e oggettivi oggi contenuti nell'art. 27 comma 3 d.lgs. n. 36/2021.

Per adempiere alla comunicazione obbligatoria riguardante l'assunzione o cessazione del lavoratore sportivo professionista le modalità sono quelle ordinarie introdotte dall'art.1 c. 1180-1185 l. 27 dicembre 2006, n. 296. In particolare, il modello unificato UNILAV si utilizza:

- in caso di assunzione tutti i datori di lavoro privati sono obbligati a comunicare al competente Centro per l'impiego, entro le ore 24:00 del giorno antecedente, l'inizio del rapporto di lavoro;
- in caso di cessazione tutti i datori di lavoro privati sono obbligati a comunicare al competente Centro per l'impiego, entro i 5 giorni successivi, la data di cessazione del rapporto di lavoro;

Gli elementi obbligatori da compilare, nell'unilav, sono:

- i dati identificativi del datore di lavoro e della sede di lavoro;
- i dati identificativi del lavoratore;
- la data di assunzione e la data di cessazione (in caso di contratto a tempo determinato);
- la tipologia di contratto di lavoro che regola il rapporto;

- la qualifica professionale assegnata al momento dell'assunzione;
- il trattamento economico e normativo.

Qualora il datore di lavoro non ottemperi nei termini sopra indicati, in caso di ispezione degli organi di controllo vige il seguente regime sanzionatorio illustrato:

REGIME SANZIONATORIO			
NORMA VIOLATA	INADEMPIMENTO	SANZIONE AMMINISTRATIVA	DEFINIZIONE AGEVOLATA
Art. 9 bis, comma 2 d.l. n. 510/1996 conv. in Legge n. 608/1996	Mancata comunicazione di assunzione entro le 24 del giorno precedente	Da € 100,00 a € 500,00 per ciascuna comunicazione - salvo nuova diffida amministrativa introdotta dall'art. 6 ex d.lgs. n. 103/2024	Somma agevolata pari a € 250,00 - salvo nuova diffida amministrativa introdotta dall'art. 6 ex d.lgs. n. 103/2024
Art. 21, comma 1 Legge n. 264/1949	Mancata comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro entro 5 gg successivi.	Da € 100,00 a € 500,00 per ciascuna comunicazione - salvo nuova diffida amministrativa introdotta dall'art. 6 ex d.lgs. n. 103/2024	Somma agevolata pari a € 100,00 - salvo nuova diffida amministrativa introdotta dall'art. 6 ex d.lgs. n. 103/2024

E. POLITICHE DI GESTIONE E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

L'art. 25 d.lgs. n. 36/2021, recependo un'indicazione già prevista dalla Legge Delega, dispone che la disciplina del lavoro sportivo deve uniformarsi e rispettare il "principio di specificità dello sport".

Considerata la specifica definizione fornita in relazione all'attività di lavoro sportivo professionistico e dilettantistico, matura comunque la necessità di leggere tale attività e le risorse umane che a diverso titolo sono chiamate a svolgerla nella prospettiva organizzativa con particolare riferimento al sistema di politiche di gestione delle risorse umane che devono essere sviluppate e applicate al fine di raggiungere elevati e soddisfacenti livelli di performance sportiva in ogni categoria e tipologia di ruolo e funzioni.

È ben noto che ogni organizzazione, pertanto anche un'organizzazione sportiva, è formata da persone (risorse umane) ed il suo funzionamento è reso possibile grazie ad una combinazione adeguata, efficace ed efficiente di tre differenti

tipologie di risorse, ossia le risorse umane, economiche e tecniche. In questa combinazione, le risorse umane ricoprono un ruolo cruciale e difatti la gestione delle risorse umane costituisce un sistema operativo che permette ad ogni organizzazione di funzionare efficacemente. Partendo dall'organizzazione del lavoro, i processi di gestione delle risorse umane (people management) fanno riferimento a tutte quelle politiche (definite strategicamente) che sono elaborate ed applicate al fine di recuperare una dimensione dell'agire organizzativo ed economico spesso trascurata, ovvero le persone, le quali costituendo il capitale umano di ogni organizzazione ne rappresentano il più grande valore, riconosciuto quale fonte di indiscusso vantaggio competitivo. In tale direzione, diventa fondamentale sapere cosa rappresentano le risorse umane e valorizzarle, anche e soprattutto nell'ambito sportivo.

Nel corso dei decenni in ogni settore di attività, compreso il settore sportivo, il concetto di risorse umane ha subito un notevole cambiamento, che va a riflettersi inevitabilmente sui metodi e sulle politiche di gestione del personale, sempre più

articolati e finalizzati a garantire il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Le politiche di gestione e valorizzazione delle risorse umane si occupano a 360° dei lavoratori e delle lavoratrici, dalla selezione alla formazione del personale (verificando che il personale sia sempre provvisto delle competenze e delle professionalità necessarie per l'esercizio delle proprie responsabilità a esso attribuite in virtù del ruolo e delle funzioni ricoperti), dalla valutazione sistemi di retribuzione del personale alla creazione di una cultura aziendale solida, anche con riferimento ad aspetti relativi alla soddisfazione, salute e sicurezza, dignità e libertà, etica e integrità, diritti umani, inclusione e commitment delle risorse umane.

A seguito della Riforma dello sport, i cambiamenti indotti dalla nuova normativa uniti ai profondi cambiamenti organizzativi, economici e tecnologici che hanno interessato in generale il mondo dello sport, hanno spinto maggiormente a porre l'attenzione sulla gestione delle risorse umane come strumento efficace per il raggiungimento di obiettivi chiari e condivisi, nella costruzione di un sistema dello sport con le sue organizzazioni (professionistiche e dilettantistiche) che riesca a cogliere il contributo concreto dei suoi attori (risorse umane) e a valorizzarli.

Nell'analizzare le politiche di gestione delle risorse umane nel settore sportivo un elemento utile imprescindibile è quello di considerare i processi di cambiamento introdotti dalla normativa; difatti, la recente Riforma dello sport con tutte le successive e numerose disposizioni in materia comporta interessanti implicazioni nei sistemi di gestione delle risorse umane nell'ambito sportivo, guardando in particolare ai processi di reclutamento, selezione, formazione e valutazione del personale sportivo.

Si precisa che le politiche del personale nell'ambito sportivo non subiscono l'influenza nel loro sviluppo solo dell'aspetto normativo ma anche dell'aspetto strutturale che di quello relativo alla cultura organizzativa.

In ogni organizzazione sportiva professionistica, oltre alla normativa vigente a livello generale

(vedi Riforma dello sport, Normativa in generale in materia di lavoro, etc.), la gestione del personale è generalmente regolata anche da un sistema interno di regole e norme che disciplina le molteplici attività e processi organizzativi relativi alle risorse umane, con i relativi flussi informativi. In questa prospettiva, la valorizzazione professionale delle risorse, partendo dalle proprie caratteristiche personali, è definita dalla concomitanza di alcuni elementi, quali: la qualità delle competenze acquisite e della prestazione nel tempo espressa, le eventuali esperienze lavorative pregresse; il percorso interno guidato dai propri responsabili, l'apprendimento "sul campo", la formazione professionale e manageriale; la padronanza del ruolo, le attitudini e le potenzialità dell'individuo opportunamente valutate; il rispetto delle regole di condotta proprie dell'organizzazione al fine di assicurare un comportamento allineato alle norme e alle prassi di settore.

La gestione e la valorizzazione delle risorse umane nelle società sportive professionistiche richiede in primo luogo la scelta fra due approcci strategici: la ricerca di talenti "super-star" o l'intento di ottenere risultati soddisfacenti da persone "normali".

Gli allenatori e gli atleti "super-star" sono legittimati come tali dai risultati conseguiti nel passato in termini di performance tecniche, risultati sportivi, attrattività nei confronti degli sponsor, impatto sulla fidelizzazione dei tifosi, sul merchandising e sui diritti televisivi. Il fenomeno di esorbitanti investimenti di spesa rispetto a medesimi professionisti del settore, con bilanci societari in cui il 65% della spesa è destinata al pagamento dei salari di tali professionisti, avviene quasi esclusivamente nel settore dell'intrattenimento e dello sport professionale. Nelle società sportive professionistiche la caccia a giocatori e allenatori "super-star" determina un notevole impegno in fase di reclutamento e selezione e, successivamente, di formazione, retention e promotion, affinché il professionista possa esprimere i suoi talenti in un contesto tecnico e relazionale adeguato, che favorisca il consolidamento dei suoi successi passati, e riduca il rischio di turnover volontario. Quando ciò non accade, si verifica la necessità di far fronte a potenziali notevoli perdite sul

capitale investito effettuando nuovi processi di reclutamento di altre "super-star", con esposizioni di rischio elevato per la società di tipo economico-finanziario, reputazionale e sul livello di fidelizzazione dei tifosi e degli sponsor. Se la società sportiva professionistica sceglie la strategia di reclutare e selezionare soggetti con competenze medie per trarre da loro il meglio o, comunque, prestazioni soddisfacenti nel medio-lungo periodo, risultano assumere un'importanza rilevante le politiche di inserimento e socializzazione, al fine di creare un ambiente partecipativo connotato da adeguati livelli di motivazione e soddisfazione dei membri del gruppo sportivo, le politiche di formazione improntate sulle tecniche del training on the job e del learning by doing, e le politiche di programmazione e sviluppo delle carriere, allo scopo di rendere prevedibile il sentiero di carriera individuale e di gruppo e creare una percezione soggettiva di equità tramite la programmazione di chiari sistemi di valutazione della prestazione e di retribuzione in base ai risultati di crescita graduale che si prevedono per il medio e lungo termine.

Risulta evidente che seguendo la strategia della caccia alle "super-star" o la strategia della ricerca di talenti medi ci si incammina verso scenari connotati, rispettivamente, da maggiori o minori colpi di scena negli assetti organizzativi e relazionali, quindi, verso assetti connotati da maggiore o minore incertezza, quindi, da maggiore o minore sviluppo di conflitti sul compito e relazionali. Nel primo caso, la caccia alle "super-star", generalmente riscontrabile in ambito sportivo professionistico, l'attenzione massima sarà rivolta a garantire il benessere sportivo e relazionale di pochi professionisti per scongiurare il pericolo di fuga o si potrà trasformare in una corsa alla sostituzione degli stessi in caso di fallimenti, dati i ridotti margini di tolleranza verso gli stessi in virtù del notevole capitale investito; nel secondo caso, la ricerca di talenti medi, generalmente riscontrabile in ambito sportivo dilettantistico, la prevedibilità e stabilità degli scenari operativi consentirà di focalizzarsi su processi di formazione che garantiscano la crescita coesa e uniforme delle prestazioni sportive di tutti i membri del gruppo e la fidelizzazione degli attori interni.

F. RAPPRESENTANZA E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La configurazione dello sportivo professionista come lavoratore subordinato, operata come detto, dalla l. n. 91/1981, ha aperto le porte al riconoscimento del ruolo della contrattazione collettiva nel settore sportivo, sebbene limitatamente ai lavoratori del settore professionistico ovvero operanti all'interno delle federazioni auto-qualificatesi professionistiche. Solo le organizzazioni rappresentative dei lavoratori delle anzidette federazioni, infatti, furono legittimate ad avvalersi della disciplina dell'art. 4 l. n. 91/1981, che, tra le altre cose, al comma 1 disponeva che il rapporto di lavoro sportivo professionistico si costituisse, come già indicato supra, attraverso la stipulazione di un contratto di lavoro redatto "secondo il contratto tipo predisposto, conformemente all'accordo stipulato ogni 3 anni dalla Federazione Sportiva Nazionale e dai rappresentanti delle categorie interessate".

Si è molto discusso, all'entrata in vigore della l. n. 91/81, su quali fossero i criteri ai quali le federazioni dovevano attenersi per individuare le associazioni legittimate alla stipula degli Accordi Collettivi, posto che l'art. 4 comma 1 l. n. 91/81 faceva generico rinvio, come sopra esposto, ai "rappresentanti delle categorie interessate" e non era, quindi, possibile fare riferimento a ulteriori parametri normativi. Considerato, però, che la legge era modellata sulle esigenze degli sport di squadra, e non individuali, le Federazioni e le Leghe professionistiche, della FIGC e della FIP, in particolare, non ebbero nessuna difficoltà ad individuarle, rispettivamente, nell'A.I.C. (Associazione Italiana Calciatori, che già faceva parte del sistema sportivo sin dal 1968, anno della sua fondazione), nell'AIAC (Associazione Italiana Allenatori di Calcio, nata nel 1966) e nella A.DI.SE (Associazione dei Direttori e dei Segretari delle società sportive nata nel 1976) e nella G.I.B.A. (Giocatori Italiani Basket Associati nata nel 1982), che per l'appunto hanno rappresentato, sino a oggi, gli unici soggetti firmatari di Accordi Collettivi applicati al settore.

Il d.lgs. n. 36/2021 sul punto appare aver mantenuto immutato il sistema previgente, pur aprendo, tuttavia, le porte ad alcune

problematiche interpretative di natura linguistica. Se, infatti, come visto, non sussistono questioni in ordine alla disciplina del rapporto, che, come segnalato, rimane identica a quella della l. n. 91/1981, una criticità terminologica si rinviene nell'art. 27 comma 4 d.lgs. n. 36/2021, ove, in relazione al contratto tipo, si fa riferimento, diversamente dalla l. n. 91/81, quale attore della contrattazione collettiva nel settore professionistico, alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, delle categorie di lavoratori.

La questione è chiaramente di pura natura terminologica, non essendo possibile ritenere escluso dal novero degli attori collettivi le organizzazioni rappresentative delle categorie interessate, richiamate dalla l. n. 91/1981, che, stante i principi generali, anche costituzionali, nonché l'espresso richiamo al concetto di rappresentatività, continuano a essere le associazioni di riferimento per la contrattazione collettiva categoriale.

Infatti, la disposizione in esame va declinata in funzione delle definizioni contenute nell'art. 2 comma 1, lett. d) d.lgs. n. 36/2021 in tema di associazioni di atlete e atleti (intesi

esclusivamente quali associazioni "aventi lo scopo di tutelare gli interessi collettivi degli atleti e delle atlete che vi aderiscono").

L'attuale formulazione, dunque, lascia aperti dubbi semantici, che sarebbe necessario chiarire, con l'uso della definizione di cui all'art. 2 d.lgs. n. 36/2021, al fine di evitare ogni criticità circa la legittimazione contrattuali-collettiva di chi gode della effettiva rappresentatività categoriale, al di là della terminologia adottata dall'art. 27 comma 4 d.lgs. n. 36/2021.

La disciplina della contrattazione collettiva risulta, invece, immutata rispetto a quella già prevista per il settore professionistico e si ripropongono, quindi, le già note differenze rispetto a quella di diritto comune, riconducibili alla circostanza che la stessa non si svolge esclusivamente tra parti sociali, bensì nel medesimo contesto ordinamentale prevede la necessaria compartecipazione della Federazione, direttamente interessata al corretto funzionamento del sistema, che, pertanto, assume il ruolo di garante della conformità delle regole dell'autonomia collettiva alle disposizioni endo-associative.



La vigenza dell'Accordo Collettivo categoriale anche a normativa vigente, dunque, resta essenziale per l'operatività del contratto di lavoro individuale, sia dal punto di vista sostanziale, essendo prevista la sua costituzione, com'era nell'art. 4 comma 1 l. n. 91/1981, "secondo il contratto tipo predisposto conformemente all'Accordo stipulato", che ne contiene tutti gli elementi essenziali per la sua validità, ma anche in punto di applicazione generalizzata delle regole contrattuali-collettive e di risoluzione delle controversie, perché nel contratto tipo è compresa l'intera disciplina del rapporto sotto ogni profilo (comportamentale, retributivo, previdenziale, sanitario e assicurativo e sanzionatorio/disciplinare) ed è prevista la presenza della clausola compromissoria di devoluzione di ogni controversia ai Collegi Arbitrali, nominati secondo criteri concordati, che giudicano secondo Regolamenti parimenti frutto di Contrattazione Collettiva.

G. RAPPORTI TRA SOCIETÀ, ATLETI E AGENTI SPORTIVI

La disciplina della professione di agente sportivo ha subito negli ultimi anni numerosi interventi riformatori, sia in ambito nazionale che internazionale, dopo aver vissuto una fase di c.d. deregulation a far data dal 1° aprile 2015. In ambito nazionale, per la prima volta la professione di agente è stata regolata per legge, in particolare dall'art. 1 comma 373 l. 27 dicembre 2017, n. 205. In attuazione di tale previsione sono stati poi emanati tre d.P.C.M. (23 marzo 2018, 10 agosto 2018 e 27 giugno 2019) e un d.M. (24 febbraio 2020), il quale ultimo per le ragioni che vedremo costituisce a tutt'oggi il quadro normativo vigente, nonostante l'abrogazione dell'art. 1 comma 373 l. n. 205/2017 operata dal d.lgs. 28 febbraio 2021, n. 37, a far data dal 2 aprile 2021.

Tale quadro normativo statuale ha trovato poi declinazione a livello CONI e FIGC, con una serie di regolamenti che si sono succeduti in corrispondenza delle varie implementazioni legislative sino al Regolamento CONI pubblicato l'11 febbraio 2022 ed al Regolamento FIGC di cui al CU 227 del 27 aprile 2022, come modificato con CU 284 del 28 giugno 2022.

In ambito internazionale, dopo la già citata fase di c.d. deregulation, la FIFA è tornata ad occuparsi della figura dell'agente sportivo, istituendo un esame di abilitazione e un regolamento a disciplina della relativa attività, esentando dal sostenere la prova di accesso gli agenti in possesso di licenza conseguita prima del 31 marzo 2015.

In ambito internazionale l'accesso alla professione avviene attraverso il superamento di una prova organizzata dalla FIFA presso ciascuna federazione nazionale, che si tiene due volte l'anno, solitamente nei mesi di maggio e novembre, mentre in ambito nazionale l'accesso alla professione avviene in due fasi. La parte generale da svolgersi presso il CONI, che si compone di una prova scritta e di una prova orale, aventi ad oggetto diritto dello sport, diritto amministrativo e diritto privato, e in caso di superamento della fase di parte generale, la fase di parte speciale presso FIGC, laddove l'esame è soltanto in forma scritta.

Si è anticipato che il d.lgs. n. 37/2021 ha abrogato l'art. 1 comma 373 l. n. 205/2017. Tuttavia, l'art. 12 comma 1 d.lgs. n. 37/2021 stabilisce che "con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'Autorità politica da esso delegata in materia di sport, (...), entro 9 mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, è emanata la disciplina di attuazione e integrazione delle norme contenute nel presente decreto", e il successivo art. 14 precisa che "In attesa della emanazione del decreto di cui all'art. 12, comma 1, continua ad applicarsi la disciplina del decreto del Ministro per le politiche giovanili e lo sport del 24 febbraio 2020, in materia di agente sportivo": ecco dunque che, nonostante l'abrogazione in parola, in realtà il quadro normativo statuale e regolamentare vigente è a tutt'oggi da individuarsi nel DM 24 febbraio 2020 e conseguentemente nei Regolamenti CONI e FIGC già citati.

Possono essere iscritti nel Registro Nazionale e Federale unicamente i soggetti che abbiano superato la prova abilitativa nazionale ovvero che siano in possesso del c.d. 'titolo abilitativo unionale equipollente', per tale dovendosi intendere quello conseguito da un agente sportivo (che verrà definito "stabilito") in paese

comunitario che preveda prova equipollente a quella prevista in Italia e che in forza di tale titolo sia abilitato ad operare in altro Stato membro dell'UE e nell'ambito della corrispondente federazione sportiva, nonché infine coloro che siano in possesso di titolo abilitativo di vecchio ordinamento, intendendosi per tale quello conseguito secondo le disposizioni FIFA prima del 31 marzo 2015. I soggetti in parola verranno inseriti in due "sezioni" del Registro Federale, la "sezione agenti sportivi" e la "sezione agenti sportivi stabiliti". I soggetti che non risultino in possesso delle predette abilitazioni potranno essere ricompresi nel Registro Federale in un "elenco", denominato "elenco degli agenti sportivi domiciliati".

L'agente sportivo può rappresentare sia calciatori che società sportive: occorre evidenziare in proposito che il d.lgs. n. 37/2021, dopo aver previsto all'art. 1 comma 1 che "Il presente decreto (...) detta norme in materia di rapporti di rappresentanza degli atleti e delle Società Sportive e di accesso ed esercizio della professione di agente sportivo", all'art. 2 comma 1, nel definire l'agente sportivo, ci dice che trattasi di "soggetto che, in esecuzione del contratto di mandato sportivo, mette in contatto due o più soggetti operanti nell'ambito di una disciplina sportiva riconosciuta dal Comitato Olimpico Nazionale Italiano e dal Comitato Internazionale Olimpico, siano essi lavoratori sportivi o Società o Associazioni Sportive, (...)", con ciò introducendo un ambito soggettivo evidentemente ultroneo rispetto a quella che è la platea dei soggetti potenzialmente rappresentabili.

Secondo la normativa in vigore, l'agente potrà rappresentare anche tutte le parti coinvolte nell'operazione (calciatore, società cedente, società cessionaria), purché sottoscriva un mandato con ciascuna di esse, ed in ogni mandato venga inserita apposita dichiarazione da parte dell'agente circa l'esistenza del conflitto, con consenso scritto alla circostanza di ciascuna parte interessata. Il mandato, da redigersi su moduli tipo scaricabili dal sito istituzionale della FIGC, dovrà essere compilato in ogni sua parte ed eventualmente integrato attraverso un documento allegato al mandato medesimo, da depositarsi entro 20 giorni dalla sottoscrizione



presso la Commissione Agenti FIGC, a pena di inefficacia. La durata del mandato non potrà essere superiore a due anni, e lo stesso potrà essere conferito con pattuizione o meno di esclusiva.

Il corrispettivo dovuto all'agente sportivo potrà essere pattuito in misura forfettaria, oppure in misura percentuale da calcolarsi sul valore della transazione o sulla retribuzione annua lorda del calciatore risultante dal contratto di prestazione sportiva negoziato dall'agente.

La norma vigente stabilisce che un calciatore può essere rappresentato da un agente sportivo solo dal sedicesimo anno in avanti, dovendosi tuttavia segnalare come il d.lgs. n. 37/2021 stabilisca all'art. 10 comma 1 che "il lavoratore sportivo può essere assistito da un agente sportivo a partire dal compimento del quattordicesimo anno di età". In relazione ai calciatori dilettanti, il Regolamento Agenti FIGC vigente prevede un limite di durata del mandato pari a 8 mesi dalla sottoscrizione, decorsi i quali senza che l'agente abbia procacciato in favore dell'atleta un contratto di natura professionistica, il mandato medesimo cessa di avere efficacia.

Per quanto riguarda lo svolgimento della professione di agente sportivo da parte di soggetto abilitato alla professione di avvocato, la normativa previgente ne consentiva l'attività pur in assenza di formale abilitazione (unitamente a genitori, fratelli e coniuge del calciatore), mentre attualmente l'avvocato che intenda svolgere l'attività di agente sportivo dovrà necessariamente superare l'esame di abilitazione e iscriversi nel Registro Federale e Nazionale. In proposito si richiama il parere reso dal Consiglio Nazionale Forense il 13 febbraio 2019, n. 20, secondo il quale "richiamato l'art. 1, comma 373, della legge n. 205 del 2017, (...), ritiene la Commissione che nulla osti alla contemporanea iscrizione dell'Avvocato iscritto all'Albo nel Registro degli Agenti Sportivi, a condizione che l'attività svolta non rivesta il carattere della continuità e della professionalità" (parere confermato anche con quello del 25 giugno 2020, n. 3, ove si è evidenziato che "l'avvocato-procuratore sportivo resta anzitutto un avvocato che solo occasionalmente svolge l'attività di agente sportivo"): la circostanza è ad ogni buon

conto oggi codificata dall'art. 4 comma 9 d.lgs. 37/2021, ai sensi del quale "l'iscrizione a un albo circondariale degli avvocati è compatibile con l'iscrizione al Registro nazionale degli agenti sportivi". Se ne deduce in conclusione che l'avvocato può essere contemporaneamente iscritto sia al relativo Albo sia al Registro Nazionale, e che può comunque svolgere attività di consulenza legale e assistenza legale stragiudiziale a favore dei lavoratori sportivi, della società e delle associazioni sportive, rimanendo in ogni caso assoggettato alle norme dell'ordinamento forense.



CAPITOLO 4

PROFILI FISCALI E PREVIDENZIALI DEI RAPPORTI DI LAVORO SPORTIVO

In questo capitolo analizzeremo la qualificazione, ai fini IRPEF, dei proventi riconducibili alla prestazione sportiva tipica, chiarendo a quali categorie reddituali detti proventi siano ascrivibili.

Si tratta di una tematica complessa, in quanto l'esercizio dell'attività sportiva si presenta molto variegato: un conto è essere legati a un club, ma percepire anche introiti per la partecipazione a gare e manifestazioni sportive una cosa è esercitare l'attività sportiva come propria attività principale (o prevalente) e continuativa, allo scopo di ottenere un guadagno; tutt'altro è competere con mero spirito ludico, senza fini di lucro, ancorché verso un corrispettivo; e l'elenco delle diverse fattispecie potrebbe certamente continuare. Come si vedrà nel prosieguo, a ciascuna di tali fattispecie corrisponde una differente categoria reddituale, talvolta caratterizzata da uno specifico trattamento tributario.

Va ancora detto, preliminarmente, che la normativa di settore è stata a lungo racchiusa nella l. n. 91/81, recentemente abrogata in esito alla emanazione del d.lgs. n. 36/2021, la cui entrata in vigore è stata fissata al 1° luglio 2023. Il quadro che emerge oggi, alla luce delle nuove disposizioni, è sensibilmente diverso da quello disegnato dalla l. n. 91/1981.

Sul piano tributario, l'art. 67 comma 1 TUIR, qualificava come "redditi diversi" quelli che "non costituiscono redditi di capitale ovvero (...) non sono conseguiti nell'esercizio di arti e professioni o di imprese commerciali o da società in nome collettivo e in accomandita semplice, né in relazione alla qualità di lavoratore dipendente", e, subito dopo, reca una elencazione tassativa

delle diverse fattispecie, tra loro eterogenee, rientranti in tale categoria reddituale. Ai sensi dell'art. 67 comma 1 lett. m) l'art. 67 comma 1 TUIR (nella versione in vigore sino all'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2021), si annoveravano tra i redditi diversi anche "le indennità di trasferta, i rimborsi forfettari di spesa, i premi e i compensi erogati (...) nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche dal CONI, ... e da qualunque organismo, comunque denominato, che persegua finalità sportive dilettantistiche e che da essi sia riconosciuto".

La lett. m) stabiliva, poi, al secondo periodo, che "Tale disposizione si applica anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo gestionale di natura non professionale resi in favore di società e associazioni sportive dilettantistiche".

Pertanto, andavano ricondotti tra i redditi diversi i premi e i compensi, nonché le indennità di trasferta ed i rimborsi forfettari di spesa corrisposti dagli enti, come specificatamente individuati, "nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche" o in relazione a "rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo gestionale di natura non professionale", purché le dette prestazioni fossero rese in assenza di vincolo di subordinazione e non rivestissero il carattere della professionalità.

In caso contrario, le remunerazioni ricevute da tali attività avrebbero rappresentato per i percettori, rispettivamente, redditi di lavoro dipendente oppure redditi di lavoro autonomo conseguiti nell'esercizio di arti o professioni. La natura 'residuale' dell'art. 67 TUIR, ha comportato che frequentemente gli stessi

non siano stati considerati compensi da attività lavorativa, nonostante, in punto di fatto, fossero da ritenersi tali; con la conseguenza che, in relazione a tali emolumenti, le associazioni o le società sportive dilettantistiche eroganti non dovevano provvedere al versamento degli afferenti contributi previdenziali.

Anche l'Agenzia delle Entrate, nella risoluzione 11 aprile 2014, n. 38/E, ha affermato che il trattamento fiscale proprio dei redditi diversi "vale nel presupposto che l'attività svolta sia effettivamente riconducibile all'art. 67 comma 1 lett. m) TUIR e non sia riscontrabile l'esistenza di un rapporto di lavoro dipendente o autonomo, nel qual ultimo caso si applicherebbero le diverse regole previste per le rispettive categorie reddituali".

Tale orientamento è stato ribadito di recente in due risposte a interpello, con le quali l'Agenzia ha ricordato che determinate prestazioni, per essere riconducibili nel novero di quelle regolate dall'art. 67 comma 1 lett. m) TUIR "devono essere effettuate senza vincolo di subordinazione tra società associazione e collaboratore nonché essere prive del carattere di professionalità, elementi che le farebbero ricondurre, rispettivamente, al rapporto di lavoro dipendente ed all'esercizio di arti e professioni esclusi, per espressa previsione normativa, dall'applicazione del medesimo art. 67".

A. IL REGIME FISCALE DEI RAPPORTI DI LAVORO IN AMBITO SPORTIVO DILETTANTISTICO

Con riferimento alle modalità di tassazione dei redditi conseguiti nell'esercizio di attività sportive dilettantistiche, si rileva che l'art. 69 comma 2 TUIR, dispone che "Le indennità i rimborsi forfettari i premi e i compensi di cui art. 67 comma 1 lett. m) TUIR non concorrono a formare il reddito per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a € 10.000. Non concorrono altresì a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto sostenute in occasione di prestazioni effettuate fuori dal territorio comunale". In altri termini, per effetto di tale disposizione, era prevista una fascia di reddito esclusa da tassazione fino

all'ammontare di € 10.000, per tutte le tipologie di emolumento contemplate nell'art. 67 comma 1 lett. m) TUIR, con la specificazione che non concorrevano a formare il già menzionato importo i rimborsi spese analitici inerenti ad esborsi sostenuti prestando l'attività sportiva dilettantistica al di fuori dei confini comunali. Per quanto concerne il reddito eccedente la franchigia di € 10.000, l'art. 25 comma 1 l. 13 maggio 1999, n. 133, stabilisce che "le società e gli enti eroganti operano, con obbligo di rivalsa, una ritenuta nella misura fissata per il primo scaglione di reddito (...). La ritenuta è a titolo d'imposta per la parte imponibile dei suddetti redditi compresa fino ad € 20.658,28 ed a titolo di acconto per la parte imponibile che eccede il predetto importo. Ai soli fini della determinazione delle aliquote per scaglioni di reddito (...) la parte dell'imponibile assoggettata a ritenuta a titolo d'imposta concorre alla formazione del reddito complessivo".



In definitiva, il trattamento fiscale dei redditi percepiti nell'esercizio di attività sportive dilettantistiche era il seguente:

- sino a € 10.000 (importo complessivamente percepito nel periodo d'imposta) non vi era tassazione;
- sugli ulteriori € 20.658,28 (e cioè sull'ammontare di reddito compreso tra € 10.000 e € 30.658,28) veniva operata una ritenuta del 23% a titolo d'imposta;
- sulla parte eccedente l'importo di € 30.658,28 era previsto, infine, che il soggetto erogante applicasse la medesima ritenuta del 23% ma, questa volta, a titolo d'acconto.

Come detto, nel nuovo assetto ordinamentale le prestazioni dello sportivo sono state tutte ricondotte (ora anche espressamente) nell'alveo dei rapporti di lavoro.

Coerentemente, l'art. 52 comma 2-bis) d.lgs. n. 36/2021 ha sancito l'abrogazione dell'art. 67 comma 1 lett. m) TUIR: oggi, dunque, i corrispettivi incassati da uno sportivo non potranno mai qualificarsi come "redditi diversi", essendo in ogni caso riconducibili alle tipologie dei redditi di lavoro.

Il d.lgs. n. 36/2021 ha altresì abrogato il l'art. 53 comma 3 TUIR e ha inserito nella lett. a) del comma 2 del medesimo articolo, tra gli altri redditi di lavoro autonomo, una specifica disposizione, la quale annovera "a) i redditi derivanti dalle prestazioni sportive, oggetto di contratto diverso da quello di lavoro subordinato o da quello di collaborazione coordinata e continuativa, ai sensi del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36".

Tutto ciò considerato, la qualificazione fiscale dei redditi conseguiti da uno sportivo, nella legislazione vigente, si può schematizzare in linea di massima come segue: laddove lo sportivo renda le proprie prestazioni nell'area del dilettantismo, i relativi proventi saranno da inquadrare tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, purché siano integrate le due condizioni richieste dall'art. 28 comma 2 d.lgs. n. 36/2021 affinché il rapporto di lavoro sportivo sia riconducibile nell'ambito della collaborazione

coordinata e continuativa; in alternativa, tra i redditi di lavoro subordinato, laddove ricorrano i tratti tipici della subordinazione.

Così qualificati i proventi ottenuti dagli atleti in ragione della loro attività sportiva, si tratta ora di capire quale sia il relativo trattamento ai fini tributari.

Al riguardo, preme anzitutto evidenziare che, salvo le norme di favore, che vedremo di seguito, previste per il solo sport dilettantistico, sia per i redditi di lavoro dipendente (inclusi i redditi di collaborazione coordinata e continuativa, a essi assimilati), sia per quelli di lavoro autonomo, valgono le regole generali di determinazione della base imponibile sancite, rispettivamente, dall'art. 51 TUIR e dall'art. 54 commi da 1 a 6-bis) TUIR.

L'art. 36 d.lgs. n. 36/2021 introduce regole peculiari per la determinazione dei redditi percepiti dagli atleti (e, più in generale, dai lavoratori sportivi) che operano nell'area del dilettantismo, prevedendo, in linea generale, un'esenzione per i compensi di lavoro sportivo fino a € 15.000, alla quale si aggiunge un regime di particolare favore per quanto riguarda i premi erogati agli atleti (e ai tecnici) in relazione al raggiungimento di determinati risultati sportivi. La distinzione tra le due tipologie di remunerazione nell'area del dilettantismo ("compensi" e "premi") è la seguente:

- per "compensi" devono intendersi quelli percepiti "in relazione all'attività svolta", ossia in relazione alle prestazioni sportive rese nel corso della stagione o del prestabilito periodo contrattuale, mentre
- i "premi" sarebbero quelli erogati "al raggiungimento di risultati sportivi", e dunque, per loro natura, caratterizzati dall'alea circa la possibilità di riceverli.

Più precisamente, per quanto riguarda i compensi, l'art. 36 comma 6 d.lgs. n. 36/2021 dispone che "I compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino all'importo complessivo annuo di € 15.000,00. Qualora l'ammontare complessivo dei suddetti compensi superi il limite di € 15.000,00, esso concorre

a formare il reddito del percipiente solo per la parte eccedente tale importo”.

In altre parole, nell'area del dilettantismo è stata generalizzata (senza distinzioni tra rapporti di lavoro subordinato, collaborazioni coordinate e continuative, prestazioni di lavoro autonomo ex art. 53 comma 1 TUIR o, infine, contratti di lavoro autonomo ex art. 53 comma 2 TUIR) una soglia di non imponibilità per le remunerazioni fino a € 15.000, prevedendo, al contempo, che una volta superata detta soglia, soltanto la parte eccedente concorrerà a formare il reddito complessivo del contribuente.

Schemi conclusivi

Alla luce dell'analisi svolta, riportiamo la tabella riassuntiva, che schematizza come siano qualificati i compensi percepiti dagli sportivi alla luce del d.lgs. n. 36/2021 e quali siano i rispettivi criteri di tassazione.



B. IL REGIME FISCALE DEI RAPPORTI DI LAVORO IN AMBITO SPORTIVO PROFESSIONISTICO

L'area del professionismo viene individuata dal legislatore della riforma per individuare le società con scopo di lucro e non la figura del lavoratore sportivo. Vi rientrano le società che ai sensi dell'art. 38 comma 1 d.lgs. n. 36/2021:

- ▶ svolgono la propria attività sportiva con finalità lucrative;
- ▶ operano nei settori che, indipendentemente dal genere, conseguono la relativa qualificazione dalle Federazioni sportive nazionali o dalle Discipline sportive associate, anche paralimpiche, secondo le norme emanate dalle Federazioni e dalle Discipline sportive stesse, con l'osservanza delle direttive e dei criteri stabiliti dal CONI e dal CIP, per quanto di competenza, per la distinzione dell'attività dilettantistica da quella professionistica, in armonia con l'ordinamento sportivo internazionale.

Fermo restando che nelle società sportive professionistiche possono trovare impiego sia lavoratori sportivi che lavoratori e collaboratori cui si applica la disciplina comune del diritto del lavoro, l'appartenenza dei primi all'area del professionismo comporta l'applicazione di una disciplina speciale relativamente al rapporto contrattuale, tributario e di sicurezza sociale.

Lavoro autonomo

Il lavoro sportivo rientra nell'alveo del lavoro autonomo - e dunque non opera la presunzione relativa di subordinazione prevista per gli atleti quando ricorre almeno uno dei seguenti requisiti:

- ▶ l'attività viene svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo;
- ▶ lo sportivo non è contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione o allenamento;
- ▶ la prestazione oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non supera 8 ore settimanali oppure 5 giorni ogni mese ovvero 30 giorni ogni anno.

Si tratta di condizioni che vanno verificate autonomamente, caso per caso, al fine di accertarne la sussistenza sulla base della previsione di legge, senza che il superamento di una di esse comporti necessariamente il venir meno del requisito.

Lavoro dipendente (subordinato)

Se lo sportivo è inquadrato come lavoratore dipendente, i relativi compensi sono tassati come redditi di lavoro dipendente (artt. 49 e 51 del TUIR), con applicazione della ritenuta a titolo di acconto, con obbligo di rivalsa, secondo quanto previsto dall'art. 23 d.P.R. 29 settembre 1973, n. 600.

Se lo sportivo è non residente, il sostituto d'imposta è tenuto ad applicare le ritenute con le aliquote per scaglioni previste dall'art. 11 TUIR. Le ritenute sono applicate nei confronti del soggetto non residente a titolo di acconto, e non di imposta.

Nozione di reddito di lavoro dipendente

Sono redditi di lavoro dipendente tutti i compensi in denaro e in natura derivanti da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, svolta alle dipendenze e sotto la direzione di altri, qualunque sia la qualifica del lavoratore (operaio, impiegato, quadro, dirigente).

Inoltre, sono assoggettabili a tassazione come redditi di lavoro dipendente tutte le indennità e le somme percepite in sostituzione di redditi di lavoro dipendente o a questi equiparati (ad esempio: la cassa integrazione, l'indennità di disoccupazione, la mobilità, l'indennità di maternità ecc.), comprese quelle che derivano da transazioni di qualunque tipo.

Regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente

Il principio di imputazione temporale applicabile al reddito di lavoro dipendente è il "principio di cassa", in base al quale la retribuzione, in denaro o in natura, assume rilevanza reddituale nel momento in cui è percepita dal lavoratore. Il momento di percezione è quello in cui il provento esce dalla sfera di disponibilità dell'erogante per entrare nel compendio patrimoniale del dipendente.

In base al "principio di cassa allargata", si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere corrisposti

dai datori di lavoro entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

C. LE TUTELE PREVIDENZIALI

Premessa

Come ampiamente illustrato, il rapporto di lavoro degli sportivi già dai primi anni Settanta è stato connotato da un'indiscutibile e riconosciuta specialità, determinata dalle peculiari caratteristiche sia dei lavoratori che dei datori di lavoro del settore, tale da comportare il relativo assoggettamento ad una disciplina giuridica che si discosta rispetto al regime riservato al prototipo del lavoro subordinato nell'impresa.

Tale specialità si è, sin dalla prima regolamentazione legislativa, ripercossa anche sul regime previdenziale degli sportivi, tramite la costituzione di un Fondo speciale, istituito all'interno dell'ENPALS, dotato di proprie regole e con autonomia di bilancio.

Dal punto di vista della tutela previdenziale, le peculiarità legate a tale tipologia di lavoro - quali, ad esempio, l'età anagrafica in cui si esaurisce la capacità lavorativa dello sportivo professionista - si sono inevitabilmente riflesse sui requisiti di accesso alla pensione.

Senonché, con il progressivo processo di armonizzazione dei regimi previdenziali, iniziato con la l. 335/1995, si è assistito a un inesorabile appiattimento della tutela previdenziale degli sportivi sulle regole dettate per la generalità dei lavoratori dipendenti.

La tutela previdenziale a favore degli sportivi nasce con la l. 14 Luglio 1973 n. 366, che estendeva ai calciatori ed agli allenatori di calcio, vincolati da contratto con società sportive affiliate alla Federazione italiana gioco calcio, l'assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti e l'assicurazione contro le malattie gestite dall'ENPALS mediante l'istituzione, all'interno dello stesso Ente, di un "Fondo speciale" autonomo con un proprio bilancio allegato al bilancio generale dell'ENPALS. Successivamente, l'art. 9 l. n. 91/81 ha ampliato l'ambito soggettivo di riferimento del suddetto Fondo speciale a favore di tutti gli sportivi professionisti, intendendosi per tali "gli atleti,

gli allenatori, i direttori tecnico-sportivi ed i preparatori atletici, che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso con carattere di continuità nell'ambito delle discipline regolamentate dal CONI e che conseguono la qualificazione dalle federazioni sportive nazionali, secondo le norme emanate dalle federazioni stesse, con l'osservanza delle direttive stabilite dal CONI per la distinzione dell'attività dilettantistica da quella professionistica".

Sulla scorta della decisa opera di armonizzazione dei regimi previdenziali avviata con la Legge 335/1995, in attuazione della delega contenuta nell'art. 2 commi 22 e 23 lett. a), di cui alla medesima legge, il d.lgs. 30 aprile 1997, n. 166 ha previsto, da un lato, il passaggio graduale, nel rispetto del principio del pro rata, dal sistema retributivo a quello contributivo, per il calcolo della pensione degli sportivi, nonché l'innalzamento dell'età pensionabile.

Al riguardo, il d.lgs. n. 166/1997 ha distinto i requisiti di accesso alla pensione a seconda che i lavoratori sportivi fossero iscritti o meno al Fondo al 31 dicembre 1995.

In particolare, per i lavoratori già iscritti a quella data, l'art. 3 comma 1 d.lgs. n. 166/1997 prevedeva, nella sua originaria formulazione, l'elevazione dell'età pensionabile in ragione di un anno ogni 18 mesi fino a raggiungere l'età di 47 anni per le donne e di 52 anni per gli uomini. Diversamente per i lavoratori iscritti al Fondo dopo il 31 dicembre 1995 e privi, a tale data, di anzianità contributiva, l'art. 3, comma 7, del medesimo decreto fissava, tramite il rinvio all'art. 1, commi 20, 21 e 22 l. n. 335/1995, il requisito anagrafico per l'accesso alla pensione in 57 anni di età, a condizione che fossero versati e accreditati almeno 5 anni di contribuzione effettiva.

Con l'introduzione della l. 23 agosto 2004, n. 243, la suddetta età pensionabile per i lavoratori iscritti al Fondo dopo il 31 dicembre 1995 è stata ulteriormente innalzata a 60 anni per le donne ed a 65 anni per gli uomini.

Infine, l'art. 24 comma 6 d.l. 6 dicembre 2011 n. 201 (c.d. Riforma Fornero) ha rideterminato in 66 anni il requisito anagrafico di accesso alla pensione per i lavoratori dipendenti e

per le lavoratrici dipendenti di cui all'art. 22-ter comma 1 d.l. 1° luglio 2009, n. 78, la cui pensione è liquidata a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima.

Ulteriori novità - con riferimento ai lavoratori iscritti al Fondo Speciale prima del 31 dicembre 1995, - sono state previste con l'art. 24, comma 18 d.l. 201/2011, il quale "Allo scopo di assicurare un processo di incremento dei requisiti minimi di accesso al pensionamento" ha rinviato ad uno specifico regolamento l'adozione di "misure di armonizzazione dei requisiti di accesso al sistema pensionistico, tenendo conto delle obiettive peculiarità ed esigenze dei settori di attività nonché dei rispettivi ordinamenti".

Tali misure sono state adottate con d.P.R. 28 ottobre 2013, n. 157 "Regolamento di armonizzazione dei requisiti di accesso al sistema pensionistico di categorie di personale iscritto presso l'INPS, l'ex ENPALS e l'ex INPDAP (...)", il cui art. 9, modificando l'art. 3 del d.lgs. n. 166/1997, ha innalzato l'età pensionabile dei lavoratori sportivi già iscritti al Fondo Speciale al 31 dicembre 1995, stabilendo che "Per i lavoratori già iscritti al 31.12.1995, la pensione di vecchiaia si consegue:

- all'età di 53 anni per gli uomini
- all'età di 49 anni per le donne. Tale requisito è fissato a 50 anni a decorrere dal 1° gennaio 2016; a 51 anni a decorrere dal 1° gennaio 2018; a 52 anni a decorrere dal 1° gennaio 2020 e a 53 anni a decorrere dal 1° gennaio 2022)."

Sulla base della citata disciplina, a regime, è dunque previsto che il Fondo Speciale eroghi a favore dei lavoratori sportivi la prestazione pensionistica al conseguimento del requisito anagrafico di 53 anni per gli sportivi già iscritti al Fondo al 31 dicembre 1995 e di 66 anni per i lavoratori iscritti dopo tale data, ferma restando l'anzianità contributiva di 20 anni. In entrambi i casi l'età pensionabile è innalzata con riferimento all'andamento della speranza di vita degli italiani.

Il d.l. n. 201/2011 ha introdotto incisive modificazioni anche con riferimento all'ENPALS,

al cui interno, come detto, era istituito il Fondo speciale per gli sportivi professionisti.

L'art. 21 comma 1 d.l. 201/2011, "in considerazione del processo di convergenza ed armonizzazione del sistema pensionistico attraverso l'applicazione del metodo contributivo, nonché al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa nel settore previdenziale e assistenziale", ha, infatti, soppresso l'ENPALS dal 1° gennaio 2012.

Per quanto riguarda il d.lgs. n. 36/2021 le principali finalità di natura previdenziale sono:

- individuare la figura del lavoratore sportivo senza distinzione di genere e indipendentemente dalla natura dell'attività sportiva, sia essa professionistica o dilettantistica, definendo l'inquadramento in ambito assicurativo e previdenziale;
- garantire la tutela della salute e della sicurezza dei minori;
- valorizzare la formazione dei lavoratori sportivi, con particolare attenzione ai giovani atleti per la loro crescita sportiva, culturale educativa e la loro preparazione professionale che favorisca l'accesso all'attività lavorativa al termine della carriera sportiva;
- introdurre delle disposizioni che regolino la tutela delle prestazioni e i relativi obblighi di finanziamento afferenti alle assicurazioni cosiddette "minori".

Lavoratori sportivi subordinati

Nello specifico, all'art. 35 comma 1 d.lgs. n. 36/2021 è stabilito che: "I lavoratori sportivi subordinati, a prescindere dal settore professionistico o dilettantistico in cui prestano l'attività, sono iscritti al Fondo pensione Sportivi Professionisti gestito dall'INPS". È altresì stabilito che: "il predetto Fondo assume la denominazione di Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi e ai lavoratori iscritti si applica la disciplina del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 166". A decorrere dal 1° luglio 2023 la disciplina dettata in materia previdenziale dal d.lgs. n. 166/1997, già prevista per il settore professionistico, è estesa al settore del dilettantismo in relazione ai lavoratori sportivi di cui all'articolo 25, comma

1, del medesimo decreto assunti con contratto di lavoro subordinato, i quali sono altresì iscritti al Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi.

Per le assicurazioni "minori", l'art. 33 comma 2 d.lgs. n. 36/2021 prevede che, in mancanza di disposizioni legislative speciali, per i lavoratori sportivi si rinvia alla disciplina previdenziale vigente dettata "a tutela della malattia, dell'infortunio, della gravidanza, della maternità e della genitorialità, contro la disoccupazione involontaria, secondo la natura giuridica del rapporto di lavoro", mentre ai successivi commi da 3 a 5, viene introdotta una specifica disciplina in relazione alle predette tutele, con riguardo ai soli lavoratori sportivi subordinati iscritti al FPLS e quindi, indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico in cui essi svolgono l'attività.

L'art. 33 comma 1 d.lgs. n. 36/2021 prevede che: "Per tutto quanto non regolato dal presente decreto, ai lavoratori sportivi si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in quanto compatibili con le modalità della prestazione sportiva". La l. 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di Bilancio 2022) nel riordinare la normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto ha, tra l'altro, allargato la platea dei destinatari delle relative tutele: in applicazione della disciplina generale di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, i lavoratori subordinati sportivi sono destinatari delle tutele del Fondo di Integrazione Salariale (FIS).

Collaborazioni coordinate e continuative

All'art. 35 commi 2 e da 7 a 8-quinquies d.lgs. n. 36/2021, sono contenute le disposizioni che regolano la tutela delle prestazioni e i relativi obblighi di finanziamento per i collaboratori coordinati e continuativi e i lavoratori autonomi del settore dilettantistico. Ai sensi dell'art. 35 comma 2 d.lgs. n. 36/2021, i lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel settore dilettantistico, sono assicurati alla Gestione separata di cui all'art. 2 comma 26 l. n. 335/1995. L'articolo 35 comma 8-bis d.lgs. n. 36/2021 prevede l'obbligo contributivo presso la Gestione separata al superamento dell'importo di compenso pari

a € 5.000,00 annui. Il comma 8-ter, prevede che fino al 31 dicembre 2027, la contribuzione dovuta ai fini IVS (per la quale è applicata l'aliquota del 25% o del 24%) deve essere calcolata sul 50% dell'imponibile contributivo. L'imponibile pensionistico è ridotto in misura equivalente. Tale riduzione avrà riflessi ai fini dell'accertamento del diritto e della misura del trattamento pensionistico. Diversamente, la contribuzione per il finanziamento delle prestazioni non pensionistiche – maternità, malattia, degenza ospedaliera, DIS-COLL (per le quali è dovuta l'aliquota complessiva pari al 2,03%) – deve essere calcolata sulla totalità dei compensi al netto della sola franchigia di € 5.000,00.

Professionisti titolari di partita IVA

Sempre nel settore dilettantistico, i professionisti titolari di partita IVA che dichiarano il reddito ai sensi dell'art. 53 TUIR e determinano lo stesso ai sensi dell'articolo 54 TUIR, sono obbligati alla contribuzione previdenziale presso la Gestione separata di cui all'articolo 2 comma 26 l. n. 335/1995 ai sensi dell'art. 35 comma 8 d.lgs. n. 36/2021. Anche i lavoratori autonomi che svolgono attività sportiva nei settori dilettantistici provvisti di partita IVA, l'art. 35 comma 8-bis d.lgs. n. 36/2021 prevede l'insorgenza dell'obbligo contributivo presso la Gestione separata al superamento dell'importo di reddito, ai fini fiscali, pari a € 5.000. Infine, il dell'art. 35 comma 8-ter d.lgs. n. 36/2021, prevede anche per tali lavoratori, fino al 31 dicembre 2027, che la contribuzione dovuta ai fini IVS (per la quale è applicata l'aliquota del 25% o del 24%) deve essere calcolata sul 50% dell'imponibile contributivo. L'imponibile pensionistico è ridotto in misura equivalente. Diversamente, la contribuzione utile per il pagamento delle prestazioni non pensionistiche – maternità, malattia, degenza ospedaliera, ISCRO (per la quale è applicata l'aliquota complessiva pari allo 1,24% per i lavoratori autonomi) deve essere calcolata sulla totalità dei compensi al netto della sola franchigia di € 5.000.

Rapporto di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale

L'art. 37 d.lgs. n. 36/2021 individua la tutela previdenziale dei lavoratori che abbiano

instaurato un contratto di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'art. 409 n. 3c.p.c., avente a oggetto l'attività di carattere amministrativo-gestionale resa in favore delle società e associazioni sportive dilettantistiche, delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti di promozione sportiva, anche paralimpici riconosciuti dal CONI o dal CIP.

Non rientrano tra i soggetti disciplinati dall'art. 37 d.lgs. n. 36/2021 coloro che forniscono attività di carattere amministrativo-gestionale nell'ambito di una professione per il cui esercizio occorra essere iscritto in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali.

Per tali lavoratori è prevista l'assicurazione previdenziale e assistenziale presso la Gestione separata di cui all'art. 2 comma 26 l. n. 335/1995, secondo la disciplina previdenziale prevista per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. A essi sono applicate le disposizioni di cui all'art. 35 comma 8-bis d.lgs. n. 36/2021 che prevede l'obbligo contributivo presso la Gestione separata al superamento dell'importo di compenso pari a € 5.000 annui. Per i collaboratori non assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria, l'aliquota IVS da applicare, dal mese di settembre 2023, a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 120/2023, così come disciplinato dall'art. 37 comma 4, che rinvia all'art. 35, commi 2, 6 e 7 d.lgs. n. 36/2021 è pari al 25% (24% per i collaboratori già assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria). È altresì applicabile la disposizione di cui all'art. 35 comma 8-ter d.lgs. n. 36/2021, ai sensi della quale, fino al 31 dicembre 2027, la contribuzione dovuta ai fini IVS deve essere calcolata sul 50% dell'imponibile contributivo, L'imponibile pensionistico è ridotto in misura equivalente. Diversamente, la contribuzione utile per il pagamento delle prestazioni non pensionistiche, quali la maternità, malattia, degenza ospedaliera, DIS-COLL (per le quali si applica l'aliquota del 2,03%) deve essere calcolata sulla totalità dei compensi al netto della sola franchigia di € 5.000,00 annui.

D. LA TUTELA DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI IN AMBITO SPORTIVO DILETTANTISTICO

Nel settore dilettantistico l'art. 34 d.lgs. n. 36/2021 ha operato un netto distinguo tra la protezione dei lavoratori sportivi che operano in regime di subordinazione, rispetto a quelli che operano in regime di collaborazione coordinata e continuativa o volontaria.

Per i lavoratori subordinati, ivi compresi gli apprendisti, l'art. 34 comma 1 d.lgs. n. 36/2021, ha esteso le tutele e coperture INAIL descritte nel paragrafo successivo cui si rinvia.

Per i collaboratori coordinati e continuativi e i volontari, invece, l'art. 34 commi 3 e 4 d.lgs. n. 36/2021, specificano che:

- Ai lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa si applica esclusivamente la tutela assicurativa obbligatoria prevista dall'articolo 51 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, e nei relativi provvedimenti attuativi.
- Per gli sportivi dilettanti, di cui all'articolo 51 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, che svolgono attività sportiva come volontari, rimane ferma la tutela assicurativa obbligatoria prevista nel medesimo articolo 51, e nei relativi provvedimenti attuativi, oltre a quanto previsto all'articolo 29, comma 4".

Tale distinzione normativa, non presente nella versione originaria del d.lgs. n. 36/2021, è stata introdotta, a decorrere dal 5 settembre 2023, dall'art. 1 comma 27 lett. b), d.lgs. n. 120/2023, di fatto derogando, per quanto riguarda i collaboratori coordinati e continuativi sportivi, alle disposizioni di cui all'art. 5 d.lgs. 23 febbraio 2000, n. 38, il quale, come noto, hanno esteso la tutela INAIL a tutti i rapporti di lavoro autonomo coordinato e continuativo.

Per tali lavoratori, dunque, tesserati per le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate e gli enti di promozione sportiva, purché in possesso di certificato di idoneità sportiva, opera esclusivamente il previgente sistema di assicurazione obbligatoria



contro gli infortuni disciplinato dalla l. 27 dicembre 2002, n. 289, come integrata dal d.P.C.M. 3 novembre 2010.

Tale assicurazione obbligatoria è stipulata nell'interesse degli sportivi dilettanti tesserati per le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate e gli enti di promozione sportiva, riconosciuti dal CONI, con la qualifica di atleta, tecnico o dirigente, denominati «soggetti assicurati».

Sono soggetti obbligati le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate e gli enti di promozione sportiva, tenuti alla stipula dell'assicurazione obbligatoria, per conto e nell'interesse dei soggetti assicurati.

Ai fini della tutela assicurativa i soggetti assicurati sono tenuti al pagamento del premio assicurativo esclusivamente per il tramite dei soggetti obbligati.

L'assicurazione obbligatoria riguarda le conseguenze degli infortuni accaduti ai soggetti assicurati durante ed a causa dello svolgimento delle attività sportive, degli allenamenti e durante le indispensabili azioni preliminari e finali di ogni gara od allenamento ufficiale, ovvero in occasione dell'espletamento delle attività proprie della qualifica di tecnico o dirigente rivestita nell'ambito dell'organizzazione sportiva dei soggetti obbligati, ivi compresa l'ipotesi del cd. infortunio in itinere.

La garanzia assicurativa ha inizio dal momento del tesseramento, che coincide con il pagamento del premio da parte del soggetto assicurato, e cessa alle ore 24 del quindicesimo giorno successivo alla data di scadenza del tesseramento stesso. Sono indennizzabili le lesioni che abbiano la loro causa diretta, esclusiva e provata nell'infortunio e che producano la morte o l'invalidità permanente del soggetto assicurato entro due anni dall'infortunio.

I termini di denuncia dei sinistri vengono determinati nelle condizioni generali di Polizza. L'indennizzo è corrisposto per le conseguenze dirette ed esclusive dell'infortunio che siano indipendenti da condizioni fisiche o patologiche preesistenti o sopravvenute.

La prestazione assicurativa consiste:

- in caso di morte del soggetto assicurato, nella erogazione, in favore degli aventi diritto, di un capitale non inferiore a € 80.000,00;
- in caso di invalidità permanente, nell'erogazione, in unica soluzione, di un indennizzo calcolato, in proporzione al capitale di € 80.000,00, secondo i criteri individuati dall'art. 11 d.P.C.M. 3 novembre 2010. Detta ultima disposizione stabilisce, infatti, che in caso di invalidità permanente, la prestazione assicurativa consiste nell'erogazione di un indennizzo la cui misura è determinata facendo applicazione della specifica "tabella lesioni" allegata al medesimo d.P.C.M. 3 novembre 2010.

I soggetti obbligati possono prevedere anche prestazioni integrative ulteriori, nonché forme di assicurazione per la responsabilità civile nei confronti di terzi per atleti, dirigenti e tecnici. La scelta dell'assicuratore è operata dai soggetti obbligati attraverso una procedura di gara, nel rispetto dei principi di trasparenza e parità di trattamento. Il pagamento del premio da parte dei soggetti assicurati è condizione di efficacia del tesseramento.

E. LA TUTELA DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI IN AMBITO SPORTIVO PROFESSIONISTICO

Come noto, l'art. 6 d.lgs. n. 38/2000 ha esteso la copertura assicurativa obbligatoria INAIL anche alla categoria dei lavoratori subordinati sportivi professionisti, che oggi trova disciplina legale nel d.lgs. n. 36/2021.

In via di premessa, pertanto, si deve chiarire come la tutela di qua non trovi applicazione ai lavoratori sportivi professionisti che hanno stipulato un contratto di lavoro autonomo e agli atleti professionisti la cui prestazione sportiva, come previsto dall'art. 27 comma 3 d.lgs. n. 36/2021, sia caratterizzata da almeno uno dei seguenti requisiti:

- l'attività sia svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo;
- l'atleta non sia contrattualmente vincolato

per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione od allenamento;

► la prestazione che è oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi otto ore settimanali oppure cinque giorni ogni mese ovvero trenta giorni ogni anno.

Pertanto, in presenza anche di una soltanto di tali caratteristiche non ricorre l'obbligo assicurativo presso l'INAIL.

Altro aspetto da segnalare in via di premessa è che la disciplina legale degli infortuni e malattie professionali, che verrà descritta, non garantisce l'equivalenza tra il danno complessivamente subito dal lavoratore e la prestazione economica erogabile.

Il danno liquidato dall'INAIL, infatti, come noto, viene quantificato sulla base di appositi parametri economici tabellari, risolvendosi nella corresponsione di un indennizzo o di una rendita e non di un risarcimento.

Ultimo aspetto preliminare da rilevare è che l'estensione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali agli sportivi professionisti subordinati, rispondendo alla logica di tutelare l'intrinseca pericolosità dell'attività sportiva, riconosciuta esplicitamente dal legislatore, non ha di certo eliminato, ma solo reso facoltativo l'onere per le società sportive datrici di lavoro di assicurare autonomamente tali rischi, oltre la soglia di indennizzo dell'INAIL.

Tale onere, infatti, chiamato a coprire il cd. danno differenziale, permane nel sistema degli accordi collettivi vigenti, per esempio, nel mondo del calcio professionistico e assume le forme tipiche della previdenza complementare che, dunque, indennizza le spese mediche i danni subiti oltre i limiti dei massimali dell'INAIL, che di seguito verranno segnalati.

Fatta la doverosa premessa introduttiva, occorre precisare il concetto di infortunio sul lavoro coperto dalla garanzia assicurativa INAIL.

L'art. 6 d.lgs. n. 38/2000, inserendo gli sportivi professionisti nel novero dei soggetti coperti da tutela, introduce una presunzione assoluta di pericolosità dello svolgimento dell'attività sportiva professionistica.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2 del d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, tuttavia, ricade nel concetto di infortunio l'evento:

- avvenuto per causa violenta,
- in occasione del lavoro,
- che produce lesioni corporali obiettivamente constatabili,
- da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta,
- che importa l'astensione dal lavoro per più di tre giorni.

Con nota chiarificatrice INAIL del 6 settembre 2002, è stato specificato, in particolare, che il concetto di occasione di lavoro nel caso degli sportivi professionisti non è soltanto limitato all'evento agonistico, ma si verifica anche in riferimento alle "prestazioni effettuate durante le sedute di preparazione od allenamento".

Ciò in quanto, "l'attività sportiva sottoposta a tutela sociale obbligatoria è quella che l'assicurato è tenuto a svolgere in forza del contratto di lavoro dipendente stipulato con la Società che si avvale della prestazione sportiva. Tale attività comprende - si ribadisce - anche le sedute di preparazione e di allenamento che il lavoratore è contrattualmente obbligato a frequentare... l'evento protetto è quello riconducibile allo svolgimento dell'attività sportiva assicurata e la tutela obbligatoria si estende anche alle attività connesse ed accessorie alle prestazioni propriamente lavorative (ad es. spostamenti su mezzi di trasporto della Società), secondo i principi generali contenuti nelle "Linee Guida" sul rischio generico aggravato (v. allegato lettera D.C. Prestazioni 8 luglio 1999)".

Pertanto, con la summenzionata nota del 6 settembre 2002, l'Istituto precisa che la tutela antinfortunistica non riguarda solo l'evento agonistico, ma anche le sedute di preparazione o allenamento finalizzate, di norma, alla preparazione delle gare, ovvero ogni altra attività che lo sportivo contrattualmente è obbligato ad effettuare.

In presenza di un infortunio, discendente da tale attività lo sportivo è tenuto a seguire una serie di adempimenti, ai fini della successiva liquidazione dell'indennità, ove dovuta.

In primo luogo, è obbligato a dare immediata notizia al datore di lavoro di qualsiasi infortunio occorsogli, anche se di lieve entità, come previsto dall'art. 52 d.P.R. n. 1124/1965.

In tutti i casi di infortunio, a prescindere dall'entità delle lesioni subite, il lavoratore infortunato, infatti, deve far certificare tale evento da una struttura pubblica sanitaria.

Tale certificato dovrà, poi, essere inviato al datore di lavoro il quale, a sua volta:

- se la prognosi comporta astensione dal lavoro superiore a tre giorni, dovrà presentare denuncia alla sede INAIL competente (su cui cfr. Circ. INAIL n. 54/2004), entro due giorni da quello in cui ha ricevuto il primo certificato medico.

- in caso di un infortunio lieve, ossia per il quale il lavoratore non deve abbandonare il lavoro, ovvero con prognosi inferiore a tre giorni (il cd. periodo di carenza), il datore di lavoro dovrà presentare comunicazione alla sede INAIL competente, e ciò entro due giorni dalla ricezione del certificato.

A decorrere dal 1° luglio 2013 la denuncia/comunicazione di infortunio deve essere trasmessa all'INAIL esclusivamente in via telematica, attraverso la modulistica scaricabile direttamente dal sito ufficiale dell'INAIL.

Per gli infortuni con prognosi superiore a tre giorni (escluso dal computo quello dell'evento) il datore di lavoro deve inviare una copia della denuncia/comunicazione di infortunio all'Autorità locale di Pubblica Sicurezza (art. 54 d.P.R. n. 1124/1965).

In caso di infortunio mortale o con pericolo di morte, il datore di lavoro deve segnalare l'evento entro ventiquattro ore e con qualunque mezzo che consenta di comprovarne l'invio, fermo restando comunque l'obbligo di inoltro della denuncia/comunicazione nei termini e con le modalità di legge (art. 53 comma 1 e 2 d.P.R. n. 1124/1965).

In caso di denuncia mancata, tardiva, inesatta oppure incompleta, è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro (art. 53 d.P.R. n. 1124/1965).

Il lavoratore può comunque presentare un'autonoma denuncia di infortunio all'INAIL, allegando il certificato medico e dichiarazioni testimoniali che comprovino l'evento.

L'INAIL, espletate le necessarie verifiche, inviterà il datore di lavoro a presentare la denuncia di infortunio; nell'ipotesi in cui quest'ultimo sia irreperibile o rifiuti di presentare la denuncia, un accertamento ispettivo da parte dell'istituto potrà determinare il riconoscimento dell'infortunio.

Oltre le ipotesi elencate sopra, lo sportivo professionista è coperto anche in caso di cd. infortunio in itinere, secondo le regole generali indicate dall'art. 12 d.lgs. n. 38/2000.

In caso di infortunio in itinere, le procedure da seguire sono le medesime indicate per le altre tipologie di infortunio.

Altro evento coperto dall'assicurazione obbligatoria INAIL è la malattia professionale. La tutela avverso le malattie professionali è ancor più selettiva di quella relativa agli infortuni sul lavoro, descritta nel punto precedente.

Ciò in quanto non è sufficiente che la malattia si sia verificata in occasione del lavoro, come per l'infortunio, ma è necessario che il lavoro abbia rappresentato la causa diretta e determinate dell'insorgenza della stessa.

In sostanza, come nel rapporto di lavoro ordinario, l'attività di lavoro deve aver rappresentato il cd. nesso eziologico dell'insorgenza della malattia, perciò definita professionale.

A tale limite, come nell'ordinario rapporto di lavoro, si aggiunge, poi, quello legato al sistema misto tabellare e non tabellare di riconoscimento delle malattie professionali.

Una serie di malattie definite tipiche di una specifica attività vengono, infatti, determinate dalla legge attraverso l'inserimento in elenchi tassativi, e la loro insorgenza esime il lavoratore dalla prova che il lavoro abbia determinato la malattia.

Al contrario, per le malattie non ricomprese nelle tabelle il lavoratore è onerato della prova del cd. nesso eziologico.

Possiamo schematizzare il sistema del riparto della prova come da seguente tabella:

FATTISPECIE	CONSEGUENZA	ADEMPIMENTO DEL LAVORATORE
Malattia tabellata	Se la malattia compare sussiste la presunzione legale della sua origine professionale	Il lavoratore deve solo provare lo svolgimento delle mansioni ricomprese nelle lavorazioni tabellate e l'insorgenza della relativa malattia
Malattia non tabellata	Il lavoratore deve provare l'origine professionale della malattia	Deve, dunque, provare: ▶ l'esposizione al rischio; ▶ l'insorgenza della malattia; ▶ l'origine professionale della malattia su base medico – legale.

Pur non essendovi una malattia professionale tabellata relativa all'attività sportiva professionistica, tra quelle che potrebbero definirsi tipiche degli sportivi professionisti una parte molto ampia e importante, a titolo esemplificativo e non esaustivo, potrebbe essere rappresentata dalle lesioni da sovraccarico del sistema osteo-muscolo-tendineo per fenomeni micro-traumatici ripetuti nel tempo.

Quanto alle modalità di denuncia, in caso di insorgenza di malattia professionale, il lavoratore è tenuto a informare il datore entro 15 giorni. Il datore di lavoro, a sua volta, entro 5 giorni dalla ricezione del certificato, dovrà presentare la denuncia dell'evento all'INAIL, che avvierà, come per l'infortunio professionale, la cd. procedura amministrativa di accertamento.

Una volta aperta la posizione infortunistica, ovvero quella relativa alla malattia professionale (con l'assegnazione di un numero di pratica), l'INAIL avvierà la procedura volta alla verifica della ricorrenza degli estremi richiesti dalla legge per l'indennizzo e alla valutazione dell'effettiva entità del danno subito dal lavoratore.

Il lavoratore, pertanto, in primo luogo viene invitato a presentarsi presso gli ambulatori dell'INAIL per la visita medica.

L'invito viene recapitato all'infortunato presso l'indirizzo indicato nella denuncia di infortunio o della malattia, almeno due/tre giorni prima della scadenza della prognosi rilasciata dal pronto soccorso.

Ad ogni visita, l'INAIL rilascia un cartellino con un successivo appuntamento e un certificato di attestazione della continuazione della inabilità temporanea da consegnare al datore di lavoro. Durante il periodo di inabilità temporanea, gli esami diagnostici e le terapie riabilitative sono a carico dell'INAIL solo se prescritte o autorizzate dall'Istituto medesimo.

Per tutta la durata della inabilità temporanea gli esami diagnostici sono esenti da ticket, sia che vengano prescritti dall'INAIL, sia dal medico curante. Analogamente, in caso di riconoscimento di una menomazione psicofisica di qualsiasi grado, il lavoratore avrà diritto perenne all'esenzione cd. L03 per farmaci ed esami diagnostici relativi alla patologia.

Nel momento in cui il lavoratore viene dichiarato abile al lavoro, l'INAIL provvede alla chiusura della posizione temporanea e rilascia un certificato di chiusura definitiva, necessario per poter riprendere il lavoro.

Oltre tali prestazioni sanitarie, ai lavoratori assicurati competono prestazioni di carattere economico, definite di natura indennitaria, che si differenziano a seconda del fatto che la malattia o l'infortunio abbiano carattere permanente o temporaneo.

Tali prestazioni, in virtù del cd. principio di automaticità, non sono subordinate a qualsivoglia anzianità di lavoro e sono corrisposte al lavoratore anche in caso di omesso versamento dell'obbligatoria contribuzione di legge da parte del datore di lavoro.

In caso di inabilità temporanea assoluta alla prestazione lavorativa, al lavoratore spetterà, a decorrere dal quarto giorno (ossia al superamento del cd. periodo di carenza) il pagamento di una indennità giornaliera il cui importo è commisurato alla retribuzione, nei limiti del minimale e del massimale di rendita fissati con decreto ministeriale per il calcolo del premio (dal 1° luglio 2023, per gli sportivi dipendenti rispettivamente: € 19.221,30 - € 35.696,70). Per schematizzare la regolamentazione del sistema:

il datore di lavoro deve corrispondere:

- ▶ il 100% della retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio o si manifesta la malattia professionale, se quest'ultima ha causato astensione dal lavoro;
- ▶ il 40% della retribuzione per i successivi 3 giorni, al quale si deve aggiungere l'eventuale trattamento integrativo previsto dal contratto collettivo di lavoro del settore di appartenenza dei vari livelli;

l'INAIL deve corrispondere:

- ▶ il 60% della retribuzione mensile media dei 12 mesi antecedenti all'inabilità (nei limiti del minimale e del massimale suindicato) dal 4° giorno successivo a quello in cui è avvenuto l'infortunio o si è manifestata la malattia professionale e fino alla guarigione clinica.
- ▶ il 75% della retribuzione mensile media dei 12 mesi antecedenti all'inabilità (nei limiti del minimale e del massimale suindicato) dal 91° giorno e fino a guarigione clinica.

In genere, gli accordi collettivi del settore sportivo professionistico prevedono, comunque, una integrazione salariale a carico del datore di lavoro fino alla copertura del 100% della retribuzione, per l'intero periodo dell'infortunio o della malattia. Va chiarito che, trattandosi di una prestazione economica, l'indennità giornaliera è soggetta a tassazione IRPEF.

Non esistono limiti alla durata della temporanea erogata dall'INAIL, che viene chiusa quando le condizioni cliniche sono stabilizzate e l'infortunato è in grado di riprendere il lavoro. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto, su

richiesta dell'INAIL, ad anticipare l'indennità giornaliera al lavoratore per conto dell'INAIL, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 70 d.P.R. n. 1124/65. In estrema sintesi, il datore di lavoro anticipa al proprio lavoratore l'indennità dovuta dall'Istituto, il quale provvederà, poi, a rimborsare quanto da questi corrisposto.

In caso di accertata menomazione o malattia di carattere permanente opera il sistema della cd. rendita, anch'esso modificato dal d.lgs. n. 38/2000, come noto, attraverso l'introduzione del cd. danno biologico.

In tale ottica, la norma ha creato una nuova forma di prestazione che indennizza integralmente il danno biologico con l'eccezione delle menomazioni di grado inferiore al 6% della capacità lavorativa. Tale indennizzo ha natura non reddituale, pertanto, è svincolato dalla retribuzione del lavoratore e viene corrisposto:

- ▶ sotto forma di cd. indennizzo in linea capitale per le menomazioni di grado superiore al 6%, ma inferiori al 16% della capacità lavorativa;
- ▶ sotto forma di rendita per le menomazioni di grado superiore al 16% della capacità lavorativa.

I postumi permanenti sono accertati dall'INAIL attraverso una visita medico-legale svolta dai medici dell'Istituto, che ha come precipuo scopo quella di accertare il grado di menomazione dell'integrità psico-fisica subita dall'infortunato. Tale indennizzo, stante la natura a-reddituale, non è soggetto a tassazione IRPEF.

La quantificazione viene effettuata sulla base delle tabelle INAIL previste dal d.lgs. n. 38/2000. L'indennizzo in linea capitale consiste nella corresponsione da parte dell'INAIL di una somma di denaro in un'unica soluzione, dovuta per il ristoro della sola lesione dell'integrità psico-fisica dell'infortunato, senza alcun indennizzo per le conseguenze patrimoniali.

L'importo dovuto è desumibile dalla tabella di indennizzo in linea capitale del danno biologico (dal 6% al 15%) che è variabile a seconda dell'età dell'infortunato alla data della ripresa dell'attività lavorativa e del grado di menomazione residua. La rendita rappresenta, invece, un indennizzo del danno biologico, con un'ulteriore quota per le conseguenze patrimoniali dell'infortunio.

La relativa tabella (dal 16% al 100%) è

commisurata in funzione del grado di menomazione, senza alcuna distinzione tra sesso ed età dell'infortunato, ed è calcolata come attualizzazione dell'indennizzo in linea capitale. L'ulteriore quota di indennizzo in rendita, relativa alle conseguenze patrimoniali presunte, viene calcolata mediante l'applicazione della Tabella dei Coefficienti.

Si tratta di un calcolo che prevede l'applicazione di un determinato coefficiente alla retribuzione effettivamente percepita dall'infortunato entro limiti minimi e massimi, calcolati sulla base della retribuzione media degli ultimi 12 mesi antecedenti alla data dell'evento, come previsto dal d.P.R. n. 1124/1965.

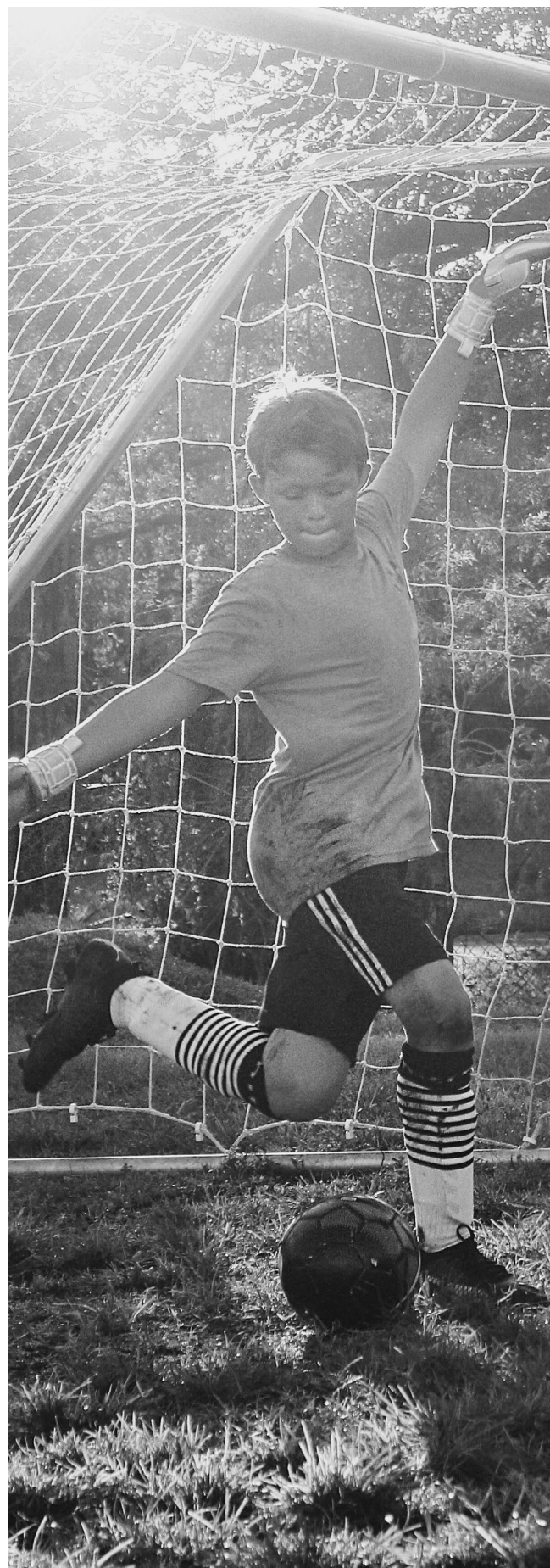
Tale ulteriore quota di rendita è pertanto commisurata all'incidenza della menomazione sulla capacità dell'infortunato di produrre reddito con il lavoro, e tiene conto della categoria di attività dell'assicurato e della sua possibilità di ricollocarsi in una proficua attività professionale. In ogni caso, le somme versate a titolo di indennizzo, sia in linea capitale sia in rendita, si sommano all'indennità per inabilità temporanea assoluta. In qualsiasi caso in cui il lavoratore abbia subito un aggravamento dei postumi permanenti in seguito ad un infortunio sul lavoro regolarmente denunciato può richiedere una revisione passiva entro i dieci anni dalla data di ripresa dell'attività lavorativa.

Del pari, qualora subisca successivi infortuni, anche nell'ambito di una diversa attività lavorativa soggetta alla copertura INAIL, potrà procedere ad una sommatoria dei nuovi postumi con quelli riconosciuti in precedenza (cd. unifica dei postumi – art. 80 d.P.R. n. 1124/1965).

In particolare, il lavoratore avrà diritto a:

- ottenere o rivalutare l'indennizzo per danno biologico se il danno complessivo aggravato è compreso tra il 6% e il 15% di riduzione della capacità lavorativa;
- ottenere la rendita se la somma dei danni aggravati è pari o superiore al 16% di riduzione della capacità lavorativa.

Analogo potere, di natura contraria, ossia volto alla dimostrazione del miglioramento delle condizioni, ha l'INAIL, la quale potrà operare la revisione attiva della sola rendita in senso inferiore.



Il sistema di revisione può essere così schematizzato:

INFORTUNI O MALATTIE SENZA POSTUMI O CON POSTUMI INFERIORI AL 6% DI RIDUZIONE DELLA CAPACITÀ LAVORATIVA	INFORTUNI O MALATTIE CON POSTUMI DI GRADO COMPRESO FRA IL 6% ED IL 15% DI RIDUZIONE DELLA CAPACITÀ LAVORATIVA	INFORTUNI O MALATTIE CON POSTUMI PARI O SUPERIORI AL 16% DI RIDUZIONE DELLA CAPACITÀ LAVORATIVA
In caso di aggravamento o di nuovo infortunio o nuova malattia professionale il lavoratore può chiedere, entro 10 anni dalla ripresa dell'attività lavorativa o 15 anni dalla data di certificazione della manifestazione della malattia professionale: ► l'indennizzo in capitale per danno biologico, se la menomazione si è aggravata raggiungendo postumi di grado pari o superiori al 6% ed inferiori al 16% di riduzione della capacità lavorativa ► la liquidazione della rendita per danno biologico e danno patrimoniale se la menomazione si è aggravata raggiungendo postumi di grado pari o superiori al 16% di riduzione della capacità lavorativa	In caso di aggravamento o di nuovo infortunio o nuova malattia professionale il lavoratore può chiedere, entro 10 anni dalla ripresa dell'attività lavorativa o 15 anni dalla data di certificazione della manifestazione della malattia professionale: ► l'adeguamento dell'indennizzo in capitale già concesso, se la menomazione si è aggravata ma non ha raggiunto un grado indennizzabile in rendita, ossia pari o superiore al 16% di riduzione della capacità lavorativa. Tale revisione dell'indennizzo in capitale per aggravamento della menomazione può, tuttavia, essere richiesto una sola volta su richiesta dell'assicurato. ► la liquidazione della rendita per danno biologico e danno patrimoniale se la menomazione si è aggravata raggiungendo postumi di grado pari o superiori al 16% di riduzione della capacità lavorativa	In caso di aggravamento o di nuovo infortunio, o nuova denuncia di malattia professionale il lavoratore può chiedere, entro 10 anni dalla ripresa dell'attività lavorativa o 15 anni dalla data di certificazione della manifestazione della malattia professionale: ► l'aumento della rendita, attraverso il sistema della cd. unifica.

Il lavoratore che abbia subito un infortunio ha diritto di presentare opposizione amministrativa all'Inail entro 3 anni dalla data riportata nel provvedimento contestato, secondo la procedura stabilita dall'art. 104 del d.P.R. n. 1124/1965. La procedura amministrativa segue l'ammissione ad una speciale commissione medico – legale (cd. collegiale medica) e avverso gli esiti di tale opposizione è consentita la proposizione di ricorso giudiziale nel termine di 3 anni dalla notifica del provvedimento.

L'opposizione amministrativa deve essere adeguatamente motivata e contenere l'indicazione delle specifiche censure contro il provvedimento dell'Inail ed essere allegata con specifico certificato medico pro – opposizione.

TAVOLE SINOTTICHE - SCHEDE OPERATIVE

Schede operative e di sintesi (aliquote fiscali; previdenziali ecc.)

AREA DILETTANTISMO L'applicazione dei contributi previdenziali è prevista per i compensi superiori ad € 5.000,00 e fino al massimale che per il 2025 risulta pari ad euro 120.607,00*. Fino al 2027, inoltre, vige un regime agevolato che prevede la contribuzione nei limiti del 50% dell'imponibile contributivo.**			
Profili Previdenziali	Soggetti	Aliquota	Codice tributo
Lavoro Subordinato	Lavoratori subordinati iscritti al Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi	IVS → 33% (di cui 9,19% c/lavoratore) NASpl → 1,31% (contribuzione ordinaria) NASpl → 0,30% (art. 25 L. 845/1978) Maternità → 0,46% Malattia → 2,22% CUAF → 0,68% Fondo di garanzia TFR → 0,20% (dovuto solo in caso di non costituzione del fondo previsto dall'art. 26 comma 4 d.lgs. 36/2021) FIS fino a 5 dipendenti → 0,50% (di cui 0,17% c/ lavoratore) FIS oltre 5 dipendenti → 0,80% (di cui 0,27% c/ lavoratore)	D.M.10
Lavoro Autonomo	Iscritti alla gestione separata e assicurati presso altre forme obbligatorie o titolari di pensione diretta (c.6 art. 35 d.lgs. 36/2021).	24%	C10
	Iscritti alla gestione separata e NON assicurati presso altre forme obbligatorie (c. 7 art 35 d.lgs. 36/2021).	25% + 2,03% = 27,03 %	CXX
	Iscritti alla gestione separata che svolgono prestazioni autonome ai sensi art. 53 TUIR e NON assicurati ad altre forme obbligatorie (c.8 art. 35 d.lgs. 36/2021).	25% + 0,72% aliquota aggiuntiva +0,35% ISCRO = 26,07%	PXX/ PXXR
	Iscritti alla gestione separata che svolgono prestazioni autonome ai sensi art. 53 TUIR e assicurati ad altre forme obbligatorie (c. 8 art. 35 d.lgs. 36/2021).	24%	P10/ P10R

AREA PROFESSIONISMO			
Profili Previdenziali	Soggetti	Aliquota	Codice tributo
Lavoro Subordinato	Lavoratori subordinati iscritti al Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi	IVS → 33% (di cui 9,19% c/ lavoratore) NASpl → 1,31% (contribuzione ordinaria) NASpl → 0,30% (art. 25 L. 845/1978) Maternità → 0,46% Malattia → 2,22% CUAF → 0,68% Fondo di garanzia TFR → 0,20% (dovuto solo in caso di non costituzione del fondo previsto dall'art. 26 comma 4 d.lgs. 36/2021) FIS fino a 5 dipendenti → 0,50% (di cui 0,17% c/ lavoratore) FIS oltre 5 dipendenti → 0,80% (di cui 0,27% c/lavoratore)	D.M.10
Lavoro Autonomo	iscritti al Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi ***	Contribuzione IVS 33% suddivisa con la medesima ripartizione operata presso l'A.G.O. per i lavoratori dipendenti (cfr. l'art. 1, commi 1 e 2, del D.lgs n. 166/1997): 23,81% per cento a carico del committente e 9,19% per cento a carico del lavoratore autonomo.	Lo sportivo indicherà, nella fattura emessa, l'importo in riduzione del valore totale della stessa concernente il contributo a proprio carico pari al 9,19%

* Ciò vale per gli sportivi "nuovi iscritti" privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 in gestioni pensionistiche obbligatorie. Per gli sportivi "vecchi iscritti" in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 in gestioni pensionistiche obbligatorie il contributo IVS è calcolato sulla retribuzione giornaliera entro il limite del massimale annuo della base contributiva e pensionabile, diviso per 312.

**la contribuzione dovuta ai fini IVS deve essere calcolata sul 50% dell'imponibile contributivo, diversamente la contribuzione per il finanziamento delle prestazioni non pensionistiche (cd. Contribuzioni minori) deve essere calcolata sulla totalità dei compensi al netto della sola franchigia di € 5.000.

*** A differenza di quanto previsto per la gestione separata, in tale fattispecie non vi è una franchigia di esenzione. La contribuzione sarà dovuta sulla base della retribuzione effettivamente percepita e nel rispetto del minimale contributivo e del massimale INPS qualora previsto, variabili a seconda dell'anzianità contributiva del lavoratore.

**** Continua a trovare applicazione la disciplina prevista dal d.lgs. 166/1997, per cui al di fuori dell'obbligo assicurativo IVS presso il FPSP, non sussiste alcun obbligo finanziamento relative alle assicurazioni "minori".

PROFILI ASSICURATIVI	SOGGETTI ASSICURATI
Rapporti rientranti nella tutela assicurativa prevista dall' art. 34 d.lgs. 36/2021	I lavoratori subordinati sportivi, compresi i giovani assunti con contratto di apprendistato (artt. 30 c. 5 e 34 d.lgs. 36/2021);
	I collaboratori amministrativo – gestionali (art. 37 c. 2 d.lgs. 36/2021)
	I lavoratori occasionali di cui all'art. 54 – bis d.l. 50/2017

PROFILI FISCALI	AREA	
	Dilettantismo	Professionalismo
	<i>Redditi diversi ai sensi dell'articolo 67, comma 1, lettera m) del TUIR</i>	
Fino al 30.06.2023	▶ Primi € 10.000 percepiti nel periodo d'imposta non concorrono alla formazione del reddito; ▶ Ai sensi dell'art. 25 della L. n. 133/1999 si applica la ritenuta che è a titolo d'imposta per la parte imponibile dei suddetti redditi compresa fino a € 20.658,28 ed è a titolo di acconto per la parte imponibile che eccede il predetto importo.	▶ Si ha reddito di lavoro dipendente quando il datore/squadra corrisponde allo sportivo professionista somme per la sua attività sportiva o sfruttamento dei diritti d'immagine ove ne consegue che la tassazione dei relativi redditi deve avvenire in base alle disposizioni degli articoli da 49 a 52 del DPR n. 917/86 in materia di redditi di lavoro dipendente. ▶ Si ha reddito da lavoro autonomo quando ricorra una delle seguenti ipotesi: → lo sportivo professionista svolge l'attività nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo; → quando l'atleta non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione o di allenamento; → quando la prestazione oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non sia superiore a otto ore settimanali oppure cinque giorni ogni mese ovvero trenta giorni ogni anno.
	<i>Redditi seguono la tipologia contrattuale (art. 36 comma 6 del D.lgs. 36/2021)</i>	
Dal 01.07.2023	▶ I compensi di lavoro sportivo non costituiscono base imponibile fino all'importo complessivo annuo di € 15.000,00; ▶ Le somme corrisposte ai tesserati, quali atleti e tecnici, anche a carattere volontario, a titolo di premio per i risultati ottenuti nelle competizioni sportivi, anche a titolo di partecipazioni a raduni (ad es. componenti di squadra nazionale di disciplina in manifestazioni nazionali) sono inquadrate come premi ai sensi dell'art. 30 dpr. 600/1973	▶ Per gli/le atleti/e di età inferiore a 23 anni le retribuzioni agli stessi riconosciute, al fine del calcolo delle imposte dirette, non costituiscono reddito fino all'importo massimo annuo di € 15.000,00. In caso di superamento del limite indicato, il predetto importo non contribuisce al calcolo della base imponibile e delle detrazioni da lavoro dipendente. Quanto esposto si applica alle società professionistiche che nella stagione sportiva precedente abbiano avuto un fatturato non superiore a € 5.000.000. ▶ Ad eccezione di quanto sopra, la normativa segue quanto indicato per il reddito di lavoro dipendente nel TUIR;

