

AUDIZIONE DIPARTIMENTO SPORT – COMMISSIONE TECNICA RIFORMA SUL LAVORO SPORTIVO

13 OTTORBE 2021

Buonasera

Ringrazio il Sottosegretario, il Dipartimento e la Commissione per l'attenzione che ci viene riservata

vorrei innanzitutto spendere due parole per PTS che oggi rappresento

professionisti del terzo settore e dello sport

è associazione apartitica, apolitica, indipendente.

Nasce come rete di professionisti, commercialisti e avvocati che da diversi anni si occupano del settore, con la mission di approfondire e divulgare i temi legati al diritto e alla fiscalità dello sport e del terzo settore. Dunque le riflessioni che oggi sottoponiamo a questa commissione sono il risultato di un lavoro che vuole guardare all'interpretazione delle norme da un punto di osservazione tecnico-scientifico.

La riforma del lavoro sportivo, attesa da molti anni, ha lo scopo di superare quell'anomia che ha caratterizzato il settore dilettantistico, da ormai 40 anni – tanti ne sono passati dalla L.91/81 - definito per esclusione, privo di disciplina sostanziale laburistica e regolato quasi esclusivamente da norme tributarie che in quanto tali intervengono sul trattamento fiscale /previdenziale delle attività prestate a titolo oneroso in assenza di una qualificazione giuridica dei rapporti.

Una lacuna che ha generato molte incertezze interpretative come testimonia la diffusione e la capillarità del contenzioso lavoristico e previdenziale che ancor oggi registra orientamenti ondivaghi e non consolidati.

Dunque al di là degli obiettivi specificamente indicati dalla legge di delegazione – che mi pare superfluo ripetere qui avanti all'autorevolezza e alla profonda preparazione dei componenti di questa Commissione - la primaria esigenza era ed è quella di dettare una disciplina organica, al fine di semplificare e di dare maggiore certezza nell'applicazione delle norme.

Partendo da questa premessa i **NODI** da affrontare sono essenzialmente due:

- 1) la disciplina del rapporto di lavoro
- 2) l'individuazione delle prestazioni amatoriali.

1. DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Sul primo spetto rileviamo alcuni passaggi critici :

A) la disciplina del **rapporto di lavoro non viene tipizzata ma declinata dall'art.25 con riferimento alle regole di diritto comune**, poco consone alla peculiarità del settore sportivo e indubbiamente fonte di ulteriori incertezze interpretative;

B) la **definizione della figura del lavoratore** appare incompleta e non esaustiva perché non tiene conto della mansioni e dei ruoli di molti operatori che anche in base alle peculiarità delle

singole discipline sportive sono necessari e funzionali allo svolgimento e all'organizzazione delle attività sportive e più in generale alla gestione dei sodalizi;

C) la disciplina del **LAVORO SUBORDINATO**, recepisce il contratto *sui generis* degli atleti nel settore professionistico della L.91/81 che ora diventa **disciplina uniforme** applicabile a tutte le figure, indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, con l'unica differenza che ne è prevista l'applicazione in via presuntiva per atleti del settore professionistico; perde i caratteri di *lex specialis* e diventa dunque suscettibile di applicazione analogica agli atleti o altri lavoratori del settore dilettantistico, con il rischio di vedere un'applicazione estensiva della fattispecie del lavoro subordinato

Questo inquadramento se per un verso accoglie le esigenze dei **cd professionisti di fatto** e rappresenta certamente di una **svolta epocale** e doverosa per gli atleti di vertice del settore dilettantistico, fino ad ora discriminati (anche dalle stesse norme federali che escludono la possibilità di stipulare contratti di lavoro per gli atleti dilettanti) per altro verso presenta **due importanti criticità** :

a. **non tiene conto della eterogeneità delle diverse posizioni che caratterizzano l'ambito dilettantistico**, (che comprende l'agonista di vertice fino all'allenatore del *campetto parrocchiale*) con il rischio di attrarre alla sfera della subordinazione anche prestazioni che di fatto non rientrano nel rapporto di scambio proprio dello schema lavoristico

b. secondo e non trascurabile aspetto, comporta **oneri insostenibili per le società** che operano nel settore dilettantistico, caratterizzato e limitato dalla gestione in un ambito non lucrativo e dove accanto alle società che gestendo campionati di vertice operano in un contesto di rilevanza socio – economica, ci sono - ben più numerose – miriadi di piccole e medie associazioni sportive che oggettivamente non sono in grado di **affrontare un costo del lavoro equiparato a quello del settore professionistico**.

D) Le **CO.CO.CO.** vengono fortemente ridimensionate per effetto dell'abrogazione dell'art.2 comma 2 lett.d) del Jobs Act che consente oggi la possibilità di stipulare in deroga valide co.co. organizzate dal committente per le prestazioni rese a fini istituzionali in ambito sportivo dilettantistico; il quadro di riferimento ancora una volta è quello di diritto comune che richiama le collaborazioni di cui all'art. 409 co.1 n.3 c.p.c., ovvero quei rapporti caratterizzati dalla coordinazione di origine pattizia, determinata di comune accordo tra le parti secondo l'interpretazione autentica fornita dal jobs act autonomi (art.15 Dlgs 81/2017) Il timore è che le caratteristiche di un rapporto genuinamente autonomo siano raramente riscontrabili, considerato che le prestazioni si eseguono presso l'impianto sportivo (quindi implicano collegamento funzionale con il committente) e le modalità di coordinamento difficilmente possono essere concordate tra le parti, mentre il più delle volte sono determinate unilateralmente dal sodalizio sportivo committente (*pensiamo all'inserimento in turni e orari di allenamento, ad esempio per i tecnici/ istruttori o anche per gli atleti*). Anche sotto questo profilo si prospettano incertezze applicative sulle caratteristiche del

coordinamento che non sembrano potersi risolvere o superare dal pur rivalutato ruolo della certificazione dei contratti perché, come noto, si tratta di strumento che non preclude una successiva ricognizione ed accertamento giudiziale sulle concrete modalità di svolgimento del rapporto.

**

Alla luce di queste osservazioni dunque l'impressione è che la riforma, per come attuata, rischi di comportare – al di là delle declinazioni previste “sulla carta” dall’art.25 – **una forte attrazione verso il rapporto subordinato** che se in prima battuta sembra salvaguardare le **esigenze di tutela del singolo lavoratore**, in una prospettiva superindividuale che guarda alla realtà occupazionale, finisce per **vanificare l’obiettivo**; dobbiamo considerare che tutela lavoratore / sostenibilità del sistema - non sono necessariamente principi in contrapposizione perché, in definitiva, se il sistema non regge è prevedibile un *effetto boomerang* anche sulle possibilità o potenzialità occupazionali del settore.

Quali i correttivi possibili, soprattutto nell’ottica di semplificare e di dare maggiori certezze?

A grandi linee, come indicazione possibile riteniamo che andrebbero **valorizzate le collaborazioni rese a fini istituzionali**; del resto erano state introdotte proprio dal legislatore delle riforme del lavoro [mi riferisco alla riforma Biagi del 2003 (D.Lgs 267/2003) e al Jobs Act del 2015 (D.Lgs.81/15)]– che pure intervenivano e sono intervenute in modo organico sulla tipologie contrattuali con lo scopo evidente di arginare il fenomeno della fuga dal lavoro e dalle co.co.co. elusive. Se dunque quel legislatore aveva riconosciuto la peculiarità del settore sportivo dilettantistico, ammettendo la possibilità di stipulare valide co.co.co. in deroga, perché anche il legislatore del lavoro sportivo non potrebbe **recuperare il tipo contrattuale inserendolo nel contesto più organico e sistematico della riforma?**

Il passaggio naturalmente richiederebbe il rispetto di due condizioni fondamentali:

- la **necessità di individuare con parametri obiettivi il confine tra le attività rese a fini istituzionali e quelle diverse**, che passa quindi per una necessaria integrazione delle figure individuate dall’art.25 tale da comprendere tutta una serie di collaboratori e ausiliari ugualmente necessari e funzionali alla pratica sportiva e alla gestione dei sodalizi; in questo senso si potrebbe ripartire dai mansionari che molte federazioni avevano adottato sia in attuazione della circolare INL del 2016 sia in attuazione di quanto previsto dalla legge di bilancio 2018 che demandava al Coni l’individuazione della mansioni;
- la necessità di **salvaguardare il principio di indisponibilità del tipo contrattuale** che la Corte Costituzionale ha affermato fin dagli anni '90.

Ma, una volta assicurate queste condizioni, si potrebbe ipotizzare **la previsione in via presuntiva della cocco sportiva dilettantistica – anche etero organizzata** eventualmente individuandone con ulteriori criteri oggettivi l’ambito di applicazione.

Credo se ne possa guadagnare in termini di certezze applicative senza pregiudizio o discriminazione del lavoratore che, ragionando in termini generali, andrà a beneficiare della stabilità del sistema e, in termini individuali vede sempre garantita la possibilità di dimostrare la concreta natura subordinata del rapporto.

Del resto nell'impianto della riforma e nel rispetto degli obiettivi fissati dalla delega, lo statuto del lavoratore subordinato sportivo si differenzia da quello comune a partire dal fatto che non vede applicata la disciplina del licenziamento individuale, perciò in questo senso una estensione e diffusione della **co.co.co. non andrebbe letta in funzione elusiva o discriminatoria**.

2. LE PRESTAZIONI AMATORIALI

In merito al secondo punto - la definizione delle prestazioni amatoriali – si osserva quanto segue.

- Il ridimensionamento dell'attuale art.67 co 1 lett.m) T.U.I.R. e' sicuramente chiaro in relazione alla fissazione del limite di 10.000 euro quale soglia invalicabile per la collocazione degli emolumenti nella categoria dei redditi diversi;
- per il resto, sembra abbastanza evidente che - considerata la **mancanza di criteri obiettivi per individuare nel concreto quando una prestazione sia amatoriale e quando invece di natura professionale** - vada a riproporre le incertezze interpretative che hanno interessato il campo di applicazione della norma agevolativa negli ultimi 20 anni e che il mondo sportivo auspicava potessero essere superate con la riforma.

La **ridefinizione degli emolumenti** (con l'introduzione dei premi e compensi occasionali in relazione ai risultati ottenuti) risulta sotto questo aspetto **poco utile a superare tali difficoltà applicative**, ponendo, ad esempio, il vecchio problema di determinare nella pratica quando una prestazione sia *occasionale* o quello, nuovo, di individuare quali siano i *risultati sportivi meritevoli*.

invece per le indennità di trasferta e i rimborsi forfetari di spesa – a parte la difficoltà di delimitarli rispetto ai compensi, salvo il dato formale rappresentato dal *nomen* - come interpreti dobbiamo chiederci:

se si considera che sono erogabili anche per prestazioni amatoriali dirette alla formazione e alla didattica nell'ambito dello sport organizzato e quindi verosimilmente per prestazioni continuative e abituali, come si potrà distinguere tra prestazione lavorativa e amatoriale?

Ancora una volta, come in passato, **il rischio è di vedere riqualificata la prestazione amatoriale come lavorativa e di natura professionale anziché ludica/endoassociativa sulla base della frequenza delle prestazioni e/o del possesso di qualificazioni** e abilitazioni rilasciate dalle federazioni (come ci insegnano gli arresti più recenti della giurisprudenza) e quindi il rischio è di fare ricorso a criteri non compatibili con il settore di riferimento, che, come detto, presuppone la ripetitività e continuità delle prestazioni e richiede l'impegno di tecnici qualificati, pena la sua distorsione.

Ciò premesso, e' senza dubbio estremamente difficile individuare in concreto i criteri obiettivi idonei per una corretta qualificazione delle prestazioni, sia in un'ottica antielusiva (per far fronte al problema dei c.d. falsi amatori) sia, e soprattutto, per garantire quella certezza normativa che i sodalizi attendono da anni, superando una volta per tutte l'ambiguità della disposizione ed evitando che chi abbia instaurato rapporti amatoriali genuini sia esposto alle pesanti conseguenze di una

riqualificazione del rapporto, in termini sanzionatori e di omissioni contributive, solo perché la prestazione è resa in maniera continuativa o da personale in possesso di qualifiche tecniche.

Le soluzioni correttive potrebbero essere diverse, alternative o anche cumulabili, e passare attraverso una **presunzione relativa di amatorialità** per tutte le prestazioni rese al di sotto di una determinata soglia di imponibilità fiscale e previdenziale oppure **attraverso un inquadramento lavoristico delle prestazioni amatoriali remunerate che preveda adeguate soglie di esenzione fiscale e contributiva**. Si andrebbe in questa ipotesi anche a superare la criticità (e inapplicabilità) della disposizione che attualmente prevede la riqualificazione in natura professionale dell'intera prestazione nel caso di superamento del limite dei 10.000 euro e che peraltro risulta contraddittoria con la previsione di esenzione fiscale per i lavoratori nei settori dilettantistici (art.36 comma7) .

Quanto al tipo contrattuale, si potrebbe individuare in relazione all'ammontare del compenso percepito e quindi con criterio obiettivo, un'area di **lavoro occasionale** e uno spazio per valorizzare la **co.co.co. resa per fini istituzionali**, con i requisiti cui ho accennato *supra*, quale schema coerente con le situazioni di fatto e quindi idoneo a instaurare rapporti genuini e in ultima analisi a dare stabilità al movimento sportivo.

Non entro nei dettagli del trattamento pensionistico e tributario, ma evidenzio che **una volta delineate con maggiore certezza le tipologie contrattuali, anche attraverso il ricorso alle presunzioni relative, nonché la figura del lavoratore e dell'amatore**, l'applicazione dei relativi regimi fiscali e contributivi ne conseguirebbe senza particolari problematiche.

Sul punto è comunque auspicabile l'adozione di misure integrative/correttive sull'impianto già delineato dal D. Lgs. 36/21 che dispone trattamenti differenziati per il settore professionistico/dilettantistico, in relazione alla natura del rapporto e alle caratteristiche del prestatore, e che potranno maggiormente perseguire l'obiettivo di sostenibilità del sistema individuato dalla legge di delegazione.

avv. Biancamaria Stivanello