

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 >](#)