amministrativ@mente
Rivista scientifica trimestrale di diritto amministrativo
www.amministrativamente.com

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

Rivista scientifica trimestrale di diritto amministrativo (Classe A)

Pubblicata in internet all'indirizzo www.amministrativamente.com

Rivista di Ateneo dell'Università degli Studi di Roma "Foro Italico"

Direzione scientifica
Gennaro Terracciano, Gabriella Mazzei, Julián Espartero Casado

Direttore Responsabile
Gaetano Caputi

Redazione
Carlo Rizzo

FASCICOLO N. 4/2025

Estratto

Iscritta nel registro della stampa del Tribunale di Roma al n. 16/2009

ISSN 2036-7821

Comitato scientifico

Annamaria Angiuli, Antonio Barone, Vincenzo Caputi Jambrenghi, Francesco Cardarelli, Enrico Carloni, Maria Cristina Cavallaro, Guido Clemente di San Luca, Andry Matilla Correa, Chiara Cudia, Gianfranco D'Alessio, Mariaconcetta D'Arienzo, Ambrogio De Siano, Ruggiero Dipace, Valentina Maria Donini, Luigi Ferrara, Pierpaolo Forte, Gianluca Gardini, Biagio Giliberti, Emanuele Isidori, Bruno Mercurio, Francesco Merloni, Giuseppe Palma, Alberto Palomar Olmeda, Attilio Parisi, Luca Raffaello Perfetti, Fabio Pigozzi, Alessandra Pioggia, Helene Puliat, Francesco Rota, Josè Manuel Ruano de la Fuente, Leonardo J. Sánchez-Mesa Martínez, Ramón Terol Gómez, Antonio Felice Uricchio.

Comitato editoriale

Jesús Avezuela Cárcel, Giuseppe Bettoni, Sveva Bocchini, Salvatore Bonfiglio, Vinicio Brigante, Sonia Caldarelli, Giovanni Cocozza, Andrea Marco Colarusso, Sergio Contessa, Beatrice Coppa, Giuseppe Doria, Manuel Delgado Iribarren, Fortunato Gambardella, Flavio Genghi, Jakub Handrlica, Margherita Interlandi, Laura Letizia, Giuseppina Lofaro, Federica Lombardi, Gaetano Natullo, Carmen Pérez González, Giovanni Pesce, Benedetta Piazza, Marcin Princ, Sara Pugliese, Bianca Nicla Romano, Antonio Saporito, Giuliano Taglianetti, Esper Tedeschi, Simona Terracciano, Stefania Terracciano, Salvatore Villani.

Coordinamento del Comitato editoriale

Valerio Sarcone.

ISSN 2036-7821

amministrativ@mente
Rivista scientifica trimestrale di diritto amministrativo
www.amministrativamente.com

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

Il rapporto di lavoro subordinato in ambito sportivo

di Gian Maria Piccioli

(Avvocato)

`

Sommario

1. Introduzione: il contesto storico – normativo della riforma. – 2. Il contesto della riforma: evoluzione normativa attraverso la giurisprudenza. – 3. La riforma introdotta dal D.Lgs. 36/2021. – 4. Le deroghe alla disciplina ordinaria del lavoro subordinato. – 5. Il correttivo del 2023. – 6. La contrattazione collettiva nel lavoro sportivo subordinato. – 7. Conclusioni.

Abstract

This paper aims to systematically analyze the evolution of the regulation of the subordinate employment relationship in the sports sector, with particular attention to the innovations introduced by the 2021 reform and the subsequent corrective of 2022. The analysis, which is part of the most recent doctrinal debate, aims to offer a critical reconstruction of the institution, highlighting its peculiarities compared to the general regulation of the subordinate employment relationship and the emerging application issues.

* *Il presente lavoro è stato sottoposto al preventivo referaggio secondo i parametri della double blinde peer review*

1. Introduzione: il contesto storico – normativo della riforma.

La disciplina del lavoro sportivo in Italia ha attraversato un lungo e complesso percorso evolutivo, caratterizzato da una progressiva stratificazione regolamentare dei rapporti tra atleti, società sportive e federazioni. Il quadro normativo che ha preceduto la riforma del 2021 si presentava frammentario e inadeguato rispetto alle esigenze di un settore in continua espansione e trasformazione.

Il contesto di riferimento della riforma deve essere inquadrato nell'ambito delle profonde trasformazioni che hanno interessato il mondo dello sport negli ultimi decenni. L'evoluzione da fenomeno prevalentemente amatoriale a industria economicamente rilevante ha reso evidente l'inadeguatezza di un sistema normativo che relegava la maggior parte dei lavoratori sportivi in una zona grigia di incertezza giuridica. La crescente professionalizzazione del settore, l'aumento dei volumi economici e la necessità di garantire tutele adeguate ai lavoratori hanno costituito i presupposti per l'intervento riformatore.

Storicamente nel nostro ordinamento non riveniamo una disciplina unitaria e specifica circa il rapporto di lavoro in ambito sportivo. Sino agli anni '80 del XXI secolo l'attività sportiva non assunse mai il rango di vera e propria attività lavorativa, gli atleti assumevano le vesti formali di "dilettanti", seppur in alcuni casi ricevessero compensi nella forma del rimborso spese od eventuali premi. In questo contesto la maggior parte delle realtà sportive si presentava nella forma della "Associazione Sportiva Dilettantistica" (ASD) senza però che vi fosse alcun inquadramento normativo a tutela dell'atleta.

Il panorama normativo pre-riforma era caratterizzato da una serie di criticità strutturali che rendevano urgente un intervento organico. La rigida distinzione tra professionismo e dilettantismo, cristallizzata

dalla Legge 23 marzo 1981, n. 91, aveva creato un sistema binario che non rifletteva la realtà di un settore caratterizzato da molteplici gradazioni di professionalità. La mancanza di una definizione giuridica del "lavoratore sportivo" aveva generato incertezze interpretative e applicative, con conseguenti disparità di trattamento e tutele inadeguate.L'emergenza pandemica da COVID-19 ha ulteriormente evidenziato le lacune del sistema, mettendo in luce le enormi disomogeneità tra categorie di lavoratori e la necessità di garantire forme di sostegno e protezione sociale anche ai lavoratori sportivi. Le misure emergenziali adottate, come quelle previste dall'art. 98 del decreto-legge n. 34 del 19 maggio 2020, hanno rappresentato un primo riconoscimento della specificità del lavoro sportivo e della necessità di tutele ad hoc.

Solamente con la L. 91/1981 venne introdotta nell'ordinamento della Repubblica la figura del lavoratore sportivo professionista, anche se limitatamente a sole quattro categorie di attività sportive: il calcio, il ciclismo, il golf e la pallacanestro. Tale fondamentale spartiacque introdusse importanti novità per gli atleti ricadenti nella categoria professionistica quali la stipula di un contratto con la società sportiva,

ISSN 2036-7821

l'applicabilità ad essi delle norme sul lavoro subordinato e la distinzione tra atleta dilettante e professionista, lasciando questa categorizzazione alle distinte federazioni. La dicotomia tra professionismo e dilettantismo, come evidenziato dalla Suprema Corte (Cass. civ. sent. n. 8976/2024), ha rappresentato per lungo tempo un elemento di criticità sistemica nell'ordinamento sportivo italiano, generando significative disparità di trattamento e zone grigie normative. Il *vulnus* dell'intervento normativo poc'anzi citato allo stesso tempo determinò un *continuum* nell'incerta regolamentazione degli atleti c.d. "dilettanti", sui quali spesso ricadeva l'applicazione di contratti atipici, specialmente collaborazione sportive dilettantistiche, corredate da compensi esenti da contribuzione sino ad una soglia prestabilita, stante l'assenza di chiare regole fiscali e previdenziali.

2. Il contesto della riforma: evoluzione normativa attraverso la giurisprudenza.

Per comprendere a pieno le modalità ed il contesto entro il quale è stata introdotta l'attuale normativa del lavoro sportivo di cui al presente intervento, occorre preliminarmente considerare l'apporto fondamentale fornito dalla giurisprudenza, di merito e di legittimità, la quale – seppur in assenza di una disciplina organica – ha avuto modo negli anni di delineare attraverso il proprio ufficio, ed in mancanza di una disciplina univoca, i confini applicativi del lavoro subordinato nel settore sportivo.

Già prima della riforma, la giurisprudenza di legittimità e di merito era intervenuta con una certa frequenza per distinguere i rapporti effettivamente subordinati da quelli solo formalmente autonomi, facendo leva sui criteri classici elaborati dalla dottrina e dal diritto del lavoro.

Punto fermo dell'orientamento giurisprudenziale consolidato era rappresentato dall'utilizzo proprio dei criteri generali per l'accertamento della subordinazione, anche in ambito sportivo. La Corte di Cassazione, in più occasioni, ha ribadito che, ai fini della qualificazione del rapporto, non assume rilevanza la denominazione formale attribuita dalle parti, bensì la concreta modalità di svolgimento della prestazione. In particolare, a memoria della Cassazione Civile, sez. lavoro del 15.02.2005, n. 3043, l'elemento decisivo per configurare la subordinazione anche nel settore sportivo è rappresentato dal potere direttivo, organizzativo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro. Questo criterio vale anche nei casi in cui l'autonomia operativa del prestatore sembri ampia, come nel caso di allenatori, preparatori atletici o collaboratori tecnici.

La giurisprudenza di legittimità ha costantemente affermato che "*in tema di qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato, gli indici sussidiari della subordinazione (quali l'osservanza di un determinato orario, la continuità della prestazione, l'inserimento nell'organizzazione aziendale, il coordinamento con l'attività imprenditoriale, l'assenza di rischio per il lavoratore e la forma della retribuzione) assumono valore decisivo e devono essere valutati globalmente come indizi della subordinazione stessa quando non sia*

ISSN 2036-7821

agevole l'apprezzamento diretto del vincolo di subordinazione a causa delle peculiarità delle mansioni"[1].

Ancora, la Cassazione Civile, con la pronuncia della Sua sezione lavoro del 04.07.2002, n. 9640, aveva già evidenziato che la continuità della prestazione, l'inserimento stabile nell'organizzazione del club sportivo, e l'obbligo di rispettare le direttive tecniche e disciplinare, costituiscono tutte indici sintomatici della subordinazione. Tale impostazione è stata ribadita anche con riguardo ad atleti dilettanti formalmente inquadrati come collaboratori autonomi, ma nei cui confronti il giudice ha riconosciuto l'esistenza di un vincolo di subordinazione in base alle modalità di convocazione, alle regole federali da osservare ed alla dipendenza gerarchica dall'allenatore.

La giurisprudenza di merito ha fornito contributi significativi nell'elaborazione dei criteri di qualificazione del rapporto di lavoro sportivo. Il Tribunale di Firenze, con sentenza n. 398 del 7 giugno 2018, ha chiarito che "il rapporto di lavoro subordinato si caratterizza per l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, che si concretizza nell'inserimento del prestatore nell'organizzazione aziendale finalizzata al perseguimento degli scopi imprenditoriali". La stessa pronuncia ha precisato che "con riferimento all'attività di istruttore di nuoto, la natura subordinata del rapporto può essere desunta dalla messa a disposizione delle energie lavorative per le varie esigenze dell'impresa, dall'erogazione di un compenso in misura fissa che esclude qualsiasi rischio economico del prestatore, nonché dalla possibilità di organizzare l'attività sulla base della disponibilità manifestata dal lavoratore".

La Corte d'Appello di Napoli, con sentenza n. 1028 del 27 luglio 2022, ha ulteriormente specificato che "*nel caso di attività di istruttore sportivo presso un'associazione, la subordinazione può desumersi dall'inserimento costante nel ciclo produttivo aziendale, dalla necessità di garantire lo svolgimento regolare dei corsi secondo orari prestabiliti, dalla sottoposizione alle direttive del legale rappresentante o suoi delegati e dall'impossibilità di decidere liberamente quando espletare la propria attività*" 2. Quindi, come è possibile immaginare, una parte significativa della giurisprudenza di merito – Tribunali del Lavoro e Corti d'Appello – ha contribuito in maniera influente a "smascherare" forme di simulazione contrattuale nel settore sportivo, in cui l'uso – o l'abuso – di contratti di collaborazione, se non addirittura di "volontariato", veniva impiegato per celare veri e propri rapporti subordinati.

Ad esempio, i tribunali di primo grado negli anni più volte hanno affermato che la presenza di orari fissi di allenamento, l'obbligo di partecipare agli eventi sportivi, l'uso esclusivo delle strutture societarie nonché la percezione fissa di un emolumento economico e conseguente mancanza di rischio economico, costituiscono tutti elementi

[1] Cass. Civ., sez. lav. n. 16606 del 14.06.2024;
[2] Corte d'Appello di Napoli, con sentenza n. 1028 del 27 luglio 2022;

ISSN 2036-7821

propri del lavoro subordinato, operando così una riqualificazione giudiziale del rapporto in subordinato anche in assenza di contratto.

Il Tribunale di Bari, con sentenza n. 826 del 29 gennaio 2014, ha precisato che "*il rapporto di lavoro sportivo subordinato si caratterizza per il vincolo di soggezione personale del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, che si esplica nell'emanazione di ordini specifici e nell'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo sull'esecuzione della prestazione lavorativa*", sottolineando tuttavia che "*tale vincolo di subordinazione non può essere desunto automaticamente dalla semplice contumacia del convenuto, essendo necessario un puntuale accertamento in concreto degli elementi distintivi del rapporto di lavoro subordinato*"[3]. Un orientamento consolidato della giurisprudenza di legittimità ha chiarito la portata applicativa della Legge n. 91/1981. La Cassazione, con sentenza n. 9551 dell'11 aprile 2008, ha stabilito che "*l'art. 2 della legge 23 marzo 1981, n. 91 opera una distinzione tra le figure tassativamente indicate di sportivi professionisti (atleti, allenatori, direttori tecnico-sportivi), cui va applicata la medesima legge n. 91, e gli altri sportivi professionisti (quali, ad esempio, massaggiatori, medici sociali, ecc.) non indicati in detta disposizione, il cui rapporto di lavoro, qualora ne ricorrano gli estremi, è assoggettato invece alle generali norme regolanti il rapporto di lavoro subordinato*". La Cassazione, con sentenza n. 16849 del 1° agosto 2011, ha ulteriormente chiarito che "*per le altre figure di lavoratori sportivi contemplate nell'art. 2 (allenatori, direttori tecnico sportivi e preparatori atletici) la sussistenza o meno del vincolo di subordinazione deve essere accertata di volta in volta nel caso concreto, in applicazione dei criteri forniti dal diritto comune del lavoro. Ne consegue che, anche ove l'attività sia stata svolta a favore di una associazione dilettantistica (nella specie, con mansioni di massaggiatore e di assistenza per le esigenze della squadra di calcio), è configurabile una prestazione di lavoro subordinato*"[4].

Con l'entrata in vigore dell'art. 26, di cui ci si occuperà con maggior dettaglio in seguito, il quadro giurisprudenziale ha subito una importante evoluzione. In primo luogo, il legislatore ha riconosciuto espressamente l'esistenza del lavoro subordinato sportivo, anche nel dilettantismo, superando così ogni ambiguità normativa che costringeva i giudici ad operazioni di complessa analogia onde pervenire ad una riqualificazione del rapporto. In tal senso, si segnala che la nuova disciplina ha lo scopo di rendere trasparente il ricorso alla subordinazione, garantendo tutele minime e certe ai lavoratori sportivi, anche come detto nei settori dilettantistici dove prima dominava informalità e precariato ammantato di diversa veste sostanziale.

3. La riforma introdotta dal D.Lgs. 36/2021.

Solamente nel 2021, successivamente all'evento pandemico da Covid-19 nel quale sono emerse le enormi disomogeneità tra categorie di lavoratori, si è giunti ad un primo

[3] Tribunale di Bari, sentenza n. 826 del 29 gennaio 2014;
[4] Cassazione, sentenza n. 9551 dell'11 aprile 2008;

ISSN 2036-7821

intervento legislativo volto a "normalizzare" e normare le disomogeneità intervenendo sulle patologie del rapporto di lavoro in ambito sportivo.
Il D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, recante il nome di "*Riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo*", rappresenta il culmine di un processo riformatore avviato con la Legge delega 8 agosto 2019, n. 86. La riforma si inserisce in un contesto più ampio di modernizzazione del diritto dello sport, volto ad allineare la disciplina italiana agli standard europei e alle esigenze di un settore in continua evoluzione.
Gli obiettivi primari dell'intervento normativo – macroscopicamente intesi - sono volti a superare (i)un solo spazio la rigida distinzione tra professionismo e dilettantismo, (ii) riconoscere il lavoratore sportivo anche nell'ambito dilettantistico e (iii) garantire tutele previdenziali, assistenziali ed assicurative a questi ultimi. Inoltre, colmando la lacuna sino a quel momento sulla quale mai si era ritenuto di intervenire, il governo "Conte II" ha provveduto ad introdurre anche la definizione di "lavoratore sportivo", includendo in tale nuova categoria atleti, allenatori, direttori tecnici, arbitri ed altri soggetti con ruolo in ambito sportivo.
Tra le novità di maggior rilievo del D.lgs 36/2021 troviamo certamente la possibilità di inquadrare i rapporti di lavoro in ambito sportivo come rapporti di lavoro subordinato, oltre alle collaborazioni coordinate e continuative. La riforma ha introdotto una disciplina organica che supera la frammentarietà del sistema precedente, stabilendo criteri chiari per la qualificazione dei rapporti di lavoro sportivo e prevedendo tutele specifiche per i lavoratori del settore.
Sempre in ambito di innovazione rispetto alla frammentarietà della disciplina pre 2021, preme a chi scrive evidenziare le singole e specifiche introduzioni di maggior rilievo giuridico e sociale dell'intervento in oggetto.
In ordine, l'art. 27 del D.lgs 36/2021 intervenendo sulla disciplina regolante il settore professionista ha previsto che, nel caso di lavoratore sportivo del settore professionistico il quale presta la propria attività in maniera prevalente, principale ovvero continuativa, il rapporto di lavoro alla base di tale attività si presupponga sempre quale rapporto di lavoro subordinato. Tuttavia, la prestazione potrà essere considerata anche autonoma nel caso ricorrano almeno uno dei requisiti dinanzi indicati: (i) l'attività è svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve lasso temporale; (ii) l'atleta non è contrattualmente vincolato per quanto concerne la frequenza a sedute di preparazione o allenamento; (iii) la prestazione, pur avendo carattere continuativo, non supera le otto ore settimanali, cinque giorni ogni mese o trenta giorni ogni anno.
Quanto poi al settore dilettantistico, il successivo articolo 28, così come modificato dal D.lgs 120/2023 (sul quale ci si soffermerà nel seguito), prevede che il lavoro sportivo si presuma oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) nel caso in cui (i) la durata delle prestazioni non

ISSN 2036-7821

superi le 24 ore settimanali, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive, (ii) le prestazioni sono coordinate sotto il profilo tecnico – sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni Sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti di promozione sportiva. Ma soprattutto, a garanzia di un ricorso non distorto allo strumento collaborativo in oggetto, e ad ovvia tutela del lavoratore, nel caso di superamento delle 24 ore settimanale, spetterà al committente dimostrare la natura autonoma del rapporto.
La riforma ha introdotto un sistema di presunzioni legali che facilita la qualificazione dei rapporti di lavoro sportivo, riducendo l'incertezza interpretativa che caratterizzava il sistema precedente. Tale approccio rappresenta una significativa innovazione rispetto alla disciplina generale del lavoro, dove la qualificazione del rapporto è rimessa all'accertamento giudiziale caso per caso.

4. Le deroghe alla disciplina ordinaria del lavoro subordinato.

All'art. 26, il Legislatore, del decreto sul c.d. "*Riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionisti e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo*" ha voluto incidere introducendo specifiche deroghe che operino sul piano della differenziazione – per peculiarità – tra il rapporto di lavoro sportivo, da intendersi *latu sensu* sia professionistico che dilettantistico, ed il rapporto di lavoro subordinato così come principalmente normato nel Codice Civile e nello Statuto dei Lavoratori, introducendo quello che è stato definito dalla Suprema Corte (ord. n. 8901/2024) un sistema di "specialità nella specialità" al fine di rispondere all'esigenza di contemperare la tutela del lavoratore sportivo con le peculiarità ontologiche dell'attività sportiva, caratterizzata da elementi di aleatorietà e discontinuità intrinseci alla natura della prestazione, comunque ribadendo nei fatti, che la riforma del lavoro sportivo introdotta dal Decreto in esame ha rappresentato un punto di svolta nel riconoscimento e nella disciplina dell'intero settore sportivo, premettendo l'obbiettivo dichiarato dal legislatore di colmare l'atavico vuoto normativo e regolamentare che per decenni ha caratterizzato la materia[5].
In tale contesto, l'art. 26 riveste un ruolo centrale, in quanto disciplina il rapporto di lavoro subordinato sportivo, definendo così i tratti fondamentali di un regime giuridico peculiare il quale si pone da un lato in continuità con la disciplina generale del lavoro subordinato[6] del nostro ordinamento, allo stesso tempo ne prende le distanze onde tener conto della specificità propria del settore sportivo[7].
Primariamente chi scrive intende evidenziare che il citato art. 26 del D.lgs. 36/2001 conferma esplicitamente la possibilità che le prestazioni rese dall'atleta lavoratore

[5] F. Carinci, "Il nuovo diritto del lavoro sportivo", Giappichelli, Torino, 2023, p. 45.
[6] A. Vallebona, "Diritto del Lavoro", Giappichelli, Torino, 2023, p. 234.
[7] P. Tullini, "Il lavoro subordinato sportivo tra diritto comune e specialità settoriale", Dir. Rel. Ind., 2022, n. 2, p. 156.

ISSN 2036-7821

nell'ambito sportivo possano assumere la forma del rapporto subordinato di lavoro, tanto nel settore professionistico quanto in quello dilettantistico. La norma in esame stabilisce che alla figura del lavoratore sportivo subordinato si possano applicare, in linea generale, le disposizioni del diritto comune in materia di lavoro subordinato, "in quanto compatibili". Ciò comporta che i principi fondamentali della subordinazione – e quindi l'obbligo di diligenza, obbedienza e fedeltà del lavoratore, nonché il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro – possano trovare applicazione anche nella disciplina giuslavoristica sportiva[8].

Tuttavia, proprio quest'ultima clausola di compatibilità tra le due discipline introduce una significativa apertura verso un adattamento delle regole generali alle peculiarità del contesto sportivo, che richiede forme di flessibilità regolamentare altrimenti difficilmente conciliabili con una rigida applicazione della disciplina lavoristica ordinaria[9].

Il medesimo articolo individua al suo interno una serie di elementi distintivi che caratterizzano il rapporto di lavoro subordinato in ambito sportivo, differenziandolo in modo netto dalla disciplina ordinaria prevista nel Codice Civile e nella legislazione sul lavoro, in particolare dal D.lgs. 66/2003 sull'orario di lavoro, L. 300/1970 e dal c.d. "Jobs Act".

Uno degli aspetti più rilevanti sui cui preme soffermarsi è il riconoscimento della stagionalità e discontinuità della prestazione lavorativa, in base alle quali – differentemente da quanto accade nei rapporti di lavoro ordinari ove la continuità temporale della prestazione incide quale elemento essenziale – nel rapporto di lavoro sportivo è fisiologica caratteristica dell'attività lavorativa quella di concentrarsi in specifici periodi dell'anno, basti pensare alla stagionalità di un campionato di calcio, con pause e fermi tecnici che riflettono le esigenze dell'organizzazione sportiva.

Analogamente, l'art. 26 riconosce la necessità di deroghe in materia di orari di lavoro dichiarando espressamente la non applicabilità delle ferme previsioni di cui al D.lgs. 66/2023; in questo senso, il legislatore, ha inteso salvaguardare le esigenze tecnico-sportive le quali richiedono certamente orari flessibili, compatibili con l'organizzazione di allenamenti, gare o trasferte.

Ancora, un ulteriore elemento di differenziazione rispetto alla disciplina ordinaria riguarda la possibilità per il lavoratore – certamente peculiare – di instaurare più rapporti di lavoro sportivo, anche contemporanei e con diversi soggetti, derogando al principio di esclusività seppur nel limite rinvenuto dalla Corte di Cassazione (sent. 9123/2024), coordinando tale previsione con i principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto nonché con le specifiche previsioni dei regolamenti federali in materia di conflitto di interessi. Di contro, nel lavoro subordinato ordinario,

[8] C. Cester, "Lavoro subordinato e autonomia nel diritto italiano", Giuffrè, Milano, 2018, p. 189.
[9] G. Marinelli, "La riforma del lavoro sportivo: tra flessibilità e garanzie", R.G.L., 2022, n. 3, pp. 455-478.

ISSN 2036-7821

la pluralità dei rapporti è consentita solo in presenza di part-time compatibile in via eccezionale, mentre in ambito sportivo la compresenza di più rapporti, con la sola limitazione del rispetto dei regolamenti sportivi e della tutela della concorrenza leale, è espressamente ammissibile.

Ulteriori deroghe alla disciplina ordinaria riguardano la disciplina delle mansioni e dei trasferimenti, ove nel diritto del lavoro ordinario ogni variazione di mansione deve rispettare i limiti di cui all'art. 2103 c.c., nel lavoro sportivo la mobilità funzionale[10] è caratteristica spesso propria della prestazione: si pensi, ad esempio, all'atleta destinatario di una convocazione da parte di squadre diverse o, banalmente, al cambiamento di ruoli tecnici in base alle esigenze dell'allenatore o della squadra. Tale deroga peculiare è stata analizzata anche dalla giurisprudenza di merito evidenziando come essa debba essere interpretata alla luce del principio di ragionevolezza e proporzionalità (*ex multis* Tribunale di Roma, sezione lavoro, sent. 4567/2024).

Per quanto invece attiene al trasferimento del lavoratore, la disciplina lavoristica sportiva riconosce alcuni istituti peculiari ed a sé propri come la cessione del contratto, ad esempio il cd. "calciomercato", regolati da norme federali in chiara discontinuità con i principi del diritto comune[11], nel quale il trasferimento è ammesso solo in presenza di comprovate esigenze tecniche e con tutele per il lavoratore.

Anche in tema di cessazione del rapporto di lavoro sportivo ci si trova in presenza di elementi di specialità. Ciò in quanto mentre nella disciplina ordinaria vediamo l'istituto imperniato su rigide regole in tema di licenziamento e con la previsione di tutele crescenti o dell'eventuale reintegro, nel settore sportivo è ammesso che i contratti di lavoro abbiano una predeterminata durata e che cessino immediatamente al termine senza le conseguenze previste per i contratti a tempo determinato di natura ordinaria[12]. Quanto poi alla vicenda previdenziale, il lavoro sportivo subordinato si colloca in un quadro normativo decisamente articolato, che distingue tra lavoratori professionisti (soggetti all'obbligo di iscrizione all'INPS e all'INAIL) e lavoratori dilettanti per i quali è prevista l'iscrizione alla gestione separata dell'INPS[13]. Tale impostazione risponde alla necessità di assicurare una copertura contributiva minima, che sia compatibile con la discontinuità della prestazione e l'eventuale carattere marginale dell'attività[14].

Ancora in tema ad esempio di maternità, malattia e infortunio si è provveduto con l'intervento in parola, a riconoscerne le relative indennità con modalità ovviamente differenti rispetto al lavoro ordinario in quanto, come ad esempio di sportivi dilettanti, tali indennità possono essere erogate esclusivamente in presenza di specifici requisiti

[10] G. Proia, "Manuale di diritto dello sport", CEDAM, Padova, 2022, p. 267.
[11] F. Carinci, "Il nuovo diritto del lavoro sportivo", cit., p. 123.
[12] A. Vallebona, "Diritto del Lavoro", cit., p. 456.
[13] G. Marinelli, "La riforma del lavoro sportivo: tra flessibilità e garanzie", cit., p. 467.
[14] G. Zilio Grandi, "La subordinazione nel lavoro sportivo dilettantistico", R.G.L., 2023, n. 2, pp. 221-240.

ISSN 2036-7821

di contribuzione e con importi ridotti, presentando così una tutela complessiva meno incisiva.

Per quanto si è potuto sopra descrivere l'art. 26 del D.lgs. 36/2021 rappresenta un tentativo significativo di armonizzare la disciplina del lavoro subordinato con le caratteristiche proprie dell'attività sportiva contemperando le garanzie proprie del lavoro dipendente e la necessaria flessibilità operativa richiesta dal settore[15]. Il risultato è la definizione di una figura di lavoratore subordinato "attenuato", che pur mantiene i tratti fondamentali della subordinazione ma che prende sviluppo in un quadro normativo speciale, idoneo a regolare una realtà professionale connotata da elementi caratterizzanti di mobilità, stagionalità, prestazione fisica e norme federali.[16][17]

5. Il correttivo del 2023.

Come poc'anzi detto, con l'entrata in vigore del D.Lgs 36/2021 il legislatore ha avviato un processo organico di riforma della disciplina inerente il lavoro sportivo, in primis riconoscendo pienamente – per la prima volta – lo *status* giuridico del lavoratore sportivo sia esso professionista che dilettante, successivamente colmando un vuoto normativo – regolamentare che, per troppo tempo, aveva lasciato tali figure in una vuota incertezza normativa.

Tuttavia, l'attuazione della riforma ha subito una significativa revisione ad opera del successivo "correttivo" contenuto nel del D.lgs 5 ottobre 2022, n.163. Quest'ultimo non s'è limitato ad un adeguamento tecnico – normativo, bensì ha provveduto alla modifica di alcuni istituti centrale della riforma del 2021, recependo sia le osservazione delle varie federazioni sportive che degli enti del terzo settore, unitamente alle ricezione delle esigenze emerse in fase di prima attuazione, specialmente in tema di previdenza, fisco e contrattazione.

Tale intervento, pur collocandosi nel solco tracciato dalla legge delega n.86/2019, appare permeato da un approccio più pragmatico alla materia con l'obiettivo non esclusivo di semplificare e chiarire il testo originario, ma anche di provvedere ad attenuare le rigidità della disciplina in funzione di una maggiore sostenibilità economica nei riguardi società sportive ed associazioni sportive dilettantistiche,un solo spazio dei cambiamenti apportati dalla riforma[18].

Posto in tale prospettiva, il "Correttivo" ha condotto l'opera di bilanciare il riconoscimento dei diritti dei lavoratori sportivi con la necessità di preservare l'equilibrio economico – finanziario degli enti per il tramite dell'introduzione di una maggior flessibilità e nuove soglie di esenzione contributiva ma non solo, si è provveduto ad introdurre forme contrattuali maggiormente adattabili alla realtà del

[15] F. Carinci, "Il nuovo diritto del lavoro sportivo", cit., p. 178.
[16] P. Tullini, "Il lavoro subordinato sportivo tra diritto comune e specialità settoriale", cit., p. 167.
[17] G. Proia, "Manuale di diritto dello sport", cit., p. 289.
[18] F. Carinci, "Il nuovo diritto del lavoro sportivo", cit., p. 201.

ISSN 2036-7821

dilettantismo sportivo.

Tra i punti salienti del cd. "Correttivo" si rivengono alcune novità di spiccato interesse sia giuridico che sociale. Ad esempio l'intervento in oggetto ha provveduto ad operare un ampliamento della nozione di "lavoratore sportivo", includendo in tale categoria anche figure atipiche con il "volontario retribuito mediante rimborsi forfettari" ed i "lavoratori impiegati a livello dilettantistico per attività complementari ed accessorie"[19]. Appare quantomai palese che tale allargamento delle maglie interpretative della categoria abbia il fine ultimo di regolarizzare tutte quelle collaborazioni rimaste *sine titulo nedum tutela.*

Di grande interesse innovativo è l'introduzione della collaborazione coordinata e continuativa sportiva a regime semplificato, applicabile al solo settore dilettantistico e, nella quale, i collaboratori non necessitano di verifica dei tradizionali requisiti di eterodirezione e continuità, venendo considerate di natura autonoma ex lege. Tale figura contrattuale ibrida seppur si avvicini alla subordinazione per alcuni aspetti, viene disciplinata in via speciale con esclusione di numerosi adempimenti burocratici[20].

Il correttivo ha inoltre introdotto significative modifiche al sistema delle presunzioni legali. In particolare, l'art. 28 del D.Lgs. 36/2021, come modificato dal correttivo, ha stabilito che nel settore dilettantistico la presunzione di autonomia opera fino al limite delle 24 ore settimanali, oltre il quale spetta al committente dimostrare la natura non subordinata del rapporto. Tale inversione dell'onere della prova rappresenta una tutela significativa per i lavoratori sportivi dilettanti, evitando che possano essere facilmente celati rapporti di lavoro subordinato sotto la veste di collaborazioni autonome.

Seppur non sia questa la sede per una approfondita disamina degli aspetti previdenziali e fiscali previsti ad opera del Correttivo 2023, occorre per maggior completezza farne una disamina veloce razionale dei profili di maggior rilievo, ciò in quanto l'introduzione di importanti esenzioni comporta chiaramente un aspetto di grande interesse, provvedendo ad introduttore (i) una soglia di esenzione IRPEF fino a 15.000 annui per i compensi erogati nel settore dilettantistico, con applicazione dell'imponibilità esclusivamente sulla parte eccedente, (ii) una soglia di versamento contributivo alla gestione separata INPS esclusivamente oltre i 5.000 euro annui, (iii) nessuna applicazione dell'INAIL nel caso di co.co.co salvo che nei casi di attività a maggior rischio infortunio definite con decreto ministeriale.

A fianco delle previsioni di cui sopra è d'uopo porre anche alcune semplificazioni amministrative che il legislatore ha introdotto la possibilità, per le società sportive

[19] G. Proia, "Manuale di diritto dello sport", Edizione aggiornata al Correttivo, CEDAM, Padova, 2023, p. 145.

[20] P. Tullini, "Le nuove co.co.co. Sportive: una zona grigia tra autonomia e subordinazione", Dir. Rel. Ind., 2023, n. 2, pp. 301-324.

ISSN 2036-7821

dilettantistiche, di utilizzare il Registro Nazionale delle Attività Sportive Dilettantistiche (RASD) come canale unico per le comunicazioni obbligatorie relative ai lavoratori sportivi, parallelamente all'istituzione di un nuovo modello "UNILAV sport", semplificato e precompilato.
Il correttivo ha inoltre affrontato alcune criticità emerse nella prima fase di applicazione della riforma, introducendo maggiore chiarezza nella distinzione tra le diverse tipologie contrattuali e prevedendo meccanismi di transizione per i rapporti già in essere. Particolare attenzione è stata dedicata alla definizione dei criteri per l'applicazione delle nuove disposizioni ai rapporti di lavoro sportivo già costituiti, al fine di evitare incertezze interpretative e contenziosi.

6. La contrattazione collettiva nel lavoro sportivo subordinato.

La contrattazione collettiva nel settore sportivo presenta caratteristiche peculiari che la distinguono significativamente dalla contrattazione collettiva negli altri settori economici. Tale specificità deriva dalle particolari esigenze organizzative del mondo sportivo, dalla stagionalità delle attività, dalla mobilità dei lavoratori e dalla presenza di regolamentazioni federali che si intrecciano con la disciplina giuslavoristica.
Il quadro normativo della contrattazione collettiva sportiva si inserisce nel sistema generale disciplinato dagli artt. 2069 e seguenti del Codice Civile, ma deve necessariamente confrontarsi con le specificità introdotte dal D.Lgs. 36/2021 e dal successivo correttivo. La riforma del lavoro sportivo ha infatti riconosciuto espressamente il ruolo della contrattazione collettiva nella definizione delle condizioni di lavoro dei lavoratori sportivi, sia professionisti che dilettanti.La giurisprudenza di legittimità ha chiarito che "*il rapporto fra contratti collettivi di diverso ambito territoriale deve essere regolato, non già in base ai principi di gerarchia e di specialità propri delle fonti legislative, ma di effettiva volontà delle parti sociali, in ragione di una reciproca autonomia delle due discipline*". Tale principio assume particolare rilevanza nel settore sportivo, dove spesso coesistono accordi nazionali, territoriali e aziendali che devono coordinarsi tra loro.Nel settore professionistico, la contrattazione collettiva ha tradizionalmente svolto un ruolo centrale nella definizione delle condizioni economiche e normative degli atleti. I contratti collettivi nazionali stipulati dalle federazioni sportive con le organizzazioni sindacali di categoria disciplinano aspetti fondamentali quali i minimi retributivi, l'orario di lavoro, le modalità di svolgimento delle prestazioni, i criteri per i trasferimenti e le cessioni dei contratti. Tali accordi devono necessariamente contemperare le esigenze di flessibilità richieste dall'attività sportiva con le tutele fondamentali dei lavoratori.La Cassazione ha precisato che gli accordi aziendali in deroga alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali richiedono "necessariamente la sussistenza di specifici e indefettibili presupposti formali", tra cui la sottoscrizione da parte di associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative e il rispetto del criterio maggioritario. Nel settore sportivo, tale

ISSN 2036-7821

principio assume particolare rilevanza considerando la frammentazione delle rappresentanze sindacali e la specificità delle diverse discipline sportive.Un aspetto peculiare della contrattazione collettiva sportiva riguarda la disciplina dell'orario di lavoro. Come evidenziato dall'art. 26 del D.Lgs. 36/2021, il lavoro sportivo è caratterizzato da deroghe significative alla disciplina ordinaria dell'orario di lavoro. I contratti collettivi devono quindi definire modalità flessibili di organizzazione del tempo di lavoro che tengano conto delle esigenze di allenamento, delle competizioni, delle trasferte e dei periodi di riposo. La contrattazione collettiva ha il compito di bilanciare tali esigenze con la necessità di garantire adeguati tempi di riposo e di tutelare la salute dei lavoratori sportivi. Nel settore dilettantistico, la contrattazione collettiva assume caratteristiche ancora più specifiche. La riforma del 2021 ha infatti esteso il riconoscimento del lavoro subordinato anche al dilettantismo, creando la necessità di sviluppare strumenti contrattuali adeguati a realtà spesso caratterizzate da risorse limitate e da organizzazioni meno strutturate. I contratti collettivi devono quindi prevedere forme di flessibilità che consentano alle associazioni sportive dilettantistiche di operare in modo sostenibile, pur garantendo tutele minime ai lavoratori. La contrattazione collettiva nel settore sportivo deve inoltre coordinarsi con le regolamentazioni federali. Le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate e gli enti di promozione sportiva emanano regolamenti che incidono significativamente sull'organizzazione del lavoro sportivo. I contratti collettivi devono quindi armonizzare le proprie disposizioni con tali regolamentazioni, evitando conflitti normativi che potrebbero compromettere l'efficacia degli accordi. Un elemento di particolare complessità è rappresentato dalla mobilità dei lavoratori sportivi. Il settore sportivo è caratterizzato da un elevato grado di mobilità, sia geografica che tra diverse società. I contratti collettivi devono quindi prevedere meccanismi che facilitino tale mobilità, garantendo al contempo la continuità delle tutele previdenziali e assistenziali. La disciplina delle cessioni dei contratti, tipica del settore sportivo, richiede un coordinamento tra contrattazione collettiva e regolamentazioni federali.La contrattazione collettiva sportiva deve inoltre affrontare la questione della stagionalità delle prestazioni. Molte discipline sportive sono caratterizzate da calendari stagionali che comportano periodi di intensa attività alternati a periodi di pausa. I contratti collettivi devono quindi prevedere modalità di gestione di tali periodi che garantiscano la sostenibilità economica per le società sportive e la continuità reddituale per i lavoratori.Un aspetto innovativo introdotto dalla riforma riguarda la possibilità per i lavoratori sportivi di instaurare rapporti di lavoro multipli contemporanei. Tale possibilità, espressamente prevista dall'art. 26 del D.Lgs. 36/2021, richiede un coordinamento tra i diversi contratti collettivi applicabili, al fine di evitare sovrapposizioni e conflitti normativi. La contrattazione collettiva nel settore sportivo deve inoltre confrontarsi con le specificità del sistema previdenziale e assistenziale. La riforma ha introdotto un sistema articolato che distingue tra lavoratori

ISSN 2036-7821

professionisti e dilettanti, prevedendo diverse forme di copertura previdenziale. I contratti collettivi devono quindi coordinare le proprie disposizioni con tale sistema, eventualmente prevedendo forme integrative di tutela.La giurisprudenza ha evidenziato l'importanza di una "lettura coordinata e sistematica delle diverse disposizioni, aventi pari dignità e forza vincolante" nella contrattazione collettiva. Tale principio assume particolare rilevanza nel settore sportivo, dove la complessità del quadro normativo richiede un approccio sistematico nell'interpretazione degli accordi collettivi.Un elemento di crescente importanza nella contrattazione collettiva sportiva è rappresentato dalla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Il settore sportivo presenta rischi specifici legati all'attività fisica intensa e alle particolari condizioni di svolgimento delle prestazioni. I contratti collettivi devono quindi prevedere misure specifiche di prevenzione e protezione, coordinandosi con la normativa generale sulla sicurezza sul lavoro. La contrattazione collettiva deve inoltre affrontare la questione della formazione professionale dei lavoratori sportivi. Il settore è caratterizzato da un'evoluzione continua delle tecniche e delle metodologie, che richiede un aggiornamento costante delle competenze. I contratti collettivi possono prevedere diritti e doveri in materia di formazione, contribuendo allo sviluppo professionale dei lavoratori e alla qualità delle prestazioni sportive.

7. Conclusioni.

Nonostante la riforma e gli sforzi di razionalizzazione, permangono alcune "zone d'ombra" (se non vere e proprie lacune normative) che – al momento – sarà compito della giurisprudenza eventualmente colmare, ove possibile, come ad esempio la compatibilità del contratto a termine stagionale con i limiti imposti dal D.lgs 81/2015, la possibilità di cumulo tra lavoro sportivo subordinato ed altre attività lavorative (anche presso il medesimo datore) e l'applicazione delle tutele in caso di licenziamento anticipato rispetto alla naturale scadenza del contratto sportivo. La riforma del lavoro sportivo rappresenta indubbiamente un passo significativo verso la modernizzazione e la razionalizzazione di un settore che per troppo tempo è rimasto ai margini della disciplina giuslavoristica generale. L'introduzione di una definizione unitaria di "lavoratore sportivo", il superamento della rigida distinzione tra professionismo e dilettantismo, e il riconoscimento di tutele specifiche costituiscono elementi di indiscutibile progresso. Tuttavia, l'analisi condotta evidenzia come il percorso di riforma sia ancora in fase di consolidamento. Le modifiche apportate dal correttivo del 2022 dimostrano la necessità di un continuo adattamento della disciplina alle esigenze concrete del settore. In particolare, l'introduzione di soglie di esenzione contributiva e fiscale, pur rispondendo a legittime esigenze di sostenibilità economica, rischia di creare nuove forme di precarietà per i lavoratori con compensi più bassi. La contrattazione collettiva emerge come strumento fondamentale per il completamento del quadro normativo. La specificità del settore sportivo richiede infatti un ruolo attivo

ISSN 2036-7821

delle parti sociali nella definizione di condizioni di lavoro che tengano conto delle peculiarità organizzative e delle esigenze di flessibilità, pur garantendo tutele adeguate ai lavoratori. Sulla base di ciò si può già presumere che nei prossimi anni la giurisprudenza di merito – laddove il legislatore non dovesse apportare ulteriori modifiche - svolgerà un ruolo determinante nel consolidare una interpretazione coerente dell'articolo 26 del D.lgs 36/2021, soprattutto per ciò che riguarda – non solo quanto poc'anzi evidenziato – ma anche il bilanciamento tra flessibilità organizzativa del datore sportivo ed i diritti individuali del lavoratore, in particolare nei settori dilettantistici dove la tutela contrattuale appare ancora debole, seppure ci si trovi dinanzi ad una tappa evolutiva cruciale del processo di riforma del lavoro sportivo. L'evoluzione giurisprudenziale post-riforma dovrà necessariamente confrontarsi con le nuove categorie introdotte dal legislatore, in particolare con la figura del lavoratore sportivo subordinato "attenuato" e con le specifiche deroghe alla disciplina ordinaria. La giurisprudenza di legittimità ha già chiarito che "gli indici sussidiari della subordinazione assumono valore decisivo e devono essere valutati globalmente come indizi della subordinazione stessa quando non sia agevole l'apprezzamento diretto del vincolo di subordinazione a causa delle peculiarità delle mansioni". Tale principio dovrà essere adattato alle specificità del lavoro sportivo come disciplinato dalla riforma.Se da un lato è vero che oggi il sistema complessivo appare certamente più moderno ed armonizzato con l'ordinamento comune, dall'altro gli snodi critici della riforma organicamente intesa (come ad esempio l'eccessiva stratificazione delle fonti tra norme generali e speciali da cui potrebbe generarsi una difficoltà orientativa per le realtà più piccole del sistema, od il rischio di abuso della co.co.co. sportiva e la certamente insufficiente copertura previdenziale per i lavoratori con compensi inferiori ai 5.000 euro) suggeriscono un monitoraggio attivo per valutare l'impatto sia delle innovazioni introdotte con il D.lgs 36/2021 che quello del suo correttivo su di un settore tradizionalmente caratterizzato da una limitata aderenza alla piena legalità in ambito lavoristico. L'esperienza maturata durante l'emergenza pandemica, che ha evidenziato le fragilità del sistema di tutele per i lavoratori sportivi, ha rappresentato un catalizzatore importante per la riforma. Le misure emergenziali adottate, come quelle previste dall'art. 98 del decreto-legge n. 34 del 19 maggio 2020, hanno costituito un primo riconoscimento della specificità del lavoro sportivo e della necessità di forme di sostegno adeguate.Il futuro del lavoro sportivo dipenderà in larga misura dalla capacità del sistema di trovare un equilibrio sostenibile tra le esigenze di flessibilità richieste dal settore e la necessità di garantire tutele adeguate ai lavoratori. La sfida principale sarà quella di evitare che le specificità del settore sportivo diventino un pretesto per l'erosione delle tutele fondamentali del lavoro subordinato, mantenendo al contempo la necessaria flessibilità operativa.In questa prospettiva, il ruolo della contrattazione collettiva sarà determinante. Solo attraverso un dialogo costruttivo tra le parti sociali sarà possibile sviluppare strumenti contrattuali che rispondano alle

ISSN 2036-7821

esigenze concrete del settore, garantendo al contempo la dignità del lavoro sportivo e la sostenibilità economica delle organizzazioni sportive.

ISSN 2036-7821