



Numero 3 / 2024

Giorgio MOLTENI

**La riforma dello sport
nella prospettiva di un avvocato giuslavorista**

La riforma dello sport nella prospettiva di un avvocato giuslavorista

Giorgio MOLTENI

Avvocato

Abstract. Il contributo esamina il nuovo regime di tutele previsto dalla riforma del lavoro sportivo, il cui maggior elemento di discontinuità rispetto alla normativa previgente è costituito dall'estensione della disciplina anche all'area del dilettantismo. A tale analisi si accompagna un confronto tra la regolamentazione del lavoro sportivo e la disciplina comune di diritto del lavoro, da cui emergono rilevanti differenze, dovute, oltre che alle peculiarità della prestazione sportiva, al fatto che essa è resa nell'ambito di un ordinamento autonomo e forma oggetto di una disciplina speciale, ove le regole ordinarie del diritto del lavoro hanno una funzione meramente sussidiaria e le tradizionali categorie del lavoro subordinato e del lavoro autonomo vengono in vario modo adattate alle esigenze del settore, ivi inclusa quella della sostenibilità economica del sistema.

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. La disciplina delle tutele tra subordinazione ed autonomia. – 3. La regolamentazione del lavoro sportivo: la legge n. 91/1981. – 4. La disciplina del lavoro sportivo nel D. Lgs. n. 36/2021: cenni introduttivi. – 5. Il lavoro subordinato sportivo: la disciplina generale. – 6. Segue: il lavoro sportivo nei settori professionistici. – 7. Le collaborazioni coordinate e continuative: il lavoro sportivo nell'area del dilettantismo. – 8. Considerazioni conclusive.

Premessa

La recente riforma dello sport fornisce lo spunto per un interessante confronto tra la regolamentazione del rapporto di lavoro sportivo (attualmente contenuta nel Titolo V del D. Lgs. n. 36/2021 e successive modifiche) e quella dei rapporti di lavoro nell'impresa¹.

In questa prospettiva, vengono particolarmente in evidenza due aspetti fondamentali: i criteri di qualificazione dei rapporti di lavoro e la regolamentazione di questi ultimi, specie con riferimento alle tutele riconosciute al lavoratore.

Nel presente scritto si focalizzerà l'attenzione sulla disciplina del rapporto, che maggiormente interessa il giuslavorista per le sue implicazioni pratiche. Per quanto riguarda il complesso tema della qualificazione giuridica del rapporto, che ha da sempre occupato (e spesso diviso) sia la dottrina che la giurisprudenza, pertanto, ci si limita a rilevare come esso si atteggi, nel lavoro sportivo, in modo diverso che nel lavoro ordinario, stante la previsione – per il primo – di presunzioni legali (di subordinazione, nei settori professionistici, e di collaborazione coordinata e continuativa, nell'area dilettantistica) estranee al secondo; nel lavoro ordinario, infatti, l'individuazione della linea (spesso evanescente) di confine tra subordinazione e autonomia è

¹ Questa è l'espressione utilizzata nell'art. 25, comma 5, del D. Lgs. n. 36/2021. Di seguito, si parlerà anche di “*lavoro ordinario*” o “*comune*”, per sottolineare il carattere di specialità che connota il lavoro sportivo.

frutto di interpretazione della giurisprudenza, che, stante la difficoltà di basare la distinzione solo sull'elemento dell'etero-direzione, ha via via identificato alcuni indici distintivi sussidiari, tra cui la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, la previsione di un orario di lavoro predeterminato, la mancanza di un potere di auto-organizzazione in capo al lavoratore, e altri².

La disciplina delle tutele tra subordinazione ed autonomia

Occorre, innanzi tutto, dar conto, seppur brevemente, dei cambiamenti normativi intervenuti – nel diritto del lavoro comune - dopo l'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori, le cui tutele³ si applicavano esclusivamente al lavoro subordinato, mentre nell'area del lavoro autonomo il lavoratore poteva contare unicamente sui diritti previsti nel contratto individuale, oltre che sulle scarse previsioni contenute negli artt. 2222 e segg. cod. civ., sicché la tutela dipendeva dal suo potere negoziale, non potendo contare sulla funzione di riequilibrio svolta dalla legge nell'ambito del lavoro dipendente.

Nei decenni successivi, infatti, il legislatore ha gradualmente introdotto forme di tutela, variamente articolate, anche per fattispecie diverse dal lavoro subordinato, intervenendo, in particolare, sulle collaborazioni coordinate e continuative che, seppure tradizionalmente ricondotte nell'ambito del lavoro autonomo, costituiscono una sorta di “*terra di mezzo*” tra subordinazione e autonomia.

Senza alcuna pretesa di completezza, giova ricordare brevemente almeno alcune tappe fondamentali di questa evoluzione normativa:

- i) la legge 11 agosto 1973, n. 533, ha assoggettato al rito speciale del lavoro, oltre alle controversie relative ai rapporti di lavoro subordinato, anche quelle derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- ii) l'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, ha stabilito l'obbligo di iscrizione presso un'apposita gestione separata – costituita presso l'INPS e finalizzata all'estensione dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti – dei titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa⁴, riconoscendo così a questi ultimi tutele previdenziali analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti;
- iii) il D. Lgs. n. 276/2003 stabiliva che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso dovevano essere considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato; nel

² La dottrina sta ancora discutendo sulla corretta qualificazione giuridica dei suddetti indici e sulla loro correlazione con l'etero-direzione; ci si chiede, in particolare, se essi siano ormai divenuti elementi costitutivi della fattispecie del lavoro subordinato oppure siano i fatti indizianti di una presunzione semplice ai sensi dell'art. 2729 cod. civ. A tal proposito, si rinvia all'ampio focus su “[Gli indici di subordinazione alla luce del nuovo quadro normativo](#)”, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 1/2024, con i contributi di C. PISANI, *Fatti indizianti di una presunzione o elementi costitutivi della fattispecie?*; V. SPEZIALE, *Indici giurisprudenziali della subordinazione, presunzioni semplici, lavoro autonomo etero-organizzato e co.co.co.*; F. CARINCI, *Dalla “subordinazione” alle “subordinazioni”*; E. GRAGNOLI, *La subordinazione e l'art. 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015*; F. LUNARDON, *La subordinazione come rimedio alle carenze del legislatore*; G. PROIA, *Gli indici sintomatici nel groviglio delle fattispecie contrattuali*; B. SASSANI, *Sull'impiego nel processo dei c.d. indici della subordinazione*; P. TOSI, *C'erano una volta le fattispecie e c'erano una volta gli indici della subordinazione!*

³ Al pari di quelle previste da altre disposizioni di legge, quali, ad esempio, quelle in tema di licenziamenti collettivi, ammortizzatori sociali, malattia, infortuni sul lavoro e numerose altre.

⁴ Per la cui individuazione la norma rinvia all'art. 49 del D. Lgs. n. 917/1986 (nel testo all'epoca vigente), in forza del quale si consideravano di collaborazione coordinata e continuativa i rapporti aventi ad oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita.

contempo, venivano riconosciute ai titolari di un genuino contratto di collaborazione a progetto importanti forme di tutela⁵;

iv) ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, si applica la disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente⁶, anche mediante piattaforme digitali; tale disposizione non si applica alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle Federazioni sportive nazionali (da ora, FSN), alle Discipline sportive associate (da ora, DSA) e agli Enti di promozione sportiva (da ora, EPS) riconosciuti dal C.O.N.I.⁷;

v) la legge 22 maggio 2017, n. 81 ha approntato particolari forme di tutela per il lavoro autonomo, specie se prestato con continuità. In via di esempio, si considerano abusive e prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, la facoltà di recedere senza congruo preavviso, e quelle con cui le parti concordano termini di pagamento superiori a 60 giorni, e si stabilisce che la gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione rimane sospesa, senza corrispettivo, per non più di 150 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente.

La regolamentazione del lavoro sportivo: la legge n. 91/1981

Nel lavoro sportivo, la tradizionale dicotomia tra subordinazione e autonomia (anche nella forma della collaborazione coordinata e continuativa) si intreccia con la distinzione – tipica dell'ordinamento sportivo – tra l'area del professionismo e quella del dilettantismo.

Come noto, prima della legge 23 marzo 1981, n. 91, non vi era alcuna disposizione che riguardasse specificamente i rapporti intercorrenti tra gli atleti e le organizzazioni sportive.

Nel silenzio del legislatore, secondo l'orientamento largamente prevalente in dottrina e in giurisprudenza, l'attività dell'atleta poteva costituire oggetto di un rapporto di lavoro, da ricondurre – ove ne sussistessero tutti gli elementi – allo schema del lavoro subordinato ex art. 2094 cod. civ.; ciò, tuttavia, si scontrava con l'evidente difficoltà di applicare al rapporto di lavoro sportivo l'intera disciplina del lavoro nell'impresa.

⁵ Quali il diritto ad un compenso proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, il diritto alla prosecuzione del rapporto contrattuale in caso di gravidanza, malattia e infortunio, il diritto al preavviso in caso di recesso prima della scadenza del termine, nonché all'applicazione delle norme sulla sicurezza e igiene del lavoro (quando la prestazione lavorativa si svolgesse nei luoghi di lavoro del committente) e delle norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

⁶ Secondo Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, in *Lavoro Diritti Europa*, 2020, 1, l'art. 2 del D. Lgs. 81/2015 è una norma di disciplina e non ha creato un *tertium genus*, intermedio tra autonomia e subordinazione. La regolamentazione delle collaborazioni etero-organizzate previste dalla richiamata disposizione ha dato origine ad un ampio dibattito, specie con riferimento ai suoi rapporti con le collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409 c.p.c.

⁷ L'art.2, comma 2, lett. a), esclude altresì l'applicazione del comma 1 con riferimento “alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore”. Tale previsione normativa attribuisce alla contrattazione collettiva un ruolo centrale nella regolamentazione del lavoro non subordinato, con la possibilità anche di configurare particolari forme di tutela rispondenti alle caratteristiche specifiche di ciascun settore; come si dirà *infra*, anche nel lavoro sportivo la contrattazione collettiva è intervenuta sulla disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative.

Il legislatore interveniva finalmente con la citata legge n. 91/1981, che regolava i rapporti tra società e sportivi professionisti⁸, ricomprendendo espressamente tra questi ultimi (solo) gli atleti, gli allenatori, i direttori tecnico-sportivi e i preparatori atletici che esercitavano l'attività sportiva a titolo oneroso e con carattere di continuità, nell'ambito dei settori sportivi qualificati dalle rispettive Federazioni come professionistici (cfr. art. 2)⁹.

Per il lavoro degli atleti era prevista una presunzione di subordinazione; per le altre figure di lavoratori sportivi contemplate nell'art. 2, invece, la sussistenza o meno del vincolo di subordinazione doveva essere accertata di volta in volta, in applicazione dei criteri forniti dal diritto comune del lavoro¹⁰.

La legge n. 91, come già detto, riguardava solo lo sport professionistico e, pertanto, non regolamentava in alcun modo il lavoro sportivo nell'area del dilettantismo, neppure con riferimento ai cosiddetti "*professionisti di fatto*", cioè agli atleti che – pur non inquadrabili come professionisti sulla scorta delle regole federali richiamate dall'art. 2 – svolgevano pur sempre una prestazione lavorativa a titolo oneroso.

Pertanto, la giurisprudenza ha ritenuto che il lavoro dilettantistico, in quanto non regolato dalla disciplina speciale prevista dalla legge n. 91, fosse assoggettabile alle comuni regole del lavoro e, ove presentasse gli elementi tipici della subordinazione, all'integrale applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato ordinario¹¹.

In dottrina si è rilevata l'irragionevolezza della differente regolamentazione giuridica di situazioni sostanzialmente identiche, dovuta – in definitiva – unicamente ad un fattore esterno ed astratto (cioè, la scelta, da parte delle Federazioni sportive, delle attività sportive rientranti nel professionismo), in quanto tale privo di legami con la causa del rapporto di lavoro¹².

⁸ Per i quali la legge dettava una disciplina ampiamente derogatoria rispetto a quella del lavoro ordinario.

⁹ Nel senso della natura tassativa dell'elencazione contenuta nell'art. 2 della legge n. 91/1981 si veda Cass. 11 aprile 2008, n. 9551, che ha escluso l'applicazione della legge n. 91/1981 alla figura del massaggiatore di società calcistica.

¹⁰ In tal senso Cass. 8 settembre 2006, n. 19275 e Cass. 28 dicembre 1996, n. 11540, che ha accertato, *ex art.* 2094 c.c., la natura subordinata del rapporto di lavoro del direttore sportivo di una società calcistica; Cass. 12 maggio 2009, n. 10867, che – dopo aver escluso l'applicabilità della legge n. 91/1981 nei confronti di un arbitro di calcio, non essendo tale figura compresa tra quelle indicate nell'art.2 di tale legge – ha parimenti negato la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato, stante l'esistenza di un rapporto di natura associativa tra l'arbitro e l'AIA, sicché le prestazioni svolte dallo stesso integravano adempimento del patto associativo per l'esercizio in comune dell'attività sportiva.

¹¹ In tal senso si vedano Cass. 1° agosto 2011, n. 16849, ove si afferma che, anche qualora l'attività sia stata svolta a favore di un'associazione dilettantistica (nella specie, con mansioni di massaggiatore), è configurabile una prestazione di lavoro subordinato; Cass. 18 giugno 1998, n. 6114, che – facendo applicazione degli indici presuntivi elaborati dalla giurisprudenza – ha ritenuto di lavoro subordinato il rapporto di un istruttore di nuoto, il quale aveva lavorato presso una piscina, per vari anni, tutti i pomeriggi dei giorni feriali e, talora, anche al mattino e la domenica; e, più recentemente, Tribunale Teramo 22 febbraio 2022, n. 92, relativa al rapporto tra un giocatore di basket e un'associazione sportiva dilettantistica, ove si afferma che "*anche nell'ambito delle discipline sportive dilettantistiche è configurabile un rapporto di lavoro sportivo qualora l'attività dell'atleta sia remunerata e le somme allo stesso corrisposte non siano semplici rimborsi spese; per tali atleti, in mancanza di una disciplina speciale come quella per i professionisti, operano le regole dell'ordinamento giuslavoristico ordinario, per qualificare e regolamentare il rapporto sportivo intrattenuto tra le parti, sia esso di natura subordinata o parasubordinata*". In termini pure Corte d'Appello di Ancona 12 giugno 2018, n. 260, anch'essa riguardante un giocatore di basket.

¹² In questo senso vedasi M. BIASI, [Causa e tipo nella riforma del lavoro sportivo. Brevi considerazioni sulla figura del lavoratore sportivo e dello sportivo amatore](#) nel d. lgs. n. 36/2021, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 3/2021. Nello stesso senso anche T. VETTOR, *La nuova riforma del lavoro sportivo: prime analisi alle disposizioni integrative e correttive al D. Lgs. n. 36/2021 (D. Lgs. n. 163/2022)*, in *Mass. Giur. Lav.*, n. 1/2023, p. 135.

La disciplina del lavoro sportivo nel D. Lgs. n. 36/2021: cenni introduttivi

Dopo oltre quarant'anni, la legge n. 91/1981 è stata abrogata dall'art. 52, comma 1, del D. Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36.

La principale novità della riforma, per quanto interessa in questa sede, emerge già dalla rubrica del titolo V, che fa riferimento, appunto, al “*lavoro sportivo*” in generale, a differenza del capo I della legge n. 91, specificamente dedicato allo “*sport professionistico*”.

La riforma, dunque, attrae nel proprio ambito di applicazione anche lo sport dilettantistico, dettando una nuova nozione di “*lavoratore sportivo*”, che ricomprende gli atleti, gli allenatori, gli istruttori, i direttori tecnici, i direttori sportivi, i preparatori atletici e i direttori di gara che, senza alcuna distinzione di genere e di settore (professionistico o dilettantistico), esercitano l'attività sportiva verso un corrispettivo a favore di un soggetto dell'ordinamento sportivo (cfr. art. 25). Si noti che l'indicazione dei lavoratori sportivi contenuta nella norma non solo comprende figure ulteriori rispetto a quelle già previste dall'art. 2 della legge n. 91 ma non è tassativa, atteso che è altresì considerato lavoratore sportivo ogni altro tesserato che svolge verso un corrispettivo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo – gestionale (cfr. art. 25, comma 1)¹³.

Il lavoro sportivo, ricorrendone i presupposti, può costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato (ivi incluso l'apprendistato, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 36/2021) o di un rapporto di lavoro autonomo, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'art. 409, comma 1, n. 3 c.p.c. (cfr. art. 25, comma 2), nonché di una prestazione di natura occasionale (cfr. art. 25, comma 3-*bis*)¹⁴.

Rimane, quindi, anche dopo la riforma, la configurabilità, in ambito sportivo, di rapporti di lavoro di diversa natura¹⁵; inoltre, permangono alcune differenze di disciplina tra il settore professionistico e quello dilettantistico (si veda, ad esempio, l'art. 35 in tema di trattamento pensionistico).

Ne consegue una disciplina articolata secondo una geometria variabile¹⁶, caratterizzata da una regolamentazione comune, cioè applicabile a tutti i lavoratori sportivi (si vedano l'art. 32, in tema di controlli sanitari¹⁷; l'art. 33, comma 1, in materia di sicurezza del lavoro¹⁸; l'art. 25, comma 8, sul trattamento dei dati personali; l'art. 31 sull'abolizione del vincolo sportivo), cui si affiancano

¹³ L'individuazione di tali mansioni è stata demandata ad un successivo decreto dell'Autorità di Governo delegata in materia di sport, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali (cfr. art. 25, comma 1-*ter*), che è stato emanato il 21 febbraio 2024; l'elenco ivi contenuto, però, non è ancora completo, poiché alcune FSN non hanno ancora comunicato al Dipartimento per lo Sport della Presidenza del Consiglio le mansioni necessarie per svolgimento delle discipline sportive di loro competenza.

¹⁴ Secondo M. BIASI, *op. cit.*, pertanto, il lavoratore sportivo deve essere inteso quale figura trans-tipica e non ricondotto ad un tipo contrattuale in senso stretto.

¹⁵ Il comma 3 dell'art. 25 prevede che, ai fini della certificazione dei contratti di lavoro, gli accordi collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono individuare indici della fattispecie utili ai sensi dell'art. 78 del D. Lgs. n. 276/2003; in mancanza di tali accordi, si tiene conto degli indici che saranno individuati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri.

¹⁶ Tale definizione è ripresa, ancora, da M. BIASI, *op. cit.*, pag. 10.

¹⁷ Ai sensi del quale l'attività di tutti i lavoratori sportivi è svolta sotto controlli medici, secondo disposizioni da stabilirsi con decreto del Presidente del Consiglio o dell'Autorità delegata in materia di sport.

¹⁸ In forza di tale norma, ai lavoratori sportivi si applicano, in quanto compatibili con le modalità della prestazione sportiva, le vigenti disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D. Lgs. n. 81/2008).

altre disposizioni che prevedono una disciplina differenziata tra i professionisti e i dilettanti, nonché tra gli autonomi e subordinati.

Per cercare di districarsi in tale complesso quadro normativo, si analizzeranno – privilegiando, secondo la tipica prospettiva giuslavoristica, il riferimento alle diverse categorie di rapporti di lavoro - dapprima le disposizioni sul lavoro subordinato sportivo (contenute, principalmente, negli artt. 26 e 27) e, successivamente, quelle in tema di collaborazioni coordinate e continuative¹⁹.

Il lavoro subordinato sportivo: la disciplina generale

La disciplina del lavoro subordinato sportivo è dettata dall'art. 26, che ha portata generale, essendo applicabile tanto al settore professionistico (nel quale il rapporto di lavoro subordinato continua ad essere la regola, almeno per gli atleti, essendo stata mantenuta la presunzione in tal senso già contenuta nella legge n. 91) che in quello dilettantistico (nel quale il lavoro subordinato è meno comune – presumendosi, in tale settore, che il lavoro sportivo sia oggetto di collaborazione coordinata e continuativa – ma non certo escluso).

Tale disciplina, mutuata dalla legge n. 91, dispone, attraverso una tecnica normativa “*per sottrazione*”²⁰, la non applicabilità al lavoro sportivo di numerose norme sui rapporti di lavoro nell'impresa²¹. Più precisamente, sono espressamente escluse le norme dello Statuto dei lavoratori in tema di controllo a distanza²² e di accertamenti sanitari, come pure le disposizioni in tema di licenziamento, sia individuale che collettivo²³, nonché la disciplina delle mansioni di cui all'art. 2103 cod. civ.. Inoltre, l'art. 26 – in deroga agli artt. 19-29 del D. Lgs. n. 81/2015 – prevede che il contratto di lavoro subordinato sportivo può contenere l'apposizione di un termine finale non superiore a cinque anni; è espressamente ammessa la successione di contratti a termina tra le stesse parti, come pure la cessione del contratto da una società o associazione sportiva ad un'altra, purché vi sia il consenso del lavoratore e vengano rispettate le modalità a tal fine stabilite dalle FSN, dalle DSA e dagli EPS, anche paralimpici.

Viene altresì sancita l'inapplicabilità dell'art. 7 Stat. Lav. alle sanzioni disciplinari inflitte dagli organismi sportivi. Nel silenzio della legge al riguardo, appare invece corretto ritenere che l'art. 7 trovi applicazione in caso di sanzioni disciplinari irrogate dalle associazioni o società sportive in base alle disposizioni in proposito contenute negli accordi collettivi²⁴.

¹⁹ Non si tratterà, invece, in questa sede, delle prestazioni sportive dei volontari (art. 29), che non sono oggetto di un rapporto di lavoro.

²⁰ Cfr. P. RUFFO, *Il lavoro sportivo tra teoria della subordinazione e ambigue novità legislative*, in *Riv. Giur. Lav.* n. 1/2023, p. 141.

²¹ L'art. 25, comma 5, contiene una disposizione di chiusura, secondo la quale le norme del diritto del lavoro ordinario si applichino solo per quanto non diversamente disciplinato dal D. Lgs. n. 36 e in quanto compatibili con le specificità del lavoro sportivo, sancendo così la specialità del lavoro sportivo e la natura sussidiaria della disciplina ordinaria.

²² Secondo G. SANDULLI, *Il decreto legislativo n. 36/2021 di riforma del lavoro sportivo: luci e ombre a una prima lettura*, in *olympialex*, 2021, 1, 59, il divieto di ricorso a impianti audiovisivi è stato escluso in ragione della spettacolarizzazione del fenomeno sportivo.

²³ Secondo la giurisprudenza, i giocatori professionisti che prestano la propria opera in regime di subordinazione, ancorché non sia loro applicabile la cosiddetta tutela reale, sono comunque computabili ai fini della determinazione del requisito dimensionale della società calcistica (cfr., in tal senso, Cass. 25 ottobre 2013, n. 24193 e Cass. 30 luglio 2014, n. 17374).

²⁴ Si veda, ad esempio, l'accordo collettivo 31 gennaio 2023 per i rapporti tra calciatori professionisti e società professionistiche di serie A, che, all'art. 11, prevede le sanzioni disciplinari applicabili al calciatore che sia venuto meno ai suoi obblighi contrattuali; tra tali sanzioni figurano, oltre a quelle tipiche cui fa riferimento l'art. 7 Stat. Lav., anche provvedimenti specifici del settore, quali la riduzione della retribuzione e l'esclusione temporanea dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra. Per l'irrogazione di tali sanzioni, è previsto un procedimento ispirato al principio del contraddittorio e

Ai sensi del comma 6 dell'art. 26, il contratto di lavoro subordinato sportivo non può contenere clausole di non concorrenza o, comunque, limitative della libertà professionale dello sportivo per il periodo successivo alla cessazione del contratto, né può essere integrato con tali pattuizioni in costanza di rapporto.

Infine, le parti possono inserire nel contratto una clausola compromissoria con la quale le controversie concernenti l'attuazione del contratto, insorte tra la società sportiva e lo sportivo, sono deferite ad un collegio arbitrale; detta clausola dovrà contenere la nomina degli arbitri oppure stabilirne il numero e le modalità di nomina²⁵. In proposito, si è rilevato che, poiché la clausola arbitrale è prevista dalla legge, non è consentito adire l'autorità giudiziaria, in quanto, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 533/1973, nelle controversie di lavoro l'arbitrato irrituale è facoltativo – e le parti possono quindi rivolgersi anche al giudice – solo nel caso in cui la clausola compromissoria sia di fonte collettiva²⁶.

I lavoratori subordinati sportivi, a prescindere dal settore professionistico o dilettantistico in cui prestano l'attività, sono iscritti al Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi (FPLS)²⁷ gestito dall'INPS e ad essi si applicano la disciplina del D. Lgs. n. 166/1997²⁸, in materia di regime pensionistico, nonché le disposizioni in tema di assicurazione economica di malattia e di maternità, di assegni per il nucleo familiare e di NASpI.

I lavoratori subordinati sportivi sono sottoposti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche qualora vigano previsioni, contrattuali o di legge, di tutela con polizze privatistiche (cfr. art. 34, comma 1)²⁹.

Segue: il lavoro sportivo nei settori professionistici

sostanzialmente modellato su quello di cui all'art. 7 Stat. Lav. Previsioni analoghe si trovano anche nell'Accordo collettivo per il basket professionistico. In tema di provvedimenti disciplinari si veda anche l'art. 142 del CCNL per i lavoratori dello sport stipulato il 12 gennaio 2024.

²⁵ Con riferimento all'identica previsione contenuta nell'art.4 della legge n. 91/1981, Cass. 6 aprile 1990, n. 2889, ha affermato che la devoluzione della controversia al collegio arbitrale costituito ai sensi di tale norma comporta un arbitrato irrituale (ammesso ex art. 5 legge n. 533 del 1973), che si risolve in una pronuncia vincolante per le parti, emessa secondo equità in unica istanza e non impugnabile, con la conseguenza che si determina una situazione d'improponibilità della domanda in sede giudiziaria.

²⁶ In tal senso si veda A. L. FRAIOLI, *La riforma del lavoro sportivo di cui al D. Lgs. n. 36/2021*, in *Mass. Giur. Lav.* n. 1/2023, p. 59-60, il quale sottolinea come la possibilità di inserire la clausola compromissoria nel contratto di lavoro non sia stata prevista, invece, per le collaborazioni coordinate e continuative; ciò significa che nell'ambito di tali rapporti il ricorso all'arbitrato – ove consentito dagli accordi collettivi (si veda, ad esempio, l'art. 11 dell'accordo collettivo nazionale per la regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo sottoscritto dalla F.I.G.C., dalla Lega Nazionale Dilettanti e dall'Associazione Italiana Calciatori) – sarebbe meramente facoltativo e non precluderebbe la possibilità di rivolgersi all'autorità giudiziaria. In questo senso si veda Cass. 1 agosto 2003, n. 11751, secondo cui nell'area del dilettantismo l'arbitrato costituisce strumento alternativo, e non esclusivo, per la risoluzione delle controversie di lavoro, non rilevando in contrario il fatto che tale facoltatività non sia prevista, atteso che essa deve intendersi automaticamente inserita nelle clausole compromissorie relative alle controversie di lavoro (fattispecie concernente un giocatore di hockey, settore nel quale non è riconosciuto il professionismo e, quindi, risultava inapplicabile l'art. 4 della legge n.91/1981, all'epoca vigente).

²⁷ In precedenza denominato Fondo Pensione Sportivi Professionisti.

²⁸ Originariamente dettata solo per gli sportivi professionisti. Tale disciplina prevede requisiti per l'accesso alla pensione e modalità di calcolo della prestazione significativamente diversi da quelli previsti per il lavoro subordinato ordinario. Per una più dettagliata illustrazione del regime contributivo del Fondo si rinvia alla circolare Inps n. 88/2023.

²⁹ La circolare INAIL 27 ottobre 2023, n. 46, precisa che continuano a essere esclusi dalla tutela gli infortuni occorsi agli atleti professionisti per l'attività svolta a favore delle squadre nazionali, in quanto le prestazioni che l'atleta professionista svolge per la propria Federazione sono state ricondotte dalla giurisprudenza all'ambito del rapporto di lavoro autonomo (cfr. Cass. 14 giugno 1999, n. 5866, secondo cui deve escludersi che le prestazioni sportive rese in favore delle squadre nazionali siano riconducibili ad un "distacco" da parte delle singole società sportive di appartenenza).

L'art. 27 del D. Lgs. n. 36/2021 detta una disciplina specifica per il rapporto di lavoro sportivo nei settori professionistici³⁰, che si applica a tutti i soggetti cui compete la qualifica di lavoratore sportivo ex art. 25 e che operano in tali settori³¹.

Il rapporto di lavoro sportivo professionistico si costituisce mediante assunzione diretta con la stipulazione di un contratto in forma scritta, a pena di nullità, che deve essere conforme al contratto tipo predisposto ogni tre anni dalla FSN o dalla DSA e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, sul piano nazionale, delle categorie di lavoratori sportivi interessate, conformemente all'accordo collettivo stipulato³²; le eventuali clausole contenenti deroghe peggiorative sono sostituite di diritto da quelle del contratto tipo. Il contratto individuale deve prevedere l'obbligo dello sportivo al rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici.

La società deve depositare il contratto, entro sette giorni dalla stipula, presso la FSN o la DSA per l'approvazione, unitamente a tutti gli ulteriori contratti stipulati tra le stesse parti, ivi compresi quelli che abbiano ad oggetto diritti di immagine o promo – pubblicitari relativi o comunque connessi al lavoratore sportivo³³; l'approvazione secondo le regole stabilite dalla FSN o dalla DSA è condizione di efficacia del contratto³⁴.

Le collaborazioni coordinate e continuative: il lavoro sportivo nell'area del dilettantismo

Come già si è detto, la maggior novità della riforma riguarda l'estensione della disciplina del lavoro sportivo anche all'area del dilettantismo, come individuata dall'art. 38³⁵.

In tale area, il lavoro sportivo si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, quando ricorrano i requisiti indicati nel comma 2

³⁰ Ai sensi dell'art. 38 del decreto, l'area del professionismo è composta dalle società che svolgono la propria attività sportiva con finalità lucrative nei settori che, indipendentemente dal genere, conseguono la relativa qualificazione dalle FSN o dalle DSA, anche paralimpiche, secondo le norme emanate dalle stesse, con l'osservanza delle direttive e dei criteri stabiliti dal CONI e dal CIP per la distinzione dell'attività dilettantistica da quella professionistica, in armonia con l'ordinamento sportivo internazionale. Attualmente, le Federazioni che hanno riconosciuto il professionismo sono la Federazione Italiana Giuoco Calcio, la Federazione Ciclistica Italiana, la Federazione Italiana Golf e la Federazione Italiana Pallacanestro.

³¹ In questo senso, con riferimento all'identica disciplina contenuta nell'art. 4 della legge 91/1981, si veda Cass 8 giugno 1995, n. 6439 (relativa al direttore sportivo di una società calcistica), secondo cui tale disciplina riguarda non solo gli atleti ma anche ogni altro professionista sportivo.

³² Si veda, ad esempio, il contratto tipo ("modulo contratto") allegato all'accordo collettivo per le società professionistiche di serie A. Secondo Cass. n. 6439/1995, cit., qualora per una determinata figura (nella specie direttore sportivo) manchi un contratto tipo, perché non predisposto mediante accordo tra la competente Federazione Sportiva Nazionale e i rappresentanti della categoria interessata, il rapporto non è qualificabile come lavoro subordinato sportivo, ma può essere qualificato come lavoro subordinato ex art. 2094 cod. civ., ove ricorrano i requisiti previsti da detta norma.

³³ 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, p. 2131, critica l'obbligo di deposito dei contratti relativi a diritti di immagine o promo-pubblicitari, trattandosi di atti redatti ai sensi della disciplina civilistica, estranei all'ordinamento sportivo e rimessi alla cognizione della magistratura ordinaria.

³⁴ Secondo Cass 23 febbraio 2004, n. 3545, in *Giust. civ.* 2005, n. 2, I, 495, con nota critica di G. VIDIRI, *Sulla forma della cessione del contratto di lavoro del calciatore professionista*, le disposizioni che prevedono ai fini della validità del contratto specifici requisiti formali e di contenuto, nonché successivi controlli, non possono essere applicate – in ragione della loro specificità – alla diversa ipotesi negoziale del trasferimento dello sportivo professionista da una società all'altra, mediante cessione di contratto.

³⁵ Ai sensi dell'art. 38, comma 1-bis, l'area del dilettantismo comprende le associazioni e le società di cui agli artt. 6 e 7 che svolgono attività sportiva in tutte le sue forme, con prevalente finalità altruistica, senza distinzioni tra attività agonistica, didattica, formativa, fisica o motoria; sono altresì inclusi in tale area gli enti del terzo settore che esercitano, come attività di interesse generale, l'organizzazione e la gestione di attività sportive dilettantistiche e sono iscritti, avendone i requisiti, al Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche.

dell'art. 28 del D. Lgs. n. 36³⁶. È pure possibile che le parti stipulino, anche nell'area del dilettantismo, un contratto di lavoro subordinato: sia in questo caso, che in quello di riqualificazione giudiziale del rapporto, trovano applicazione le disposizioni specificamente dettate per il lavoro subordinato sportivo e non quelle sul lavoro nell'impresa.

Alle collaborazioni con associazioni e società sportive dilettantistiche non si applica l'art. 2, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015 sulle collaborazioni etero-organizzate, in forza dell'espressa esclusione prevista dal comma 2, lett. d), dello stesso articolo.

L'art. 28 contiene poi alcune disposizioni in tema di comunicazioni al Registro delle attività sportive dilettantistiche (RASD) e alla possibilità che l'obbligo di tenuta del libro unico del lavoro sia adempiuto in via telematica all'interno di apposita sezione del predetto Registro (cfr. commi 3 e 4).

Ai sensi del comma 2 dell'art. 33, *“ai lavoratori sportivi si applica la vigente disciplina, anche previdenziale, a tutela della malattia, dell'infortunio, della gravidanza, della maternità e della genitorialità, contro la disoccupazione involontaria, secondo la natura giuridica del rapporto di lavoro”*. Tale disposizione, ricollegando le tutele applicabili alla natura giuridica del rapporto di lavoro (subordinato ovvero autonomo), intende evidentemente far riferimento alle diverse norme del diritto del lavoro che regolano dette tutele, rispettivamente, nell'ambito della subordinazione e in quello dell'autonomia; si rinvia pertanto al precedente paragrafo 2, ove sono state sinteticamente richiamate diverse norme di legge che, nel tempo, hanno riconosciuto anche ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa specifiche tutele, con particolare riferimento – da ultimo – alla legge n. 81/2017, che ha previsto, tra l'altro, garanzie in caso di malattia, infortunio, gravidanza e maternità. Inoltre, le collaborazioni coordinate e continuative in ambito sportivo sono altresì regolate dalle disposizioni contenute nei CCNL/Accordi Collettivi applicabili³⁷.

Nell'area del dilettantismo i lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o che svolgono prestazioni autonome sono iscritti alla gestione separata INPS³⁸; anche per tali lavoratori sono dovuti, oltre al contributo IVS, anche quelli a copertura delle tutele relative alla malattia, alla degenza ospedaliera, agli assegni per il nucleo familiare, all'indennità di maternità, al congedo parentale e alla DIS COLL in caso di disoccupazione.

Nei settori professionistici, invece, i lavoratori sportivi autonomi, anche nella forma di collaborazione coordinata e continuativa, sono iscritti al FPLS e hanno diritto solo alla copertura IVS e non alle altre tutele sopra indicate.

³⁶ Su tale presunzione si vedano M. BIASI, *op. cit.*, e A.L. FRAIOLI, *op. cit.*, pp. 65-66, il quale, nel sottolineare la differenza tra quanto stabilito dall'art. 409 c.p.c., secondo cui le modalità di coordinamento devono essere stabilite di comune accordo tra le parti, e l'art. 28 del D. Lgs. n. 36/2021 (che affida ai regolamenti degli organismi sportivi l'individuazione di forme di coordinamento sotto il profilo tecnico – sportivo della prestazione del lavoratore), afferma che le presunzioni di lavoro autonomo di cui all'art. 28, comma 2, del D. Lgs. n. 36/2021 *“sembrano porre una vera e propria lex specialis che disciplina le collaborazioni coordinate e continuative nell'area del dilettantismo sportivo”*.

³⁷ Il CCNL per i lavoratori dello sport stipulato il 12 gennaio 2024 dedica alle collaborazioni coordinate e continuative gli articoli da 23 a 23.13, che prevedono – ad esempio – i compensi minimi dovuti ai collaboratori, la proroga del contratto per 180 giorni in caso di gravidanza, e i diritti sindacali collaboratore. Sempre in via esemplificativa, si vedano le disposizioni contenute nel recente accordo collettivo nazionale per la regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative nell'area del dilettantismo, stipulato tra la FIGC, la Lega Nazionale Dilettanti e l'Associazione Italiana Calciatori.

³⁸ Per tali collaboratori l'obbligo contributivo opera sulla quota di compenso eccedente l'importo annuo di euro 5.000,00; in caso di pluricommitenza, tale limite scatta nel momento in cui viene raggiunto il suddetto importo quale somma dei compensi erogati a ciascun prestatore dalla totalità dei committenti. Fino al 31 dicembre 2027, inoltre, la contribuzione IVS è calcolata sul 50% dell'imponibile contributivo.

I lavoratori sportivi autonomi, che rendono la prestazione in base ad un contratto d'opera *ex art.* 2222 c.c., e i lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa non sono soggetti all'obbligo assicurativo presso l'Inail (cfr. art. 34 del decreto n. 36, nonché circolare Inail n. 46/2023).

Giova ricordare, ancora, che i contratti di lavoro autonomo nei settori professionistici sono soggetti ai vincoli (forma scritta; conformità al “*contratto tipo*”) ed ai controlli (deposito presso la FSN) previsti dai commi 4 e segg. dell'art. 27. Analoghe disposizioni sono talora previste anche dagli accordi collettivi in materia di collaborazione coordinata e continuativa nell'area del dilettantismo³⁹.

Infine, ai sensi dell'art. 37 l'attività di carattere amministrativo – gestionale⁴⁰ resa in favore delle società ed associazioni sportive dilettantistiche, delle FSN, delle DSA e degli EPS, anche paralimpici, può essere oggetto, ricorrendone i presupposti, di collaborazioni *ex art.* 409, comma 1, n. 3, c.p.c.

I soggetti di cui all'art. 37 non sono lavoratori sportivi ma, qualora siano titolari di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa con i soggetti dell'ordinamento sportivo sopra indicati, possono beneficiare, sotto il profilo fiscale e contributivo, del trattamento previsto per le collaborazioni coordinate e continuative nell'area del dilettantismo.

Considerazioni conclusive

Nel lavoro sportivo la prestazione – oltre ad avere una natura del tutto peculiare⁴¹ – è resa all'interno di un ordinamento autonomo, retto da proprie regole; per tale motivo, esso forma oggetto di una disciplina speciale, rispetto alla quale le regole ordinarie del diritto del lavoro hanno una funzione meramente sussidiaria (cfr. art. 25, comma 5).

Nell'ambito di tale disciplina speciale, le tradizionali categorie del lavoro subordinato e del lavoro autonomo vengono in varia guisa adattate alle specifiche esigenze del settore.

La particolare natura della prestazione, infatti, ha portato – già nella legge n. 91/1981, che costituisce il primo intervento del legislatore in materia di lavoro sportivo – ad una regolamentazione del rapporto di lavoro subordinato ampiamente derogatoria rispetto a quella del diritto del lavoro ordinario, in quanto caratterizzata dall'inapplicabilità di numerose disposizioni ritenute incompatibili con le specificità dell'attività sportiva (quali, ad esempio, quelle in materia di mansioni, di patto di non concorrenza, di contratto a termine, di licenziamento, ecc.).

³⁹ Si vedano, in proposito, gli artt. 2 e 3 dell'Accordo Collettivo stipulato tra la FIGC, la Lega Nazionale Dilettanti e l'Associazione Italiana Calciatori.

⁴⁰ T. VETTOR, *op. cit.*, p. 138, rileva che la norma non contiene una definizione espressa di tali attività, tra le quali dovrebbero rientrare quelle di segreteria (quali, ad esempio, quelle di tesseramento, raccolta delle iscrizioni, tenuta della contabilità) e altre simili attività strumentali o accessorie.

⁴¹ G. SANDULLI, *op. cit.*, 53, sottolinea che il lavoro sportivo comporta un coinvolgimento personale particolarmente intenso, visto che l'atleta si obbliga a rispettare, in aggiunta alle prestazioni professionali tipiche riferite a gare e allenamenti, direttive spesso pervasive della vita personale e privata. Ad esempio, l'accordo collettivo per le società calcistiche di serie A prevede che il calciatore ha l'obbligo di abitare nel luogo indicato nel contratto di lavoro, che non può distare più di 75 km. dalla sede sociale; egli deve altresì evitare comportamenti che siano tali da arrecare pregiudizio all'immagine della Società, deve rispettare - se giustificate da esigenze proprie dell'attività professionistica da svolgere – le prescrizioni attinenti al suo comportamento di vita, e deve ad astenersi da pubblici commenti e apprezzamenti lesivi che possano generare qualsiasi tipo di pregiudizio alle Società.

L'influenza dell'ordinamento sportivo, poi, si coglie, particolarmente, nella disposizione – tipica, appunto, di tale ordinamento – che richiede, a pena di inefficacia, l'approvazione del contratto di lavoro da parte della Federazione sportiva di appartenenza, previa verifica della sua conformità ai regolamenti interni della stessa⁴², nonché in quella che prevede la possibilità di deferire le controversie relative all'attuazione del contratto ad un collegio arbitrale, escludendo il ricorso alla giustizia ordinaria.

L'ordinamento sportivo, insomma, incide sulla disciplina del rapporto sia sul piano sostanziale, stabilendo specifici requisiti di forma e di contenuto del contratto (che deve essere conforme al contratto – tipo), sia su quello processuale, prevedendo il ricorso all'arbitrato per la decisione delle dispute inerenti all'esecuzione del contratto.

La novità di maggior rilievo della riforma è costituita dalla regolamentazione del lavoro sportivo anche nell'area del dilettantismo, che non era in alcun modo disciplinata dalla normativa previgente.

La regolamentazione del lavoro in ambito dilettantistico, in particolare, ha subito certamente l'influsso dell'evoluzione intervenuta nel diritto del lavoro ordinario, che ha portato al graduale riconoscimento di importanti forme di tutela anche nell'area del lavoro autonomo, con particolare riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative, cioè al tipo di rapporto che costituisce la regola in ambito dilettantistico, in forza della presunzione stabilita dall'art. 28.

Insomma, la divaricazione delle tutele tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, già in qualche misura attenuatasi nel diritto del lavoro ordinario per effetto di una politica legislativa volta alla generalizzazione di alcune forme di protezione, risulta ancor più ridotta nel lavoro sportivo, nel quale – come detto – il riconoscimento di importanti tutele anche ai lavoratori autonomi si accompagna ad una disciplina speciale del rapporto di lavoro subordinato, che esclude dal proprio ambito – in quanto incompatibili con le specificità della prestazione sportiva e dell'ordinamento sportivo – numerose disposizioni di protezione previste nel diritto del lavoro ordinario.

Resta da dire, infine, che l'estensione della regolamentazione anche all'area del dilettantismo è avvenuta tenendo conto della necessità di un bilanciamento tra la tutela dei lavoratori e la sostenibilità del mondo sportivo. Tale funzione di compromesso risulta chiaramente dall'art. 25, comma 1-*bis*, secondo cui la disciplina del lavoro sportivo persegue la tutela della dignità dei lavoratori, ma nel rispetto del principio di specificità dello sport; in quest'ultima prospettiva si è tenuto conto, in particolare, dell'esigenza di preservare un equilibrio economico e di non gravare lo sport dilettantistico di oneri che potrebbero risultare insostenibili.

Proprio nella direzione di una riduzione degli oneri per le società e le associazioni sportive del settore dilettantistico si inseriscono la scelta di una presunzione di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, come pure le disposizioni che riducono, fino al 31 dicembre 2027, l'imponibile contributivo, escludono dalla base imponibile ai fini IRAP i

⁴² Cass. n. 6439/1995, cit., afferma, con riferimento alle analoghe disposizioni già contenute nella legge n. 91/1981, che esse vanno viste “*nell'ottica dei rapporti fra l'ordinamento statale, da una parte, e l'ordinamento sportivo, dall'altra, questo (ordinamento particolare) ricompreso in quello (ordinamento generale) ma dotato di autonomia normativa*”, precisando che “*l'art. 4 cit., in particolare, vuol rendere omogenea la regolamentazione dei contratti individuali e possibile un efficace controllo delle federazioni "organi" del C.O.N.I. sull'operato nonché sui bilanci delle singole società, funzionalizzato a sua volta alla trasparenza della loro gestione*”.

compensi per i collaboratori coordinati e continuativi nell'area del dilettantismo fino all'importo annuo di euro 85.000,00 e prevedono semplificazioni negli adempimenti amministrativi.

Poiché la riforma è entrata in vigore da pochi mesi, solo il tempo ci dirà se tale obiettivo di equilibrio sia stato effettivamente raggiunto.