

**SPECIALE DELLA SETTIMANA**

---

## ***La Riforma dello sport: principi generali e aspetti contrattuali***

di **Marco Frisoni, Salvatore Luca Lucarelli**

*Con la L. 86/2019 il Parlamento ha previsto disposizioni in materia di ordinamento sportivo, di professioni sportive nonché di semplificazione e ha delegato il governo ad adottare misure in materia di ordinamento sportivo e in particolare uno o più decreti legislativi per il riordino del Comitato olimpico nazionale italiano (Coni) e della disciplina di settore nonché, con l'articolo 5, conferito specifica delega al Governo per il riordino e la riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici e del rapporto di lavoro sportivo. In tale contesto è stato adottato il D.Lgs. 36/2021, in riferimento al quale, in questo primo di una serie di contributi relativi alla riforma, si ripercorrono i generali che caratterizzano il rapporto di lavoro sportivo.*

### **I principi della riforma**

L'attività sportiva risulta ricompresa nella tutela riconosciuta da diverse previsioni costituzionali, come quelle rinvenibili agli articoli 2, 3 e 18, Costituzione relativi, rispettivamente, alle formazioni sociali ove si svolge la personalità, al pieno sviluppo della persona umana e al diritto di associarsi liberamente. In tale contesto si inserisce anche una delle finalità della recente riforma relativa al carattere preventivo-sanitario dello sport, con riconduzione quindi all'ulteriore principio costituzionale della tutela della salute.

In affiancamento a tale contesto costituzionale, emergono a livello comunitario diversi stimoli all'attività del legislatore europeo e interno, in primis attraverso il riconoscimento della specificità dello sport e della competenza del diritto europeo ad intervenire in tale settore.

In tal contesto l'azione di riforma ha dovuto pertanto considerare le particolarità del settore e la specificità del lavoro sportivo, espressamente riconosciuta anche all'articolo 25, comma 1-bis, D.Lgs. 36/2021, dove viene riconosciuto che: *“la disciplina del lavoro sportivo è posta a tutela della dignità dei lavoratori nel rispetto del principio di specificità dello sport”*.

La riforma interviene in un ambito di primo rilievo e dagli aspetti, anche sociali ed economici, di assoluta importanza, posto che il fenomeno sportivo presenta 12,8 milioni di atleti e praticanti e 1,5 milioni di operatori sportivi, distribuiti nelle 44 federazioni sportive nazionali, 19 discipline sportive associate e 15 enti di promozione sportiva nazionali e 110 mila associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate ad uno o più organismi sportivi riconosciuti da Coni.

Con la L. 86/2019 il Parlamento ha previsto disposizioni in materia di ordinamento sportivo, di professioni sportive nonché di semplificazione e ha delegato il governo ad adottare misure in materia di ordinamento sportivo e in particolare uno o più decreti legislativi per il riordino del Comitato olimpico nazionale italiano (Coni) e della disciplina di settore. La legge sopra richiamata ha inoltre, con l'articolo 5, conferito specifica delega al governo per il riordino e la riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici nonché del rapporto di lavoro sportivo.

In attuazione delle deleghe, il governo ha quindi approvato i seguenti decreti:

- D.Lgs. 36/2021 che ha a oggetto in particolare l'attuazione dell'articolo 5, recante *“riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivo professionistici e dilettantistici nonché di lavoro sportivo”*;
- D.Lgs. 37/2021 avente ad oggetto l'attuazione dell'articolo 6, recante *“misure in materia di rapporti di rappresentanza degli atleti e delle società sportive e di accesso e esercizio della professione di agente sportivo”*;
- D.Lgs. 38/2021 con oggetto l'attuazione dell'articolo 7, recante *“misure in materia di riordino e riforma delle norme di sicurezza per la costruzione e l'esercizio degli impianti sportivi e della normativa in materia di ammodernamento o costruzione di impianti sportivi”*;
- D.Lgs. 39/2021 avente a oggetto l'attuazione dell'articolo 8, recante *“semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi”*;
- D.Lgs. 40/2021 avente a oggetto l'attuazione dell'articolo 9, recante *“misure in materia di sicurezza nelle discipline sportive invernali”*.

### **Gli obiettivi della riforma e il nodo del settore dilettantistico**

In particolare, allo scopo di garantire l'osservanza dei principi di parità di trattamento e di non discriminazione nel lavoro sportivo, sia nel settore dilettantistico sia professionistico, e di assicurare la stabilità e la sostenibilità del sistema dello sport, il governo è stato delegato ad adottare le disposizioni necessarie secondo i principi e criteri direttivi indicati dalla stessa legge e tra cui risultano:

- riconoscimento del carattere sociale e preventivo-sanitario dello sport, quale strumento di miglioramento della qualità della vita e della salute, di educazione e di sviluppo sociale;
- riconoscimento del principio della specificità dello sport e del rapporto di lavoro sportivo come definito a livello nazionale e comunitario, nonché del principio delle pari opportunità, anche per le persone con disabilità;
- individuazione della figura del lavoratore sportivo, senza alcuna distinzione di genere, indipendentemente dalla natura dilettantistica o professionistica dell'attività sportiva svolta, e definizione della relativa disciplina in materia assicurativa, previdenziale e

- fiscale e delle regole di gestione del relativo fondo di previdenza;
- tutela della salute e della sicurezza dei minori che svolgono attività sportiva;
  - valorizzazione della formazione dei lavoratori sportivi, in particolare dei giovani atleti, al fine di garantire loro una crescita non solo sportiva, ma anche culturale ed educativa, nonché una preparazione professionale che favorisca l'accesso all'attività lavorativa anche alla fine della carriera sportiva;
  - il sostegno e la tutela del volontariato sportivo;
  - la valorizzazione della figura del laureato in scienze motorie e dei soggetti forniti di titoli equipollenti;
  - disciplina dei rapporti di collaborazione di carattere amministrativo gestionale di natura non professionale per le prestazioni rese in favore delle società e associazioni sportive dilettantistiche, tenendo conto delle peculiarità di queste ultime e del loro fine non lucrativo.

Una delle principali novità apportate consiste nel superamento della dicotomia fra lavoratori sportivi professionisti e dilettanti in favore di una più ampia ed inclusiva definizione di lavoratore sportivo.

Il principale riferimento normativo volto a regolare il lavoro sportivo è stato, fino all'abrogazione operata dal D.Lgs. 36/2021, la L. 91/1981, che ha disciplinato la prestazione sportiva limitatamente al settore professionistico, lasciando nei fatti quasi deregolamentato il settore dilettantistico, che ha visto emergere soluzioni che sono apparse invero più un rimedio che una vera regolamentazione della prestazione lavorativa, come ad esempio la previsione di natura puramente fiscale che riconduceva tale prestazione, nella quasi generalità dei casi, alla categoria residuale dei redditi diversi ex articolo 67, comma 1, lettera m), Tuir.

Tale assenza normativa in riferimento al settore dilettantistico è risultata in netto contrasto con il diritto comunitario, il quale ha riconosciuto la possibilità di qualificare come lavoratore subordinato lo sportivo indipendentemente dalla circostanza che la prestazione sia resa nel settore professionistico o dilettantistico. Inoltre, con sempre più frequenza e decisione, è intervenuta anche la Corte di Cassazione, in particolare dalla sentenza n. 41397/2021, che ha ritenuto non applicabile al lavoratore sportivo dilettantistico, nell'ipotesi di esercizio dell'attività in maniera continuativa e professionale, la norma che qualifica i redditi percepiti nell'ambito dei redditi diversi.

Nelle fasi iniziali dell'azione riformatrice l'intervento del Legislatore, intento a ricondurre nell'ambito del lavoro subordinato le prestazioni sportive rese nel settore dilettantistico, ha suscitato perplessità nel settore in quanto tale automatica riconduzione avrebbe significato oneri difficilmente sostenibili per molte realtà dilettantistiche, le quali hanno infatti determinato, tramite una consultazione aperta dal Governo, l'emanazione di modifiche apportate tramite un decreto correttivo, il D.Lgs. 163/2022, al quale ha fatto seguito un ulteriore decreto, il D.Lgs. 120/2023.

## Entrata in vigore

L'articolo 52, comma 1, lettera b), D.Lgs. 36/2021, come modificato dal D.Lgs. 163/2022, nonché dal Decreto Milleproroghe (D.L. 198/2022), ha disposto l'abrogazione della L. 91/1981 a decorrere dal 1° luglio 2023. In particolare, le disposizioni del D.Lgs. 36/2021 troveranno applicazione a decorrere dal 1° luglio 2023, ad esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 10 (Riconoscimento ai fini sportivi), 39 (Fondo per passaggio al professionismo e l'estensione delle tutele sul lavoro negli sport femminili) e 40 (Promozione della parità di genere) e del Titolo VI (Disposizioni in materia di pari opportunità per le persone con disabilità nell'accesso ai gruppi sportivi militari e dei corpi civili dello stato), che si applicano dal 1° gennaio 2022 e a esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 13, comma 7, relative all'organo consultivo nelle società professionistiche, secondo quanto stabilito dall'articolo 51, comma 1, del Decreto in parola.

## L'apparato definitorio

Il D.Lgs. 36/2021 stabilisce le necessarie definizioni nell'ambito del lavoro sportivo, tra cui:

- direttore di gara: il soggetto che, osservando i principi di terzietà, imparzialità e indipendenza di giudizio, svolge, per conto delle competenti Federazioni Sportive Nazionali, Discipline Sportive Associate ed Enti di Promozione Sportiva, attività volte a garantire la regolarità dello svolgimento delle competizioni sportive;
- direttore sportivo: è il soggetto che cura l'aspetto organizzativo e amministrativo di una società sportiva, con particolare riferimento alla gestione dei rapporti fra società, atleti e allenatori, nonché la conduzione di trattative con altre società sportive aventi a oggetto il trasferimento di atleti, la stipulazione delle cessioni dei contratti e il tesseramento;
- diretto tecnico: è il soggetto che cura l'attività concernente l'individuazione degli indirizzi tecnici di una società sportiva, sovrintendendo alla loro attuazione e coordinando le attività degli allenatori a cui è affidata la conduzione tecnica delle squadre della società sportiva;
- tecnici: sono gli istruttori, gli allenatori, i maestri e i selezionatori;
- settore professionistico: è quello che viene qualificato come tale dalla rispettiva Federazione Sportiva Nazionale o Disciplina Sportiva Associata;
- settore dilettantistico: il settore di una Federazione Sportiva Nazionale o Disciplina Sportiva Associata non qualificato come professionistico;
- lavoratore sportivo: l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercitano l'attività sportiva verso un corrispettivo, a favore di un soggetto dell'ordinamento sportivo iscritto nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, nonché a favore delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate, degli

Enti di promozione sportiva, delle associazioni benemerite, anche paralimpici, del Coni, del CIP e di Sport e salute Spa o di altro soggetto tesserato.

È lavoratore sportivo ogni altro tesserato che svolge verso un corrispettivo a favore dei soggetti sopra richiamati 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. Le mansioni necessarie, oltre a quelle indicate elencate specificatamente per la definizione di lavoratore sportivo, per lo svolgimento di attività sportiva, sono approvate con decreto dell'Autorità di governo delegata in materia di sport, sentito il Mlps. Tale elenco è tenuto dal Dipartimento per lo sport della Presidenza del Consiglio dei ministri e include le mansioni svolte dalle figure che, in base ai regolamenti tecnici delle Federazioni Sportive Nazionali e delle Discipline Sportive Associate, anche paralimpiche, sono necessarie per lo svolgimento delle singole discipline sportive e sono comunicate al Dipartimento per lo sport, attraverso il Coni e il CIP per gli ambiti di rispettiva competenza, entro il 31 dicembre di ciascun anno.

Relativamente a tale ultima definizione, emerge quindi come il rapporto di lavoro del lavoratore sportivo può avere natura subordinata o autonoma, anche nella forma di collaborazione coordinata e continuativa ex articolo 409, comma 1, n. 3, c.p.p., indipendentemente dal settore dilettantistico o professionistico in cui si svolge la prestazione.

La rilevanza di tale definizione ha richiesto l'intervento correttivo del D.Lgs. 163/2022, che, oltre ad ampliare la definizione con l'introduzione della platea dei tesserati, ha eliminato la presunzione secondo cui il rapporto di lavoro ha natura subordinata in caso di modalità di esecuzione organizzate dal solo committente e ha rimosso la possibilità che il lavoro sportivo venga prestato in forma di lavoro occasionale (c.d. "Presto") ex articolo 54-bis, D.L. 50/2017 mentre, con il successivo e ulteriore decreto correttivo, D.Lgs. 120/2023, è stato stabilito che, ricorrendone i presupposti, le Associazioni e Società sportive dilettantistiche, le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, le associazioni benemerite e gli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici, il Coni, il CIP e la società Sport e salute Spa possono avvalersi di prestatori di lavoro occasionale, secondo la normativa vigente. A tal proposito appare utile sottolineare come la prestazione sportiva non risulta agevolmente conciliabile con il lavoro occasionale, sia nella forma di "Presto" che dell'ordinario lavoro autonomo occasionale, in quanto caratterizzata, almeno in linea generale, da un'attività prestata nel tempo e legata a campionati e/o tornei e a un tesseramento annuale. Si rileva a tal proposito come la norma stabilendo all'articolo 25 del Decreto di riforma, che: *"ricorrendone i presupposti, l'attività di lavoro sportivo può costituire oggetto (...) di un rapporto di lavoro autonomo"* è apparsa fin dalla prima versione ammettere quindi la possibilità che la prestazione di lavoro possa essere svolta nelle varie forme in cui il lavoro autonomo può declinarsi e quindi anche nella collaborazione di natura autonoma occasionale. A tal proposito, sia per le incertezze inerenti alla regolazione di tale forma di collaborazione sia per la rilevanza dei risvolti che potrebbero presentarsi anche dal punto di vista di adempimenti previsti, emerge la necessità di chiarimenti da parte degli enti preposti.

Le figure che non rientrano nell'elencazione del D.Lgs. 36/2021 e quelle che, pur rientrando, non risultano tesserate, dovranno soggiacere alle ordinarie regole del diritto del lavoro non sportivo. Pertanto, oltre a tali lavoratori non sportivi che seguono le norme di diritto comune, restano esclusi dalla nuova disciplina del lavoro sportivo i ruoli connessi alle figure amministrativo gestionali ex articolo 37 del decreto in parola e a talune mansioni accessorie, posto quanto accennato in precedenza relativamente all'individuazione di mansioni a corollario dell'attività sportiva.

Non sono inoltre lavoratori sportivi coloro che forniscono prestazioni nell'ambito di una professione la cui abilitazione professionale è rilasciata al di fuori dell'ordinamento sportivo e per il cui esercizio devono essere iscritti in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali.

La norma non definisce lo sportivo dilettante che pertanto dovrà essere identificato per differenza, potendosi quindi individuare quale dilettantistico tutto ciò che non è definito professionistico, in maniera quindi non dissimile dall'impianto normativo previgente alla riforma in parola.

### **L'inquadramento della prestazione sportiva**

Ricorrendone i presupposti, *in primis* l'esercizio di attività sportiva verso un corrispettivo, l'attività di lavoro sportivo può costituire oggetto di:

- un rapporto di lavoro subordinato;
- un rapporto di lavoro autonomo, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'articolo 409, comma 1, n. 3, c.p.c..

L'intento risulta quello di superare la differenziazione tra sportivi professionisti e sportivi dilettanti, cristallizzando invece l'esistenza di un'area di società sportive professionistiche, con scopo di lucro, ed un'area di società sportive dilettantistiche, senza scopo di lucro.

Corrispondentemente, sono previste regole parzialmente diverse tra i lavoratori sportivi che operano nel settore professionistico e i lavoratori sportivi che operano nell'area del dilettantistico.

Viene stabilita una norma di chiusura, la quale prevede che per tutto quanto non diversamente disciplinato dal D.Lgs. 36/2021, ai rapporti di lavoro sportivo si applicano, in quanto compatibili, le norme di legge sui rapporti di lavoro nell'impresa, incluse quelle di carattere previdenziale e tributario.

Rimane invece esclusa l'applicazione:

- delle disposizioni stabilite dall'articolo 2103, cod. civ. in materia di mansioni e mutamento delle stesse;
- di talune norme stabilite dalla L. 300/1970 in materia di autorizzazione per gli impianti audiovisivi (articolo 4), di divieto di accertamenti sanitari (articolo 5), di procedimento disciplinare (articolo 7) quando le sanzioni sono irrogate dalle federazioni sportive nazionali, dalle discipline sportive associate, dagli enti di promozione sportiva;
- delle norme relative al licenziamento previste negli articoli 1, 2, 3, 5, 6, 7 e 8, L. 604/1966, rimanendo pertanto applicabile la disciplina ex articolo 4 di tale legge relativa alla nullità dei licenziamenti determinati da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato, dalla partecipazione ad attività sindacali o conseguente all'esercizio di un diritto ovvero alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica di violazioni del diritto (*whistleblowing*);
- delle norme relative al licenziamento collettivo ex articolo 24, L. 223/1991.

Con il riferimento specifico al rapporto subordinato in ambito sportivo, questo non può contenere clausole di non concorrenza o, comunque, limitative della libertà professionale dello sportivo per il periodo successivo alla cessazione del contratto stesso né può essere integrato, durante lo svolgimento, con tali pattuizioni.

Il contratto di lavoro subordinato sportivo può contenere l'apposizione di un termine finale non superiore a 5 anni. È ammessa la successione di contratti a tempo determinato tra gli stessi soggetti. È inoltre ammessa anche la cessione del contratto, prima della scadenza, da una società o associazione sportiva ad un'altra, con il consenso del ceduto e a condizione siano osservate le modalità fissate dalle Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline Sportive Associate e dagli Enti di Promozione Sportiva.

Si evidenzia che non trovano applicazione gli articoli 19-29, D.Lgs. 81/2015 i quali regolano in via generale i rapporti a tempo determinato.

### **Settore professionistico**

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 Federazioni Sportive Nazionali o dalle Discipline Sportive Associate secondo le norme emanate dalle federazioni e dalle discipline sportive stesse, con l'osservanza delle direttive e dei criteri stabiliti dal Coni per la distinzione dell'attività dilettantistica da quella professionistica, in armonia con l'ordinamento sportivo internazionale.

Con la Riforma viene abolita la L. 91/1981, *de facto* il riferimento principale per il lavoro nel professionismo, ma molti dei contenuti della stessa vengono riproposti nell'impianto normativo sviluppato dall'azione riformatrice.

Nei settori professionistici, il lavoro sportivo prestato dagli atleti come attività principale, ovvero prevalente, e continuativa, si presume oggetto di contratto di lavoro subordinato.

Il rapporto di lavoro costituisce, tuttavia, oggetto di contratto di lavoro autonomo quando ricorra uno dei seguenti requisiti:

- l'attività sia svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo;
- lo sportivo non sia ancora contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione o allenamento;
- la prestazione che è oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi 8 ore settimanali oppure 5 giorni ogni mese ovvero 30 giorni ogni anno.

Il tenore letterale della norma non appare lasciare spazio alla possibilità che, nel caso ricorra una delle ipotesi sopra elencate, il contratto possa essere comunque qualificato di lavoro subordinato, salvo che non possa ritenersi applicabile il principio di indisponibilità del tipo contrattuale in riferimento al lavoro subordinato, vincolante per il legislatore, anche in tale ambito.

### **Settore dilettantistico**

Appartengono al dilettantismo sportivo le associazioni e le società sportive dilettantistiche, inclusi gli enti del Terzo settore, che svolgono attività sportiva con prevalente finalità altruistica, senza distinzioni tra attività agonistica, didattica, formativa, fisica o motoria.

Nell'area del dilettantismo, il lavoro sportivo si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, quando ricorrono i seguenti requisiti nei confronti del medesimo committente:

- la durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non supera le 24 ore settimanali, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive;
- le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti di promozione sportiva.

Tale presunzione si intende relativa e suscettibile di prova contraria e appare pertanto possibile rimanere nell'ambito del lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa nell'ipotesi anche della sussistenza delle caratteristiche e delle condizioni proprie di tale forma contrattuale, anche in assenza dei due requisiti indicati dalla norma. Pertanto, il superamento del parametro orario, che potrebbe essere definito indicativo, non comporta il venir meno del lecito ricorso alla forma della collaborazione coordinata e



continuativa, ma la conseguenza risulterebbe invece la sola decadenza della presunzione relativa.

Analogamente, risulta possibile l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato a prescindere dalla durata della prestazione, nell'ipotesi in cui vi sia un vincolo di subordinazione e quindi eterodirezione, al pari dell'instaurabilità di un rapporto di lavoro autonomo ricorrendone le condizioni.

Si evidenzia che in base a quanto stabilito dal D.Lgs. 81/2015, per le collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni, non trova applicazione la norma generale per la quale si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente.

A tal proposito si sottolinea un possibile margine di incertezza in relazione a tale disposizione, in quanto non si può ritenere esclusa la possibilità di un'interpretazione giurisprudenziale non vincolata dalle definizioni e dalle presunzioni stabilite dal Legislatore, in particolare potendo far riferimento all'indisponibilità del tipo contrattuale.



**Euroconference**  
Centro Studi Lavoro e Previdenza

**TeamSystem**

Master di 5 incontri

**IL CONSULENTE DEL LAVORO 4.0**

Digital transformation per un nuovo modello di organizzazione HR

**SCOPRI DI PIÙ**