

LAVORO E PREVIDENZA

Collaborazioni sportive dilettantistiche e maternità: quale tutela?

di Guido Martinelli, M. Luisa Fini

Il problema della maternità nello sport ha trovato una assai provvisoria e limitata soluzione nella previsione di cui all'[articolo 1, comma 369, L. 205/2017](#), laddove viene istituito **un fondo**, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, **per la tutela della maternità delle atlete dilettanti** (“*Al fine di sostenere il potenziamento del movimento sportivo italiano è istituito presso l’Ufficio per lo sport della Presidenza del Consiglio dei ministri un apposito fondo denominato «Fondo unico a sostegno del potenziamento del movimento sportivo italiano»*”, *Tali risorse sono destinate a finanziare progetti collegati a una delle seguenti finalità: d) sostenere la maternità delle atlete non professioniste.....*”). Va detto che **non esiste** in Italia uno **sport professionistico “al femminile”** ma, se esistesse, il problema sarebbe risolto dall’inquadramento delle **atlete**, per **presunzione legislativa**, quali **lavoratrici subordinate**.

Il problema **resta irrisolto** per tutte quelle figure che svolgono, come loro attività principale, quella di **allenatrici, istruttrici, collaboratrici di associazioni e società sportive dilettantistiche** e che ricevono un compenso inquadrato tra i redditi diversi ai sensi di quanto previsto dall'[articolo 67, comma 1, lett. m\), Tuir.](#)

In realtà, **il legislatore della citata Legge di bilancio aveva “risolto”** anche questo problema qualificando tali prestazioni come **collaborazioni coordinate e continuative**, assoggettandole alla conseguente tutela anche per quanto riguarda la **maternità**.

Il decreto dignità (D.L. 87/2018 convertito con L. 96/2018) ha abrogato tale inquadramento riportando il problema alla casella di partenza.

Ad oggi, il silenzio legislativo sul versante lavoristico delle prestazioni sportive dilettantistiche porta ad una pacifica conseguenza: **l'inquadramento del compenso come reddito diverso priva di tutele e diritti chi lavora nello sport**, stabilendo il mancato assoggettamento dei compensi ad obbligo sia assicurativo presso l’Inail sia contributivo previdenziale presso l’Inps e annessa gestione ex Enpals. Di conseguenza **niente pensione, né prestazioni di tutela quali malattia, maternità o infortunio**.

Il confronto tra lavoratori tutelati e non ci porta quindi a rilevare differenze enormi.

Nello specifico, quando si affronta l’argomento maternità e lavoro sorge spontaneo pensare ai diritti delle **mamme lavoratrici**. È infatti la stessa **Costituzione** che tutela questo periodo della vita, vista la sua importanza, e che all'[articolo 37](#) prevede “*le condizioni di lavoro devono consentire l’adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al*

bambino una speciale adeguata protezione".martin

Il secondo riferimento normativo è il **Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità**, ossia il **D.Lgs. 151/2001**.

In sintesi quando si parla di **maternità e lavoro** i periodi di astensione legati a tutto il periodo della gravidanza sono:

- **astensione obbligatoria;**
- **astensione facoltativa** (o congedo parentale);
- **congedo di paternità;**
- **riposi giornalieri;**
- **congedi di malattia del figlio.**

Sia il Testo Unico sulla maternità e sulla paternità che l'Inps, nel prevedere il diritto all'**astensione obbligatoria** per gravidanza e puerperio (due mesi prima del parto e tre mesi dopo, oppure un mese prima e quattro mesi dopo) e contemplando, per tutte le lavoratrici, la percezione di un'**indennità**, prevedono il contemporaneo **divieto di lavorare** durante tale periodo.

Il **divieto di lavorare** non riguarda soltanto le dipendenti, ma anche le **lavoratrici parasubordinate**, nonché le **autonome** e le **libere professioniste**. L'**astensione dal lavoro** è dunque una **condizione necessaria** per accedere all'**indennità di maternità**; diversamente andrà restituito quanto ricevuto dall'Ente.

La **collaboratrice sportiva dilettante** è esclusa da tutto ciò, ma vale la pena riflettere sulle eventuali situazioni che possono venirsi a creare.

Si supponga ad esempio che la **collaboratrice sportiva titolare di uno o più rapporti non tutelati intenda prestare attività lavorativa, perché unica fonte di reddito**, anche nei periodi ritenuti usuali ed evidenziati come sopra: il rischio che ne può derivare su chi ricade? **Sarà responsabile la collaboratrice oppure l'associazione sportiva dilettantistica?**

Posto che in questo caso **non è prevista nessuna tutela**, in quanto esclusa come già sopra evidenziato, non è nemmeno percorribile una **tutela di tipo privatistico**, poiché non è prevista l'**indennità di maternità** derivante dalla impossibilità di lavorare per gravidanza. Potrebbe essere assicurato il **rischio infortunistico** ma è ben altra cosa rispetto al percepire comunque un reddito sostitutivo in mancanza di prestazione lavorativa per maternità.

Si supponga invece che la collaboratrice in questione sia contemporaneamente titolare di **più rapporti di lavoro** e tra **loro diversi**, ovvero uno di **collaborazione sportiva** e l'altro di **lavoro subordinato**: mentre per il primo non vige l'**obbligo di astensione dal lavoro** per il secondo sì. Come interpretare quindi la norma che impone la restituzione di quanto ricevuto dall'Ente se contestualmente si lavora?

In via prudenziale si reputa favorita l'**astensione dal lavoro** anche dalla **collaborazione sportiva** in quanto **retribuita** e quindi incompatibile con l'indennità erogata dall'Ente.

Ma anche sotto questo profilo si resta in attesa di chiarezza sul derelitto "*lavoro sportivo dilettantistico*".

Per approfondire questioni attinenti all'articolo vi raccomandiamo il seguente corso:

Seminario di specializzazione
**I NUOVI ADEMPIMENTI E LE NUOVE REGOLE
PER LO SPORT ITALIANO**
[Scopri le sedi in programmazione >](#)