

Riforma dello sport: UNA SFIDA SENZA VINCITORI

Con la pubblicazione nella G.U. in data 18-03-2021 del D.lgs. 28 febbraio 2021, n. 36 viene formalmente data attuazione alla delega prevista dall'articolo 5 della Legge 8 agosto 2019, n. 86, in tema di riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo. Si tratta di uno dei 5 Decreti legislativi di pari data (nn. 36, 37, 38, 39 e 40) emanati allo scopo di giungere alla c.d. "Riforma dello sport" da anni ormai invocata dagli operatori del settore a tutti i livelli e che dovrebbe superare gli inevitabili limiti presenti nella Legge 23 marzo 1981, n. 91 che attualmente regola il rapporto di lavoro sportivo degli atleti professionisti. Con specifico riferimento al D.lgs. n. 36/2021, appare opportuno evidenziare che lo stesso provvedimento subisce un primo intervento di chirurgia neonatale già il giorno successivo alla pubblicazione con l'approvazione da parte del Consiglio dei Ministri del c.d. "Decreto Sostegni" (D.L. 22 marzo 2021, n. 41) che ne proroga l'entrata in vigore al 1° gennaio 2022, con esclusione delle previsioni contenute negli articoli dal 25 al 37 che vengono ulteriormente prorogate al 1° luglio 2022. Ma non è ancora finita..... Nella seduta del 6 maggio 2021, il Senato approva il disegno di legge di conversione del Decreto Sostegni (D.l. n. 41/2021) con modificazioni inserite nel maxi emendamento che, nel confermare lo slittamento delle disposizioni previste nel D.lgs. n. 36/2021, rinvia ulteriormente l'entrata in vigore delle norme contenute negli altri 4 decreti legislativi facenti parte della complessa riforma dello sport. Nella seduta di mercoledì 19 maggio 2021, infine, la Camera ha approvato, in via definitiva, il disegno di legge di conversione in legge, con

modificazioni, del Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41. In estrema sintesi e fatto salvo quanto già detto per il D.lgs. n. 36/2021, con le modifiche apportate dai passaggi parlamentari sopra richiamati vengono prorogate al 31 dicembre 2023 le disposizioni di cui:

- al D.lgs. n. 37/2021, relativo a rapporti di rappresentanza degli atleti e delle società sportive e di accesso ed esercizio della professione di agente sportivo;
- al D.lgs. n. 38/2021, in materia di riordino e riforma delle norme di sicurezza per la costruzione e l'esercizio degli impianti sportivi e della normativa in materia di ammodernamento o costruzione di impianti sportivi;
- al D.lgs. n. 39/2021, recante semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi;
- al D.lgs. n. 40/2021, in materia di sicurezza nelle discipline sportive invernali.

L'originario progetto di semplificazione che avrebbe dovuto condurre al varo di un testo unico sulla materia, sembra ormai fortemente compromesso per cause verosimilmente legate a questioni di sostenibilità economica (quantomeno tardive) oltre a quelle riconducibili alla situazione pandemica in atto. Ad ogni modo, pur consapevoli del clima di incertezza che avvolge la "Riforma", proviamo ad analizzare brevemente le novità riguardanti il lavoro sportivo così come declinate nel D.lgs. n. 36/2021. Ai sensi dell'articolo 25 del Decreto legislativo in commento, *per lavoratore sportivo si intende l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo al di* ►



RIFORMA DELLO SPORT: UNA SFIDA SENZA VINCITORI

fuori delle prestazioni amatoriali. Appare utile ricordare che attualmente vengono esclusi dall'ambito di applicazione della Legge 23 marzo 1981, n. 91, non solo gli atleti dilettanti ma anche i c.d. "professionisti di fatto", atleti cioè che svolgono una attività sportiva retribuita e continuativa. Secondo le disposizioni attualmente in vigore, infatti, non basta che vi sia una prestazione sportiva con i caratteri dell'onerosità e della continuità ma deve altresì trattarsi di prestazione dell'attività svolta nei settori qualificati come professionisti dalle federazioni sulla base delle direttive impartite dal Coni cui la legge ha rimesso di definire la natura professionistica o meno di una certa attività sportiva riconoscendo a tali enti la competenza specifica a meglio qualificare le attività e gli sportivi. La definizione di lavoratore sportivo che si ricava dall'articolo 25 del D.lgs. n. 36/2021, appare subito fortemente innovativa rispetto all'attuale scenario normativo almeno per due ragioni. La prima è quella legata all'estensione delle tutele agli atleti dilettanti, mentre la seconda attiene al principio di pari opportunità, oggi inspiegabilmente negato alle donne anche nelle discipline sportive considerate professionistiche. Per quanto possa sembrare assurdo, infatti, l'articolo 94 *quinquies* del regolamento sulle N.O.I.F (Norme Organizzative Interne) della Federazione Italiana Giuoco Calcio, dispone che *"per le calciatrici e gli allenatori tesserati con società partecipanti ai Campionati Nazionali di Calcio Femminile, è esclusa, come per tutti i calciatori/calciatrici "non professionisti", ogni forma di lavoro autonomo o subordinato"*. Il principio di non discriminazione è ulteriormente ribadito nell'articolo 38 della norma di riforma laddove si precisa che *"la qualificazione di una disciplina sportiva come professionistica opera senza distinzione di genere"*. Resta comunque confermata anche nella Legge di riforma, l'attribuzione alle Federazioni di appartenenza (già prevista dalla Legge n. 81/91) del riconoscimento del settore professionistico. Secondo le previsioni conte-

nute nel D.lgs. n. 36/2021 ai rapporti di lavoro sportivo si applicano, in quanto compatibili, le norme di legge sui rapporti di lavoro nell'impresa, incluse quelle di carattere previdenziale e tributario. Ne consegue che la prestazione del lavoratore sportivo potrà essere resa nella forma del lavoro subordinato, autonomo (anche attraverso contratti di "collaborazione coordinata e continuativa") ovvero mediante prestazioni di tipo occasionale di cui alla Legge n. 96/2017, ricorrendone i presupposti. Con specifico riferimento al lavoro subordinato, l'articolo 26 della Legge di riforma prevede la possibilità di stipulare contratti a termine per una durata complessiva non superiore a 5 anni dalla data di inizio del rapporto, ammettendo la successione di contratti a tempo determinato fra gli stessi soggetti. Viene inoltre contemplata la possibilità della cessione del contratto, prima della scadenza, da una società o associazione sportiva ad un'altra, purché vi sia il consenso dell'altra parte e siano osservate le modalità fissate dalle Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline Sportive Associate e dagli Enti di Promozione Sportiva. Trattandosi di "disciplina speciale", al lavoro sportivo non si applica tra le altre la disciplina limitativa dei licenziamenti né la procedura prevista dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 in tema di sanzioni disciplinari mentre viene prevista la possibilità di costituire un Fondo gestito da rappresentanti delle società e degli sportivi per la corresponsione della indennità di anzianità al termine dell'attività sportiva. Nell'ambito del rapporto di lavoro degli atleti professionisti, l'articolo 27 del D.lgs. n. 36/2021 individua una presunzione di subordinazione laddove le prestazioni siano svolte nell'ambito di una attività principale, ovvero prevalente e continuativa.

La Riforma comunque, riprendendo quanto già disposto dalla Legge n. 91/1981, ammette il contratto di lavoro autonomo nelle seguenti ipotesi:

a) attività svolta nell'ambito di una singola ►

RIFORMA DELLO SPORT: UNA SFIDA SENZA VINCITORI

- manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo;
- b) sportivo non vincolato alla frequenza a sedute di preparazione o allenamento;
 - c) prestazione che non supera 8 ore settimanali oppure 5 giorni ogni mese ovvero 30 giorni ogni anno.

Il rapporto di prestazione sportiva si costituisce mediante assunzione diretta ed il contratto di lavoro tra lo sportivo e la società deve rivestire, a pena di nullità, la forma scritta. Il contratto, che potrà essere sottoposto a certificazione, deve contenere una clausola indicante l'obbligo dello sportivo di osservare le istruzioni tecniche e le prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici e deve essere conforme, fatte salve le clausole di miglior favore, al contratto tipo predisposto ogni tre anni dalla federazione sportiva nazionale e dai rappresentanti delle categorie interessate sulla base dell'accordo stipulato fra loro: eventuali clausole peggiorative sono sostituite di diritto da quelle del contratto tipo. Inoltre, non è possibile inserire clausole di non concorrenza o comunque limitative della libertà professionale dello sportivo stesso. Come specificato in precedenza, il mancato rispetto della forma scritta implica, stante il rigore della norma, la nullità radicale del contratto, fatti ovviamente salvi gli effetti per tutto il periodo in cui il contratto ha avuto esecuzione. La società ha inoltre l'obbligo di depositare il contratto, completo di tutti gli ulteriori contratti stipulati tra il lavoratore sportivo e la società, compresi quelli che abbiano ad oggetto diritti di immagine o promo-pubblicitari relativi o comunque connessi al lavoratore sportivo, entro 7 giorni dalla stipula, presso la federazione sportiva nazionale per l'approvazione. L'articolo 29 del D.lgs. n. 36/2021 prevede che le società e le associazioni sportive dilettantistiche possano avvalersi di *amatori* che mettono a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per

promuovere lo sport in modo personale, spontaneo e gratuito senza fini di lucro. Le prestazioni sportive amatoriali sono incompatibili con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito con l'ente di cui il volontario è socio, associato o tramite il quale svolge l'attività amatoriale. La riforma prevede, tuttavia, la possibilità che, in tali casi, vengano riconosciuti premi e compensi occasionali in relazione ai risultati ottenuti nelle competizioni sportive, nonché indennità di trasferta e rimborsi spese anche forfettari nel limite di 10.000 euro annui, superato il quale le prestazioni sono considerate di natura professionale. In estrema sintesi e sulla base di quanto richiamato in precedenza, le figure di lavoratore sportivo rilevabili dal D.lgs. di riforma sono dunque le seguenti:

- a) Lavoratore sportivo professionista: soggetto riconducibile ad una delle figure previste (atleta, allenatore, istruttore, direttore tecnico, direttore sportivo, preparatore atletico, direttore di gara) operante in Federazione che ha istituito un settore professionistico, che presta attività a titolo oneroso.
- b) Lavoratore sportivo dilettante: soggetto riconducibile ad una delle figure previste (atleta, allenatore, istruttore, direttore tecnico, direttore sportivo, preparatore atletico, direttore di gara) operante in Federazione che non ha istituito un settore professionistico, che presta attività a titolo oneroso.
- c) Amatore: soggetto che impiega "il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere lo sport, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ma esclusivamente con finalità amatoriali" a favore di società e associazioni sportive dilettantistiche, sia per lo svolgimento diretto dell'attività sportiva, nonché per la formazione, didattica e preparazione degli atleti.

Il D.lgs. n. 36/2021 con l'articolo 30, al ►

RIFORMA DELLO SPORT: UNA SFIDA SENZA VINCITORI

fine di valorizzare la formazione dei giovani atleti e di garantire una loro eventuale preparazione professionale, consente alle società o alle associazioni sportive di stipulare contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione secondaria superiore e per il certificato di specializzazione tecnica superiore e contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca. La previsione normativa, pur traendo origine da finalità pienamente condivisibili, appare di difficile realizzazione a causa delle complicazioni apportate negli ultimi anni all'istituto dell'apprendistato.

Ulteriore tematica affrontata dalla riforma in commento è quella relativa all'abolizione del c.d. "vincolo sportivo" secondo cui, pur in presenza di una cessazione degli effetti del contratto, l'atleta restava "legato" alla società come conseguenza del tesseramento. Appare utile ricordare che la Legge n. 91/1981 con l'art. 16 aveva già abrogato il regime del c.d. "vincolo sportivo" imponendo però alle Federazioni sportive nazionali di stabilire un premio di addestramento e formazione tecnica in favore della società o associazione sportiva presso la quale l'atleta ha svolto la sua ultima attività

dilettantistica o giovanile, allo scopo di mediare tra l'esigenza di libertà contrattuale degli sportivi e quella di ristorazione delle società sportive per i sacrifici economici sopportati nel promuovere la crescita professionale dell'atleta. Il D.lgs. n. 36/2021 ha ulteriormente previsto che entro il 1° luglio 2022 saranno eliminate le limitazioni alla libertà contrattuale dell'atleta confermando l'obbligo di corresponsione del premio di formazione tecnica.

Infine, tra le novità previste dal D.lgs. n. 36/2021 si rileva l'estensione ai lavoratori del settore dilettantistico delle tutele previdenziali e assicurative già esistenti per i dipendenti degli sport professionistici. Ne consegue che i lavoratori degli sport dilettantistici saranno destinatari degli stessi trattamenti previdenziali (Inps) e contro gli infortuni sul lavoro (Inail) dei lavoratori degli sport professionistici. Si tratta di una riforma di grande impatto giuridico e sociale ma che al momento resta "congelata" per ragioni politiche e/o per non meglio precisati quanto tardivi vincoli di sostenibilità economica. L'ennesima occasione mancata per dare dignità a coloro che hanno scelto di fare dello sport il proprio lavoro.