

LUCI E OMBRE NELLA RIFORMA DEL LAVORO SPORTIVO

Giulio Centamore¹, Tommaso Costantini²

¹ Ricercatore in Diritto del lavoro nell'Università di Bologna

² Dottorando di ricerca in Diritto del lavoro nell'Università di Bologna
(borsa di dottorato finanziata dall'Unione Europea – *Next Generation EU*)

Abstract

Il d.lgs. n. 36/2021, attuativo della l.d. n. 86/2019 (art. 5), è intervenuto in maniera incisiva in materia di rapporti di lavoro sportivo, superando il tradizionale disinteresse del legislatore per il settore dilettantistico. La logica che permea la riforma è quella del compromesso tra il rafforzamento delle tutele per i soggetti che svolgono attività di lavoro nel settore dello sport e l'esigenza di rispettare la specificità dell'ordinamento sportivo nonché, in modo particolare, le necessità economiche delle società sportive. È questa la chiave di lettura che emerge dall'analisi, all'interno dell'elaborato, di una serie di questioni giuridiche affrontate dal d.lgs. n. 36/2021 e dai successivi decreti di attuazione.

Parole chiave: Diritto del lavoro, Sport, Subordinazione, Autonomia, Tutele.

Abstract

Legislative Decree No. 36/2021 has significantly impacted the regulation of sports labour relations, overcoming, among other things, the traditional disregard for amateur work. The 2021 legislative reform tries to find an adequate balance between, on the one hand, strengthening protections for individuals who professionally engage in sports activities and, on the other hand, the need to respect the specificity of the sports system and the financial stability of the sports sector organisations. Against this background, the article analyses the piece of legislation passed in 2021, dealing with its most relevant issues.

Keywords: Labour law, Sport, Contract of employment, Employment protections.

1. Una riforma all'insegna del compromesso

Benché non manchi, invero, l'impressione di un processo per molti aspetti ancora *in itinere*, può dirsi, a distanza di cinque anni dall'emanazione della legge di delegazione n. 86/2019 (spec. art. 5) e ad un anno dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2021, che la riforma del lavoro sportivo

Il saggio è frutto di una riflessione condivisa tra i due autori, ma a Giulio Centamore è attribuibile la redazione dei paragrafi 1 e 6 e a Tommaso Costantini è attribuibile la redazione dei paragrafi 2-3-4-5.

stia finalmente entrando a regime.¹ Il percorso della riforma è stato particolarmente accidentato. Lo dimostra il fatto che il legislatore è intervenuto a più riprese a modificare, in modo incisivo, i testi normativi contenuti nel decreto di attuazione n. 36/2021² e che la stessa data di entrata in vigore delle nuove disposizioni, prima di essere fissata al 1° luglio 2023, era stata rinviata più volte, anche per venire incontro – specie nel contesto della pandemia e della crisi energetica – alle preoccupazioni degli attori del settore.³ Tuttavia, ciò non dovrebbe stupire. Si consideri, infatti, non soltanto che una riforma della materia era attesa da molti anni⁴ (da questo punto di vista la si potrebbe definire storica) ma, soprattutto, che il suo impatto potrebbe in concreto essere dirompente, in un settore che, pur rappresentando una percentuale significativa del PIL del paese ed occupando un numero elevato di addetti⁵, vive, al contempo, di equilibri economici

¹ Prova ne sia l'ingente quantità di documenti di prassi e di indirizzo operativo emanati al fine di rendere applicabili gli istituti introdotti o modificati con la riforma o fornire precisazioni e chiarimenti agli operatori del settore: senza pretesa di esaustività (per un elenco più completo, cfr. B. Olivieri, *Riforma del lavoro sportivo: un punto sulla gestione dei rapporti di lavoro*, in *DPL*, 2024, p. 11, Inserto, III-IV), v. D.P.C.M. 22.1.2024 sull'elenco di mansioni relative all'attività sportiva; CONI, Comunicato 1.2.2024 sulle incompatibilità dei volontari sportivi; Circ. Inl n. 1 del 30.1.2024, sugli obblighi di tenuta del Libro unico del lavoro da parte delle società dilettantistiche in relazione alle collaborazioni coordinate e continuative; Mess. Inps n. 1190 del 20.3.2024, sul diritto di opzione per le figure degli istruttori presso impianti e circoli sportivi, direttori tecnici e istruttori presso società sportive già iscritti al Fondo Pensioni per i Lavoratori dello Spettacolo; Circ. Inps n. 50 del 25.3.2024, in merito all'assolvimento degli obblighi contributivi e informativi; Circ. Inps n. 67 del 20.5.2024, sull'accesso alla Naspi per i lavoratori dei settori professionistici e per i lavoratori subordinati dei settori dilettantistici e alla DisCOLL per i titolari di contratti di co.co.co. nel settore dilettantistico; D.I. 10.11.2023 (Ministro per la P.A. e Ministro per lo sport e i giovani) sui parametri per il rilascio dell'autorizzazione ai lavoratori pubblici. Ad ulteriore conferma del fatto che la riforma ha avviato un più ampio processo di rinnovamento del diritto del lavoro sportivo, si rammenti, inoltre, la conclusione, in data 12.1.2024, di un accordo di rinnovo del Ccnl per i lavoratori dello sport: recependo e sviluppando gli istituti della riforma legislativa incentrata sul d.lgs. n. 36/2021, tale contratto collettivo contiene novità importanti, come quelle in materia di contrasto alle discriminazioni di genere (art. 4) o di tipologie di impiego diverse dal lavoro subordinato "standard" (cioè a termine, in somministrazione, intermittente, apprendistato, co.co.co.). Per un breve commento cfr. F. Coluccia, *Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dello sport: armonizzazione della disciplina previgente e molto altro*, in *Boll. Adapt*, 10 giugno 2024, n. 23; sul tema, più in generale, della contrattazione collettiva nel settore dello sport, si è tenuto un convegno dal titolo *Il "nuovo" lavoro sportivo alla luce dei Ccnl depositati al Cnel*, la cui registrazione è reperibile ai link [Youtube](#) n. 1 e [Youtube](#) n. 2 (verificati da ultimo in data 14.6.2024)

² Le norme contenute nel d.lgs. n. 36/2021 (recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di Enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo) sono state modificate dapprima mediante i decreti cd. correttivi (d.lgs. n. 163/2022 e d.lgs. n. 120/2023) e, da ultimo, mediante il d.l. n. 71/2024, entrato in vigore il 1° giugno 2024 ed attualmente in attesa di conversione in legge.

³ I contributi di enti e organismi portatori di interesse del mondo sportivo, forniti in sede di consultazione pubblica avviata dal Governo sul testo del d.lgs. n. 36/2021, sono reperibili al link www.sport.governo.it (verificato in data 14.6.2024)

⁴ Se ne parlava già nei primi anni Duemila (peraltro, solo qualche anno dopo l'intervento normativo del 1999 sulle prerogative del CONI): cfr. G. Vidiri, *Il lavoro sportivo tra codice civile e norma speciale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, 1, I, 39 ss., ma spec. pp. 70 ss.

⁵ Nel *Rapporto Sport 2023* realizzato da ICS (Istituto per il credito sportivo) e SeS (Sport e Salute S.p.A.) si afferma (p. 11) che nel post pandemia il settore ha raggiunto in Italia la rilevante dimensione economica di 22 miliardi di euro, contribuendo al Pil del paese per l'1,3%, ma con un effetto leva in termini di ricadute economiche stimato in 2,2x (è probabile che sia considerando tale effetto moltiplicatore che le parti sociali del Ccnl per i lavoratori dello sport giungono, nella *Premessa* al contratto collettivo, a stimare un contributo al Pil nazionale pari addirittura al 4%). Per quanto riguarda il numero di addetti, dal medesimo rapporto (p. 11) si

e finanziari delicati.⁶ Si tratta, peraltro, di una contraddizione alla quale è difficile sfuggire, in un *mondo* – come quello dello sport viene spesso definito – nel quale società multinazionali in grado di ingaggiare grandi campioni e, per dirne una, condizionare lo sviluppo urbanistico delle metropoli, convivono con piccole realtà cittadine che, in molti casi, si reggono sull’attività svolta da collaboratori esterni o sul contributo dei volontari.⁷

Nel complesso, comunque, era diffusa, oltre che condivisibile, l’opinione che, in materia di lavoro sportivo, fosse ormai ineludibile una revisione profonda del sistema realizzato dalla legge n. 91/1981.⁸ A partire dalle ricadute della scelta tra professionismo e dilettantismo, che, nei fatti, era rimasta prerogativa delle singole federazioni e discipline sportive anche dopo l’entrata in vigore del d.lgs. n. 242/1999, a causa del mancato intervento del CONI sulla questione. Passando per il nodo di una definizione più generale e comprensiva di lavoratore sportivo, che consentisse, anche nei settori dilettantistici, di ottenere tutele minime sul piano delle condizioni di lavoro e su quello assistenziale e contributivo⁹ e, ancor prima, il

trae l’indicazione di circa 400K persone complessivamente occupate nel settore (nonostante i condizionamenti negativi della pandemia), tra attività sportive, attività strettamente connesse e attività connesse in senso lato.

⁶ Lo sottolineava, ad esempio, in un breve scritto di qualche anno fa, l’allora AD Area sportiva e attuale Presidente dell’Inter F.C. G. Marotta (G. Marotta, *Il lavoro dello sportivo: ha ancora senso parlare di subordinazione?*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2019, 3, pp. 1 ss.).

⁷ È significativa, da questo punto di vista, l’intersezione tra il settore dello sport in generale e il terzo settore: i dati Istat del *Censimento permanente delle istituzioni no profit* del 2023 indicano che il 32,9% (in termini assoluti: 119.476) delle Istituzioni no profit operano nel settore delle attività sportive, rappresentandone così la porzione maggiore, seguita da quelle che operano nel comparto attività culturali e artistiche (57.615) e in quello attività ricreative e di socializzazione (51.954). A questo dato se ne accompagna tuttavia un altro, non meno significativo: pur rappresentando circa un terzo delle Istituzioni no profit, quelle attive nel settore dello sport impiegano soltanto il 2,2% dei dipendenti totali del settore. Il numero di volontari che si muovono entro i confini dell’economia sportiva è stimato in circa 900K unità, nei citati *Rapporto Sport 2023* (p. 15) e *Censimento permanente delle istituzioni no profit* (p. 4). In dottrina, sul tema, anche se prima dell’ultimo correttivo e del recentissimo d.l. n. 71/2024, cfr. C. Zoli, L. Zoppoli, *Lavoratori, volontari e amatori tra sport e terzo settore*, in *Biblioteca '20 maggio' – 2/2021*, spec. pp. 59 ss.

⁸ Cfr. C. Zoli, *La riforma dei rapporti di lavoro sportivo tra continuità e discontinuità*, in *Riv. giur. lav.*, 2022, 1, I, pp. 41 ss. Cfr. nello stesso senso, di recente, M.P. Monaco, *Il lavoratore sportivo: definizioni e tipologie contrattuali alla luce della riforma*, in *Giorn. dir. amm.*, 2024, 1, pp. 46-47.

⁹ Nel vigore della legge n. 91/1981, per quanto attiene all’impiego di personale nei settori dilettantistici uno degli aspetti in concreto più problematici è stato rappresentato, come noto, dalle ricadute previdenziali del rapporto giuridico: cfr., per una disamina della recente giurisprudenza di legittimità, R. Rivero, *La riforma del lavoro sportivo e la previdenza dei lavoratori dilettanti tra incertezze giurisprudenziali e nuove garanzie normative*, in *Questione Giustizia* (link verificato in data 14.6.2024). Più ampiamente, sul tema, alla luce della riforma, C.A. Nicolini, *La previdenza nella riforma rinviata, e corretta, del lavoro sportivo*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2023, 2, p.p. 167 ss. Per quanto attiene al problema della qualificazione dei rapporti di lavoro, v. *infra*, nota n. 16. In ogni caso, è noto che, nel settore del lavoro sportivo, il numero tutto sommato modesto di precedenti giurisprudenziali non può essere considerato una prova del buon funzionamento degli istituti previsti dalla legge, poiché deriva, per buona parte, dalla difficoltà per il personale di accedere alla giustizia statale in caso di controversie con la società o con l’ente in favore del quale si presta la propria attività. Sul tema cfr. R. Pessi, *Decisioni dei giudici sportivi e diritto del lavoro*, in C. Franchini (a cura di), *Gli effetti delle decisioni dei giudici sportivi*, Torino, 2004, pp. 36 ss. C. Romeo, *Il lavoro sportivo tra subordinazione e autonomia: il dilemma ordinamento statale o sportivo*, in *Lav. giur.*, 2008, 4, p. 340, osserva che “La compromissione al collegio arbitrale è vista con un certo favore e i regolamenti federali impongono sovente l’utilizzazione della clausola, sanzionando le società che contrariamente fanno ricorso alla tutela giurisdizionale”.

riconoscimento di uno status (quello di lavoratore) che non poteva più essere negato, anche alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia UE sulla nozione di lavoratore.¹⁰ Per arrivare alla questione – particolarmente delicata sul piano dei risvolti etici ma anche delle implicazioni pratiche – dell’attività svolta dai volontari, rispetto alla quale si sarebbe dovuto trovare un equilibrio ragionevole tra promozione di questa forma di partecipazione civica e limitazione agli abusi del suo utilizzo che nella prassi si erano verificati.

La logica in cui si muove la riforma è quella del compromesso, tra esigenze, se non opposte, comunque da contemperare. Lo si evince chiaramente dall’art. 3, co. 2, lett. h), d.lgs. n. 36/2021. Nel porre l’obiettivo di “introdurre una disciplina organica del rapporto di lavoro sportivo”, la norma precisa che ciò debba essere fatto “a tutela della dignità dei lavoratori” ma in modo rispettoso “della specificità dello sport”.¹¹ Su un piano generale, un approccio di questo tipo appare condivisibile. Occorre certamente prudenza ed equilibrio, da parte dell’ordinamento statale, per intervenire *funditus*, con disposizioni imperative, nel settore dello sport, la cui tipica autonomia, oltre che risalente nel tempo, ha rilevanza anche nella dimensione sovranazionale.¹² Ciò deve ritenersi, a maggior ragione, alla luce del riformato art. 33 Cost., che sancisce il “valore educativo, sociale e di promozione del benessere psicofisico dell’attività sportiva”.¹³ Considerando più attentamente tale impostazione, tuttavia, ne emergono alcuni risvolti problematici. La disciplina organica dei rapporti di lavoro sportivo è volta, infatti, a tutelare *la dignità* dei lavoratori, che è cosa diversa dal garantire protezioni *adeguate* a chi opera nel settore. Per intendersi, è ragionevole pensare che sia dignitoso svolgere un’attività che sia, anzitutto, riconosciuta come lavoro (è il tema della nozione allargata di lavoro sportivo) e, secondariamente, che venga svolta in condizioni *decenti* – per utilizzare il lessico dell’Oil –,

¹⁰ Cfr. C. Zoli, *La riforma dei rapporti di lavoro sportivo tra continuità e discontinuità*, cit., p. 52. Per analogo rilievo e per ulteriori citazioni dottrinali sul tema della nozione di lavoratore nella giurisprudenza della Corte di giustizia UE, cfr. M. Biasi, *Causa e tipo nella riforma del lavoro sportivo. Brevi osservazioni sulle figure del lavoratore sportivo e dello sportivo amatore nel d.lgs. n. 36/2021*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, 3, pp. 10-11.

¹¹ La norma riecheggia il principio stabilito dalla legge delega n. 86/2019, il cui art. 5, co. 1, nel delegare al Governo il potere normativo, indica lo scopo “di garantire l’osservanza dei principi di parità di trattamento e di non discriminazione nel lavoro sportivo, sia nel settore dilettantistico sia nel settore professionistico, e di assicurare la stabilità e la sostenibilità del sistema dello sport”. Nel d.lgs. n. 36/2021, peraltro, il concetto è ribadito nell’art. 25, co. 1-*bis* (aggiunto con il decreto “correttivo” n. 163/2022), giusta il quale “la disciplina del lavoro sportivo è posta a tutela della dignità dei lavoratori nel rispetto del principio di specificità dello sport”.

¹² Cfr. P. D’Onofrio, *L’azione di Governo per la riforma dello sport: la legge delega n. 86/2019 ed i successivi decreti legislativi attuativi*, in *Resp. civ. prev.*, 2021, 6, pp. 2131 ss. Secondo G. Sandulli, *Il decreto legislativo n. 36/2021 di riforma del lavoro sportivo. Luci e ombre a una prima lettura*, in *Olympialex review*, 2021, 1, p. 51, alcune delle ragioni che giustificano l’autonomia del settore dello sport sono: “la necessità della regolarità di competizioni che si susseguono in maniera rapida e cadenzata; le esigenze di tutela della salute degli atleti esposti a stress psico-fisici decisamente superiori alla media; il fine auto-promozionale della pratica sportiva alla quale viene riconosciuto un ruolo attivo nella salvaguardia della salute pubblica; la necessità di tutelare non solo le parti del rapporto giuridico ma anche gli interessi degli altri soggetti dell’ordinamento sportivo quali atleti e società concorrenti; fino alla necessità di tutelare interessi legittimi e diritti anche di soggetti formalmente estranei all’ordinamento sportivo quali sponsor, media, pubblico”.

¹³ Alla nuova norma costituzionale fa eco, nel d.lgs. n. 36/2021, l’art. 3, co. 2, lett. a), che tra gli obiettivi della riforma include anzitutto: “riconoscere il valore culturale, educativo e sociale dell’attività sportiva, quale strumento di miglioramento della qualità della vita e di tutela della salute, nonché quale mezzo di coesione territoriale”.

cioè con l'attribuzione di alcune tutele minimali, come i divieti di discriminazione e poco altro. L'asticella dei diritti – ricorrendo a una metafora – viene dunque, dalla riforma, fissata piuttosto in basso, evidentemente per non compromettere la specificità del settore dello sport: nozione che, in questo contesto, sembra più che altro identificarsi con le compatibilità economiche delle migliaia di società, associazioni ed altri enti sportivi nell'ambito dei quali milioni di persone svolgono quotidianamente attività sportiva e che – si presume – sarebbero messi in difficoltà dall'obbligo di garantire condizioni di lavoro *adeguate* e non soltanto *dignitose* ai propri addetti.

La correttezza di questa premessa (e della chiave di lettura critica che ne consegue) andrà ovviamente verificata svolgendo un'analisi più puntuale del testo di legge, alla luce della riflessione dottrinale. Il primo passaggio consisterà nel soffermarsi sulla nuova, fondamentale nozione di lavoratore sportivo, che rappresenta uno dei caposaldi della recente legislazione, per via della sua applicabilità trasversale ai settori professionistici e dilettantistici (v. *infra*, par. 2); ne resta fuori, ovviamente, l'attività svolta a titolo di volontariato, della quale si dirà brevemente nella parte finale del saggio, anche per dare conto delle rilevanti modifiche normative intervenute con il d.l. n. 71/2024. Per quanto la novità della nozione di lavoratore sportivo sia di grande importanza, sia sotto un profilo per così dire simbolico (il riconoscimento dello status giuridico di lavoratore), sia sotto quello dell'attribuzione di diritti minimali di generale applicazione, il banco di prova vero e proprio della riforma è costituito dalla distribuzione delle tutele tra lavoro subordinato e autonomo, ossia da come viene affrontata la questione qualificatoria (v. *infra*, par. 3 ss.). Seguendo l'impianto della riforma, essa andrà analizzata in relazione alle efficacissime presunzioni che operano, in direzioni opposte, nel professionismo (presunzione di subordinazione: v. *infra*, par. 3.1) e nel dilettantismo (presunzione di autonomia, in particolare nella forma della co.co.co.: v. *infra*, par. 3.2). Affrontando la disciplina tipica dello status di subordinazione, ci occuperemo, perciò, nei fatti, di professionismo (v. *infra*, par. 4 e 4.1), mentre le scarse tutele previste per il lavoro autonomo (*infra*, par. 5) saranno nella pratica applicate soprattutto a chi opera nei settori di sport dilettantistico. In quest'ottica, si spiega altresì la perdurante inapplicabilità dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 al lavoro sportivo, come si dirà, tirando le somme, nel paragrafo 6.

2. Il lavoratore sportivo: la *ratio* di una nozione trasversale

Una delle novità più rilevanti di cui al d.lgs. n. 36/2021 consiste, come si è già anticipato, nell'introduzione di una definizione generale di lavoratore sportivo.

Allo scopo, l'art. 25, co. 1, d.lgs. n. 36/2021 individua come tale l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico, il direttore di gara e ogni altro tesserato che svolga le mansioni rientranti – sulla base dei regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva – tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportive ed il quale, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, eserciti l'attività sportiva verso un dato corrispettivo, a favore di una società, associazione o organismo sportivo.

Rispetto a quanto avveniva nel regime precedente, specie con riferimento all'art. 2, l. n. 91/1981¹⁴, si possono riscontrare almeno due significativi cambiamenti. Innanzitutto, viene introdotta una fattispecie aperta e idonea a ricomprendere tutte le differenti competenze che “concorrono alla realizzazione del risultato agonistico in senso lato”¹⁵, superando la tassatività propria dell'art. 2, l. n. 91/1981.

In secondo luogo, l'art. 25, d.lgs. n. 36/2021 consente di estendere l'ambito d'applicazione della normativa statale dei rapporti di lavoro nel settore sportivo anche all'area del dilettantismo, perché il perimetro d'applicazione non viene più condizionato dalla preventiva definizione dei confini del professionismo e del dilettantismo, operata da parte degli organismi sportivi prescindendo da una valutazione *ex post* dell'assetto di interessi realizzato dagli sportivi e dalle relative associazioni o società di appartenenza. Ne risulta ridimensionato il potere qualificatorio delle federazioni e delle discipline sportive associate¹⁶: il criterio di accesso alla disciplina prevista dal d.lgs. n. 36/2021 diviene, infatti, quello dell'onerosità, consistente nella fissazione di un corrispettivo per la prestazione resa a favore di una società, associazione o organismo sportivo.

In effetti, lo stato di cose precedente non poteva protrarsi. La legge n. 91/1981 aveva relegato la grande maggioranza degli sportivi nel “limbo” del dilettantismo.¹⁷

Di tale situazione avevano beneficiato, nella prassi, sia le federazioni sia le società e associazioni sportive, escludendo, in molti casi, la natura lavoristica dei rapporti che le legavano agli sportivi (atleti e non) anche qualora questi fornissero a vantaggio delle prime attività sostanzialmente lavorativa.¹⁸

Tra le altre cose, ciò è avvenuto in violazione dell'esigenza costituzionale di tutela del lavoro, che si esprime nel principio della cd. indisponibilità del tipo, cioè nella necessaria applicazione delle protezioni lavoristiche a rapporti giuridici che, in concreto, abbiano le caratteristiche del

¹⁴ La norma definiva come sportivi professionisti – unici destinatari della regolamentazione di cui agli artt. 3 e ss. della l. n. 91/1981 – gli atleti, allenatori, direttori tecnico-sportivi e preparatori atletici che fornissero la propria prestazione a favore dei sodalizi sportivi con carattere di continuità, a titolo oneroso e – elemento di grande rilievo – nell'ambito dei settori sportivi qualificati come professionistici dalle federazioni competenti.

¹⁵ Così, E. Gragnoli, *I nuovi profili di specialità del rapporto di lavoro degli sportivi professionisti*, in *Rass. dir. eco. sport*, 2021, 2, pp. 269-270.

¹⁶ Tale potere, definito in dottrina – seppur prima dell'entrata in vigore dell'art. 12 del d.lgs. n. 242/1999 – di natura amministrativa, consentiva agli organismi sportivi di decidere e condizionare il campo di applicazione della l. n. 91/1981 tenendo conto dell'esclusivo interesse dell'ordinamento sportivo. Per il tramite dell'art. 2, d.lgs. n. 36/2021, oggi, si assiste invece ad un depotenziamento della distinzione tra professionismo e dilettantismo, almeno sotto il profilo delle sue conseguenze sul versante giuslavoristico. In questo senso, A. Trojsi, *La riforma del lavoro sportivo nel sistema delle fonti*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2024, 3, p. 4.

¹⁷ Cfr., diffusamente, M. T. Spadafora, *Diritto del lavoro sportivo*, Torino, 2012, pp. 97 ss.

¹⁸ Vedi art. 94-ter, NOIF (testo precedente all'adeguamento al d.lgs. n. 36/2021), secondo il quale per le calciatrici e per i calciatori tesserati da società e associazioni dilettantistiche “è esclusa, come per tutti i calciatori/calciatrici non professionisti, ogni forma di lavoro autonomo o subordinato”, potendo ammettersi solo “accordi economici annuali relativi alle loro prestazioni sportive concernenti la determinazione dell'indennità di trasferta, i rimborsi forfettari di spese e le voci premiali”.

lavoro dipendente.¹⁹ Nonostante la nota diffusione delle clausole compromissorie – che rende raro, nella prassi, il ricorso ai giudici del lavoro – possono altresì registrarsi alcuni importanti precedenti giurisprudenziali, nei quali si è stabilita l'applicazione delle regole comuni del diritto del lavoro a quegli sportivi dilettanti che svolgessero la propria attività in via continuativa ed onerosa.²⁰

Con la riforma del 2021 si è cercato di porre rimedio alla condizione descritta. Lo si è fatto tramite una soluzione di compromesso fra l'esigenza di garantire a tutti i lavoratori sportivi una qualche forma di tutela – anche sotto il profilo previdenziale e contributivo – e quella di preservare l'autonomia dell'ordinamento sportivo e la specialità della relativa disciplina, tenendo in particolare considerazione l'intrinseca debolezza economica del settore dilettantistico.

Tali finalità vengono perseguite, in primo luogo, attraverso la nuova nozione di lavoratore sportivo che, come è stato osservato, si colloca idealmente in un momento precedente rispetto a quello dell'individuazione dei tipi contrattuali entro i quali ricondurre e regolare il rapporto che lega gli sportivi alle società di appartenenza²¹. In questo modo, da un lato, ogni sportivo che eserciti la propria attività a fronte di un corrispettivo avrà diritto a talune tutele minime di base, derivanti dallo *status* di lavoratore; dall'altro lato, realizzando uno schema a geometria variabile, il legislatore si assicura lo spazio necessario per preservare la specialità dell'ordinamento e della prestazione sportiva, atteso che gli schemi contrattuali e le normative applicabili vengono modulati a seconda della natura – subordinata o autonoma – e del contesto – professionistico o dilettantistico – ove l'attività sportiva è destinata a svolgersi.

Da questo punto di vista, si può affermare, invero, che l'autonomia dell'ordinamento sportivo non esca ridimensionata dalla riforma: l'ordinamento statale fa propri gli obiettivi dello sport e con quest'ultimo ordinamento interagisce, dando vita ad una situazione contraddistinta da convivenza e coordinazione. Innanzitutto, l'art. 38, d.lgs. n. 36/2021, pur apportando alcune modifiche al procedimento per l'individuazione delle aree del professionismo e del dilettantismo, non pare in grado di scalfire il potere delle federazioni e delle discipline sportive associate di aderire – o non aderire – al professionismo e, nell'ambito di tale settore, distinguere tra quest'area e quella del dilettantismo. È pur vero che da tale potere non dipende più l'ambito

¹⁹ Cfr. ad esempio E. Rocchini, *Dal dilettante al lavoratore sportivo. Prime osservazioni sulla riforma dello sport*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2021, 2, pp. 97 ss.; A. Riccio, L. Miranda, *Il lavoro oltre la subordinazione in ambito sportivo*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2022, 1, p. 11.

²⁰ Nella giurisprudenza recente, v. Cass., 5 gennaio 2022, n. 175 e n. 177; Cass., 13 gennaio 2022, n. 952, 953 e 954, la quale, in merito a controversie sorte prima dell'ultima riforma, aveva chiarito come in caso di attività dilettantistica esercitata professionalmente, con inserimento stabile all'interno della struttura organizzativa della società sportiva, dovesse prevalere “l'esigenza costituzionale di tutela del lavoro, con conseguente prevalenza dell'obbligo contributivo rispetto alla protezione del trattamento di favore fiscale e contributivo della società o associazione dilettantistica”. Sempre la giurisprudenza, in più occasioni, ha riconosciuto la natura subordinata dei rapporti instaurati attraverso contratti di lavoro autonomo, anche di collaborazione, nell'ambito dello sport dilettantistico: in tal senso, Cass. n. 6439/1995, in *Giust. civ. Mass.*, 1998, p. 1365; Cass. n. 6114/1998, in *Lav. giur.*, 1995, p. 250.

²¹ M. Biasi, *Causa e tipo nella riforma del lavoro sportivo. Brevi osservazioni sulle figure del lavoratore sportivo e dello sportivo amatore nel d.lgs. n. 36/2021*, cit., p. 11, in tal senso definisce “trans-tipica” la nuova nozione di lavoratore sportivo.

di applicazione della disciplina statale concernente il lavoro degli sportivi; tuttavia, esso continua a esercitare un'importante influenza ai fini della qualificazione dei rapporti di lavoro: infatti, come meglio si dirà più avanti trattando del sistema di presunzioni, il d.lgs. n. 36/2021 fa dipendere le regole d'individuazione dello schema contrattuale entro cui ricondurre il rapporto che lega gli sportivi alle società di appartenenza proprio dall'area, professionistica o dilettantistica, nella quale questo si svolge. E ciò, evidentemente, al di là di talune protezioni minimali garantite universalmente ai lavoratori sportivi, condiziona a sua volta la maggiore o minore ampiezza delle protezioni lavoristiche e, per le società sportive, dei relativi oneri economici ed obblighi giuridici.

In secondo luogo, la disciplina speciale che la l. n. 91/1981 dettava per il professionista lavoratore subordinato viene estesa anche all'area del dilettante, sempre che sia qualificato come lavoratore dipendente. Se si pensa che nel regime precedente la dottrina e la giurisprudenza avevano ritenuto che a questi soggetti dovesse applicarsi la disciplina comune del lavoro subordinato (cioè, senza le esclusioni tipiche del lavoro subordinato sportivo), può osservarsi come la specialità del lavoro sportivo venga, anche in questo senso, preservata se non addirittura rafforzata.²²

3. Il lavoro sportivo e il problema della qualificazione del rapporto

A partire da una nozione che potrebbe dirsi “trasversale” di lavoratore sportivo (v. *retro*), il d.lgs. n. 36/2021 delinea una disciplina a geometria variabile, funzionale alla predisposizione di un sistema di tutele a più livelli. In quest'ottica, l'art. 25, co. 2 stabilisce che il rapporto di lavoro sportivo può costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o di un rapporto di lavoro autonomo, anche nella forma delle collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'art. 409, co. 1, n. 3, c.p.c.²³

A prima vista, tale disposizione parrebbe rappresentare un'apertura all'utilizzo, anche nello sport dilettantistico, della tipologia contrattuale del lavoro subordinato, determinando una forte discontinuità, anche dal punto di vista culturale, rispetto al regime precedente di cui alla l. n. 91/1981.

Tuttavia, come si vedrà nei prossimi due paragrafi, il sistema di presunzioni creato dagli artt. 27, co. 2 (per i settori professionistici) e 28, co. 2 (per i settori dilettantistici) rende, invero, di difficile verificabilità l'ipotesi che nello sport dilettantistico si faccia ricorso al lavoro subordinato, ridimensionando, così, la portata innovatrice della riforma.

²² Peraltro, nei confronti del settore sportivo, la riforma conferma ed anzi per certi versi estende il regime tributario e contributivo di favore che era previsto dal precedente regime legislativo: anche da questo punto di vista può pertanto osservarsi come l'autonomia del settore sia stata tenuta in considerazione da parte del legislatore.

²³ L'art. 25, co. 3-*bis* aggiunge 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”.

3.1 La presunzione di subordinazione per il lavoro sportivo prestato nei settori professionistici

Per quanto riguarda il settore professionistico, lo schema negoziale entro cui ricondurre il rapporto di lavoro delle figure diverse dall'atleta va ricercato, come riconosciuto da dottrina e giurisprudenza con riferimento alla l. n. 91/1981²⁴, "in base alle regole ordinarie del diritto del lavoro, in particolare all'art. 2094 c.c., ovvero alla nozione di lavoratore subordinato nell'impresa e fuori dell'impresa".²⁵

Diverso il caso degli atleti. Infatti, l'art. 27, co. 2, recuperando quanto previsto dall'art. 3, l. n. 91/1981, stabilisce che "il lavoro sportivo prestato dagli atleti come attività principale, ovvero prevalente, e continuativa, si presume oggetto di contratto di lavoro subordinato".

Opera, all'opposto, una presunzione di autonomia del lavoro dello sportivo nel caso in cui si verifichi, in un settore professionistico, almeno uno dei seguenti presupposti (art. 27, co. 3): l'attività "sia svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo" (lett. a); "lo sportivo non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione o allenamento" (lett. b); "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" (lett. c).

Alcuni settori della dottrina hanno ravvisato in un simile meccanismo l'introduzione di un tipo legale di contratto di lavoro subordinato, diverso da quello di cui all'art. 2094 c.c. e nella specie caratterizzato, a fini qualificatori, non dai tradizionali elementi dell'etero-direzione e dell'inserimento della prestazione nell'organizzazione del creditore, quanto piuttosto da un concetto particolare di dipendenza, intesa come rilevante assorbimento della capacità di lavoro dell'atleta e desumibile, *a contrario*, dai requisiti che definirebbero la situazione di autonomia, di cui al secondo comma dell'art. 3, l. n. 91/1981²⁶ (oggi, art. 27, co. 3, lett. a-b-c, d.lgs. n. 36/2021).

Secondo un diverso orientamento, invece, le medesime disposizioni andrebbero considerate come norme di disciplina, poiché volte a garantire (o escludere), al ricorrere di determinati requisiti, l'applicazione della normativa di tutela del lavoro dipendente²⁷: da un lato, si affermava la natura subordinata dei rapporti di lavoro forniti a vantaggio di società o associazione sportiva²⁸; dall'altro, la deroga all'applicazione della relativa disciplina veniva giustificata, nei casi di cui al secondo comma dell'art. 3, l. n. 91/1981, sulla base di specifiche

²⁴ Cfr. M. Persiani, *Art. 3*, in Id (a cura di), *Legge 23 marzo 1981, n. 91: norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti*, in *Nuove leggi civili commentate*, 1982, n. 1, p. 568; C. Zoli, *Sul rapporto di lavoro professionistico*, in *Giustizia Civile*, 1985, 7-8, I, p. 2090; in giurisprudenza, Cass. 8.11.2006, n. 19275; Cass. 1.1.2011, n. 16849.

²⁵ Così C. Zoli, *La riforma dei rapporti di lavoro sportivo tra continuità e discontinuità*, cit., p. 44; E. Gragnoli, *I nuovi profili di specialità del rapporto di lavoro degli sportivi professionisti*, cit., p. 270.

²⁶ P. Ichino, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, Milano, 1992, pp. 97 ss.

²⁷ M. Persiani, *Art. 3*, cit., pp. 569; E. Ghera, *La subordinazione fra tradizione e nuove proposte*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1988, p. 636.

²⁸ M. Persiani, *Art. 3*, cit., p. 569; M. Pedrazzoli, *Prestazione d'opera e parasubordinazione*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, I, 1984, p. 555.

valutazioni di opportunità che, in quanto ragionevoli e proporzionate, si sarebbero potute considerare costituzionalmente legittime.²⁹

Tralasciando le questioni interpretative, la disposizione non ha mai sollevato particolari problemi applicativi, dimostrando l'efficacia di una presunzione assoluta di subordinazione.

Tuttavia, tale situazione può spiegarsi anche alla luce del ristretto ambito d'applicazione del settore professionistico, a fronte di un apparato normativo che avrebbe dovuto, al contrario, istituire un sistema virtuoso di cooperazione tra ordinamenti, capace di "disarticolare" la norma di cui all'art. 2, l. n. 91/1981 e di "riarticolargli" nell'ambito dei singoli ordinamenti attinenti alle singole branche dello sport", in modo tale da concretamente distinguere "la tipologia della prestazione professionista dalla tipologia della prestazione a titolo dilettantistico".³⁰

Ciò è avvenuto solo in minima parte. Anzi, il perimetro del professionismo è andato ancora ridimensionandosi³¹ (se si eccettua il recente, condivisibile passaggio al professionismo della Serie A femminile di calcio)³² così che il sistema di presunzioni in commento ha trovato applicazione nei confronti di discipline sportive in cui la subordinazione dell'atleta è invero lampante, vista la forte dipendenza gerarchica e l'assoggettamento ad etero-direzione che caratterizzano i rapporti tra atleti e società e associazioni di calcio, *basket* e ciclismo.³³ Specialmente negli sport di squadra, infatti, neppure l'atto personalissimo dell'atleta³⁴ pare sufficiente a far propendere per l'autonomia dello stesso, in considerazione dell'assenza di libertà decisionale circa il tempo e i mezzi da impiegare per il raggiungimento degli scopi agonistici e di qualsiasi facoltà organizzativa.

Ad ogni modo, il d.lgs. n. 36/2021 conferma il *favor* legislativo per la subordinazione dell'atleta professionista e, come si è già detto, non scalfisce il potere delle federazioni e delle discipline sportive associate di individuare l'area del professionismo. Tuttavia, tale soluzione rischia oggi, a fronte della contraria presunzione d'autonomia introdotta per i lavoratori sportivi

²⁹ R. Scognamiglio, *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2001, I, pp. 119-120; P. Tosi, *Sport e diritto del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2006, 3, p. 722.

³⁰ G. Giugni, *La qualificazione di atleta professionista*, in *Riv. Dir. Sport.*, 1986, p. 169.

³¹ Come noto, in un primo momento optarono per il passaggio al professionismo la Federazione Italiana Giuoco Calcio, limitatamente alla Serie A, Serie B e alla Lega Pro; la Federazione Italiana Pallacanestro, limitatamente alla Serie A; la Federazione Ciclistica Italiana, che considera professionisti gli atleti tesserati per una società sportiva professionistica affiliata alla Federazione, intrattenendo con la stessa un rapporto di lavoro regolamentato dalle norme dell'UCI, Union Cycliste Internationale; la Federazione Italiana Golf; la Federazione Motociclistica Italiana e la Federazione Pugilistica Italiana. In seguito, le ultime due federazioni citate, riformando il proprio Statuto, hanno eliminato il settore professionistico precedentemente istituito.

³² Si veda, in particolare, l'Accordo collettivo per le Società e le Calciatrici professioniste, stipulato dalla FIGC, dalla competente Divisione Calcio Femminile, dall'AIC e dalle Società militanti nel campionato professionistico di Serie A femminile, il quale sancisce tutele senza precedenti per le calciatrici della massima serie.

³³ A. Tandoi, *La subordinazione "vincolata" nel lavoro sportivo*, in B. Veneziani-V. Bavaro (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi di lavoro*, Bari, 2009, p. 89; G. Vidiri, *La disciplina del lavoro sportivo autonomo e subordinato*, in *Giust. civ.*, 1993, II, pp. 235-236; M.T. Spadafora, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., pp. 69 ss.

³⁴ Il "gesto" tecnico-sportivo dell'atleta, rimesso necessariamente alla sfera personale del lavoratore, è stato considerato da alcuni persino "ontologicamente impermeabile al carattere pervasivo del potere direttivo del datore di lavoro". In questo senso A. Zoppoli, *Dirigenza, contratto di lavoro e organizzazione*, Napoli, p. 135.

dilettanti e dell'inapplicabilità del meccanismo di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, di confermare se non addirittura rafforzare la tradizionale disparità di trattamento tra professionisti e dilettanti.

3.2 La presunzione di autonomia per il lavoro prestato nei settori dilettantistici

Anche nel settore dilettantistico il legislatore sceglie di utilizzare una tecnica di qualificazione dei rapporti fondata su meccanismi presuntivi. L'art. 28, co. 2, d.lgs. n. 36/2021 prevede che, nel settore dilettantistico, il lavoro sportivo "si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa", al ricorrere di due requisiti che debbono sussistere congiuntamente. Primo requisito: la durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi le ventiquattro ore nell'arco di una settimana, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive (lett. a). Secondo requisito: le prestazioni oggetto del contratto risultino coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti emanati dagli organismi cui fanno capo le varie discipline sportive (lett. b).

Si possono ravvisare alcune differenze rispetto alla tecnica presuntiva utilizzata in riferimento al settore professionistico. Per prima cosa, l'ambito di applicazione soggettivo della presunzione operante nel dilettantismo è decisamente più ampio: essa non riguarda solamente gli atleti ma tutte le figure di lavoratore sportivo, rendendola così, nella pratica, molto più significativa.

Sul piano tecnico, viene riproposta la logica di semplificazione di cui all'art. 27, escludendo, però, l'unico requisito dal quale, *a contrario*, si sarebbe potuta desumere l'esistenza di un coordinamento spazio-temporale della prestazione, ovvero l'obbligo di partecipare alle sedute di allenamento e di preparazione organizzate dalla società sportiva.³⁵ Elemento rilevante a fini qualificatori resta, dunque, solamente quello temporale. Tuttavia, il tetto massimo di ore settimanali oltre il quale il rapporto di lavoro non si presume autonomo è più elevato rispetto a quello di cui all'art. 27, co. 2-3: fissato in un primo momento in 18 ore settimanali, è stato incrementato, dal decreto correttivo n. 163/2022, a ben 24 ore, dalle quali, significativamente, va escluso il tempo dedicato alle manifestazioni sportive.

Lasciando ben poco spazio all'eventualità stessa che possa configurarsi un rapporto di lavoro subordinato nell'area del dilettantismo (con l'accesso alle relative tutele), tale soluzione presta il fianco a dubbi di ragionevolezza, quantomeno sotto due profili.

In primo luogo, poiché viene confermata la tradizionale indifferenza del legislatore tra sport individuali e di squadra. Infatti, l'atto personalissimo dell'atleta potrebbe giustificare le caratteristiche della presunzione d'autonomia di cui all'art. 28, co. 2; ma questo non può verificarsi per ogni tipologia di atleta, in quanto, come rilevato in precedenza, specie negli sport di squadra l'etero-direzione è elemento che con elevata probabilità può ritenersi presente nel rapporto di lavoro tra le parti.

³⁵ P. Ichino, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, cit., p. 101.

Peraltro, la lettura combinata degli artt. 27, co. 2-3 e 28, co. 2, lascia presagire l'eventualità che si verificano situazioni in cui atleti appartenenti a discipline differenti (o persino a categorie diverse della medesima disciplina!), a parità di tempo dedicato all'allenamento settimanale, vengano inquadrati dai rispettivi club di appartenenza entro schemi negoziali diversi, per il solo fatto di militare nel professionismo oppure no.

Tale aporia viene amplificata se si considera che, così come osservato in altri settori in cui è centrale l'esibizione in pubblico della persona, la prestazione lavorativa dell'atleta soffre di "una rilevante porosità tra i comportamenti specifici attesi come adempimento dell'obbligazione lavorativa e i diversi ambiti dell'esistenza della persona"³⁶, aspetto che rende difficile distinguere i momenti di lavoro da quelli di non lavoro.

Alla luce dell'esclusione dal calcolo delle ore settimanali del tempo dedicato alle manifestazioni sportive, vi è il fondato timore che, nello sport dilettantistico sia nella sostanza preclusa la qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato, pur a fronte di un impegno lavorativo integrale della capacità professionale dell'atleta.

In secondo luogo, pare ingiustificata la scelta di sottoporre alle medesime regole di qualificazione figure di lavoratori del tutto diverse³⁷.

Se, infatti, con riferimento agli atleti – e pur sempre facendo un debito distinguo tra sport individuali e di squadra – la durata della prestazione dedotta in contratto può essere un indice effettivo di subordinazione o di autonomia, ciò non vale per tutte le altre figure di lavoratore sportivo, per le quali viene meno la specialità della prestazione oggetto dell'obbligazione di lavoro, con la conseguenza di rendere meno accettabile un sistema di presunzioni fondato su requisiti strettamente temporali. Proprio alla luce di tale rilievo potrebbe spiegarsi il secondo dei due indici di autonomia di cui all'art. 28, co. 2, elemento altrimenti di più difficile interpretazione.³⁸

Insomma, vista la difficoltà di dar ragione – con riferimento ad allenatori, istruttori, coordinatori tecnici, preparatori atletici, direttori tecnici e sportivi – del ricorso ad una presunzione fondata sul dato strettamente temporale, il legislatore affianca a tale primo requisito un esplicito richiamo al coordinamento, nella specie definito come "tecnico-sportivo".

La collocazione di detto "coordinamento" tra i requisiti legali della presunzione in commento induce, dal punto di vista sistematico, a misurarne le caratteristiche rispetto al concetto di

³⁶ Sottolinea tale difficoltà, pur ritenendo fondamentale formalizzare l'attività di lavoro degli artisti e misurarne l'impegno lavorativo, A. Donini, *Il tempo di lavoro dell'artista è incommensurabile?*, in *Lav. Dir.*, 2022, 4, pp. 705 ss.

³⁷ In questo senso, anche in un'ottica comparata rispetto alle regole di qualificazione presenti nell'ordinamento francese, P. Ruffo, *"Sports Work" and Regulatory Techniques: the Different Approaches of France and Italy*, in *Dir. Lav. Mer. International*, 2024, 1, p. 149 e C. Zoli, *La riforma dei rapporti di lavoro sportivo tra dubbi e nodi irrisolti: un cantiere ancora aperto*, di prossima pubblicazione in *Liber Amicorum Valerio Speciale*, Napoli, 2024, che imputa al legislatore del d.lgs. n. 36/2021 di non aver superato l'impostazione "atletocentrica" e "calcio-centrica" della l. n. 91/1981.

³⁸ Sottolineano l'indeterminatezza di tale criterio P. Ruffo, *L'occasionalità nei rapporti di lavoro sportivo*, in C. Cordella (a cura di), *Occasionalità e rapporti di lavoro. Politiche del diritto e modelli comparati*, Napoli, 2021, p. 182 e C. De Martino, *La specialità del lavoratore sportivo. Nozioni, tipi contrattuali, disciplina e tutele*, Bari, 2024, p. 158.

coordinamento *ex art.* 409, n. 3, c.p.c., dovendosi manifestare con indicazioni funzionali al raggiungimento degli scopi agonistici, che però non vadano ad intaccare la sfera di autonomia organizzativa del collaboratore sportivo.³⁹

4. Il lavoro subordinato sportivo: la disciplina comune a professionisti e dilettanti

Una volta inquadrato il rapporto di lavoro entro lo schema negoziale del lavoro subordinato o di quello autonomo, si devono applicare le rispettive discipline. Come noto, per il settore professionistico, la l. n. 91/1981 aveva previsto una disciplina largamente derogatoria rispetto a quella comune, applicabile agli atleti ed anche alle altre figure di lavoratore sportivo di cui all'art. 2 oggi abrogato. Il d.lgs. n. 36/2021 conferma questa impostazione introducendo però una rilevante novità: la disciplina del lavoro subordinato sportivo, con tutte le sue esclusioni e deroghe, si applica ora anche ai lavoratori sportivi dilettanti, qualora siano qualificati come subordinati.

Tuttavia, nel sistema istituito dal d.lgs. n. 36/2021, la specialità dei contratti di lavoro rispetto al diritto comune “sembra declinarsi in una sorta di scala, modulata... sulla rilevanza economica del fenomeno concreto che è oggetto di contratto”.⁴⁰ In particolare, per quanto riguarda la disciplina del lavoro subordinato si possono individuare due aree di specialità, efficacemente descritte secondo “due cerchi concentrici”⁴¹: un primo, più largo, che contiene una regolamentazione che si applica a tutti i lavoratori sportivi qualificati come subordinati; un secondo, più circoscritto, contenente una disciplina destinata ai soli sportivi professionisti.

Prendendo le mosse dal primo dei due cerchi descritti, si deve subito rilevare come non vi siano modifiche particolari rispetto alla disciplina di cui alla l. n. 91/1981. L'art. 26, co. 1-2, facendo ricorso ad una “tecnica normativa per sottrazione”⁴² rispetto alle protezioni tipiche del diritto del lavoro, elenca alcune disposizioni non applicabili al lavoratore subordinato sportivo⁴³. Si tratta dei medesimi istituti che l'art. 4, co. 8-9-10-12, dichiarava inapplicabili al lavoratore dipendente, pur nell'ambito del solo professionismo sportivo: le norme in materia di controlli a distanza, accertamenti sanitari, licenziamenti, quelle concernenti la disciplina delle mansioni e il procedimento disciplinare.

Pertanto, per quanto concerne quest'ultime, l'esclusione è solamente parziale, perché riguarda sanzioni irrogate dagli organismi sportivi in caso di violazione delle norme tecnico-disciplinari (cd. “illecito sportivo”) e non le sanzioni derivanti da un inadempimento contrattuale del

³⁹ P. Ruffo, *L'occasionalità nei rapporti di lavoro sportivo*, cit., p. 183.

⁴⁰ E. Rocchini, *Dal dilettante al lavoratore sportivo. Prime osservazioni sulla riforma dello sport*, cit., p. 419.

⁴¹ Cfr. E. Gragnoli, *I nuovi profili di specialità del rapporto di lavoro degli sportivi professionisti*, cit., p. 263 ss.

⁴² G. Agrifoglio, *La nuova categoria dei lavoratori sportivi tra professionismo e dilettantismo*, in L. Santoro-G. Liotta (a cura di), *Commento alla Riforma dello Sport (legge delega 86/2019 e decreti attuativi 28/2/2021 nn. 36, 37, 38, 39 e 40)*, Palermo, 2021, p. 50.

⁴³ Secondo il testo dell'art. 26, co. 1, d.lgs. n. 36/2021, ai contratti di lavoro sportivo subordinato “non si applicano le norme contenute negli articoli 4, 5, e 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, negli articoli 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, negli articoli 2, 4 e 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108, nell'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, nel decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 e nell'articolo 2103 del codice civile”. L'art. 26, co. 2, esclude invece l'applicabilità degli artt. 19-29, d.lgs. n. 81/2015.

lavoratore, regolate dalla contrattazione collettiva nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

L'art. 26, co. 2 esclude l'applicazione delle norme sul lavoro a tempo determinato. In modo pressoché identico a quanto già fatto con l'art. 5, l. n. 91/1981, viene predisposta una disciplina *ad hoc* dell'istituto, prevedendo un termine massimo per il contratto stipulato fra le parti – fissato in cinque anni – e sancendo l'illimitata rinnovabilità dello stesso.

Nei commi successivi, l'art. 26 si occupa di tre distinti istituti: il divieto di stipulare patti limitativi della propria libertà professionale⁴⁴, il cd. arbitrato sportivo⁴⁵ e il trattamento di fine rapporto.⁴⁶ Nemmeno per quanto concerne tali disposizioni possono rinvenirsi particolari cambiamenti rispetto a quanto previsto nella legislazione pregressa, anche se, con riguardo al tema dell'arbitrato e del Tfr, occorre svolgere alcune osservazioni.

Sotto il primo profilo, l'assenza di alcun riferimento da parte dell'art. 26, co. 5 alle controversie insorte tra lo sportivo e le federazioni, le discipline sportive associate e gli enti di promozione sportiva, rende necessaria, per poter deferire tali questioni ad arbitri, apposita clausola compromissoria stipulata in sede di contrattazione collettiva. Identico discorso deve farsi per il lavoratore dilettante ingaggiato dalla società o associazione sportiva con contratto di collaborazione *ex art.* 409, n. 3, c.p.c.

Riguardo al Tfr, l'art. 26, co. 4 attribuisce agli organismi sportivi la possibilità di costituire apposito fondo, gestito dai rappresentanti delle società e degli sportivi, per la corresponsione del trattamento di fine rapporto al termine dell'attività sportiva. La norma ricalca quanto previsto dalla l. n. 91/1981, salvo che per la parola "trattamento di fine rapporto", che ha sostituito (ad opera del decreto correttivo) il termine "indennità di anzianità". Null'altro viene specificato e si perde così l'occasione, ancora una volta, per chiarire se i fondi di previdenza volontaria sostituiscano il Tfr o se quest'ultimo spetti anche agli sportivi⁴⁷, punto sul quale la dottrina si era già divisa sotto il vigore della l. n. 91/1981.⁴⁸

L'art. 33, d.lgs. n. 36/2021 dispone l'applicazione a tutti i rapporti di lavoro sportivo delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro – in quanto compatibili con le modalità della prestazione sportiva (criterio invero non semplicissimo da decifrare)⁴⁹ – e della disciplina a protezione delle ipotesi di malattia, infortunio, gravidanza, maternità e genitorialità; si applicano, inoltre, le regole della disoccupazione involontaria. La norma ha un'incidenza solo parziale per il settore professionistico, dove molte di queste tutele trovano applicazione da

⁴⁴ Art. 26, co. 6.

⁴⁵ L'art. 26, co. 5, sancisce la possibilità di introdurre, all'interno del contratto di lavoro subordinato stipulato tra il lavoratore e la società/associazione sportiva, una clausola compromissoria con la quale definire le controversie concernenti l'attuazione del contratto.

⁴⁶ Art. 26, co. 4.

⁴⁷ Così C. Zoli, *La riforma dei rapporti di lavoro sportivo tra continuità e discontinuità*, cit., pp. 59-60.

⁴⁸ Cfr., S. Grasselli, *L'attività sportiva professionistica: disciplina giuridica delle prestazioni degli atleti e degli sportivi professionisti*, in *Dir. Lav.*, 1982, n. 1, I, pp. 27 ss.; G. Vidiri, *La disciplina del lavoro sportivo autonomo e subordinato*, cit., pp. 218-219; M. T. Spadafora, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., pp. 185-186.

⁴⁹ Sul tema cfr. F. Laus, *La tutela della salute nel lavoro sportivo alla luce del d.lgs. n. 36/2021*, in *questa Rivista*, 2022, 1, pp. 14 ss.; A. Delogu, *Alcune annotazioni sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nella riforma del lavoro sportivo*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2024, 1, pp. 21 ss.

tempo, con la contrattazione collettiva che ha svolto un ruolo significativo di selezione e di adattamento della normativa di diritto del lavoro interna ed esterna al codice civile.⁵⁰ Lo dimostrano, ad esempio, le discipline della malattia, dell'infortunio, dell'orario di lavoro, delle ferie, della retribuzione, contenute negli accordi collettivi stipulati tra le rappresentanze delle società sportive e delle categorie di lavoratori sportivi. Quanto si è detto non esclude l'opportunità di un ulteriore sforzo di selezione e adattamento, specie per quanto riguarda la disciplina della salute e sicurezza del lavoro.⁵¹

4.1. La disciplina applicabile ai soli professionisti

Per quanto riguarda il settore professionistico, occorre per prima cosa soffermarsi sul meccanismo che consente di attribuire efficacia sostanzialmente generale agli accordi collettivi conclusi in questo settore.

L'art. 27, co. 4, primo periodo, impone al contratto di lavoro degli sportivi professionisti la forma scritta *ad substantiam*.⁵² Anche per altri istituti il diritto del lavoro prescrive la forma scritta del contratto di lavoro, a tutela della posizione della parte lavoratrice. Tuttavia, nella fattispecie in esame, a tale finalità se ne aggiungono delle altre, che possiamo dedurre dal quarto comma, secondo periodo, e dal quinto comma, dell'art. 27.

Con minime modifiche rispetto a quanto prevedeva la l. n. 91/1981, la legge stabilisce che il contratto stipulato – in forma scritta – tra società e sportivo debba ricalcare il c.d. contratto-tipo predisposto ogni tre anni, tramite l'accordo collettivo stipulato dalla federazione, dagli organismi rappresentativi delle società e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale delle categorie di lavoratori interessate. È inoltre previsto l'obbligo, per le società, di depositare il contratto presso la federazione entro sette giorni dalla stipulazione, ai fini dell'approvazione. Quest'ultima costituisce condizione di efficacia del contratto.

Come è stato osservato, la costituzione e l'efficacia del contratto individuale di lavoro sportivo “si presenta [...] come una fattispecie complessa a formazione progressiva, in cui più fasi successive [...] concorrono, con valenza e funzioni giuridiche diverse, al perfezionamento

⁵⁰ D'altronde, la dottrina, già negli anni immediatamente successivi alla l. n. 91/1981, sottolineava come la tendenza espansiva del diritto del lavoro valesse “a consigliare un esteso riconoscimento nell'utilizzabilità del rapporto di lavoro sportivo della norma codicistica e delle altre leggi di carattere generale, ad esclusione ... soltanto di quelle disposizioni che risultano in insanabile contrasto con le finalità sottese all'ordinamento sportivo e con le speciali e caratterizzanti modalità di svolgimento dell'attività agonistica nelle singole discipline”. Così G. Vidiri, *La disciplina del lavoro sportivo autonomo e subordinato*, cit., pp. 221 ss. Similmente M. Dell'Olio, *Lavoro sportivo e diritto del lavoro*, cit., pp. 324-325. Altra dottrina auspicava, inoltre, l'assunzione “da parte della contrattazione collettiva di un ruolo di valutazione circa la compatibilità delle norme legislative non espressamente dichiarate applicabili o inapplicabili”. In questo modo M. De Cristofaro, *Art. 4*, in M. Persiani (a cura di), cit., p. 591.

⁵¹ Come dimostrano alcune interessanti previsioni di cui all'Accordo collettivo FIP-Lega Società di Pallacanestro Serie A-GIBA.

⁵² Deve comunque sottolinearsi che, in base all'art. 2126 c.c. ed essendo questa un'ipotesi di contrarietà a norma imperativa, la nullità del contratto di lavoro non produrrebbe effetto per il periodo in cui il rapporto giuridico ha avuto esecuzione.

della fattispecie stessa e alla produzione degli effetti voluti dalle parti”.⁵³ Una grande novità rispetto al passato si rinviene, invece, al comma quinto, secondo periodo, dell’art. 27, il quale dispone l’obbligo di depositare in federazione, assieme al contratto di lavoro, tutti gli ulteriori contratti stipulati tra le parti, compresi quelli promo-pubblicitari.

Tale norma, “diretta a rendere trasparente l’intero assetto delle pattuizioni tra le parti, anche e soprattutto al fine di evitare i rischi di evasione o elusione fiscale per gli sportivi non italiani”⁵⁴, è del tutto coerente con la *ratio* complessiva del *corpus* normativo descritto, volto ad esaltare le esigenze particolari dell’ordinamento sportivo, la funzione di controllo delle federazioni nei confronti dei propri appartenenti, la necessità di ordine e di certezza delle regole strumentale al regolare esercizio delle attività agonistiche.

Ad ogni modo, occorre interrogarsi sulla compatibilità tra quanto previsto dal quarto comma dell’art. 27 e il disposto dell’art. 39, co. 2-3-4 della Costituzione.

Sembra infatti che nel settore professionistico l’accordo collettivo sia dotato di un’efficacia generalizzata, realizzata nel quadro della nota inattuazione della previsione costituzionale: il riferimento alle categorie interessate per individuare l’ambito soggettivo di efficacia e il previsto deposito del contratto presso le federazioni competenti, volto al controllo di conformità rispetto al contratto-tipo, non fanno pensare che sia possibile eludere la disciplina dettata dal legislatore, con il rischio di violare le richiamate disposizioni costituzionali.

La dottrina ha fornito spiegazioni diverse a questa situazione, tutte legate dal filo comune dell’inserimento dei soggetti coinvolti entro un ordinamento, come quello sportivo, dotato di marcati caratteri di autonomia. Alcuni settori della dottrina⁵⁵ hanno sostenuto che il contratto-tipo, al di là della sua matrice contrattual-sindacale, fosse espressione del potere normativo che l’ordinamento sportivo, in quanto autonomo, esercita nei confronti delle società e degli sportivi per il tramite delle federazioni, a cui i primi sono associati. Altri ancora hanno osservato come gli accordi stipulati nel settore professionistico assumano efficacia *erga omnes* solo in via indiretta, in virtù del vincolo di appartenenza che lega ogni società e sportivo alla federazione di settore.

Con la volontaria adesione a quest’ultima, i primi accetterebbero “la normativa federale, compresa quella che prevede la conformità dei contratti individuali a quelli tipo previsti dagli accordi collettivi”.⁵⁶

In modo simile, in dottrina⁵⁷ si è fatto richiamo alla giurisprudenza costituzionale in materia di pubblico impiego privatizzato.⁵⁸ Così come il dipendente della pubblica amministrazione vede applicarsi il contratto collettivo di comparto, in virtù del rinvio a tale fonte contenuto necessariamente nel contratto individuale, il lavoratore professionista, sottoscrivendo il contratto-tipo, accetta la clausola di rinvio all’accordo collettivo contenuta nel primo.

⁵³ M. T. Spadafora, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 134.

⁵⁴ C. Zoli, *La riforma dei rapporti di lavoro sportivo tra continuità e discontinuità*, cit., p. 57.

⁵⁵ P. Tosi, *Sport e diritto del lavoro*, cit., p. 723.

⁵⁶ M. T. Spadafora, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 231, richiamando M. De Cristofaro, *Art. 4*, cit., p. 588.

⁵⁷ A. Bellavista, *Lavoro sportivo e azione collettiva*, in *Dir. Mer. Lav.*, 2008, 1-2, I, pp. 61 ss.

⁵⁸ Il riferimento è alla nota C. Cost. n. 309/1997.

L'efficacia generalizzata dell'accordo collettivo in ambito sportivo sembra rispondere ad un'esigenza di uniformità di regolamentazione dei rapporti di lavoro funzionale a garantire ordine, certezza ed omogeneità delle regole, aspetti che stanno alla base del miglior funzionamento possibile delle attività agonistiche. In definitiva, la complessiva legittimità del meccanismo delineato dalla legge sul lavoro sportivo si spiega in virtù del ruolo attribuito alle federazioni, espressione dell'ordinamento particolare e chiamate a garantire la regolare pratica agonistica.⁵⁹ Tuttavia, non si può negare l'esistenza di alcuni profili critici. Ad esempio, oggi che il legislatore sceglie di occuparsi di tutti i lavoratori sportivi, non si spiega perché tale disciplina non venga riprodotta al di fuori del settore professionistico, almeno per quei "professionisti di fatto" impegnati in competizioni in cui il bisogno di omogeneità e di certezza delle regole è forte almeno tanto quanto lo è nel settore professionistico.

L'attuale stato delle cose, peraltro, contribuisce a confermare l'impressione che, nel mondo dello sport, almeno in quello di alto livello, il fenomeno sindacale abbia un carattere derivato o, comunque, che i suoi principi vengano alterati dal settore in cui esso agisce.⁶⁰ Non è un caso che le rappresentanze sindacali degli sportivi⁶¹ e delle società datrici di lavoro⁶² siano parte delle federazioni in cui operano e, aspetto ancor più peculiare, le stesse federazioni partecipino alle negoziazioni sindacali, a testimonianza che l'antagonismo fra interessi insito nel fenomeno sindacale, nello sport professionistico si stempera, fin quasi a scomparire, a vantaggio dell'interesse generale, promosso dalla federazione, alla corretta organizzazione e alla migliore realizzazione dell'attività sportiva.⁶³

Sempre nell'ambito della disciplina applicabile ai soli sportivi professionisti, occorre dedicare qualche breve cenno a quanto previsto ai commi 6 e 7 dell'art. 27. Il primo riproduce per il professionismo sportivo quanto avviene negli altri settori economici, stabilendo la sostituzione di diritto delle clausole peggiorative del contratto individuale con quelle del contratto-tipo. Vero è che, nel regime di pluralismo sindacale tipico degli altri settori, non è detto che sia immediata l'individuazione del contratto collettivo che dovrebbe fungere da elemento comparativo (ed eventualmente sostitutivo) rispetto alle clausole del contratto individuale. Altrettanto significativo è il fatto che – a differenza di quanto si verifica al di fuori del professionismo sportivo, dove l'inderogabilità *in pejus* del contratto collettivo è fatta derivare in via indiretta dall'art. 2113 c.c. – si stabilisca esplicitamente l'inderogabilità e l'efficacia reale del contratto collettivo applicabile, facendo propria una soluzione corrispondente a quella di cui all'art. 2077 c.c.⁶⁴ Il secondo comma, che ha efficacia nei

⁵⁹ E. Gragnoli, *I nuovi profili di specialità del rapporto di lavoro degli sportivi professionisti*, cit., p. 279.

⁶⁰ Cfr. P. Sandulli, *Autotutela collettiva e diritto sportivo*, in *Dir. Lav.*, 1988, 3-4, I, p. 283.

⁶¹ Si pensi alla A.I.C. e all'A.I.A.C. nel calcio, alla G.I.B.A. nel *basket*.

⁶² Si faccia riferimento, per quanto riguarda il calcio, alla Lega Serie A, alla Lega Pro, alla Lega Nazionale Dilettanti, alla Lega Nazionale Serie B; alla Lega Serie A per quanto concerne il *basket*.

⁶³ In questo modo, M. T. Spadafora, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., pp. 226-227. Cfr. tuttavia, per una interessante ricostruzione del ruolo rilevante ruolo svolto dalla AIC a tutela dei calciatori, A. Bellavista, *Lavoro sportivo e azione collettiva*, cit., pp. 61 ss.

⁶⁴ Cfr. M. De Cristofaro, *Art. 4*, in M. Persiani (a cura di), cit., p. 589, secondo il quale l'art. 4, co. 6, l. n. 91/1981 costituirebbe una versione aggiornata dell'art. 2077 c.c.

confronti dei soli atleti, codifica uno, invero il principale, dei *naturalia negotii* della subordinazione, consistente nella sottoposizione alle direttive del datore di lavoro, nella specie alle istruzioni tecniche e alle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici. Ovviamente a tale obbligo del lavoratore se ne affiancano altri, elencati negli accordi collettivi stipulati dalle rappresentanze delle società e degli atleti e nei contratti-tipo ad essi allegati.

5. La disciplina del lavoro autonomo sportivo

Il lavoro autonomo sportivo può manifestarsi secondo più tipologie contrattuali: lavoro autonomo *ex art. 2222 c.c.*, reso da titolari di partita Iva svolgendo l'attività sportiva in modo abituale e professionale; lavoro occasionale *ex art. 54-bis, d. l. n. 50/2017*; collaborazioni coordinate e continuative *ex art. 409, n. 3, c.p.c.*

Non è escluso che le società ed associazioni sportive possano ricorrere alle prime due forme di lavoro. A fronte delle caratteristiche del settore e del tradizionale ricorso alle c.d. collaborazioni sportive, è tuttavia probabile che sarà la fattispecie di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. lo schema più utilizzato. Tanto più adesso che il legislatore, con la presunzione di cui all'art. 28, pare elevare le collaborazioni coordinate e continuative a forma di lavoro *tipica* nel settore dilettantistico.⁶⁵

Non a caso, sono proprio le collaborazioni *ex art. 409, n. 3, c.p.c.* a manifestare, pur in via minore rispetto a quanto visto per il lavoro dipendente degli sportivi, residui caratteri di specialità, che possono rintracciarsi sia in alcune norme del d.lgs. n. 36/2021, sia nell'azione delle parti sociali e degli organismi sportivi. La presunzione d'autonomia di cui all'art. 28 richiede, infatti, agli organismi sportivi e alle parti sociali uno sforzo regolamentare senza precedenti, in quanto riguardante la netta maggioranza dei lavoratori sportivi. L'impressione è che, tenuto conto della grande eterogeneità del settore dilettantistico, la regolamentazione delle collaborazioni seguirà (almeno) un duplice binario.

Il primo di essi vede impegnati gli organismi sportivi nel tentativo di dare un'attuazione sistematica e generalizzata all'art. 28, co. 2. A tal fine, nel calcio e nella pallacanestro è stato replicato, per il settore dilettantistico, quanto avviene in quello professionistico. Nella prima disciplina sono stati stipulati due accordi collettivi, volti ad adeguare i rapporti tra società ed atleti, allenatori e preparatori atletici alle previsioni di cui al d.lgs. n. 36/2021.⁶⁶ È interessante sottolineare che ad entrambi gli accordi è allegato apposito contratto-tipo, cui conformare i

⁶⁵ Questo è quanto emerge, ad esempio, con riferimento alla regione Veneto: un recente studio effettuato dall'Osservatorio regionale per il mercato del lavoro dimostra, in effetti, come la figura delle co.co.co. *ex art. 409, n. 3, c.p.c.* sia lo schema contrattuale ampiamente più utilizzato nell'ambito del settore dilettantistico, nonostante il ricorso alle collaborazioni occasionali sia in costante aumento. Cfr. S. Maschio, F. Nadalin, *Effetti della recente riforma del lavoro sportivo sul lavoro parasubordinato – prime evidenze*, Veneto Lavoro, Osservatorio regionale Mercato del lavoro, Misure/121, luglio 2024.

⁶⁶ Cfr. Accordo collettivo nazionale per la regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo, stipulato da F.I.G.C., L.N.D., A.I.C. e Accordo collettivo nazionale per la regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative nell'area del dilettantismo, stipulato da F.I.G.C., L.N.D., A.I.C.

contratti individuali di collaborazione stipulati tra società sportive ed atleti, allenatori, preparatori atletici. Per i soli atleti, l'accordo collettivo istituisce inoltre apposito sistema di deposito ed approvazione.

Nella seconda, è di recente introduzione un Accordo quadro riguardante giocatori, allenatori e dirigenti sportivi⁶⁷, anch'esso contenente contratti-tipo che vanno a regolamentare i rapporti tra le società di Serie A2 e Serie B Nazionale ed i loro collaboratori.

C'è poi un secondo binario, estraneo alla sfera d'azione diretta degli organismi sportivi e percorso dalle organizzazioni rappresentative degli operatori economici del settore e da quelle dei lavoratori, sportivi e non.

L'attività di alcuni di questi soggetti ha condotto alla recente stipulazione di due CCNL.⁶⁸ I due accordi collettivi, che si differenziano sia per struttura sia per finalità, si pongono come fonti di regolazione dei rapporti di lavoro tra loro concorrenti. Tuttavia, entrambi sono manifestazione della volontà delle parti sociali di dettare una disciplina certa dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati tra società, associazioni e lavoratori sportivi, in attuazione del d.lgs. n. 36/2021.

A tal fine, così come accade per gli accordi collettivi di cui al calcio e alla pallacanestro dilettantistici, vengono fissati una serie di obblighi e di doveri spettanti alla società o all'associazione sportiva e al collaboratore.

Questi, seppur meno stringenti e penetranti rispetto a quelli elencati negli accordi e nei contratti-tipo del settore professionistico⁶⁹, non valgono a porre società ed associazioni sportive al riparo rispetto ad un eventuale intervento dei giudici finalizzato a riqualificare il contratto stipulato tra società e sportivi: peraltro, specie nell'accordo concluso tra F.I.G.C., L.N.D. ed A.I.C. emerge un assetto di interessi tra le parti che è compatibile con gli elementi caratteristici – almeno – della subordinazione attenuata⁷⁰.

Giova dunque ribadire che, qualora il giudice dovesse riscontrare, nell'effettivo svolgimento del rapporto di lavoro, la presenza degli elementi caratteristici della subordinazione, sarà tenuto a dare nuova qualificazione al contratto stipulato dalle parti, con tutto ciò che ne deriva in termini di garanzie e di tutele spettanti al lavoratore. Unica soluzione che – riprendendo quanto statuito in passato dal Giudice delle leggi⁷¹ – varrebbe a salvare l'art. 28, co. 2, d.lgs. n. 36/2021 dalla contrarietà rispetto al dettato costituzionale.

⁶⁷ Accordo quadro stipulato tra L.N.P., G.I.B.A., U.S.A.P., A.D.I.S.P.

⁶⁸ Cfr. CCNL per i lavoratori dello sport 2024-2026 Confederazione italiana dello sport – Confcommercio imprese per l'Italia, SLC-CGIL, FISASCAT-CISL, UILCOM-UIL, in particolare art. 23 ss.; Contratto collettivo nazionale per la regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative nell'area del dilettantismo, stipulato da F.I.G.C., L.N.D., A.I.C.

⁶⁹ Per un'analisi riguardante gli obblighi del calciatore professionista anche alla luce di alcune clausole di cui all'accordo collettivo applicabile, si veda S. D'Ascola, *Diritti e obblighi del calciatore professionista fra legge e contratto*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2019, 3, pp. 2 ss.

⁷⁰ Vedi, art. 7, Accordo collettivo nazionale per la regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo.

⁷¹ Cfr. C. Cost n. 121/1993 e 115/1994. Su tali pronunce, M. D'Antona, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1995, pp. 63 ss.

Per quanto attiene alla disciplina di legge, il d.lgs. n. 36/2021 si limita a riunire, in un'ottica sistematica, l'insieme delle tutele che spettano al lavoratore dilettante in quanto, appunto, lavoratore e, per quanto qui ci interessa, collaboratore coordinato e continuativo. Insomma, siccome lavoratore autonomo riconducibile alla figura di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., il collaboratore sportivo avrà diritto a quelle garanzie minime previste a vantaggio di questi lavoratori dalla l. n. 81/2017.

Tale legge – criticata in dottrina perché contenente misure residuali ed identiche per un universo, assai composito, quale quello del lavoro autonomo⁷² – per un verso, impone ai committenti obblighi di trasparenza rispetto ai contenuti del contratto (art. 3), oggi rafforzati ed affiancati – grazie al d.lgs. n. 104/2022⁷³ – da una serie di obblighi di informazione e di comunicazione strumentali alla garanzia dei diritti di informazione e di prevedibilità del lavoro; per altro verso, assicura loro alcune minimali misure di *welfare*, specie in materia di congedi parentali (art. 8, c. 4), malattia, infortunio, gravidanza (artt. 13 e 14) e deducibilità delle spese sostenute per la formazione (art. 9).

Con il d.lgs. n. 36/2021 tutti i lavoratori sportivi beneficeranno della tutela contributiva prevista per i lavoratori para-subordinati. L'art. 35 determina a tal fine l'iscrizione dei collaboratori sportivi alla cassa di gestione separata dell'Inps, anche se viene prevista, in favore di coloro che prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2021 beneficiavano dell'iscrizione presso il Fondo sostitutivo lavoratori dello spettacolo dell'Inps, la possibilità “di optare ... per il mantenimento del regime previdenziale già in godimento”.

Per le società ed associazioni sportive l'obbligo contributivo rimane per il momento molto basso, almeno rispetto agli altri settori produttivi. Infatti, l'aliquota contributiva è fissata al 25% e il relativo montante dovrà calcolarsi sulla parte eccedente i 5.000 euro del compenso pattuito. In aggiunta, l'imponibile che fungerà da base di calcolo dei contributi dovuti è abbattuto del 50% fino al 31 dicembre 2027.

Al collaboratore ed alla collaboratrice si applicano, giusta l'art. 33, co. 2, “la vigente disciplina, anche previdenziale, a tutela della malattia, dell'infortunio, della gravidanza, della maternità e della genitorialità, contro la disoccupazione involontaria”.⁷⁴ In particolare, in caso di disoccupazione essi avranno diritto, dunque, al relativo trattamento previsto per tutti i collaboratori coordinati e continuativi, c.d. Dis-COLL.

A fronte di iscrizione alla gestione separata Inps, la gravidanza, la maternità, l'infortunio e la malattia professionali garantiscono al collaboratore ed alla collaboratrice apposita copertura indennitaria. La l. n. 205/2017 (art. 14, co. 1) prevede anche, con disposizione che deve ritenersi applicabile ai lavoratori sportivi, che durante tali eventi il rapporto venga sospeso per un

⁷² A. Perulli, *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno*, in *Lav. Dir.*, 2017, 2, pp. 251 ss.

⁷³ Attuativo della Direttiva UE 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea.

⁷⁴ Per un'ampia ricostruzione e valutazione delle prestazioni previdenziali spettanti ai lavoratori sportivi alla luce dei frammenti normativi precedenti e delle novità introdotte dal d.lgs. n. 36/2021, cfr. C. De Martino, *Le nuove tutele previdenziali e assicurative per i lavoratori sportivi*, in *Var. Temi Dir. Lav.*, 2024, 2, pp. 361 ss.

massimo di 150 giorni senza alcun diritto al corrispettivo e, fatto salvo che venga meno l'interesse del committente alla prosecuzione dello stesso, conseguentemente prolungato il relativo contratto di lavoro.

Si segnala, in tal senso, il tentativo da parte dei contratti e degli accordi collettivi di definire *ex ante* il limite massimo di tollerabilità, da parte della società sportiva, del prolungamento del contratto che fa seguito alla sospensione del rapporto. In questi casi, com'è stato segnalato da autorevole dottrina in riferimento al lavoro dipendente⁷⁵, il giudizio di tollerabilità prescinde da una valutazione propriamente sinallagmatica – e ancorata al caso concreto – per conformarsi, invece, alle esigenze del bene personale da tutelare, contrapposte, com'è ovvio, all'interesse del datore o del committente.

Seguendo questa direttrice, l'art. 23.4 del CCNL per i lavoratori dello sport fissa in 180 giorni la proroga del contratto della collaboratrice in caso di maternità, salva più favorevole disposizione del contratto individuale. Sempre nell'ottica descritta, molto interessante è anche quanto previsto nell'accordo stipulato tra F.I.G.C., L.N.D. e A.I.C., dove si stabilisce che qualora la malattia e/o l'infortunio, dipendenti da attività sportiva, si protraggano per più di sei mesi – in caso di contratto annuale – oppure oltre i dieci mesi – in caso di contratto pluriennale – la società abbia facoltà di risolvere il contratto corrispondendo comunque al calciatore le mensilità fino a quel momento maturate.

Infine, effetti incisivi – anche se tutti da valutare – potranno avere gli artt. 32 e 33 del d.lgs. n. 36/2021. Tali norme estendono nei confronti di tutti i lavoratori sportivi, compresi ovviamente i collaboratori *ex art.* 409, n. 3, c.p.c., le norme speciali sulla tutela sanitaria e 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.

Venendo alla disciplina fiscale, si è già detto che tutti i compensi derivanti da rapporti di collaborazione andranno annoverati, oggi, tra i redditi assimilati al lavoro dipendente, ai sensi dell'articolo 50, Tuir. La novità, tuttavia, consiste nell'esonerarli dal prelievo Irpef fino alla soglia imponibile di 15.000 euro.

Riguardo agli obblighi comunicativi nei confronti dei centri per l'impiego, l'articolo 28, comma 3, d.lgs. n. 36/2021 conferisce ai sodalizi sportivi la facoltà di comunicare il rapporto contrattuale tramite il Registro delle attività sportive dilettantistiche.⁷⁶

Per quanto concerne, invece, l'iscrizione del collaboratore sul Libro unico del lavoro, l'articolo 28, co. 4, d.lgs. n. 36/2021 garantisce ai sodalizi sportivi la possibilità di adempiere tale obbligo mediante l'iscrizione del collaboratore e dei relativi compensi in una sezione speciale del summenzionato Registro. Peraltro, in taluni casi il d.lgs. n. 36/2021 esenta le società dagli obblighi menzionati, con soluzione poco coerente rispetto alla *ratio* di controllo e di pubblica evidenza cui essi sono prefissi.⁷⁷

⁷⁵ Cfr. R. Del Punta, *La sospensione del rapporto di lavoro. Malattia, infortunio, maternità, servizio militare. Artt. 2110-2111*, Milano, 1992, pp. 42 ss.; L. Zoppoli, *La corrispettività nel rapporto di lavoro*, Napoli, 1991, pp. 245-246.

⁷⁶ Di cui all'articolo 6, d.lgs. n. 39/2021.

⁷⁷ Cfr. G. Anastasio, *Le novità sulle collaborazioni sportivo-dilettantistiche*, in *Ass. e sport*, 2022, 11, pp. 5 ss.

6. Osservazioni conclusive: un passo avanti e due indietro nella riforma del lavoro sportivo?

Rispetto all'impianto tradizionale della legge n. 91/1981, non c'è dubbio che la riforma del lavoro sportivo che ha preso avvio con la delega al Governo del 2019 abbia modificato a fondo il quadro normativo del settore. Una valutazione vera e propria dei suoi effetti richiederà, inevitabilmente, del tempo, non soltanto perché il legislatore sta continuando a intervenire sulla disciplina (v. il d.l. n. 71, entrato in vigore il 1° giugno 2024), ma anche perché alcune novità dovranno sedimentarsi ed essere sperimentate, nei prossimi anni, dagli operatori del settore. Un esempio, in tal senso, è rappresentato dall'utilizzo che verrà fatto del contratto di apprendistato, sia nel professionismo sia nel dilettantismo. La riforma (spec. art. 30) sembra puntare sull'istituto, similmente a quanto avviene ormai da anni, più in generale, nel mercato del lavoro. L'ottica in cui interviene la legge è di coniugare l'obiettivo – fondamentale in un settore come quello dello sport – di favorire la crescita dei giovani, con le esigenze economiche delle società e associazioni sportive di avere costi inferiori rispetto a quelli che derivano dall'utilizzo del contratto di lavoro subordinato standard.

Più in generale, la riforma ha conseguito risultati importanti, sul piano culturale e su quello pratico. Si allude all'allargamento della nozione di lavoro sportivo anche al dilettantismo ed alla previsione di alcune, minimali, tutele lavoristiche di applicazione generale, per lo più sul piano previdenziale. Nel complesso, il quadro è particolarmente articolato, dato che le regole previste per i rapporti di lavoro nell'impresa si intrecciano con quelle specifiche sul lavoro sportivo, con soluzioni diverse tra professionismo e dilettantismo e tra gli atleti e le altre figure di lavoratori sportivi. Occorre constatare, tuttavia, che la riforma non è riuscita a risolvere alcuni problemi storici del lavoro sportivo, soprattutto per quanto attiene ai segmenti tradizionalmente più deboli del settore. Lo dimostrano due istituti sui quali il Governo, evidentemente sensibile alle richieste del settore, è intervenuto più volte, rimettendo in discussione le soluzioni per così dire più radicali che erano state adottate inizialmente: il meccanismo dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 e il ricorso al volontariato sportivo.

Per quanto riguarda la prima questione, l'art. 52, co. 1, lett. *d*), d.lgs. n. 36/2021 aveva originariamente stabilito l'abrogazione dell'art. 2, co. 2, lett. *d*), d.lgs. n. 81/2015. Il primo comma dell'art. 2, cit. stabilisce l'estensione della normativa sul lavoro subordinato anche alle collaborazioni coordinate e continuative caratterizzate da etero-organizzazione, ma il co. 2, lett. *d*), della norma, come noto, ne esclude l'applicabilità al settore sportivo. Senza entrare nel complesso dibattito relativo all'interpretazione dell'art. 2 (come norma di fattispecie o di disciplina e con riguardo all'estensione parziale o totale dell'apparato protettivo del lavoro subordinato), può dirsi, in sintesi, che esso estende notevolmente il campo di applicazione delle tutele tipiche del diritto del lavoro, nei casi in cui, tra gli altri elementi, il rapporto lavorativo sia caratterizzato da una notevole ingerenza della committenza nello svolgimento dell'attività.⁷⁸

⁷⁸ L'art. 2, co. 2, d.lgs. n. 81/2015 stabilisce che la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento (lett. *d*) "alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dal decreto legislativo 28

La novità, consistente nel superamento dell'eccezione prevista per il settore sportivo, sarebbe stata indubbiamente di grande impatto, come era stato osservato in dottrina all'indomani della riforma.⁷⁹ Se si considera, da un lato, la diffusione delle collaborazioni sportive nel settore dilettantistico e, dall'altro lato, come in molti casi sia quantomeno dubbia la condizione di vera e propria autonomia o di mero coordinamento rispetto alla committenza⁸⁰, diventa evidente che l'abrogazione dell'art. 2, co. 2, lett. *d*, avrebbe potuto fare la differenza, anche in termini di contenzioso giudiziario per il riconoscimento dei diritti. Così non è stato e l'abrogazione della norma del codice dei contratti, che fa da ponte tra la cittadella della subordinazione e il variegato mondo delle collaborazioni, è stata soltanto virtuale: prima che entrasse in vigore la riforma del lavoro sportivo, infatti, essa è stata eliminata dal decreto correttivo n. 163/2022 (art. 30, co. 1, lett. *a*, punto 1). Confermando l'indirizzo generale della riforma, viene, in tal modo, rafforzata l'efficacia della solidissima presunzione di autonomia operante nei settori dilettantistici, salvaguardando, rispetto ai diritti dei lavoratori, le esigenze (economiche) e l'autonomia (giuridica) dello sport.⁸¹ In questo quadro, saranno più che altro gli accordi collettivi stipulati dalle parti sociali ad introdurre un regime minimo di tutela per i collaboratori (*v. retro*), ma non è detto che a ciò consegua un diffuso miglioramento delle condizioni di lavoro nel settore. Il secondo esempio riguarda il volontariato sportivo.⁸² Qui non si tratta – per definizione – di *lavoro* e non vi sarebbero, *ab imis*, diritti (del lavoro) da tutelare. Semmai, si tratterebbe di promuovere e sostenere questa forma di partecipazione civica, introducendo alcune necessarie regole di cautela (come l'assicurazione civile per i danni procurati ai terzi e quella per infortuni e malattie: *v. ora art. 29, co. 4, d.lgs. n. 36/2021*) e regolandone il coordinamento con il codice del Terzo settore.⁸³ Tuttavia, similmente a quanto visto con riferimento all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 a proposito delle co.co.co., anche in quest'ambito vi era stato un tentativo, poi rientrato, da parte del legislatore della riforma, di contenere gli eccessi nel ricorso al volontariato che, nella prassi, si erano verificati. Pur senza generalizzare troppo, è noto che, per molte realtà del settore, il contributo dei volontari sia indispensabile per garantire lo svolgimento delle attività istituzionali; e non è un mistero che, per molti volontari, i rimborsi (forfettari) rappresentino sia

febbraio 2021, n. 36". Per una ricostruzione del tema più generale del lavoro coordinato cfr. F. Martelloni, *Lavoro coordinato e subordinazione: l'interferenza delle collaborazioni a progetto*, BUP, 2012; più di recente, anche per dare conto degli importanti sviluppi normativi, giurisprudenziali e dottrinali, cfr. F. Ferraro, *Studio sulla collaborazione coordinata*, Giappichelli, 2023.

⁷⁹ Condivisibilmente, C. Zoli, *La riforma dei rapporti di lavoro sportivo tra continuità e discontinuità*, cit., p. 53.

⁸⁰ C. Zoli, L. Zoppoli, *Lavoratori, volontari e amatori tra sport e terzo settore*, cit., p. 53: "Nella prassi diffusa, e fatte salve limitate eccezioni, le associazioni sportive hanno effettuato un larghissimo ricorso ai contratti di collaborazione, escludendo la natura subordinata dei rapporti di lavoro e quindi realizzando «un vero e proprio *vulnus* di tutela»".

⁸¹ M. T. Spadafora, *Nodi irrisolti nella disciplina del lavoro sportivo*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2016, 4, pp. 199 ss.; M. Biasi, *Qualificazione e tutele nel lavoro sportivo: dalla L. n. 91/1981 al D.Lgs. n. 36/2021 ... e ritorno?*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2024, 3, parla di una riforma che, dopo la stagione dei correttivi, vede parzialmente ridimensionato il primigenio disegno universalistico.

⁸² In generale, sul tema del volontariato, cfr. A. Riccobono, *Diritto del lavoro e terzo settore: occupazione e welfare partenariale dopo il D.Lgs. n. 117/2017*, Esi, 2020, pp. 133 ss.

⁸³ Ad esempio per quanto attiene al tema delle clausole di contingentamento: cfr. C. Zoli, L. Zoppoli, *Lavoratori, volontari e amatori tra sport e terzo settore*, cit., pp. 62 ss.

una ricompensa o, se si preferisce, un giusto riconoscimento per l'attività svolta (rispettando turni e protocolli, coordinandosi con altri, ecc.) sia una parte, talora non indifferente, delle proprie economie: con tutto ciò che ne deriva in termini di porosità tra la sfera del volontariato e il fenomeno del lavoro non riconosciuto. Si spiega, così, l'intervento, sul testo originario dell'art. 29, co. 2, d.lgs. n. 36/2021, del decreto correttivo n. 163/2022 (art. 17, co. 1, lett. a.). La norma aveva previsto, oltre al divieto di retribuire l'attività e di cumulare volontariato e rapporto di lavoro (con uno stesso ente), la possibilità di rimborsare "esclusivamente le spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto sostenute in occasione di prestazioni effettuate fuori dal territorio comunale di residenza del percipiente". Si prevedeva, inoltre, che tali rimborsi non avrebbero concorso a formare il reddito del percipiente. Allo scopo – si presume – di alleggerire il carico burocratico, sia per gli enti sia per i percipienti, il d.lgs. n. 120/2023 aveva, successivamente, stabilito, per tali spese, la possibilità di presentare autocertificazioni, purché non fosse superato il limite di 150 euro mensili e l'organo sociale competente avesse deliberato sulle tipologie di spese e le attività di volontariato compatibili. L'intero comma 2 dell'art. 29, cit. è stato, tuttavia, sostituito dall'art. 3, co. 3, lett. b), d.l. n. 71/2024. La norma attualmente in vigore riconosce la possibilità di fare ricorso ai rimborsi forfettari, disciplinando l'istituto in un modo che, se da un lato dovrebbe limitare gli abusi nel ricorso al volontariato, dall'altro ne rende, invero, evidente la contiguità con le attività di *lavoro*.

Il primo periodo del nuovo comma 2 dell'art. 29 conferma il divieto di retribuire l'attività di volontariato. Il secondo periodo della norma dispone, però, che ai "volontari sportivi possono essere riconosciuti rimborsi forfettari per le spese sostenute per attività svolte anche nel proprio comune di residenza, nel limite complessivo di 400 euro 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.". Rispetto alla versione precedente vi sono almeno tre elementi di discontinuità. Primo: i rimborsi forfettari sono legittimi; secondo: le attività oggetto di rimborso possono essere svolte anche nel proprio comune di residenza, eliminando, così, uno degli elementi (il fatto di recarsi in un luogo diverso) che più rendeva plausibile che si trattasse di rimborsi di spese effettivamente sostenute; terzo: il limite complessivo di 400 euro mensili, specie se considerato alla luce degli altri elementi, rende più concreto il rischio che si tratti, più che di un rimborso spese, di una *modesta retribuzione*. L'impressione, peraltro, è confermata dalle previsioni successive del comma 2. La norma stabilisce l'obbligo per l'ente di comunicare, entro la fine del mese successivo al trimestre di svolgimento delle attività, i nominativi dei volontari sportivi che ricevono tali rimborsi, mediante apposita sezione del Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche; tale comunicazione è trasmessa ad Inps ed Inail. I rimborsi, come previsto dalla normativa precedente, non concorrono a formare il reddito del percipiente; tuttavia, il d.l. n. 71/2024 ha stabilito che, unitamente ai redditi da lavoro, essi "concorrono al superamento dei limiti di non imponibilità" ex art. 35, co. 8-*bis* e "costituiscono base imponibile previdenziale al relativo superamento, nonché dei limiti previsti dall'art. 36, comma 6".