

ENTI NON COMMERCIALI

I nuovi lavoratori sportivi – prima parte

di Guido Martinelli

Master di specializzazione

Novità giuridiche e amministrative della riforma dello sport dilettantistico

Scopri di più



L'[**articolo 5, L. 86/2019**](#) (Legge delega della riforma sportiva), nel delineare la **nuova figura del lavoratore sportivo** precisa che la disciplina relativa dovrà garantire: “*l'osservanza dei principi di parità di trattamento e di non discriminazione nel lavoro sportivo, sia nel settore dilettantistico sia nel settore professionistico e di assicurare la stabilità e la sostenibilità del sistema dello sport*”.

Successivamente introduce il concetto della “**specificità del lavoro sportivo**. (...c Individuazione ... nell'ambito della specificità di cui alla lettera b) del presente comma della **figura del lavoratore sportivo** ivi compresa la figura del direttore di gara senza alcuna distinzione di genere indipendentemente dalla natura dilettantistica o professionistica dell'attività sportiva svolta ...»)

Questo conduce ad una prima riflessione: il rapporto di lavoro sportivo ha i **medesimi contenuti giuridici** sia se svolto in forma dilettantistica che in forma professionistica.

Detto concetto viene anche ripreso dall'[**articolo 25, D.Lgs. 36/2021**](#) che, al comma uno bis, recita: «...La disciplina del lavoro sportivo è posta a tutela della dignità dei lavoratori nel rispetto del principio di **specificità** dello sport...»

Ma cosa si deve intendere per **specificità dello sport?**

La circostanza che il comma 2 del medesimo articolo riporta che il lavoro sportivo può costituire **oggetto di un rapporto di lavoro subordinato** (o di un rapporto di lavoro autonomo) porta ad escludere la tesi interpretativa esposta nella circolare n. 1/2016 dell'Ispettorato nazionale del lavoro, secondo la quale “... la volontà del legislatore ... è stata certamente quella di riservare ai rapporti di collaborazione sportivo-dilettantistici **una normativa speciale volta** a favorire e ad agevolare la pratica dello sport dilettantistico rimarcando la specificità di tale settore che contempla anche un trattamento differenziato rispetto alla disciplina generale che regola i rapporti di lavoro ...”.

La scelta di non condividere il parere dell'Ispettorato nazionale del lavoro ha portato, come

sua logica conseguenza, l'**abrogazione, a far data dallo scorso 30.6.2023, della parte dell'articolo 67, comma 1, lett. m), Tuir**, relativa ai compensi sportivi.

Per potere rispondere alla domanda dobbiamo considerare un altro aspetto. **Chi opera nello sport a titolo oneroso lo fa, spesso e volentieri, "anche" per passione.** Quindi la componente sinallagmatica del rapporto di lavoro è parzialmente coperta dal piacere che lo stesso lavoratore riceve nello svolgimento della prestazione sportiva. Questo lo induce ad **accettare determinati rischi** (il c.d. rischio consentito che si assumono gli sportivi che svolgono, ad esempio, sport qualificabili **come attività pericolosa**) o l'accettazione di una **eterodirezione da parte**, ad esempio, **dell'allenatore o del maestro**, che ha presupposti diversi di quella in essere tra il titolare di una azienda e i suoi dipendenti.

Questo ha portato il legislatore a fissare, **per l'atleta professionista**, delle **presunzioni di lavoro subordinato** e, al contrario, **per l'atleta dilettante**, delle **presunzioni di rapporto di collaborazione coordinata e continuativa** (che definiscono il profilo strettamente giuslavoristico), a cui si aggiungono anche determinate agevolazioni fiscali e contributive, per garantire il principio legislativamente previsto della sostenibilità.

Quindi **perché vi sia lavoro sportivo occorre che sia svolto nell'ambito dell'ordinamento sportivo.** Ciò significa che i lavoratori sportivi, tutti, dovranno essere **soggetti di questo ordinamento** (e lo si diventa con il tesseramento) e altrettanto lo dovranno essere i committenti (altri tesserati o soggetti riconosciuti dall'ordinamento sportivo quali Asd, Ssd, federazioni ed enti di promozione sportiva, Coni, Cip e sport e salute). **La prestazione dovrà, inoltre, essere di carattere "infungibile", ossia esclusivamente di prestazione sportiva riconosciuta come tale.**

Ne deriva che **altre prestazioni collegate con il mondo dello sport** (ad esempio, in ordine sparso, medici, fisioterapisti, custodi, manutentori, magazzinieri, cassiere, addetti al marketing o alla comunicazione) **non potranno mai essere lavoratori sportivi**, in quanto la medesima loro prestazione potrebbe liberamente essere svolta in realtà non sportive e per le quali, pertanto, **non appare possibile presumere la componente "passione".**

Questo non significa che per queste mansioni non possa essere riconosciuto un compenso: significa solo che per inquadrare questo rapporto non si potrà fare riferimento alla "specificità" dello sport, ma esclusivamente alla **disciplina generale del codice civile**.

Si continua a leggere, anche da parte di autorevole dottrina, che **per il mondo dilettantistico sarebbe stato preferibile fare una scelta univoca sotto il profilo dell'inquadramento lavoristico.**

Con ciò dimenticando un principio fondamentale legato alla indisponibilità del rapporto di lavoro, così come affermato dalla Corte di Cassazione che, con la sentenza 29973/2022, ha affermato che:

".. al legislatore è precluso il potere di qualificare un rapporto di lavoro in termini dissonanti

*rispetto alla sua effettiva natura e **di sottrarlo così allo statuto protettivo che alla subordinazione si accompagna** (Corte costituzionale sentenza n. 76/2015, sentenza n. 115/ 1994 e sentenza n. 121/ 1993). Ne deriva, quale conseguenza ineludibile "l'indisponibilità del tipo negoziale sia da parte del legislatore, sia da parte dei contraenti individuali" (Cassazione n. 76/2015 cit. punto 8 del considerato in diritto), la cui mancata applicazione avrebbe comportato un grave vizio di incostituzionalità nella norma.*