



Coni Servizi
Scuola dello Sport



**6° Corso Nazionale di IV livello Europeo per Allenatori delle
FSN e DSA**

Supervisore: Dr. Fabio ROMEI

Project work

**PROBLEMI DEL LAVORO DEI TECNICI DELLO
SPORT IN ITALIA.**



Autore: Maestro Gabriello CASTELLACCI

ROMA, GENNAIO 2007

INDICE

| | | |
|---|---------------|----|
| <i>Presentazione</i> | <i>Pagina</i> | 3 |
| 1.. <i>Introduzione.</i> | <i>Pagina</i> | 4 |
| 2.. <i>Le qualifiche di Tecnico dello Sport in Italia.</i> | <i>Pagina</i> | 6 |
| 3.. <i>Gli sport professionisti.-</i> | “ | 8 |
| 4.. <i>Gli sport dilettantistici.</i> | “ | 11 |
| 5.. <i>L'attività di Tecnico dello Sport secondo la normativa europea.</i> | “ | 14 |
| 5.1 <i>La normativa comunitaria.</i> | “ | 14 |
| 5.2 <i>L'attività sportiva nel Diritto comunitario. –</i> | “ | 15 |
| 5.3 <i>La Convezione UEFA –</i> | “ | 16 |
| 5.4 <i>La Legge Comunitaria 2002.</i> | “ | 17 |
| 5.5 - <i>Il Piano nazionale di formazione dei quadri sportivi del CONI-</i> | “ | 18 |
| 6. <i>La legislazione di carattere generale sul lavoro in Italia.</i> | “ | 20 |
| 6.1 <i>La Costituzione ed il lavoro.</i> | “ | 20 |
| 6.2 <i>I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.-</i> | “ | 23 |
| 7 <i>Il sistema previdenziale nel lavoro sportivo.</i> | “ | 23 |
| 8. <i>Le attività di lavoro autonomo e di lavoro dipendente. –</i> | “ | 27 |
| 9.. <i>Il lavoro dipendente negli sport professionisti. –</i> | “ | 31 |
| 10.. <i>Il lavoro subordinato negli sport dilettantistici. –</i> | “ | 33 |
| 10.1 <i>Il contratto a tempo parziale (part time)</i> | “ | 35 |
| 10.2 <i>Il contratto di lavoro a tempo determinato</i> | “ | 36 |
| 10.3 <i>Il contratto di apprendistato</i> | “ | 36 |
| 10.4 <i>Il contratto d'inserimento</i> | “ | 37 |
| 10.5 <i>I contratti di lavoro flessibili</i> | “ | 37 |
| 11.. <i>La collaborazione autonoma. –</i> | “ | 38 |
| 11.1 <i>Il contratto di associazione in partecipazione</i> | “ | 39 |
| 12.. <i>La collaborazione coordinata e continuativa nello sport –</i> | “ | 40 |
| 13 .. <i>La collaborazione occasionale. –</i> | “ | 45 |
| 13.1 <i>La collaborazione occasionale accessoria</i> | “ | 46 |
| 14 .. <i>La collaborazione volontaria gratuita .</i> | “ | 47 |
| 15.. <i>Conclusioni e proposte</i> | “ | 48 |

PRESENTAZIONE

Questo project work si compone delle seguenti 15 sezioni o capitoli:

Nella prima sezione (L'introduzione) vengono precisate le ragioni che hanno portato ad affrontare questa particolare tipo di tematica in un contesto tipicamente tecnico sportivo.

Nella seconda sezione (Le qualifiche di Tecnico dello sport in Italia) viene delineato il quadro normativo che regola tale attività.

Nella terza sezione (Gli sport professionisti) viene spiegato che sono tali quelli qualificati come tali dal CONI e che la materia è regolata da una specifica Legge dello Stato.

Nella quarta sezione (Gli sport dilettantistici) si ricorda che per esclusione sono tali tutti quelli non riconosciuti come professionisti.

Nella quinta sezione (L'attività di tecnico secondo la normativa europea dello sport) viene fornita una breve disamina della normativa europea che regola tale materia.

Nella sesta sezione (La legislazione di carattere generale afferente il lavoro in Italia) si parla della larga tutela offerta al lavoro dalla Costituzione, nonché del valore dei contratti collettivi nazionali di Lavoro.

Nella settima sezione (Il sistema previdenziale nel lavoro sportivo) vengono analizzate le tutele offerte dai vari enti previdenziali nel settore.

Nella ottava sezione (Il lavoro autonomo ed il lavoro dipendente) vengono esaminate quali sono le differenze tra i due tipi di rapporto di lavoro.

Nella nona sezione (Il lavoro dipendente dei tecnici in ambito sportivo professionistico) viene esaminata la particolare disciplina di Legge che regola la materia.

Nella decima sezione (Il lavoro subordinato dei tecnici in ambito sportivo dilettantistico) si parla del CCNL dello Sport da applicare obbligatoriamente nel settore.

Nella undicesima sezione (La collaborazione professionale dei Tecnici dello sport) viene esaminata la normativa comune che si applica a tali rapporti di lavoro, nonché le specificità previdenziali che riguardano il lavoro professionale sportivo.

Nella dodicesima sezione (Le collaborazioni coordinate e continuative) si parla della speciale disciplina che si continua ad applicare nel settore sportivo dilettantistico.

Nella tredicesima sezione (Le collaborazioni occasionali) si parla di tale tipo di collaborazioni che hanno scarsa importanza in ambito sportivo dilettantistico.

Nella quattordicesima sezione (Le collaborazioni gratuite) viene esaminato tale tipo di rapporto che invece è molto diffuso nell'ambito dilettantistico.

Nell'ultima sezione, la quindicesima, si tracciano le conclusioni finali del project work.

1.. INTRODUZIONE

Lo scrivente deve premettere che, con molto piacere, ha accettato l'incarico conferitogli dai Professori Corrado BECCARINI, Alberto MADELLA, Claudio MANTOVANI e Fabio ROMEI, della Divisione didattica della Scuola dello Sport del CONI di Roma, di preparare una ricerca sui problemi del lavoro nello sport in Italia, nell'ambito del Corso per la formazione di Allenatori di IV livello europeo, organizzato dal CONI.

Gli stessi Docenti hanno creato da alcuni anni, presso la Scuola dello Sport un Osservatorio delle Professioni e degli Operatori dello Sport (OPOS), collegato all'Osservatorio Europeo dell'Impiego dello Sport (EOSE – European Observatoire for Sport Employment), fondato dal Professore Jean CAMY, Sociologo dell'Università di Lione.

Essi stessi sono attivi ricercatori ed autori di numerose opere. Con le loro ricerche hanno portato un notevole contributo alla comprensione dei problemi del mercato del lavoro sportivo. Problemi che a cominciare dai primi anni novanta sono cominciati ad entrare sempre di più nell'attenzione degli studiosi dei fenomeni legati al mondo dello sport ([www.scuoladello sport.coni.it / Osservatorio delle professioni e degli operatori dello sport / Ricerche e documentazioni](http://www.scuoladello sport.coni.it/Osservatorio_delle_professioni_e_degli_operatori_dello_sport/Ricerche_e_documentazioni)).

Con questo project work si vuole portare un contributo tecnico ad una maggiore comprensione delle problematiche giuridiche del lavoro, relative alle specifico impiego dei Tecnici dello sport, nelle Associazioni e società operanti in ambito sportivo.

Ai possibili rapporti di lavoro nel mondo sport si applicano tutte le norme civilistiche, contrattuali, previdenziali e fiscali atte a regolarne il corretto funzionamento. In ogni altro settore della vita sociale ed economica il rapporto di lavoro assume la medesima configurazione giuridica indipendentemente dall'ambito imprenditoriale o meno in cui il lavoratore si trova ad operare. Quindi se sussiste una prestazione lavorativa in ambito sportivo, questa deve essere inquadrata, regolamentata e gestita sulla base delle norme che regolano il rapporto di lavoro più in generale (CANTANNA Laura, DI RENZO Valentina, Il Rapporto di lavoro nel mondo dello Sport, pagina 2, Atti del convegno di Treviso del 6.05.2006, organizzato da FISCOSPORT e dal CONI di Treviso).

Oltremodo, la materia si presta infatti a notevoli controversie. E' attuale l'azione portata dall'Ente nazionale di previdenza ed assistenza dei Lavoratori dello Spettacolo –ENPALS- che avvalendosi anche degli Agenti ispettivi della SIAE cerca di ricondurre alla completa tutela previdenziale di tale Ente, anche tutti quei rapporti di lavoro autonomo sportivo dilettantistico, che in virtù alla specificità di tale mondo ed a precise disposizioni di Legge, hanno sinora goduto di una specie di “no tax area”.

Volutamente ho usato alcuni risultati e qualche parte di una propria ricerca, dal titolo “La libera circolazione dei tecnici dello sport nella comunità europea”, che risale al 2002, in alcune parti del presente elaborato. Tale lavoro, oltre ad essere disponibile per la lettura presso la Biblioteca Nazionale dello Sport, presso la

Scuola dello Sport del CONI, in Roma, può essere richiesta per mezzo della posta elettronica allo indirizzo dello scrivente: castellacci@interfree.it

Il sottoscritto, oltre che Tecnico dello sport, ricopre l'incarico di Dirigente e Consulente in diverse Associazioni e società sportive che operano in diverse discipline sportive. E' consigliere nazionale della Federazione Italiana Dirigenti dello Sport – Associazione benemerita, riconosciuta dal CONI.

Lo scrivente, possiede una laurea specialistica in economia, mirata all'ambito sportivo, con una tesi sui " Problemi economici, giuridico sportivi e fiscali delle attività di palestra in Italia". Anche tale tesi pubblicata per estratti anni addietro in un rivista specializzata, è disponibile per lo consultazione presso la B. N. S. della Scuola dello Sport e può essere richiesta gratuitamente allo scrivente per mezzo della posta elettronica.

Anni addietro l'autore venne ammesso a frequentare uno dei primi corsi di perfezionamento in Management dello sport organizzati in Italia dall'allora ISEF di Firenze, con una tesi sulla "Legge regionale n. 49 del 1992 sulle attività motorie". La prima che venne approvata in Italia dalla Regione Toscana e che è stata la capostipite di tutte le altre leggi regionali in materia, che l'hanno seguita nelle altre Regioni.

Recentemente negli anni 2004/5, ha trovato il tempo di frequentare il corso "Gestione impianti sportivi", presso la Scuola Regionale dello Sport del CONI in Toscana. Corso dove ha presentato una brevi tesi sulla gestione dell'impianto di atletica leggera di Pontedera, gestito dalla polisportiva (atletica leggera e calcio) della quale è dirigente - amministratore da numerosi anni.

Nel concludere, chi scrive deve sottolineare l'alto livello d'implicazione sul piano personale portato nella ricerca, in quanto oltre che Tecnico e Consulente dello sport, ha un lungo passato professionale e sindacale, in materia di gestione delle risorse umane, sia a livello ministeriale, che regionale, nel Corpo Forestale dello Stato al quale ha lungamente appartenuto.

2. . LE QUALIFICHE DI TECNICO DELLO SPORT IN ITALIA.

In Italia, gli organi deputati alla formazione ed all'aggiornamento dei Tecnici dello sport, secondo quanto stabilito dalle previsioni di Legge sono le Federazioni sportive nazionali ed il CONI. ([Statuto adottato dal Consiglio Nazionale del CONI il 23.03.2004 ed approvato con Decreto del Ministero dei Beni ambientali, del 23.06.2004, così come previsto dal Decreto Legislativo dell'8.01.2004, n.15, relativo alle modifiche ed integrazioni al Decreto Legislativo 23.07.1999, n.242, concernente il riordino del CONI](#)).

La competenza del CONI in tale materia, è stata ribadita, tra l'altro, dal Commissario di Governo della Regione Piemonte, che impedì una prima volta l'emanazione della Legge regionale sulle attività motorie, perché invadeva tali attribuzioni ([Nota del Commissario di Governo alla Regione Piemonte, n. 836 del 6 aprile 1995](#)). Il testo della Legge regionale del Piemonte n. 93 del 1995 dovette essere rettificato in tale senso .

Allo stato odierno bisogna inoltre rilevare che nessuna regolamentazione nazionale e regionale risulta ancora essere stata emanata in seguito alla riscrittura dell'articolo 117 della Costituzione, operata con la Legge 18 ottobre 2001, n. 3, che ha inserito l'Ordinamento sportivo tra la materia di competenza concorrente tra lo Stato e la Regione.

Sulla materia della qualificazione dei Tecnici dello sport è intervenuta anche l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato che ha “considerato i compiti di governo e regolamentazione dello sport attribuiti dal Decreto Legislativo n.242 del 1999, al CONI, anche per il tramite delle Federazioni nazionali, funzionali al ruolo svolto dal medesimo Ente in ambito sovranazionale, quale articolazione del C. I. O. -Comitato Olimpico Internazionale- ([Nota della Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, n. 15481 del 15 marzo 2001](#))

Tali titoli sono il presupposto necessario per la eventuale stipula del contratto di lavoro, sia dipendente che autonomo, e sia con la particolare disciplina atipica – sportiva, prevista dallo articolo 67, 1° comma, lettera m e dallo art. 69, 2° comma, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi , solo in ambito sportivo dilettantistico ([FIIS / CGIL-CISL-UIL, Contratto collettivo nazionale per i dipendenti degli impianti sportivi successive modificazioni, Edizioni CieRre, Roma 2006, pag. 46 – \[www.edizionicierre.it\]\(http://www.edizionicierre.it\) - \).](#)

I Tecnici in possesso della qualifica di Allenatore, Istruttore e Maestro od equipollenti, rilasciati dal CONI o da una Federazione Sportiva Nazionale possono poi liberamente partecipare al reclutamento, mediante pubblico concorso, per essere assunti nei centri sportivi delle FF. AA, costituendo tali titoli uno requisito essenziale per la partecipazione al concorso ([Art. 4 del D. P. R. 19 Aprile 2005, n. 113, relativo al Regolamento concernente il reclutamento ed il trasferimento ad altri ruoli del personale dei Gruppi sportivi delle Forze Armate, in G.U. n. 148 del 28.06.2005](#)).

Solo dopo la approvazione della “Nuova disciplina dei rapporti tra il CONI e gli Enti di promozione sportiva “, effettuata dal Consiglio Nazionale del CONI, nelle

sedute del 1° agosto e del 13 novembre 2001, anche tali Enti, possono organizzare corsi ed altre iniziative a livello formativo per tecnici, per le attività motorio – ricreative, a carattere amatoriale, dagli stessi E. P. S. organizzate ([Il Sole 24 Ore Sport del 5.01.2002, a pagina 15](#)).

Anche in Italia, come nel resto dell'Europa, bisogna distinguere tra “Operatori della scuola” ed “Operatori dello sport”. Gli Insegnanti di Educazione fisica ed i Laureati in Scienze motorie, non devono essere confusi con i Tecnici dello Sport, anche se molti di questi ultimi sono anche Insegnanti di Educazione fisica.

Alcune Federazioni Sportive Nazionali del CONI e tra esse si ricordano la FIDAL e la F.G.I., riconoscono ai Laureati in Scienze Motorie ed ai Diplomatici all'ISEF, l'accesso diretto alla qualificazione tecnica federale di primo livello.

In Italia, bisogna ricordare che le uniche categorie di Tecnici sportivi professionisti sono quelle disciplinate dalla Legge 23 marzo 1981, n. 91.

Secondo una ricerca operata nell'anno 2002 dall'Osservatorio delle Professioni e degli Operatori dello Sport, esistente come abbiamo già visto, presso la Scuola dello Sport del CONI, vengono stimati in 140.000 i Tecnici dello sport di vario livello operanti a vario titolo in Italia (Alberto MADELLA, Il Mercato del lavoro nello sport in Italia, caratteristiche e tendenze, Roma 2002, in [www.scuoladello sport.coni.it/ricerche e documenti](http://www.scuoladello sport.coni.it/ricerche_e_documenti) -

3.. GLI SPORT PROFESSIONISTI

Il fondatore ed ancora oggi presidente dell'Associazione Italiana Calciatori, l'Avvocato vicentino Sergio CAMPANA -ex calciatore di serie A, nel Lanerossi Vicenza e nel Bologna- con un esposto alla Magistratura milanese, in data 4 Luglio 1978, provocherà, quella che l'Associazione dei Calciatori, definisce nel proprio sito internet: *“Una vera e propria rivoluzione nel mondo del calcio”*.

Campana ha rievocato quei giorni con un editoriale pubblicato nel venticinquesimo anniversario dell'accaduto nella rivista della loro associazione. Ha ricordato che il Magistrato competente operò con uno incredibile zelo, che andò al di là delle loro previsioni ([Il Calciatore](#), n. 6, Luglio-Agosto 2003, pag.3, nel loro sito www.assocalciatori.it) –

La successiva emanazione da parte del Pretore del lavoro di Milano Dottor Costagliola, del decreto del 7 Luglio 1978 (in Foro Italiano del 1978, II, pag.319) che minacciò il blocco del calcio mercato, -ed anche dei campionati di calcio -, perchè ritenuto in contrasto con le disposizioni di legge che regolavano il collocamento al lavoro, costrinse infatti il Governo, dietro pressioni della Federazione Italiana Giuoco Calcio ad approvare un decreto legge ([il n.367, del 17.07.1978, ne Il nuovissimo codice delle società sportive-](#), di Franco B. ASCANI e Carlo MASERA, Edizioni FAG, Milano, 1982, pag. 781), che venne poi convertito definitivamente in Legge (L. 4.08.1978, n. 430).

La Magistratura milanese, in contrasto con la giurisprudenza oramai consolidata (Cassazione, sezione III, 8.09.1970, n. 1349, in *Monit. trib.*, 1970, n.109) aveva infatti stabilito che il contratto per il trasferimento di un calciatore da una società ad un'altra, dietro il pagamento di somme a titolo di indennizzo non era conforme con la disciplina sul collocamento al lavoro allora in vigore ([Legge 29.04.1949, n. 264](#)).

Tale nuovo provvedimento di Legge ebbe un rimedio contingente alla situazione causata dallo intervento della Magistratura. Esso infatti confermò che i rapporti tra le società ed i propri atleti e tecnici continuavano ad essere regolamentati dalle normative sportive ed erano sottratti alla legge ordinaria.

Secondo tale nuova legge, infatti, le assunzioni dei tecnici, anche se professionisti, da parte delle Società ed Associazioni sportive, non dovevano intendersi assoggettate alla disciplina di Legge esistente in materia di collocamento al lavoro.

Secondo il parere pressochè unanime degli studiosi del diritto sportivo si deve riconoscere al ricorso dell'Associazione dei Calciatori ed al successivo intervento del Dott. COSTAGLIOLA, il fatto di essere arrivati ad una regolazione con lo strumento della Legge, del rapporto di lavoro tra società sportive e gli atleti ed i tecnici sportivi professionisti ([Antonio D'Harmant Francois, Il rapporto di lavoro sportivo tra autonomia e subordinazione, nella rivista Il diritto del lavoro, n. 3 / 4,del 1988, pag. 265](#)).

All'articolo 2 del provvedimento, era prevista l'emanazione entro un anno, di una

successiva Legge volta ad adottare una disciplina organica della materia. La normativa nel rispetto dell'autonomia dello ordinamento sportivo doveva "tutelare adeguatamente gli interessi sociale ed economici e professionali degli atleti".

In data 26 Ottobre 1978, venne presentato da parte del Governo un disegno di legge: il famoso Atto Senato 400, recante: "Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti" (RDS, 1979, pag.398).

La proposta di legge governativa si proponeva di regolamentare l'attività sportiva professionista e la definizione dei corrispondenti status giuridici. La natura e la disciplina del rapporto tra sportivi professionisti e società. L'abolizione del vincolo contrattuale dell'atleta professionista. La sua tutela sociale sotto l'aspetto sanitario e previdenziale, nonché la figura giuridica delle società sportive ed i rapporti intercorrenti tra queste e le Federazioni sportive nazionali.

Dopo un iter parlamentare durato più di due anni (RDS, 1981, pag. 492 e segg.), si arriverà alla definitiva approvazione della legge (L. 23.03.1981, n.91, in Gazz. Uff. n. 86 del 27.05. 1981). Tale provvedimento regola ancora oggi le attività sportive professioniste, seppure con le modifiche apportate nel 1996, relative all'abrogazione dell'indennità di preparazione promozione (Legge 18.11.1996, n.586). Questa modifica come si ricorderà, fu conseguenza della sentenza emanata dalla Corte di Giustizia Europea del Lussemburgo, in data 15.12.1995, nel famoso caso BOSMAN (Causa C-415/93, in RDS, 1996, pag.541)

Per quanto a noi interessa, tale legge regola anche il rapporto di lavoro di tutti tecnici dello sport, che operano negli sport qualificati dalle Federazioni sportive, come professionisti.

Secondo autorevoli studiosi con tale Legge venne assunta a livello normativo ed estesa a tutte le Associazioni che svolgevano attività sportive professioniste e da allora anche nel ciclismo, golf, pugilato e motociclismo ed ancora dopo nel basket, la regolamentazione già adottata dalla FIGC, il 16 settembre 1966, per moralizzare la gestione delle società inquadrato nella Lega nazionale professionisti di tale Federazione

Sempre secondo il parere di tali eminenti giuristi, due sono le caratteristiche fondamentali che secondo la Legge in esame, deve avere il lavoro sportivo per definirsi professionista: 1) titolarità di un contratto di lavoro sportivo a titolo oneroso, svolto in maniera continuativa, avente ad oggetto l'attività di tecnico od atleta; 2) l'avvenuta qualificazione ottenuta mediante il tesseramento dalla competente Federazione sportiva (A. LENER, O. MAZZOTTA, G. VOLPE PUTZOLU, M. GAGLIARDI – Una Legge per lo sport-, in Foro Italiano del 1981, parte V, col.298). .

La legge 91 ha mostrato, secondo i giudizi di eminenti studiosi una buona tenuta sugli aspetti relativi al rapporto di lavoro degli atleti e tecnici professionisti interessati, in quanto seppure all'interno di una logica di valorizzazione dello ordinamento sportivo, si sono posti limiti a tale autonomia di detto ordinamento, mediante l'abolizione del vincolo per gli atleti e regolando con precise garanzie il

rapporto lavorativo degli stessi atleti, degli allenatori, dei direttori tecnici e dei preparatori atletici (Guido VIDIRI – Profili societari ed ordinamentali delle recenti modifiche alla legge 23.03.1981, n.91, in RDS, del 1997, n.1, pag.3).

Successivamente all’emanazione della Legge sul professionismo sportivo ed esattamente l’8 Luglio del 1981, ci fu la firma del Primo accordo collettivo e l’approvazione del contratto tipo di prestazione sportiva professionista, che viene redatto conformemente ai dettami della legge, tra le Associazioni di categoria interessate e la competente Federazione sportiva.

Sempre secondo altri pareri, prima della Legge 91, anche se sembrerà incredibile oggi: *“La condizioni lavorativa dei giocatori di calcio non donava privilegi di sorta, tanto che, da un punto di vista contrattuale, l’ago della bilancia era spostato a favore dei club”* (Sabina FASCIOLO, Il contratto di prestazione sportiva, nella rivista Summa, Luglio 2002, in www.consrag.it).

La ottenuta qualificazione giuridica dei calciatori professionisti e l’abolizione dello svincolo, comportò secondo il parere dell’Associazione interessata “Una conquista determinante per la categoria, certamente una delle più importanti del cammino dell’Associazione: lo sport professionista ed in primis il calcio si trovava ad avere finalmente, delle certezze giuridiche, delle tutele ben precise” (sito internet [www.assocalciatori/legge 91](http://www.assocalciatori/legge%2091))-

4.. GLI SPORT DILETTANTISTICI.

Non esiste una regolamentazione legislativa delle attività sportive dilettantistiche. Anche le "Disposizioni per l'attività sportiva dilettantistica", recate con la Legge finanziaria per l'anno 2003 ([Legge 27 dicembre 2002, n. 289.](#)), che hanno identificato le caratteristiche che sotto il profilo civilistico devono avere gli enti che si qualificano Associazioni e Società sportive dilettantistiche, non hanno dato una risposta precisa in tale senso.

Secondo il sistema della Legge, il CONI - Confederazione delle Federazioni Sportive Nazionali-, si conforma ai principi dell'ordinamento sportivo internazionale, in armonia con le deliberazioni e gli indirizzi emanati dal Comitato Olimpico Internazionale.

In applicazione poi del principio di autonomia: *"è riservata all'Ordinamento sportivo la disciplina delle questioni relative all'osservanza ed applicazione delle norme regolamentari, organizzative e statutarie dell'Ordinamento sportivo nazionale e delle sue articolazioni al fine di garantire il corretto svolgimento delle attività sportive"* ([Art. 2 del Decreto Leg. vo 23.07.1999, n. 242 ed art. 1, p. 2, della Legge 17.10.2003, n. 280.](#)).

Tutto questo per dire che l'attuale Regolamentazione nazionale, circa le attività sportive professioniste e dilettantistiche, come si vedrà, ricalca essenzialmente la normativa sportiva esistente a livello internazionale .

Esattamente la Carta Olimpica (Regles Olympiques), così come venne significativamente modificata, nel 1981, al 19° Congresso Olimpico del CIO, svoltosi a Baden Baden.

Da allora la regola 26, stabilirà che: *" Per essere ammesso ai Giochi Olimpici un concorrente deve osservare e rispettare le regole del CIO , così come quelle della sua Federazione internazionale, approvate dal CIO, anche se la regola di questa stessa Federazione sono più strette di quelle del CIO; non aver ricevuto nessun vantaggio finanziario o beneficio materiale in collegamento con la sua partecipazione sportiva, ad eccezione di ciò che è autorizzato nel tanto di applicazione di questa regola"*.

Secondo il giornalista e saggista Gian Paolo ORMEZZANO, il congresso del CIO, si limitò a stabilire la futura esclusione dai Giochi Olimpici di tutti gli atleti non in possesso di altra attività di lavoro o di studio. Di tutti coloro cioè che tenevano e tengono con lo sport praticato un rapporto economico diretto, percependo dei compensi per le loro prestazioni e pone l'esempio pratico del pugile professionista. Il cui guadagno, la cosiddetta "borsa" è circoscritta esattamente all'effettuazione della prestazione sportiva, del "match".

Sempre secondo ORMEZZANO, il testo di applicazione dello articolo 26 della regola olimpica, lasciò la porta aperta a tutte le interpretazioni ed in pratica ha sancito la fine del dilettantismo. -- Tant'e, che dopo Baden Baden, si è cominciato a

parlare di "Olimpiade open" (Gian Paolo ORMEZZANO - Sport & Denaro, Edizioni Longanesi & C.. Milano, 1986, pag. 37)

La regola 45 della Carta Olimpica, che è quella attualmente relativa al codice di ammissibilità ai Giochi, in vigore dall'11 settembre 2000, ratificata dall'11^a Assemblea del CIO, tenutasi a Mosca, il 14 luglio 2001, prevede che : “ *Per essere ammessi a partecipare ai Giochi Olimpici, i concorrenti devono rispettare la Carta Olimpica, nonché i regolamenti delle rispettive Federazioni Internazionali approvati dal CIO ed essere iscritti tramite i Comitati Olimpici Nazionali di appartenenza*”.

"La definizione di attività dilettantistica è demandata dallo Stato alle singole Federazioni ed è indipendente dal percepimento di alti redditi" , sopra titolava così uno articolo giornalistico apparso in un noto periodico sportivo (Roberto ALESSIO - Dilettanti allo sbaraglio, nel periodico IL SOLE 24 ORE SPORT, del 1° sett. 2001, pag. 24).

Nello stesso elaborato si ricordava che nello pallacanestro, prima dello intervento qualificatorio del settore professionista della FIP, del 26 Ottobre 1994, il fatturato annuo, già nel 1988, superava i cento miliardi di lire. Atleti del calibro di BRUNANONI, sempre nel 1988, dichiaravano un imponibile annuo di 271 milioni di lire.

La normativa di legge nazionale in vigore, pone delega al Consiglio nazionale del CONI di stabilire, in armonia con l'ordinamento sportivo internazionale e nell'ambito di ciascuna Federazione sportiva nazionale o Disciplina sportiva associata, i criteri per la distinzione dell'attività sportiva dilettantistica, da quella professionista (articolo 5, punto d, del Decreto legislativo dell'8.01.2004, n.15, relativo a modifiche ed integrazioni al Decreto legislativo 23 Luglio 1999, n.242, concernente il riordino del CONI, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 21 del 27.01.2004).

Riepilogando: laddove non è intervenuta la esplicita deliberazione in tale senso della competente Federazione, ratificata poi dal Consiglio nazionale del CONI, nella autonomia organizzativa delegata a tale Ente dalla Legge, siamo in presenza di attività sportiva dilettantistica, anche in presenza di un'attività esplicita a titolo oneroso, con carattere di continuità.

L'intervento qualificatorio da parte delle Federazioni Sportive Nazionali è sinora intervenuto nelle seguenti discipline sportive. Nel calcio: nella serie A, B, C1 e C2 maschile. Nella Pallacanestro: nella serie A1 e A2 maschile.

Nel ciclismo: nelle gare su strada e su piste, approvate dalla Lega ciclismo. Nel motociclismo: nelle gare di velocità e di motocross. Nella boxe: sono definite professioniste le attività agonistiche svolte dai pugili di I, II e III serie, nelle 15 categorie di peso. Ed infine sono considerate professioniste tutte le attività di golf (Decreto del Ministero del Lavoro pubblicato nella G.U. n.142 del 28.03.2002, relativo alla Assicurazione dell'INAIL obbligatoria per gli sportivi professionisti dipendenti) .

In occasione della emanazione ([Decreto Interministeriale del 17 dicembre 2004](#), in [G.U. del 28 Aprile 2005](#)) delle modalità tecniche per l'iscrizione all'Assicurazione contro gli infortuni alla SPORTASS, resa obbligatoria dalla Legge Finanziaria per il 2003. Norme poi superate dalla emanazione di una nuova Legge che ha dato la possibilità ad ogni Ente sportivo nazionale di provvedere a tale assicurazione presso qualsiasi Compagnia assicurativa, si è avuta per la prima volta una chiara definizione diretta delle qualità di atleta dilettante, dirigente e tecnico che opera nel settore dilettantistico:

*A) **Per atleta dilettante** si intendono tutti tesserati che svolgono attività sportiva a titolo agonistico , non agonistico, amatoriale , ludico motorio o quale impiego del tempo libero, con esclusione di coloro che vengono definiti professionisti dagli specifici regolamenti delle organizzazioni sportive nazionali di appartenenza.*

*B) **Per dirigente** si intendono tutti i tesserati con tale qualifica, alle organizzazioni di riferimento e che esercitano le proprie funzioni a livello centrale e/o periferico, ovvero in seno agli affiliati .*

*C) **Per tecnici dilettanti** si intendono tutti i tesserati in qualità di maestri, istruttori allenatori, collaboratori ed altre figure diversamente definite o individuate dalle organizzazioni di appartenenza (FSN, FSA, EPS) , che siano preposte all'insegnamento delle tecniche sportive ed all'allenamento degli atleti ed al loro perfezionamento (articolo 51 della citata Legge n. 289 del 2002, come modificato dalla Legge 24 Dicembre 2003, n. 350 e poi dalla Legge 17 Agosto 2005, n. 168. Vedasi anche l'elaborato di Guido MARTINELLI, dal titolo "Per la prima volta viene definito l'atleta dilettante" nel mensile Il Sole 24 Ore Sport, del Giugno 2005, a pagina 24).*

5.. L'ATTIVITÀ DI TECNICO DELLO SPORT SECONDO LA NORMATIVA EUROPEA.

5.1 - La normativa comunitaria.

Uno degli aspetti più rilevanti del processo di integrazione europea in corso, è dato dalla possibilità per i cittadini europei di poter circolare liberamente tra gli stati membri ed accedere alle varie professioni, avendone i requisiti.

Il Trattato istitutivo della Comunità Europea (Trattato C.E.), così come modificato dal Trattato della Unione Europea (Trattato UE) detta norme volte a prevenire la libera circolazione dei lavoratori e la loro libertà di stabilimento ([testo modificato dal Trattato di Amsterdam, pubblicato in Italia Oggi del 29.08.2001](#)).

Le principali norme sono l'articolo 39 (ex articolo 48) che riconosce ad un lavoratore il diritto di rispondere ad una offerta di lavoro in qualsiasi Stato membro e di risiedere in quello Stato per poter svolgere quel lavoro. Gli Stati membri sono quindi obbligati ad abolire tutte le discriminazioni basate sulla nazionalità, per quanto concerne l'assunzione, la numerazione e le altre condizioni di lavoro. Gli Stati membri possono limitare tale diritto soltanto per le funzioni pubbliche o nei casi in cui possono giustificare tale restrizione per motivi politici, di sicurezza o di igiene pubblica.

L'articolo 43 (ex articolo 52) concede ai lavoratori autonomi che desiderano trasferirsi, stabilirsi ed intraprendere una attività economica in un altro Stato membro gli stessi diritti che sono definiti da quello Stato per i propri cittadini.

Poiché gli articoli 39 e 43 da soli, non porrebbero fine alle discriminazioni derivanti dal rifiuto dello Stato membro ospitante di riconoscere qualifiche professionali per professioni regolamentate nello Stato di origine, l'articolo 44 concede al Consiglio la facoltà di legiferare per il riconoscimento reciproco di tali qualifiche.

Dopo che per numerosi anni sono state emanate direttive su professioni specifiche, sono state poi approvate due direttive per stabilire un sistema generale di riconoscimento reciproco. La prima direttiva, la 89/48/CEE, entrata in vigore nel gennaio del 1991, riguarda i diplomi di formazione ed istruzione superiore della durata di almeno tre anni. ([Direttiva n. 89/48/CEE, in Gazzetta Ufficiale della Comunità Europea n. L 19 / del 24.01.1989, a pag. 16.](#))

La seconda direttiva, la 92/51/CEE, che è entrata in vigore negli Stati membri nel 1994, concerne gli studi di istruzione superiore di durata inferiore ai tre anni, i diplomi di formazione professionale e gli attestati di idoneità conseguiti attraverso programmi di istruzione generale o professionale secondaria ([Direttiva n. 92/51/CEE, in G.U.C.E. n. L. 209 del 24.07.1992, a pag. 25 ed in RDS del 1994, n. 1, a pag. 139](#)).

Le disposizioni emanate dal Ministero della Solidarietà sociale con la circolare numero 21 del 4 Agosto 2006 ([Italia Oggi di Giovedì 31 Agosto 2006, a pagina 31](#)), ha resa nota la decisione del nostro Governo di rendere piena applicazione alle

disposizioni in materia di libero ingresso di tutti i cittadini neo comunitari nel mercato del lavoro italiano.

Com'è noto, a decorrere dal 1° maggio 2004, nella Comunità europea composta da quindici stati: Belgio, Danimarca, Germania, Grecia, Spagna, Francia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Austria, Portogallo, Finlandia, Svezia e Regno Unito, sono entrati a far parte dieci nuovi paesi: Repubblica Ceca, Repubblica di Estonia, Repubblica di Lettonia, Repubblica di Lituania, Repubblica di Polonia, Repubblica Slovacca, Repubblica di Slovenia, Repubblica di Ungheria, Repubblica di Cipro e Repubblica di Malta.

La normativa europea relativa alla libera circolazione dei lavoratori tali paesi doveva restare sospesa per i primi due anni dalla data di adesione, ad eccezione di Malta e Cipro. La recente decisione del Governo ha invece revocato tale sospensione, rendendo pienamente attuabili le disposizioni in materia di libera libero accesso al mercato del lavoro italiano.

A decorrere dal 1° gennaio 2007, altri due Paesi sono entrati a far parte della Unione Europea: Bulgaria e Romania. *Soltanto 10 paesi su 25 apriranno i rispettivi mercati del lavoro senza restrizioni... Tutti gli altri invece prevedono barriere più o meno ermetiche.....*

Analoga la scelta dell'Italia, che mercoledì ha deciso di garantire libera circolazione solo ad alcune categorie di lavoratori (badanti, addetti all'edilizia, stagionali nel turismo e nell'agricoltura, metalmeccanici), che saranno equiparati agli italiani. Per gli altri (compresi i Tecnici dello Sport) resteranno alcune restrizioni ancora per un anno (Adriana CERRETELLI, [L'Europa sale a quota 27, Il Sole 24 Ore di Sabato 30 dicembre 2006, a pagina 5 – Circolari n. 36 /2006 e n. 3/2007 a firma congiunta dei Ministeri dell' Interno e della Solidarietà sociale](#)).

5.2 – L'attività sportiva nel diritto comunitario.

La attività sportiva è disciplinata dal diritto comunitario in quanto sia configurabile come attività economica, ai sensi dello articolo 2 del Trattato CE, divenuto in seguito a modifica, articolo 2 C.E. ([Sentenza della Corte di Giustizia Europea dell'11 aprile 2000, nei procedimenti riuniti 51/96 e 191/97, DIELIEGE contro Unione Européenne de Judo etc.](#)).

Al fine della configurazione della attività economica , si deve intendere non solo la attività sportiva professionista, ma anche quella dilettantistica, che sia considerata come “ attività reale ed effettiva, ovverosia non sia così insignificante e marginale da risultare accessoria ed in cambio della quale, sia abbia a percepire un compenso che superi il semplice rimborso delle spese (Stefano BASTIANON, [nel commento alla ordinanza 8 Luglio 1998 della Corte di Giustizia Europea, nella causa AGOSTINI contro Ligue Francophone de Judo et disciplines associates ASBL e contro la Ligue Belge de Judo ASBL, in RDS del 1998, n. 1/2 pag. 283 e seguenti](#))

Interessantissime paiono poi le altre affermazioni fatte dalla Corte di Giustizia Europea ai successivi punti 46, 47 e 48 della Sentenza Deliege: *“Al riguardo, occorre rilevare, che la semplice circostanza che una Associazione o Federazione sportiva qualifichi unilateralmente come dilettanti gli atleti che ne fanno parte, non è di per sé, tale da escludere che questi ultimi esercitino attività economiche, ai sensi dello art.2 del Trattato”* (Sentenza C. G. C. E. citata DELIEGE c. U. E. J. , punto 46).

“Quanto alla natura delle norme controverse, risulta da precedenti sentenze Walrave, Kocke e Bosman , che le disposizioni comunitarie in materia di libera circolazione delle persone e dei servizi non disciplinano soltanto gli atti delle autorità pubbliche, ma si applicano anche alle normative di altra natura dirette a disciplinare collettivamente il lavoro subordinato e le prestazioni di servizi.
(Sentenza C. G. C. E. citata DELIEGE c. U.E.J. , punto 47).

Infatti la abolizione fra gli stati membri degli ostacoli di libera circolazione delle persone ed alla libera prestazione dei servizi sarebbe compromessa se la eliminazione delle limitazioni stabilite da norme statali potesse essere neutralizzata da ostacoli derivanti dallo esercizio della autonomia giuridica di associazioni ed enti di natura non pubblicistica, consegue che il Trattato, ed in particolare i suoi articoli 59, 60 e 66, può applicarsi alle attività sportive ed alle norme adottate dalle Associazioni sportive, come quelle di cui trattasi nelle cause principali”.
(Sentenza C G .E. E. citata DELIEGE c. U. E. J., punti 47 e 48).

Sicuramente “ le qualifiche di Tecnico dello Sport rilasciate dalle Federazioni Sportive Nazionali o da altri Organismi sportivi rientrano nell’ambito della seconda direttiva CEE , se a queste organizzazioni è stata delegata formalmente la facoltà di rilasciare tali qualifiche o se sono Associazioni riconosciute giuridicamente.

Le Direttive CEE operano sul principio che il riconoscimento sia basato sulla fiducia reciproca , senza alcun precedente coordinamento sul tipo di preparazione per le varie professioni interessate.

Le richieste di verifica della esperienza professionale da parte dell’Autorità governativa dello Stato membro ospitante o la richiesta di un periodo di adattamento, di una prova di idoneità, devono essere consentite nei casi in cui la durata della formazione o il contenuto del corso differiscano in modo sostanziale.

In Italia, come abbiamo visto, gli organi deputati alla formazione ed allo aggiornamento dei Tecnici dello Sport sono il CONI, le Federazioni sportive nazionali e con particolari limitazioni gli Enti di promozione sportiva, riconosciuti dal CONI , per quanto riguarda i Tecnici di primo livello.

5.3 - La Convenzione UEFA.

Nel settore del calcio, che è la disciplina sportiva più popolare e conosciuta nella C. E., abbiamo un ottimo esempio concreto di riconoscimento reciproco delle qualifiche di Tecnico dello Sport: La Convenzione della Unione delle Associazioni

Europee di calcio (UEFA), che porta la data 18 gennaio 1998, sul riconoscimento reciproco delle qualifiche di Allenatore.

La Convenzione UEFA, alla quale hanno aderito le Associazioni nazionali di Germania, Danimarca, Spagna, Francia, Italia, Paesi Bassi ed altri, ha avuto come scopo quello di garantire un livello unificato di formazione degli allenatori, stabilendo norme minime europee, relativamente alla durata ed ai contenuti. Tale convenzione ha creato un sistema di diplomi al fine di stabilire accordi reciproci di riconoscimento dei diplomi nazionali di allenatore.

Secondo quanto riportato nella Rivista dell'AIAC, l'Associazione Italiana Allenatori di Calcio, alla riunione del Comitato Esecutivo dell'UEFA, l'Associazione Europea Allenatori di Calcio, svoltasi ad Amsterdam, il 5 agosto 2000, la maggiore parte dei Paesi Europei, a tale data, avevano già aderito al Protocollo UEFA ([L'Allenatore, mensile dell'AIAC, n. 4 del 2000](#)).

Gli scopi della Convenzione UEFA sono previsti nello articolo 2 della Convenzione. *“Essi mirano a garantire un livello unificato di formazione degli Allenatori, stabilendo norme minime europee, a creare un sistema di diplomi, al fine di stabilire accordi reciproci di riconoscimento dei diplomi nazionali di allenatore, di elevare il livello dei corsi di formazione degli allenatori nelle diverse associazioni affiliate al fine di stabilire e tutelare lo inquadramento e la competenza degli allenatori europei, grazie ad un programma europeo di formazione degli allenatori di livello elevato”*.

La convenzione UEFA ha istituito tre qualifiche: quella di Allenatore professionista, il Master equivalente al nostro precedente Allenatore professionista di prima categoria, competente allo allenamento delle squadre di calcio di serie A e B e delle Nazionali.

Viene poi l'Allenatore, equivalente al nostro Allenatore professionista di seconda categoria, competente allo allenamento in seconda delle squadre di serie A e B, la prima squadra di C1, C2 e le formazioni Primavera.

Terza qualifica è quella dello Allenatore di base UEFA, che può allenare dal Campionato nazionale dilettanti in giù ed in tutte le squadre giovanili (professioniste comprese), escluso il Campionato Primavera e può fare l'Allenatore in seconda, in serie C1 e C2. ([Giuliano RAGONESI, Verso il traguardo dello Allenatore europeo, ne L'Allenatore, n.4, del 1997, a pagina 12](#)).

5.4 – La Legge Comunitaria 2002.

La integrazione dello art. 13 del Decreto Leg. vo 12.05.1994, n. 319, che ha attuato in Italia la Direttiva Comunitaria 92/51/CEE, effettuata per mezzo della Legge comunitaria 2002 ([Art. 27 della Legge 3 Febbraio 2003, n. 14, concernente le “Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee. Legge comunitaria 2002”](#), pubblicato nel suppl. ord. n.19 alla G.U. n. 31 del 7.02.2003) ha sottratto al CONI ed alle Federazioni

Sportive Nazionali la facoltà di qualificare i Tecnici dello Sport comunitari che verranno ad operare in Italia.

L'attuazione della nuova procedura prevista per il riconoscimento dei diplomi dei Tecnici dello sport comunitari, escludendo il gruppo più numeroso che opera nel calcio essendo interessato alla convenzione UEFA, interessa solo gli Allenatori professionisti di pallacanestro, di ciclismo, di motociclismo, di boxe, di golf, nonché tutti i Tecnici qualificati dilettanti, che operino dietro compenso.

La delega conferita all'attuale Ministero dello Sport e per le Politiche Giovanili, subentrato nelle competenze in materia di sport, del Ministero dei Beni Culturali ed Ambientali, per il riconoscimento dei diplomi sportivi, conseguiti nella C.E., ha comportato la seguente situazione.

I Tecnici dello sport comunitari che vorranno poter operare in Italia, dovranno presentare una documentata domanda di riconoscimento al Ministero dello Sport. La valutazione del titolo sarà affidata ad una Conferenza di servizi alla quale parteciperanno i rappresentanti di almeno sette altri Ministeri. Questo dopo aver sentito necessariamente il parere tecnico del CONI e della Federazione Sportiva di competenza.

Il riconoscimento deve essere disposto con decreto del Ministro dello Sport, che stabilirà le condizioni del tirocinio di adattamento o della prova attitudinale, se sussistono le necessità di adottare misure compensative. Il Decreto Ministeriale, infine, dovrà essere pubblicato nella Gazzetta Ufficiale ([Art. 14 del Decreto leg. vo n. 319 del 1994, in RDS n. 1 del 1995](#)).

5.5 – Il Piano nazionale di formazione dei quadri sportivi del CONI.

Secondo la definizione fornita del CONI (www.coniservizi.it/scuoladello sport), il piano contiene il modello generale della formazione dei quadri sportivi di tutte le Federazioni sportive azionali e le discipline associate del CONI.

Come si evince nel piano, facilmente reperibile nel sito informatico del CONI e pubblicato dalla Scuola dello Sport in una pregevole pubblicazione nel 2001, per ciascuno livello sono stati definiti i compiti corrispondenti e le specifiche attività. Inoltre è prevista la natura del piano di formazione, le condizioni di ammissione e la durata minima della formazione, cui il Tecnico dello sport, deve sottoporsi, perché la qualifica sia valida.

La distribuzione del carico di formazione è la seguente. I primi tre livelli assieme totalizzano trecento ore di formazione. Il quarto livello è di seicento ore, il quinto di milleduecento ore. Il passaggio dal primo livello al quarto è sequenziale. Mentre l'accesso al quinto, è indipendente dai primi quattro, trattandosi di una formazione autonoma di carattere universitario.

Come quadro di riferimento a livello europeo è stato adottato il “ modello a cinque livelli elaborato dalla Rete Europea degli Istituti di Scienza dello Sport – denominata anche ENSSHE, ovvero European Network of Sport Sciences Higher Education.

La Rete è un organismo di coordinamento delle varie Istituzioni operanti nel settore dello Sport e della Educazione Fisica, nei differenti Stati Europei. Dal 1990 la Rete lavora a due progetti

Il primo per “ la formulazione di un modello europeo per una organizzazione per la formazione capace di incorporare i vari livelli di formazione per le occupazioni maggiormente legate allo sport”.

Il secondo “per la armonizzazione dei corsi di formazione esistenti attraverso accordi tra gli Stati membri sugli aspetti essenziali del contenuto dei programmi di formazione definiti in base ai profili professionali delle diverse occupazioni legate allo sport.”

Risulta che alla base del sistema a cinque livelli sulla formazione degli allenatori proposto, stia il quadro normativo fornito dalle Direttive comunitarie 89/48/CEE e 92/51CEE, fondato sui risultati specifici compiuti nei vari Paesi europei e la metodologia proposta dal CEFEDOP, ovvero il Centro Europeo per lo Sviluppo della Formazione Professionale. ([L'impatto della Comunità europea sullo Sport, in RDS del 1995, n.1, pag. 54](#)).

6.. LA LEGISLAZIONE DI CARATTERE GENERALE AFFERENTE IL LAVORO IN ITALIA.

6.1 - La Costituzione.

La Costituzione, cioè la Carta fondamentale della nostra Repubblica, *“si pronuncia largamente in materia economica sociale, nel perseguito intento di colmare lo scarto tra società politica e società civile”* (Giuseppe PERA, *Diritto del Lavoro*, CEDAM, Padova, 1996, pagina 59).

L'articolo 1, 1° comma, sancisce che: *” L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro .”* Nell'articolo 3, al 2° comma, è enunciato il principio dell'eguaglianza sostanziale, stabilendo che: *“E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e la uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori alla organizzazione politica, economica e sociale del paese”*. (*La Costituzione della Repubblica Italiana.- Il testo in vigore e gli emendamenti in discussione in Parlamento - in Le Guide del Lunedì del Il Sole 24 Ore del 25 aprile 2005*).

Successivamente l'articolo 4, stabilisce che: *”La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, una attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.*

All'art. 35, la Costituzione prevede che: *“ La Repubblica debba tutelare il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura, la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ed affermare e regolare i diritti del lavoro”*.

Nell'articolo 36 è enunciato il principio che: *“Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità ed alla qualità del suo lavoro ed in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia una esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale ed a ferie annuali retribuite e non può rinunziarvi.*

Particolare tutela al lavoro femminile e dei minori è garantito dall'articolo 37. Mentre al successivo articolo 38 (1° e 2° comma) viene statuito che: *“Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi, adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia e disoccupazione involontaria.*

Al terzo comma dell'articolo 38 viene prevista un particolare tutela per gli inabili ed i minorati. Mentre ai commi successivi viene disposto che: *“Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato. L'assistenza privata è libera.*

I successivi articoli 39 e 40 tutelano le organizzazioni sindacali ed il diritto di sciopero. Diritto che deve però essere esercitato nell'ambito della Legge.

L'articolo 46 statuisce che: *“ Ai fini dell'elevazione economica e sociale del lavoro ed in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende”*.

L'articolo 99 della Costituzione prevede inoltre l'istituzione del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro. Tale organo si trova al vertice dell'organizzazione pubblica dello Stato come organo ausiliario, con funzioni di consulenza nei confronti del Parlamento e del Governo. Il CNEL ha inoltre: *“L'iniziativa legislativa e può contribuire alla elaborazione della legislazione economica e sociale secondo i principi ed entro i limiti stabiliti dalla Legge.”*

Si deve ricordare che gli articoli 41 e 42 della Costituzione tutelano la libertà dell'iniziativa economica privata e riconoscono la proprietà privata. Ma contemperano tale libertà e tale riconoscimento, alla funzione sociale svolta.

L'articolo 41 prevede che: *“L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con la utilità sociale od in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”*.

Mentre l'articolo 42 stabilisce che: *“La proprietà privata è riconosciuta e garantita alla Legge, che ne determina i modi di acquisto, di godimento e i limiti allo scopo di assicurarne la funzione sociale e di renderla accessibile a tutti”*.

Secondo autorevoli studiosi: *“La Costituzione, in questo ordine di idee delinea un assetto nel quale dovrebbero trovare contestuale appagamento i valori della democrazia liberale e di quella sociale. Non a caso si dice, muovendosi nell'ordine di idee classiste, che la Costituzione ha carattere convenzionale, segna, cioè storicamente un tentativo di compromesso tra forze sociali in partenza contrapposte, delineando il contesto nel quale esse possono utilmente convivere e coesistere* ([Giuseppe PERA, Diritto del lavoro, Edizioni Cedam, Padova, 1996, pagina 60](#)).

Le disposizioni descritte sono di diverso tipo e valore. Talune sono considerate di natura programmatica. Nel senso che per essere precettive, cioè per potere essere subitanamente applicate, abbisognano di un ulteriore intervento da parte del Parlamento. Altre ancora sono di immediata applicazione od almeno sono ritenute tali. Ad esempio le disposizioni relative alla libertà sindacale, al diritto di sciopero, alla retribuzione sufficiente, al diritto della donna alla pari retribuzione.

6.2 - I contratti collettivi nazionali di lavoro.

Secondo quanto previsto dall'articolo 39 della Costituzione i sindacati, intendendo come tali sia le organizzazioni dei lavoratori, che quelle degli imprenditori, possono stipulare contratti collettivi di lavoro, con efficacia obbligatoria per tutti (c.d. efficacia erga omnes) gli appartenenti alle categorie, alle quali il contratto si riferisce. Unica

condizione posta era quella della acquisizione della personalità giuridica e della loro registrazione che tra l'altro non è mai avvenuta.

Nel 1973 venne modificato, con apposita norma di Legge ([art. 6, della Legge 11.08.1973, n. 533](#)), l'articolo 2113 del Codice civile. A conclusione di una lunga vicenda giurisprudenziale, tale disposizione così modificata, ha stabilito "la inderogabilità "in peius", dei contratti collettivi nazionali, ad opera dei singoli contratti individuali, anche contro la volontà dei contraenti.

E' da precisare che tale disposizione del Codice civile riguarda solo gli appartenenti alle Organizzazioni sindacali contraenti e per poterla estendere agli altri lavoratori non iscritti ai Sindacati, che operano nel settore è dovuta intervenire la Magistratura.

La Corte Costituzionale ha infatti ritenuto immediatamente applicabile da parte del Giudice del Lavoro l'articolo 36 della Costituzione nella parte che riguarda le retribuzioni dei lavoratori ([Sentenza n. 156 del 1971](#)).

Nella loro funzione di garanzia minima i contratti collettivi assumono così una efficacia generale, analoga all'erga omnes (Gustavo ZAGREBELSKY , Manuale di diritto costituzionale, volume I , Il sistema delle fonti del diritto, UTET, Torino, 1988, pagina 254).

In ambito sportivo professionista è previsto (art. 4 della Legge 91 del 1981) che il rapporto di lavoro si debba costituire mediante la stipulazione di un contratto scritto redatto dallo sportivo professionista con la società sportiva che si avvale delle sue prestazioni. Tale contratto deve essere redatto secondo il modello, predisposto congiuntamente dalla Federazione sportiva nazionale competente e dai rappresentanti delle organizzazioni delle categorie interessate, ogni tre anni. La società ha poi l'obbligo di depositare il contratto presso la Federazione per l'approvazione, pena la nullità del contratto stesso.

In ambito sportivo dilettantistico nell'Ottobre del 1992, tra la Federazione Imprenditori impianti sportivi e la FILIS Cgil, la FISASCAT Cisl e la UILSIC Uil è stato stipulato il Contratto collettivo nazionale per i dipendenti degli impianti sportivi. Il contratto che è stato modificato più volte in questi ultimi anni, disciplina, su tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro indeterminato e per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato, tra le imprese e gli enti, anche di carattere associativo, che abbiano come finalità, l'utilizzo di un impianto sportivo ed il relativo personale dipendente.

L'ultimo accordo di rinnovo firmato il 24 Febbraio 2006 ([Daniele Redaelli, CCNL, sì a nuove qualifiche – Più spazio all'apprendistato e contratti armonici, in Italia Oggi di sabato 13.05.2006 a pag. 47](#)) è valido dal 1° Gennaio 2004 al 31 Dicembre 2007 e continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo ([Contratto collettivo nazionale di lavoro - SPORT, FITNESS E BENESSERE-](#), Edizioni CieRre, Roma, Maggio 2006 –[www.edizioni.cierre.it](#)).

7.. IL SISTEMA PREVIDENZIALE NEL LAVORO SPORTIVO.

7.1 - L'ENPALS è l'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per i lavoratori dello spettacolo, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, (istituito con il Decreto legislativo del Capo provvisorio dello stato n. 708 del 1947, ratificato con modificazioni dalla Legge 23 Novembre 1952, n. 2388) che provvede alla gestione della assicurazione obbligatoria per la invalidità e per la vecchiaia, per i superstiti, nonché all'assicurazione contro le malattie dei lavoratori dello spettacolo.

Artisti, cantanti, registi, direttori d'orchestra e tutti coloro che lavorano ed operano nel teatro, nella cinematografia, nei circhi, anche a livello tecnico ed amministrativo, sono soggetti alla tutela previdenziale ed assicurativa dell'ENPALS.

Già nella Legge di ratifica del 1952, comparivano elencati al n. 21 della Tabella degli assicurati: gli addetti agli impianti sportivi. Successivamente nel 1973 (Legge 14 Giugno 1973, n. 366) vennero aggiunti : "I calciatori ed allenatori di calcio vincolati con società sportive affiliate alla Federazione Italiana giuoco calcio, che svolgono professionalmente la loro attività in campionati di divisione nazionale".

Con la Legge n. 91 del 1981, l'obbligo assicurativo dell'ENPALS venne esteso anche agli atleti, direttori tecnici sportivi, allenatori e preparatori atletici che operano nei settori dichiarati professionistici dalle Federazioni calcio, pallacanestro, ciclismo, golf, pugilato e motociclismo.

Nel 2002 l'ENPALS estese il suo regime previdenziale (circolare n. 20 del 4 giugno 2002) anche agli allenatori professionisti di calcio militanti in categorie dilettantistiche, senza tuttavia mutare la natura della prestazione lavorativa che non può essere considerata di natura professionistica, così come intesa dall'art. 2 della Legge n. 91 del 1981. "Ricordiamo infatti che oltre ai campionati professionisti di serie A,B,C, anche la serie D è considerata un campionato di divisione nazionale" (Massimiliano GIUA, Luca VANZI, Sport dilettantistico, Trattamento previdenziale per i lavoratori subordinati, 2006, in www.filodiritto.it).

Recentemente c'è stato un ulteriore adeguamento: il Ministero del Lavoro, ha approvato di concerto con gli altri Ministeri interessati, un decreto (D.M. 15.03.2005, emanato in conformità alla delega di cui all'art. 43, comma 2°, della Legge 27.12.2002, n. 289), che a sua volta è alla base dei provvedimenti ENPALS (circolari n. 7 ed 8 del 30.03.2006, reperibili nel sito internet dell'ENPALS), mediante i quali strumenti sono state ulteriormente ampliate le categorie dei lavoratori sportivi assicurati presso l'ENPALS.

Bisogna precisare che il Ministero del Lavoro (Circolari n. 108 dell' 1.10.1984 e n. 572 del 26.04.1985, n. 57, dietro parere del Consiglio di Stato del 13 Giugno 1984) aveva espresso il parere che gli istruttori dovevano essere soggetti all'obbligo di iscrizione all'ENPALS, come addetti agli impianti sportivi, solamente se dipendenti da società ed organismi sportivi che gestiscono impianti sportivi e se addetti specificatamente e continuativamente a questi ultimi.

Con le circolari del Marzo 2006, l'ENPALS, alla luce delle innovazioni introdotte dal Decreto del Ministero del Lavoro del 15.03.2005, ha precisato che l'obbligatorietà della iscrizione sussiste a prescindere dalla natura giuridica subordinata od autonoma del rapporto di lavoro, comprendendo in essi anche i cosiddetti compensi sportivi erogati dalle Associazioni sportive dilettantistiche.

In seguito alle proteste delle Associazioni sportive dilettantistiche, delle quali si è fatto partecipe il CONI, l'ENPALS, con successivo provvedimento (circolare n. 13 del 7 agosto 2006), ha precisato che “ *i compensi, i premi, le indennità di trasferta, i rimborsi forfetari di spese, di cui all'articolo 67, 1° comma, lettera m del TUIR, corrisposti da qualunque organismo sportivo comunque denominato che persegua finalità sportive dilettantistiche e che sia riconosciuto dal CONI, non deve essere assoggettato a contribuzione previdenziale dell'ENPALS*”.

Riserve sono state comunque operate dall'ENPALS, in merito alla natura di tali compensi, perché laddove gli stessi, costituiscano corrispettivo di un'attività svolta, con conoscenza di specifiche conoscenze tecnico giuridiche connesse a tale attività, superino il limite quantitativo di 4500 euro annui e costituiscano il reddito prevalente del percettore, ci sono i presupposti per la classificazione del reddito derivante da tale collaborazione amministrativa, come derivante da lavoro autonomo professionale e conseguentemente devono essere assoggettati alla contribuzione previdenziale dell'ENPALS.

7.2.. - L'INPS, Istituto Nazionale della Previdenza sociale (www.inps.it) è il più grande ente previdenziale italiano. “*Sono assicurati all'Inps la quasi totalità dei lavoratori dipendenti del settore privato ed alcuni del settore pubblico, così come la maggiore parte dei lavoratori autonomi. L'attività principale consiste nella liquidazione e nel pagamento delle pensioni che sono di natura previdenziale e di natura assistenziale*”.

Alla luce delle recenti determinazioni del Ministero del Lavoro, introdotte recentemente, i Tecnici dello Sport operanti in ambito sportivo dilettantistico con rapporto di lavoro dipendente ed autonomo, sono soggetti però alla tutela previdenziale dell'ENPALS, sostitutiva di quella generale dell'INPS.

A questo ultimo ente devono essere iscritti obbligatoriamente, ai fini delle altre forme di previdenza obbligatoria comuni alla generalità dei lavoratori subordinati (disoccupazione, assegno per il nucleo familiare, malattia e maternità), con una aliquota di contribuzione aggiuntiva del 5,50 %, oltre a quella del 32,70 % dovuta all'ENPALS.

Sono esclusi dalla contribuzione all'INPS i compensi per l'esercizio diretto di attività sportive svolte dai Tecnici dello sport (Circolare INPS n. 32 del 7 febbraio 2001).

7.3.. - L'INAIL, è l'ente previdenziale al quale la legge, (T.U. [appr. con DPR n. 1124 del 1965](#)) che riorganizzò la tutela infortunistica dei lavoratori, demanda la gestione della Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, le malattie

professionali dei lavoratori dipendenti dell'industria, dell'agricoltura, nonché di alcune altre categorie di lavoratori (artigiani, coltivatori diretti, domestici, pescatori etc.).

Solo recentemente con un provvedimento di Legge ([art. 6 del Decreto Leg.vo n. 38 del 23.02.2000](#)), la tutela degli infortuni è stata estesa anche agli sportivi professionisti titolari di lavoro subordinato, che sino ad allora erano stati assicurati con polizza assicurativa privata individuale ([art. 8 della Legge n. 91 del 1981](#)).

Per quanto riguarda i Tecnici dello sport dipendenti, che operano nel settore sportivo dilettantistico, a suo tempo, l'INAIL aveva già chiarito che l'attività di istruttore sportivo trova notevolissimi punti di contatto con quella degli insegnanti delle esercitazioni di ginnastica e, pertanto, anche nei confronti di tali soggetti va affermata la ricorrenza dell'obbligo assicurativo, purchè gli stessi presentino il fondamentale requisito della subordinazione previsto dall'articolo 4, punto n. 1 del vigente T.U. ([circolare INAIL n. 12 del 26.01.1990](#)).

L'INAIL ha precisato inoltre ([nota del 2 maggio 2001](#)) che non sono soggetti alla ritenuta previdenziale di tale Istituto gli emolumenti erogati nell'esercizio diretto di attività sportiva dilettantistica ai Tecnici dello sport, legati alla loro Associazione sportiva da contratto per l'esercizio diretto di attività sportiva.

7.4.. LA SPORTASS, è l'ente pubblico: Cassa di previdenza per l'assicurazione degli sportivi, è cioè l'Ente, per il tramite del quale, il CONI persegue le finalità previdenziali ed assistenziali.

La Sportass oltre a provvedere alla assicurazione contro gli infortuni dei Tecnici dello sport, appartenenti a quelle Federazioni ed Enti di promozione che abbiano scelto di convenzionarsi con tale Ente, provvede inoltre alla tutela previdenziale dei Tecnici sportivi mediante l'erogazione di pensioni integrative (a quelle eventuali obbligatorie di Legge). Le pensioni si differenziavano secondo le specifiche norme regolamentari della Sportass in: pensione diretta di vecchiaia, pensione di anzianità, pensione di invalidità, pensioni di reversibilità e pensione aggiuntiva.

Il tentativo effettuato dal Governo di affidare a tale Ente la gestione dell'assicurazione obbligatoria i tutti gli sportivi dilettanti con la legge finanziaria per il 2003 ([Guido Martinelli ed Ernesto RUSSO, "Al via l'obbligo assicurativo per gli sportivi dilettanti", nella rivista Enti non profit, n. 6 del 2005, pag. 385](#)) ed il relativo regolamento ([D.M. 17.12.2004, pubblicato nella G.U. n. 97 del 28.04.2005](#)) è stato bloccato dalle azioni intraprese dalle Associazioni delle Assicurazioni, dalla Lega Nazionale Dilettanti della Federcalcio e da numerose altre Federazioni.

Duro è stato l'intervento della totalità di tutti gli Enti di promozione sportiva, che oltre a fare ricorso al TAR del Lazio, assieme alla FIGC, per l'annullamento del Regolamento ([Stop alla Sportass, nelle News ARSEA, n. 42 del 4.07.2005, in www.arseasrl.it](#)), hanno fatto un duro comunicato stampa unitario intitolato: "Gli Enti di promozione sportiva contro la Sportass assicurazione unica di stato" ([in AICS Oggi del 9 maggio 2005](#)) ed hanno costretto il Parlamento a fare marcia indietro sull'obbligo Sportass.

Veniva lamentato l'illegittimità del decreto per violazione del principio di libera concorrenza e della competenza legislativa concorrente delle Regioni in materia ([Ernesto RUSSO, " L'obbligo assicurativo ? Una storia infinita.", nella rivista bimestrale Il Nuovo Club, n. 87, 9/10 – 2005, a pag. 36 \).](#)

Il decreto definito "omnibus" ([Legge 17.08.2005, n. 168, art. 6, comma 2° bis \), emanato nell'estate del 2005 riconosce ad Enti e Federazioni la possibilità di scegliere la Compagnia assicurativa con la quale convenzionarsi .](#)

Tramonta quindi il monopolio della Sportass, la società vicino al CONI , che secondo una prima versione del testo avrebbe stipulato tutte le assicurazioni. Entro il 31 dicembre 2006, un decreto del Ministero dei Beni Culturali (adesso dello Sport) definirà prestazioni e premi. Da una parte la Sportass avrebbe bisogno di nuove risorse per poter cercare di ripartire offrendo un servizio soddisfacente agli assicurati. Dall'altra una buona parte dello sport italiano ha fatto sapere a chiare lettere che non intende più finanziare in modo indiretto un ente ritenuto inadeguato (Matteo PRIOSCHI , [Marcia indietro sull'obbligo Sportass, nel mensile Il Sole 24 Sport, n.7 del Luglio / Agosto 2005, a pagina n.1\).](#)

Dal mese di Luglio del 2006, la SPORTASS non è più commissariata. Si è insediato un nuovo consiglio d'amministrazione. L'Ente ha avuto un prestito di trenta milioni di euro dall'Istituto di credito sportivo per poter fare fronte alla ordinaria attività .

Il nuovo corso come anticipato nel piano industriale prevede l'adeguamento dei premi e delle prestazioni al fine di riconquistare competitività, ma anche un servizio di assistenza e gestione dei sinistri che faccia dimenticare i ritardi del passato ([Matteo PRIOSCHI, Il rilancio Sportass passa internet, ne Il Sole 24 Ore Sport di Dicembre 2006 a pag 25\).](#)

E' previsto anche lo scorporo dell'attività previdenziale che dovrebbe passare ad un altro Ente pubblico che sia in grado sostenere economicamente la gestione delle circa duemila posizioni assicurative già accese da atleti e tecnici presso tale Ente.

8. LAVORO AUTONOMO E LAVORO DIPENDENTE.

Per definire giuridicamente il lavoro autonomo bisogna ricorrere al Codice Civile, il cui art. 2222, lo definisce nella seguente maniera:

“Contratto d’opera. – Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un’opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV “.

Il legislatore, in questo ultimo caso, si riferisce alla previsione contenuta nell’art. 1655, cioè al contratto d’appalto. Questo ultimo, si caratterizza per il tipo di organizzazione che è tipicamente imprenditoriale e per l’essere un contratto tipico della grande e media impresa. Mentre nel contratto di opera la prestazione è prevalentemente personale ed in genere trova applicazione per il professionista.

Nell’ambito del lavoro autonomo, a sua volta, si distinguono il contratto d’opera manuale (art. 2222), la cui prestazione lavorativa è di natura materiale: esempio tipico è l’artigiano. Mentre il contratto d’opera intellettuale (art. 2230) è in prevalenza di tale natura. Tipiche sono le prestazioni del medico libero professionista, dell’avvocato ed altre analoghe.

Viceversa per definire il lavoro dipendente bisogna fare riferimento all’art. 2094 del Codice Civile che pone la seguente definizione:

“ Prestatore di lavoro subordinato – E’ prestatore di lavoro subordinato che si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore.”

Il successivo articolo 2095, in relazione al grado di professionalità e responsabilità, distingue i prestatori di lavoro subordinato in dirigenti, quadri, impiegati ed operai.

“Per il lavoro prestato non nell’impresa, alle dipendenze di datori di lavoro non imprenditori (ad esempio partiti politici, sindacati, entità religiose, lavori in economia intrapresi da privati) provvede l’art. 2239, dettando che anche a questo lavoro debba applicarsi la normativa del lavoro nell’impresa, in quanto compatibile con la specialità del rapporto. Talora per questi diversi rapporti (ad es. il lavoro domestico) sussistono particolari disposizioni dettate in leggi speciali.” (Giuseppe PERA, [Diritto del Lavoro, Padova, CEDAM, 1996, pagina 287](#)).

E’ il caso del lavoro subordinato dei professionisti sportivi, per il quale, si deve fare riferimento alla Legge 91 del 1981.

Secondo la pregressa giurisprudenza della Corte di Cassazione, il lavoro autonomo si distingue principalmente da quello subordinato per l’assenza del vincolo di assoggettamento del lavoratore al datore di lavoro.

Non sempre, comunque, è facile distinguere i due tipi di rapporto. Per agevolare tale compito la dottrina e la giurisprudenza, hanno individuato degli indici di subordinazione:

“a) l’osservanza di un orario di lavoro; b) l’assenza del rischio economico del lavoro; c) la natura della prestazione; d) la continuità della prestazione; e) la predeterminazione della retribuzione; f) L’inserimento stabile del lavoratore nell’organizzazione del datore di lavoro. La presenza di tutti questi indici, o la loro prevalenza, consente di qualificare il rapporto di lavoro come subordinato”. ([Codice civile esplicito, Edizione Esselibri SIMONE, Napoli, 1997- Nota esplicativa all’art. 2094, pagina 1081](#)).

Costituiscono pertanto rapporto di lavoro autonomo: le prestazioni rese da professionisti, le collaborazioni coordinate e continuative, le collaborazioni a progetto, le collaborazioni occasionali e le prestazioni di lavoro accessorio.

Si riportano di seguito alcune massime od estratti di sentenze della Corte di Cassazione, in merito alla qualificazione del rapporto di lavoro autonomo.

“La subordinazione implica la messa a disposizione da parte del lavoratore delle proprie energie psicofisiche a favore del datore di lavoro, con conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare di costui – potere disciplinare il cui esercizio è sicuro indice di subordinazione, laddove il mancato esercizio dello stesso non dimostra l’insussistenza di tale requisito – e conseguente vincolo di natura personale ; ove non sia agevole, alla luce dei suddetti criteri, l’apprezzamento della subordinazione o della autonomia, possono soccorrere ai fini della qualificazione del rapporto, quali elementi indiziari rilevanti nell’ambito di una valutazione globale della vicenda, criteri distintivi sussidiari, come l’esistenza in capo al lavoratore di un’organizzazione imprenditoriale, sia pure in termini minimi, che nel lavoro autonomo grava sullo stesso lavoratore. ([Sentenza della Corte di cassazione n. 11329 del 18 dicembre 1996](#))

Nella specie la sentenza impugnata confermata dalla S. C., aveva ritenuto che gli istruttori ginnici di una palestra, alle cui necessità la palestra si adeguava nel formulare i propri programmi, che lavoravano contemporaneamente per altre palestre, che in caso di assenza potevano cercarsi un sostituto e che rispondevano professionalmente della qualità del servizio, fossero da considerarsi lavoratori autonomi a differenza degli altri lavoratori impiegati nella palestra stessa”.

Con la pronuncia n. 61 del 13 febbraio 1999, (www.fezzi.it), la Corte è intervenuta nel dibattito relativo alla rilevanza da attribuire, ai fini di stabilire l’effettiva natura di un rapporto di lavoro, al cosiddetto “nomen juris”, ovvero alla qualificazione attribuita dalle parti stesse al contratto da loro stipulato:

”Ebbene secondo tale sentenza, non è sufficiente che il contratto preveda l’instaurazione di un rapporto di lavoro autonomo, per escludere che al lavoratore spettino tutti i diritti che la legge attribuisce inderogabilmente al lavoratore subordinato. Più precisamente tre sono i casi in cui, secondo la Cassazione, al rapporto di lavoro può essere attribuita natura subordinata, indipendentemente da quanto risulti dagli indici formali, ovvero:

a) quando le parti nel contratto facciano riferimento ad un rapporto di collaborazione autonoma per evitare i maggiori costi derivanti dalla subordinazione;

b) quando il contenuto del contratto tradisca la vera intenzione delle parti di instaurare un rapporto di lavoro dipendente;

c) quando le parti, pur avendo effettivamente voluto stipulare un contratto di lavoro autonomo, nella successiva fase di esecuzione del contratto, ovvero nel corso del rapporto di lavoro, mostrino di aver mutato intenzione per fatti concludenti, ovvero comportandosi, in concreto, come datore di lavoro l'uno e dipendente l'altro.

In tale ipotesi, dunque, il lavoratore ha diritto nel corso o all'esito del rapporto di lavoro, di richiedere l'accertamento giudiziale della effettiva natura del rapporto stesso; a fronte di una simile richiesta il Pretore non essendo vincolato dal contenuto letterale dell'accordo può esaminare quali siano state, in concreto, le modalità di svolgimento del rapporto lavorativo, riconoscendone la natura subordinata tutte le volte che ne sussistano i requisiti previsti dalla giurisprudenza (inserimento organico nella struttura imprenditoriale, assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, obbligo di rispettare un orario di lavoro, obbligo di concordare permessi e ferie etc

Con la sentenza n. 6570 del 19.05.2000, la Suprema Corte, nell'annullare una sentenza di un Tribunale dell'Emilia, che aveva deciso di non procedere al riconoscimento di un rapporto di lavoro dipendente, annota ancora la rilevanza dei fatti concreti che distinguono i rapporti di lavoro autonomi, da quelli dipendenti:

“ Ai fini della distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e rapporto di lavoro subordinato, occorre fare riferimento non già al nomen juris utilizzato dalle parti nella stipula del contratto di lavoro o alla volontà delle medesime risultante dal contratto, bensì al concreto atteggiarsi del rapporto di lavoro, sin dal momento del suo instaurarsi sino a quello del successivo suo svolgimento.

A tal fine, sussiste rapporto di lavoro subordinato se il lavoratore viene inserito nell'organizzazione dell'azienda datoriale e viene assoggettato al potere gerarchico e disciplinare del datore di lavoro, costituendo criteri sussidiari indiziari ai fini della prova della subordinazione, quello della retribuzione prestabilita pagata a scadenze stabilite, quello dell'inserimento della prestazione lavorativa offerta nell'ambito della organizzazione imprenditoriale, quello dell'assenza di una sia pur minima struttura imprenditoriale in capo al lavoratore, tutti elementi, questi, che possono essere decisivi solo se valutati globalmente e non singolarmente”.

Anche laddove, in presenza di lavoro di elevate professionalità, il datore di lavoro si limita a direttive generali ed a un controllo gerarchico limitato, si pone il problema di definire in quale misura tali poteri possano far configurare il vincolo di subordinazione. Secondo la sentenza n. 4889 del 2002 della Cassazione *“la mancanza di direttive puntuali e precise e di controlli stringenti esclude comunque la subordinazione”.*

Con la successiva sentenza n. 5366 del 2002, la Cassazione afferma *“peraltro più genericamente che il potere direttivo deve manifestarsi in modo tale da consentire al datore di disporre in maniera piena della prestazione in relazione alle sue esigenze”*.

Ancora in altri casi, la Cassazione ha ravvisato la sussistenza del rapporto di subordinazione, anche in presenza di direttive generali (sentenza n. 9167 del 2001). Il potere gerarchico può peraltro essere esercitato anche da una persona diversa dal datore di lavoro, purchè il lavoratore sia consapevole di tale attribuzione (Cassazione n. 14736 del 1999, in Italia Oggi dell'11.10.2002).

Un'altra sentenza sempre della Sezione lavoro della Cassazione (la n. 19352 del 2003, nel Il Sole 24 Ore del Lunedì del 12.01.2004) afferma:

“ Che il datore di lavoro può impartire direttive in ordine allo svolgimento dell'attività anche ai lavoratori autonomi, ai soci di fatto ed agli associati in partecipazione, senza che scatti il rapporto di subordinazione, quando è necessario sopperire alla loro minore esperienza o risulti opportuno per coordinare al meglio le attività produttive . Per rivendicare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato è necessario perciò che il dipendente sia sottoposto al potere organizzativo gerarchico e disciplinare dell'imprenditore, mentre non è sufficiente la mera ricezione di indicazioni e suggerimenti.

Recentemente la Corte di Cassazione (sentenza n. 21.028 del 28.09.2006, ne Il Sole 24 Ore del Lunedì, del 16.10.2006, a pagina 41) ha ancora chiarito che: *“L'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto a quello autonomo - nonché parametro normativo di individuazione della natura subordinata del rapporto stesso-, è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore, con conseguente limitazione della sua autonomia e inserimento nell'organizzazione aziendale; altri elementi, invece, quali l'assenza del rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione assumono natura sussidiaria e non decisiva .*

Se le parti, nel regolare i reciproci interessi, abbiano dichiarato di voler escludere la natura subordinata di un rapporto di lavoro, è possibile qualificarlo diversamente solo se si dimostra in concreto l'elemento della subordinazione, intesa come vincolo di natura personale, che assoggetta il prestatore di lavoro al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore: questo si estrinseca nella specificazione della prestazione lavorativa richiesta in adempimento delle obbligazioni assunte dal prestatore medesimo; subordinazione che deve essere in fatto provata nello svolgimento del rapporto di lavoro.

9.. IL LAVORO DIPENDENTE DEI TECNICI IN AMBITO SPORTIVO PROFESSIONISTICO.

Tali tipi di rapporto di lavoro si possono definire come rapporti di lavoro speciale, in quanto la loro fattispecie si discosta notevolmente da quella dei comuni rapporti di lavoro, così come delineati dall'art. 2094 del Codice civile: ad esempio quelli dei Tecnici che operano in ambito sportivo dilettantistico.

Le particolarità che li contraddistinguono dai comuni rapporti di lavoro sono i seguenti: 1) il rapporto può essere costituito con assunzione diretta, mediante trattativa diretta con la Società sportiva; 2) deve essere costituito un contratto individuale di lavoro per iscritto, che deve essere depositato presso la F.S.N. competente per l'approvazione; 3) nel contratto potrà essere prevista una clausola compromissoria con la quale le controversie concernenti l'attuazione del contratto ed insorte tra la società sportiva ed il Tecnico sono deferite ad un collegio arbitrale; 4) deve avere una durata massima di cinque anni; 5) il contratto "non può contenere clausole di non concorrenza o, comunque limitative della libertà professionale del Tecnico per il periodo successivo alla risoluzione del contratto stesso"; 6) il contratto può essere ceduto con il consenso del Tecnico; 7) infine ai contratti dei Tecnici sportivi non si applica la disciplina limitativa dei licenziamenti.

In merito alla qualificazione della natura subordinata del lavoro dei Tecnici professionistici è intervenuta la Corte di Cassazione ([Sezione lavoro, sentenza n. 11540 del 28.12.1996](#)), la quale ha precisato che: *"La Legge 23.03.1981, n. 91, in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti, detta regole per la qualificazione del rapporto di lavoro dell'atleta professionista, stabilendo specificatamente all'art. 3, i presupposti della fattispecie in cui la prestazione pattuita a titolo oneroso costituisce oggetto di contratto di lavoro subordinato; per le altre figure di lavoratori sportivi contemplate nell'art. 2 (allenatori, direttori tecnico sportivi e preparatori atletici) la sussistenza o meno del vincolo di subordinazione deve essere accertata di volta in volta nel caso concreto, in applicazione dei criteri forniti dal diritto comune del lavoro"*.

Per gli atleti, la Legge 91 regola con assoluta precisione i casi in cui può costituire oggetto di contratto autonomo e cioè quando ricorra almeno uno dei seguenti requisiti stabiliti dall'art. 3: **a)** *l'attività sia svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo;* **b)** *l'atleta non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione od allenamento;* **c)** *la prestazione che è oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi otto ore settimanali, oppure cinque giorni ogni mese, ovvero trenta giorni ogni anno.*

In merito alla obbligatorietà della stipulazione del contratto scritto, prevista dalla Legge, è intervenuta la Cassazione, ([Sezione lavoro, n. 11462 del 12.10.1999](#)), che ha precisato che: *"La disposizione dell'art. 4 della Legge 23 marzo 1981, n. 91 – oltre ad imporre la forma scritta "ad substantiam" (a pena di nullità), del contratto per la costituzione del rapporto di prestazione sportiva a titolo oneroso, secondo il contratto tipo predisposto conformemente all'accordo stipulato dalla Federazione sportiva*

nazionale e dai rappresentanti delle categorie interessate – prescrive anche (in funzione di controllo) l’approvazione da parte della Federazione medesima del contratto stesso che la società datrice di lavoro è tenuta (seppure senza alcun termine prestabilito) a depositare presso gli organi federali, onere al quale può peraltro provvedere anche direttamente il prestatore. Tale approvazione costituisce una “condicio juris” che condiziona il perfezionamento della fattispecie contrattuale e quindi la produzione degli effetti voluti dalle parti, sicchè in sua mancanza è negata qualsiasi efficacia al vincolo contrattuale.”

Secondo un’altra pronuncia ([Corte di Cassazione, sentenza n. 1855 del 4.03.1999](#)) “ *lo sportivo professionista non ha alcun margine di autonomia, nel senso che rispetto al contratto federale non è possibile discostarsi nemmeno in senso favorevole allo sportivo”.*

Si deve ricordare inoltre che ai contratti dei Tecnici che operano in ambito sportivo professionistico “ *non si applicano le norme contenute negli articoli 4, 5, 13, 18, 33, 34 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e negli articoli 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 della Legge 15 luglio 1966, n. 604. Ai contratti di lavoro a termine non si applicano le norme della Legge 18 aprile 1962, n. 230. ([penultimo comma dell’art. 4 della Legge n. 91 del 1981](#)).* Si tratta di disposizioni mirate a garantire lo svolgimento di attività tipicamente non sportive, che non trovano una concreta applicazione nel lavoro sportivo.

L’art. 7 dello Statuto dei lavoratori, che tutela i lavoratori, nell’irrogazione delle sanzioni disciplinari da parte del datore di lavoro, non si applica alle sanzioni irrogate dalle competenti FSN, ([u. c. art. 4, legge n. 91 del 1981](#)), ma non a quelle applicate dalla Società di appartenenza.

La Cassazione ([sentenza n. 1291 del 19.02.1983](#)) ha riconosciuto al Pretore la facoltà di operare un controllo, anche di merito, nelle eventuali sanzioni irrogate ai tecnici che operano in ambito professionistico, dovendo verificare oltre alla sussistenza del fatto contestato, anche l’uso di un equo esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro.

In merito alla tutela previdenziale del rapporto di lavoro dei Tecnici , come abbiamo già visto nel precedente capitolo dedicato all’argomento, sia coloro che operano come dipendenti, che coloro che lavorano con rapporto di lavoro autonomo, sono soggetti alla tutela, sia dell’ENPALS, che dell’INPS. I soli dipendenti anche alla tutela dell’INAIL. Agli autonomi comunque è assicurata la tutela ant’infortunistica prevista dall’art. 8 della Legge n. 91 del 1981.

10.. IL LAVORO SUBORDINATO DEI TECNICI IN AMBITO SPORTIVO DILETTANTISTICO.

In un precedente capitolo abbiamo esaminata la distinzione tra gli sport qualificati nello ordinamento sportivo come professionisti e quali quelli definiti come dilettantistici.

In un successivo capitolo ancora abbiamo esaminato la distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo e preso atto che: “ *Ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato, che di rapporto di lavoro autonomo, a seconda delle modalità concrete del suo svolgimento e l'elemento tipico che contraddistingue il primo tipo di rapporto è integrato dalla subordinazione, intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore di lavoro, con assoggettamento alle direttive da questo impartite circa le modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, mentre altri elementi come l'osservanza di un orario di un orario, l'assenza di rischio economico, la forma della retribuzione e la stessa collaborazione, possono avere valore indicativo, ma mai determinante*” (Corte di Cassazione, sentenza n. 6701 dell'11 novembre 1983).

Varia autorevole giurisprudenza svoltasi successivamente in merito ha ribadito tale concetto. Si ricorda una sentenza della Pretura di Firenze ([la n. 87 del 27.07.1985](#), in [Rivista di Diritto dello Sport del 1985](#), a pagina 630), confermata in appello dal Tribunale di Firenze ([sentenza n. 215 dell'11.03.1987](#), nella [Rivista di Diritto dello Sport del 1987](#), a pagina 265), con la quale uno dei più noti Maestri di scherma di Firenze, vide riconosciuto come rapporto di lavoro subordinato la collaborazione svolta con un Circolo di scherma, “ *in quanto caratterizzato dalla sottoposizione al potere direttivo organizzativo, disciplinare e di controllo del circolo stesso e che si estrinsechi in una prestazione (lo insegnamento della scherma e la preparazione degli atleti) di mera energia lavorativa volta al raggiungimento delle finalità dell'associazione* “.

In merito alla qualificazione autonoma del rapporto di lavoro degli istruttori sportivi è da ricordare una sentenza, favorevole in tale senso, della Corte di Cassazione ([la n. 2788 del 20 marzo 1987](#)) secondo la quale: “ *Nel rapporto avente ad oggetto la prestazione di opera intellettuale l'eventuale sussistenza di connotati normalmente propri del lavoro subordinato, quali l'osservanza di un orario di lavoro, la continuità della collaborazione, l'assenza del rischio a carico del prestatore, diventano irrilevanti allorché, in forza ad altri elementi, possa escludersi il requisito della subordinazione*”.

Una circolare del Ministero del Lavoro ([la n. 5/ 25576/70 del 6 Aprile 1988](#)), relativa alla configurazione giuridica della attività di Maestro di discipline sportive, ha chiarito che : “ *Con riguardo ad un rapporto relativo ad una prestazione suscettibile di essere svolta in via, sia subordinata che autonoma, le parti che abbiano esplicitamente dichiarato, nel regolare i reciproci interessi, di volere escludere l'elemento della subordinazione, non si può pervenire ad una diversa qualificazione del rapporto stesso, se non si dimostra che in concreto la subordinazione si sia di fatto realizzata nello svolgimento del rapporto*”.

Quindi si deve concordare con i pareri espressi da studiosi della materia ([per tutti il Professor Guido MARTINELLI, Lavoro autonomo e subordinato nell'attività dilettantistica, in Rivista di diritto sportivo, del 1993, pag. 13](#)), laddove viene affermato che : “ *Qualora sussistano i requisiti previsti dall'art. 2094 del Codice civile, nulla vieta di applicare, anche ai rapporti di lavoro dei settori dilettantistici, la figura di lavoro subordinato*”.....e conclude che “*per il settore dello sport dilettantistico, quindi dovranno trovare applicazione per l'individuazione del tipo di rapporto instaurato le regole generali codicistiche, filtrate dall'analisi della volontà delle parti al momento della instaurazione del rapporto*”.

Ai Tecnici dello sport che operano in ambito sportivo dilettantistico, con rapporto di lavoro subordinato, si dovrà pertanto applicare obbligatoriamente il Contratto collettivo nazionale dei dipendenti degli impianti sportivi, per la parte normativa ed economica che regola il rapporto di lavoro.

Tale contratto ripartisce il personale dipendente in quadri ed in sette livelli, con una diversa classificazione, a seconda delle funzioni svolte all'interno della organizzazione sportiva ([art. 41 del C.C.N.L.](#)).

Al primo livello, cioè al livello apicale, troviamo i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive od a una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate e cioè: “ *Il responsabile tecnico specialistico di settore e / o di area, con funzioni di direzione esecutiva, con discrezionalità di poteri e autonomia di decisioni, nei limiti delle sole direttive generali impartite dall'imprenditore o dai quadri aziendali*” .

Al secondo livello:“*Appartengono i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e / o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica, e cioè: l'istruttore / allenatore in possesso dei requisiti tecnico professionali di cui al terzo livello, che svolge compiti operativamente autonomi anche con funzioni di coordinamento e controllo*”.

Al terzo livello: “*Appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita e cioè: l'istruttore / allenatore in possesso di diploma o di titolo equipollente conseguito presso enti, istituti, federazioni o associazioni riconosciuti, con approfondita competenza tecnico-professionale e notevole esperienza, che opera in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle discipline sportive di competenza*”.

Al quarto livello: “ *Appartengono i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e cioè l'assistente istruttore / allenatore in possesso di particolari capacità e conoscenze tecnico – pratiche, in grado di impartire nozioni di base nella disciplina sportiva di competenza con specifica esperienza precedentemente acquisita*”.

Dato che il grado di professionalità è indicato dai vari livelli di classificazione unitaria introdotta dai Contratti collettivi nazionali di Lavoro, i Tecnici dello sport operanti in ambito sportivo dilettantistico sono generalmente inquadrati secondo vari livelli corrispondenti ai gradi di professionalità medio alta della classificazione unitaria introdotta da tali contratti.

Per offrire un immediato raffronto dei vari livelli ricorderemo che al settimo livello sono collocati gli addetti alle pulizie. Al sesto livello: i portieri e gli uscieri. Al quinto livello gli autisti, gli addetti alla reception ed i centralinisti. Al quarto livello i contabili d'ordine, i massofisiokinesiterapisti, i cassieri, gli estetisti, gli autisti di automezzi. Al terzo livello i contabili in grado di operare con una certa autonomia, i dietisti, i paramedici gli operai specializzati provetti etc. Al secondo livello i contabili di concetto, i capi officina, i segretari di direzione, i coordinatori di area o di settore. Al primo livello i responsabili dei vari servizi, non collocati tra i quadri.

Anche secondo la tradizionale classificazione dei prestatori di lavoro (intendendo come categoria l'indicazione sintetica di tutte le qualifiche accomunate da un medesimo trattamento generale: dirigenti, quadri, impiegati ed operai), offerta dall'articolo 2095 del Codice Civile, i Tecnici dello sport sono chiaramente individuati in coloro che svolgono una collaborazione di concetto, cioè con poteri d'iniziativa). Essi sono indubbiamente preposti allo svolgimento di attività intellettuali implicanti una elevata autonomia gestionale.

Si deve infine ricordare che i Tecnici dello sport operanti come dipendenti in ambito sportivo dilettantistico sono soggetti alla tutela previdenziale dell'ENPALS ([punto n. 22 dell'allegato al D.M. del Ministero del Lavoro 15 marzo 2005, in attuazione dell'art. 43 della Legge 27 dicembre 2002, n. 289, in G.U. n. 80 del 7 aprile 2005](#)), che conferma le opinioni espressi in passato dal Ministero del Lavoro, con circolari n. 108 del 1° ottobre 1984 e n. 57 del 26 aprile 1985), dell'INPS e dell'INAIL ([circolare INAIL n. 12 del 26 febbraio 1990](#)).

10. 1 .. Contratto di lavoro dipendente a tempo parziale (part time).

Tale contratto è regolamentato dal Decreto legislativo n. 61 del 2000 e successive modificazioni ed integrazioni , consiste in un particolare accordo tra il datore di lavoro ed il lavoratore, al caso Tecnico dello sport, con la fissazione di un orario di lavoro in misura ridotta rispetto a quella normale, fissato dalla Legge in 40 ore settimanali ([art. 3, comma 1° del Decreto leg.vo n. 66 del 2003](#)). Esistono tipologie di part time individuate in base alla collocazione e la durata della prestazione di lavoro: **1)** part time orizzontale, in cui la prestazione è resa tutti i giorni , ma ad orario ridotto; **2)** part time verticale, in cui la prestazione lavorativa è resa a tempo pieno, ma sono in alcuni periodi della settimana, del mese o dell'anno; **3)** part time misto, quello in cui si svolge secondo una combinazione delle due modalità ([Daniele CIRIOLI , Il contratto di lavoro part time, La disciplina del tempo parziale dopo la riforma BIAGI, in Italia Oggi Sette del 25 Luglio 2005](#)).

Nella Finanziaria per il 2007 ([commi 1160 e 1161](#)) è prevista la possibilità agevolata per il datore di lavoro di affiancare un lavoratore 55enne che lo desidera con un altro più giovane, con orario pari alla riduzione d'orario operata dal lavoratore più anziano.

La materia per i Tecnici dello sport è inoltre regolata in maniera specifica dagli articoli 62 e seguenti del Contratto collettivo nazionale dei lavoratori dello sport .

10.2.. Contratto a tempo determinato.

Si tratta di un normale contratto di lavoro subordinato, al quale è possibile apporre un termine nelle specifiche ipotesi previste dalla Legge, di fronte a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo. “ *L'apposizione di un termine è consentita nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro.*” (Daniele CIRIOLI, *Chi guadagna anche con il solleone, I casi in cui sono applicabili i contratti a tempo determinato*, in *Italia Oggi Sette* di Lunedì 5 Luglio 1999 a pagina 3).

Anche nello specifico settore dello sport (art. 20, comma 7°, del Decreto leg.vo n. 368 del 2001) vige la limitazione prevista dalla Legge, secondo la quale la generalità delle imprese od enti di gestione di impianti sportivi, non può avere alle dipendenze un numero di lavoratori assunti a tempo determinato in numero superiore al 15%. *In luogo della predetta percentuale nelle singole unità produttive che abbiano meno di trenta dipendenti è previsto il limite quantitativo di cinque assunzioni.* (Art. 20 del CCNL dello Sport).

10.3.. Contratto di apprendistato professionalizzante.

*Con il decreto attuativo della riforma del lavoro, cd. **Legge Biagi**, è cambiata radicalmente la disciplina relativa ai contratti di apprendistato ed è stato abrogato il contratto di formazione e lavoro che viene sostituito dal contratto di inserimento o reinserimento. La disciplina del contratto di formazione e lavoro continua ad applicarsi per i dipendenti del settore pubblico, esclusi dalla legge di riforma. Per l'istituto dell'apprendistato vengono previste **tre diverse tipologie**: l'apprendistato per istruzione e formazione, professionalizzante e per l'acquisizione di un diploma.*

*La disciplina del nuovo apprendistato è entrata in vigore già a partire dal 24 ottobre 2003, ma affinché sia completamente operativa è necessario attendere le norme di attuazione da parte delle regioni e della contrattazione collettiva. La disciplina dei contratti di inserimento è in vigore a partire dal 24 ottobre 2003, ma anche in questo caso, è stato necessario attendere le norme attuative della contrattazione collettiva (Fiammetta Caime, **Il Contratto di apprendistato**, in www.microsoft.com/italy/pmi/lavoro/speciale/apprendistato) .*

Il contratto di apprendistato (o tirocinio) è uno speciale rapporto di lavoro che unisce alla retribuzione un insegnamento al lavoratore tale perché possa conseguire una qualifica. E' previsto anche nel C.C.N.L. dello Sport (articoli da 25 a 40 bis) per i giovani con età tra 18 e 29 anni. *Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 48 del D. Leg. vo 276/2003 di età inferiore ai 18 anni troveranno applicazione le norme del contratto in quanto compatibili.* (**Dichiarazione a verbale all'art. 26 del CCNL**) *Può essere instaurato per i lavoratori dei livelli dal I al VI e per tutte le relative mansioni (art. 27 del contratto).* Pertanto può essere applicato anche per i giovani Tecnici sportivi dei vari livelli. Ha una durata minima di 18 mesi e massima di 4 anni. Presente numerose agevolazioni previdenziali e fiscali.

10.4.. Contratto d'inserimento.

Tale contratto è definito secondo la Legge ([art. 54, comma 1° del Decreto leg.vo 10.09.2003, n. 276](#)): “ *Come un contratto di lavoro diretto a realizzare mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l’inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di determinate categorie di lavoratori svantaggiati*”. Quindi possono essere benissimo assunti con le molteplici agevolazioni retributive, contributive e fiscali previste in tali casi i Tecnici dello Sport di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, i Tecnici disoccupati di lunga durata di età tra i 29 ed i 32 anni di età. Quelli con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro. Quelli che desiderino riprendere un’attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni. I Tecnici di sesso femminile residenti in zone in cui il tasso di disoccupazione femminile sia superiore di almeno il dieci per cento di quello maschile (identificate con il Decreto interministeriale. 17.11.2005 in tutte le Regioni ed in tutte le Province autonome) I Tecnici dello sport disabili. I Tecnici che vivono da soli con uno o più figli a carico. I Tecnici di origine extracomunitaria regolarmente residenti ed abilitati in Italia, etc.

Le agevolazioni sono molteplici: possibilità di inquadramento sino a due livelli inferiori rispetto alla categoria per la quale è preordinato il progetto di inserimento o di reinserimento, riduzione degli oneri contributivi nella misura del 25 %, sgravio dell’IRAP ed altri come quelli specificatamente rivolti a favore dell’occupazione giovanile. Hanno diritto a fruire degli sgravi contributivi sole le assunzioni delle donne residenti nelle Regioni Lazio, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna, in cui il tasso medio di disoccupazione femminile superi il 100% della media comunitaria ([Enzo DE FUSCO, Assunzioni femminili a rischio, ne Il Sole 24 Ore del 4.01.2007, pag. 23 – D. CIRIOLI, Inserimento, agevolazioni retroattive, in Italia Oggi del 9.01.2007, a pag. 36](#)). *I lavoratori assunti con contratto di inserimento non si computano poi nell’organico aziendale ai fini delle disposizioni di Legge e di contratto collettivo*” ([M. GIUA e L. SANZI, Sport dilettantistico, Riforma Biagi e contratto di inserimento, www.filodiritto.com o in www.lavoroprevidenza.com](#)).

10.5.. I Contratti di lavoro flessibile.

Tali contratti hanno scarsissima se non addirittura nessuna importanza in ambito sportivo e non sono nemmeno regolamentati dal Contratto collettivo nazionale di lavoro dello sport. Ricorderemo: **1) Il contratto di somministrazione**, può essere realizzato da qualunque utilizzatore che si rivolga ad altro soggetto al fine di ottenere una certa disponibilità di manodopera, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato. Durante tutta la durata della somministrazione i lavoratori forniti dal somministratore svolgono la propria attività nell’interesse, nonché sotto la direzione ed il controllo dell’utilizzatore, cioè il soggetto che ha richiesto *la fornitura* (a cura di [Daniele CIRIOLI, Il lavoro flessibile, In Italia Oggi del 28.10.2007, pag.18](#)). **2) Il lavoro intermittente**: con tale contratto il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per essere impiegato all’occorrenza ([Legge n. 30 del 2003](#)). Durante i periodi di disponibilità al lavoratore spetta una speciale indennità. **3) Il lavoro ripartito (job sharing)**: è un contratto di lavoro subordinato mediante il quale due o più lavoratori si assicurano in solido l’adempimento di un’unica obbligazione lavorativa, anche a termine ([D. Leg.vo n. 276 del 2003 e circolare Ministero del Lavoro n. 47 del 1998](#)).

11. LE COLLABORAZIONI AUTONOME DEI TECNICI DELLO SPORT.

Sono considerati redditi di lavoro autonomo ([art. 53 - ex art. 49- del TUIR](#)) quelli che derivano dall'esercizio di arti e professioni . Per esercizio di arti e professioni s'intende l'esercizio per professione abituale, ancorché non esclusiva, delle attività di lavoro autonomo, diverse da quelle considerate nel capo VI (redditi d'impresa). L'art. 2222 del Codice civile descrive il lavoratore autonomo come colui che si obbliga a compiere verso un corrispettivo, un'opera od un servizio con lavoro prevalentemente proprio senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente .

In merito alla qualificazione del lavoro autonomo dei Tecnici dello sport, ci soccorre anche qui una circolare dell'INPS ([la n. 108 del 6 giugno 2000](#)), secondo la quale nei casi concreti dovrà escludersi il carattere della subordinazione in presenza dei seguenti elementi obiettivi: **1) mancata imposizione al docente di un orario prestabilito da parte della scuola;** **2) compenso determinato in relazione alla professionalità ed alle singole prestazioni;** **3) assenza di vincoli e di sanzioni disciplinari;** **4) libera scelta, da parte del docente, delle modalità tecniche per la trattazione degli argomenti;** **5) volontà dei contraenti diretta ad escludere la subordinazione.** (Guido MARTINELLI, Istruttore: lavoratore autonomo o subordinato, nella rivista bimestrale *Il Nuovo Club del Maggio/ Giugno 2002*, a pagina 52).

Il Tecnico sportivo professionista è un soggetto titolare di partita IVA, che oltre ad emettere una fattura assoggettata ad IVA del 20 %, dovrà vedere operata sul proprio compenso lordo una ritenuta d'acconto IRPEF (IVA esclusa). Tale ritenuta, operata dal committente la prestazione, dovrà essere, a sua cura, versata all'erario, entro il giorno 16 del mese successivo all'erogazione del compenso (codice tributo 1040).

Prima dell'emanazione delle nuove disposizioni da parte dell'ENPALS, il Tecnico lavoratore autonomo, titolare di partita IVA, sprovvisto di una propria cassa previdenziale, era tenuto ad un versamento contributivo nella misura del 18,80%, del reddito prodotto dall'attività professionale. Dal 1° gennaio 2007 tale contributo è stato elevato al 23,50 %., per i professionisti senza una propria cassa ed al 16% per quelli iscritti ad altra forma di previdenza e per i pensionati.([Dentro la manovra – Il Lavoro, inserto n. 4 de Il Sole 24 Ore di Lunedì 8 Gennaio 2007](#)) Il professionista aveva diritto ad addebitare al committente un contributo del 4% dei compensi percepiti a titolo di compartecipazione alla contribuzione all'Assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (IVS) istituita presso l'INPS ([Legge n. 335 del 1995](#)).

Dopo l'assoggettamento alla contribuzione ENPALS, anche dei compensi dei Tecnici lavoratori autonomi, gli stessi dovranno pagare a tale ente il 32,70% del compenso percepito, di cui i 2/3 (cioè il 23,81%) a proprio carico ed 1/3 (cioè l'8,89%) a carico del committente. Bisogna ricordare inoltre che l'aliquota contributiva dell'ENPALS deve essere valutata sulla base della retribuzione giornaliera minima, che non può essere inferiore al minimale stabilito, che per l'anno 2006, era fissato in euro 40,62 giornaliero ([Circolare ENPALS n. 3 / 2006](#)).

Oltre a ciò, in materia di redditi di lavoro autonomo, sono recentemente intervenute delle nuove disposizioni di Legge. Quelle che obbligano il lavoratore autonomo alla tenuta di almeno un conto corrente bancario o postale finalizzato al pagamento delle spese sostenute e sia per il versamento dei compensi percepiti ([Decreto legge n. 223 del 2006, meglio conosciuto come Decreto Bersani, convertito con modificazioni dalla Legge 248 del 2006](#)). Infine è da precisare che anche le prestazioni di lavoro autonomo, che si caratterizzano in una collaborazione sistematica del prestatore d'opera con un unico committente, devono essere denunciate al collocamento, con comunicazione di data certa, il giorno primo del loro inizio, così come previsto dal 1° Gennaio 2007, per tutti i rapporti di lavoro subordinato ([art.1, comma 1180, Legge 296 /2006 – Finanziaria 2007](#)).

11. 1.. Contratto di associazione in partecipazione.

E' regolato dagli articoli 2549 e seguenti del Codice civile . Nello stesso contratto, l'associante, cioè l'Ente che gestisce l'impianto sportivo o comunque l'attività sportiva, ripartisce all'associato e cioè al Tecnico sportivo, una parte degli utili, verso il corrispettivo di un apporto lavorativo. Il progressivo innalzamento degli oneri sul piano fiscale e previdenziale, negli ultimi anni, ha fatto sì, che tali contratti siano sempre di meno praticati nell'ambito sportivo.

Nel contratto di associazione, l'associato svolge un'attività di prestazione di servizi.. Pertanto i compensi corrisposti all'associato a fronte del suo apporto professionale devono essere assoggettati all'IVA ([circolare del Ministero delle Finanze n. 221 del 28.10.1988, Risoluzione Ministeriale del 9.11.2000, n. 168 e R.M. del 30.07.2002, n. 252](#)).

Sugli stessi compensi, derivanti da lavoro autonomo con carattere di abitualità, sussiste l'obbligo dell'operare la ritenuta d'acconto (nella misura del 20%), da parte dello associante, in quanto tale compenso deve essere obbligatoriamente assoggettato all'IRPEF ([art. 53 - già 49-, 2° comma, lettera c del TUIR – Circolare del 12 Giugno 2002, n. 50, punto 1°, dell'Agenzia dell'Entrate](#)). I compensi percepiti dagli associati in partecipazione sono stati assoggettati alla tutela ant'infortunistica dell'INAIL, secondo le relative aliquote contributive, per effetto di una decisione della Corte Costituzionale ([sentenza del 2-15 Luglio 1989, n. 332 - Circolare dell'INAIL n. 28 / 74 T.U. del 7 Maggio 1993](#)).

Inoltre dal 1° gennaio 2004, anche tutti i contratti di associazione in partecipazione, con apporto di lavoro, sono entrati nella sfera dell'INPS, con l'istituzione di un'apposita gestione previdenziale. L'aliquota era del 17,30 % (18,30 % sulla quota di reddito eccedente i 37.883,00 euro), con una ripartizione del carico contributivo del 55% a carico dell'associante e del 45 % a carico dell'associato. ([art. 43, 1° comma della Legge n. 326 del 2003 – circolare dell'INPS n. 57 del 2004](#)). Dal 1° gennaio 2007 tale contributo è stato elevato al 23,50 %, per gli associati senza una propria cassa ed al 16% per quelli iscritti ad altra forma di previdenza e per gli eventuali titolari di pensione diretta. ([Dentro la manovra – Il Lavoro, inserto n. 4 de Il Sole 24 Ore di Lunedì 8 Gennaio 2007, a pag. 62](#)).

Nello specifico settore sportivo, i compensi dei Tecnici sportivi, con contratto di associazione in partecipazione, per effetto del sopravvenuto Decreto del Ministro del

Lavoro del 15 marzo 2005, sono da ritenersi assoggettati alle ritenute previdenziali dell'ENPALS, nella misura del 32,70, con decorrenza degli arretrati dal 22.05.2005.

12.. LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE DEI TECNICI DELLO SPORT.

“Si possono definire come quei rapporti che si concretizzano in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione”. (Guida INPS – I lavoratori parasubordinati- Roma 2006, pag. 1).

*Per lavoro parasubordinato s'intende una tipologia di rapporti di lavoro con una struttura giuridica particolare, talvolta vicina per caratteristiche al lavoro subordinato ed altre volte a quello autonomo. Si tratta, infatti, di forme di collaborazione svolte continuativamente nel tempo, coordinate con la struttura organizzativa del datore di lavoro, **senza vincolo di subordinazione** (www.intrage.it).*

Gli elementi della parasubordinazione sono i seguenti:

1) LA COLLABORAZIONE. *Nei rapporti parasubordinati manca il vincolo della subordinazione nei confronti del soggetto destinatario della prestazione lavorativa (datore di lavoro). Il prestatore (lavoratore), quindi, è svincolato dall'inserimento strutturale nell'organizzazione gerarchica dell'impresa, la quale è destinataria di un'opera o di un servizio predeterminato, per la cui realizzazione il prestatore medesimo gode di autonomia circa le modalità, il tempo ed il luogo dell'adempimento. Il lavoratore parasubordinato è, di norma, un collaboratore estraneo all'impresa, che agisce in via autonoma, ma in funzione delle finalità e delle necessità organizzative dell'imprenditore. –*

2) IL COORDINAMENTO. *Il coordinamento sostituisce il vincolo della subordinazione, proprio del rapporto di lavoro dipendente. Si identifica nel rapporto consensuale di costante coordinamento con la struttura organizzativa del destinatario della prestazione. Strettamente connesso con quello della continuità, il coordinamento consiste nel collegamento funzionale dell'attività del lavoratore subordinato con la struttura del committente (datore di lavoro), in quanto concorre alla realizzazione dell'attività economica di quest'ultimo. Ai fini della connotazione del rapporto parasubordinato, il requisito del coordinamento con la struttura organizzativa del destinatario della prestazione (il committente) assume rilevanza determinante. La differenza tra prestazione di lavoro parasubordinato e di quella di lavoro subordinato, pertanto, sta anche nella modalità dell'esecuzione: la prima deve conformarsi soltanto alle direttive dell'imprenditore, mentre la seconda anche alla modalità di esecuzione preventivamente stabilite. –*

3) LA CONTINUITA'. *La prestazione non deve essere meramente occasionale, bensì continuativa e resa in misura apprezzabile nel tempo. Di conseguenza l'accordo fra le parti deve comportare lo svolgimento di una serie imprecisata di adempimenti per un arco di tempo determinato, cosicché l'attività da prestarsi sia programmata dalla prestazione in funzione dell'esigenza a carattere non transitorio del richiedente. Esulano, pertanto, da tali rapporti quelli che estrinsecandosi in una relazione*

occasionale con il committente sono destinati ad esaurirsi con il compimento dell'unica prestazione oggetto dell'accordo delle parti. In definitiva, il requisito della continuità risulta dal ripetersi nel tempo della prestazione personale effettuata in modo regolare e sistematico. –

4) LA PERSONALITA' DELLA PRESTAZIONE. *Tale requisito consiste nella necessaria prevalenza del carattere personale dell'apporto lavorativo del prestatore rispetto all'impiego dei mezzi e o di altri soggetti, dei quali pure il collaboratore può avvalersi, semprechè non si perda la preminenza della sua personale partecipazione, né l'unicità della responsabilità gravante sullo stesso. (AA.VV. - Gli elementi della parasubordinazione, in Italia Oggi 7 , di Lunedì 6 Agosto 2001, a pagina 13 ed anche Le nuove collaborazioni, a cura di Daniele Cirioli, in Italia Oggi Sette di Lunedì 16 marzo 2006).*

Il legislatore con una serie di provvedimenti di Legge ha previsto delle norme particolari per tali tipi di rapporti di lavoro, già regolati dall'art. 409 c. p. c., che riguardano l'ambito sportivo dilettantistico. Ricorderemo, che nel 2001 ([art. 37 della Legge 12.11.2000, n. 342, in G. U. n. 27 del 25.11.2000](#)) le collaborazioni coordinate e continuative svolte dai Tecnici dello Sport in ambito dilettantistico, già comprese tra il lavoro autonomo prima ed assimilate a quello dipendente poi, furono collocate tra i redditi diversi, regolati dagli articoli 81 ed 83, del TUIR (adesso articoli 67 e 69).

Secondo autorevoli studiosi della materia :*“Tale scelta appariva logica nel convincimento che sappiamo esser errato, che trapela da tutta la disciplina dello sport dilettantistico, secondo la quale le prestazioni in tale ambito, siano sempre carenti del requisito della professionalità e continuità e pertanto, congrua appariva la loro collocazione nello stesso contenitore, ad esempio, idoneo a contenere le prestazioni di lavoro autonomo a carattere occasionale”* ([Guido MARTINELLI, L'ENPALS sui contributi degli istruttori di associazioni sportive dilettantistiche, nella rivista Enti non profit, n. 7 del 2006 , pag. 472 \).](#)

Successivamente con la Finanziaria 2003, furono inserite tra i redditi diversi, anche le collaborazioni amministrative gestionali non professionali. L'Agenzia delle Entrate chiarirà ([circolare n. 21/E del 22.04.2003](#)) che *“ rientrano nei rapporti di collaborazione non professionale i compiti tipici di segreteria di un'associazione o società sportiva dilettantistica, quali ad esempio la raccolta delle iscrizioni, la tenuta della cassa e la tenuta della contabilità da parte di soggetti non professionisti”*.

Tali collaborazioni vennero poi escluse dalle disposizioni della Legge Biagi che prevedono la conversione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa nei contratti a progetto ([art. 61, comma 3° del Decreto leg.vo 10.09.2003, n. 276 \).](#)

Successivamente all'inserimento delle collaborazioni coordinate e continuative tra i redditi diversi, l'INPS e l'INAIL fecero sapere che veniva meno l'obbligatorietà della tutela previdenziale ed anti-infortunistica presso tali Enti.

L'impiego dei Tecnici dello sport è sempre comunque soggetta alla tutela anti infortunistica prevista dall'art. 51 della Finanziaria del 2003 ([Legge 289 del 2002](#)), alla pari di tutti i praticanti sportivi.

Sono redditi diversi se non costituiscono redditi di capitale, ovvero se non sono conseguiti nell'esercizio di arti e professioni o di imprese commerciali o da società in nome collettivo e in accomandita semplice, né in relazione alla qualità di lavoro dipendente: m) le indennità di trasferta, i rimborsi forfetari di spesa, i premi e i compensi erogati nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche e che da essi sia riconosciuto. Tale disposizione si applica anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale di natura non professionale resi in favore di società ed associazioni sportive dilettantistiche (art. 67, 1° comma, lettera m del Testo unico delle imposte sui redditi, approvato con D.P.R. 917 del 1986).

Le indennità, i rimborsi forfetari, i premi ed i compensi di cui alla lettera m) del comma 1 dell'art. 67 non concorrono a formare il reddito per un importo non superiore complessivamente nel periodo di imposta a 7500 euro. Non concorrono, altresì a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio ed al trasporto sostenute in occasione di prestazioni effettuate fuori dal territorio comunale (art. 69, 2° comma del TUIR).

Nei compensi percepiti annualmente nell'ambito di rapporti di parasubordinazione sino alla somma di euro 28.158,28 dal Tecnico, ad esclusione delle somme che non costituiscono reddito e cioè euro 7.500, è operata una ritenuta a titolo d'imposta sul reddito (con aliquota del 23%), maggiorata dell'addizionale regionale (0,90%). Solo le somme eccedenti tale limite, sono assoggettate invece a ritenuta a titolo d'acconto con aliquota sempre del 23% ed addizionale regionale dello 0,90% (art. 37 della Legge numero 342 del 21 Novembre 2000 e successive modificazioni).

Questa la situazione, sino a quando con un decreto interministeriale in data 15.03.2005 (pubblicato nella G.U. n. 80 del 7 aprile 2005) di concerto tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed il Ministero dell'Economia e della Finanza emanato sulla scorta della delega di Legge, è stato ritenuto dover assoggettare anche tutti tali compensi, oltre a quelli autonomi, alla particolare tutela previdenziale, già in atto per i Tecnici con rapporto di lavoro dipendente.

Solo dopo l'intervento del CONI, di numerose Federazioni Sportive Nazionali e degli Enti di promozione sportiva, l'ENPALS ha fatto seguito alle circolari n. 7 ed 8 del 30 marzo 2006, con un'ulteriore circolare recante il n. 13 emanata in data 7.08.2006. Nella stessa ha precisato che i compensi per l'esercizio diretto di attività sportiva sono esenti dallo assoggettamento alle ritenute dell'ENPALS, ma ha operato tutta una serie di distinguo che meritano gli opportuni approfondimenti.

L'ENPALS nella sua circolare, ha infatti ricordato che prima condizione per poter ancora qualificare tali redditi come tali, è quella soggettiva. E' necessario, cioè che i compensi per l'esercizio diretto di attività sportive siano erogati dal CONI, dalle Federazioni sportive nazionali del CONI, dagli Enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI, oppure da Società ed Associazioni sportive riconosciute ed iscritte all'apposito Registro Nazionale tenuto dal CONI.

Altra condizione, quella oggetto di numerose contestazioni elevatesi nel mondo dello sport dilettantistico, è data dalla qualificazione oggettiva dell'attività effettivamente svolta.

L'ENPALS nella circolare n. 13, infatti ricorda che: *“Al fine di agevolare la corretta applicazione dell'art. 67, 1° comma, lettera m) del D.P.R. n. 917/1986, si ritiene opportuno puntualizzare che detta norma preclude l'inquadramento dei compensi tra i redditi diversi nell'ipotesi in cui gli stessi siano conseguiti nell'esercizio di arti e professioni o di imprese commerciali o da società in nome collettivo o in accomandita semplice, ovvero in relazione alla qualità di lavoratore dipendente”*.

Prosegue poi precisando che: *“ Si configurano i presupposti per accedere alla nozione giuridica di reddito professionale, laddove lo svolgimento delle attività implichi il possesso di specifiche conoscenze tecnico- giuridiche connesse all'attività svolta.”*

Secondo l'ENPALS, le seguenti caratteristiche rafforzano ulteriormente l'ipotesi di eventuale attività professionale posta in essere, con tutte le conseguenze sul piano previdenziale e fiscale:

- 1) **l'abitualità**, laddove la stessa attività risponde ai requisiti di ripetitività, regolarità, stabilità e sistematicità di comportamenti;
- 2) **la non marginalità** delle somme percepite per tali attività, quando cioè sono superiori ai 4500 euro annui. Somma che costituisce il limite di reddito non soggetto a tassazione per gli autonomi ed i professionisti;
- 3) **la committenza plurima**, laddove l'attività posta in essere dal Tecnico sia prestata nei confronti di più Società ed Associazioni sportive dilettantistiche.

Per le sole Associazione e Società sportive iscritte al Registro nazionale del CONI, la scadenza per il versamento dei contributi, dovuti dal 22 aprile 2005, è stata prorogata dal 16 Ottobre 2006 al 16 Gennaio 2007 ([messaggio ENPALS n. 3 del 16 Ottobre 2006, nel sito internet \[www.enpals.it\]\(http://www.enpals.it\)](#)). Quella per la presentazione delle relative denunce invece è stata posticipata dal 25 Ottobre 2006 al 25 Gennaio 2007 ([Marta SACCARO, Contributi ENPALS alla seconda proroga, Il Sole 24 Ore di Mercoledì 18 Ottobre 2006, a pag. 37](#)).

Con l'approssimarsi di tali scadenze, il Coordinamento attività politiche ed istituzionali del CONI, con la circolare ([n. 0510 del 19.12.2006](#)) inviata a tutte le Federazioni, agli Enti di promozione, ed alle strutture periferiche, ha ricordato che il contributo previdenziale *“è applicato sul reddito delle attività determinato con gli stessi criteri stabiliti ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche quali risulta dalla relativa dichiarazione annuale dei redditi e dagli accertamenti definitivi (art. 2 , c. 29 della Legge 8.08.1995, n.335)*. Pertanto nessun altro soggetto al di fuori della Amministrazione finanziaria può qualificare i redditi in questione. Nella stessa circolare viene poi ricordata: *“La non assoggettabilità a contribuzione ENPALS dei compensi corrisposti dalle società ed associazioni dilettantistiche, qualificati dalla vigente legislazione quali redditi diversi (diversi cioè per la stessa definizione normativa dai redditi di lavoro subordinato od autonomo) come ricordato dallo stesso ENPALS nella circolare n. 13 del 7.08.2006”*.

A modestissimo avviso di chi scrive, l' ENPALS pare dimenticare, che oltre i rapporti di lavoro dipendente, autonomi ed occasionali tutti soggetti alla tutela di tale Ente, in

ambito sportivo dilettantistico, per volere della Legge Biagi, esistono sempre i rapporti di parasubordinazione.

Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, che dall'art. 50 (già 47) del TUIR sono stati collocati tra i redditi diversi, di cui all'art. 67 (già 81) del TUIR, con delle Leggi speciali (art. 37 della Legge 342 del 2000 ed art. 90 della Legge 289 del 2002) per evitarne appunto l'assoggettamento agli obblighi contributivi.

Tale collocazione operata secondo l'intendimento del Legislatore ([art. 12, 1° comma delle Disposizioni sulla Legge in generale premesse al Codice Civile](#)), non ha fatto venire meno l'originaria connotazione di parasubordinazione di tali rapporti.

Pertanto i rapporti dei Tecnici dello sport, che secondo la configurazione data dalla Legge *“hanno per oggetto le prestazioni di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo, senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita, semprechè le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nei rapporti di lavoro dipendente o nell'oggetto della professione”*.

Quando cioè costituiscono delle collaborazioni coordinate e continuative non possono essere soggetti alla tutela previdenziale dello ENPALS, come non lo sono con l'INPS e l'INAIL. Questo è ovvio, salvo diverso futuro intendimento del Legislatore.

Il Legislatore è intervenuto recentemente, ma solo per quanto riguarda l'entità dei compensi dei parasubordinati. Infatti nella Finanziaria 2007 (al comma 772) riprende il principio di cui all'art. 36 della Costituzione, espresso nel decreto applicativo della Legge Biagi (art. 63 del decreto legislativo n. 276 del 2003) secondo il quale il corrispettivo economico della prestazione dei collaboratori atipici deve essere proporzionale alla quantità ed alla qualità del lavoro eseguito ([“Atipici oltre la Legge BIAGI”, nel Il Sole-24 Ore, di Domenica 17 Dicembre 2006, pagine n. 1 e 2](#)).

Secondo l'ultimo capoverso del comma 772 dell'articolo unico della Finanziaria per l'anno 2007 ([Legge 27.12.2006, n. 296 in Gazz.Uff. n. 299 del 27.12.2006, suppl. ord. n. 244](#)): *“ In ogni caso i compensi corrisposti ai lavoratori a progetto devono essere proporzionati alla quantità e qualità del lavoro eseguito e devono tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento.”* ([Documenti: LA FINANZIARIA 2007 COMMENTATA, in Italia Oggi di Venerdì 22 Dicembre 2006 a pag. 41- LA MANOVRA 2007, Il Sole 24 Ore di Giovedì 28 Dicembre 2006 a pag.98](#)).

Come abbiamo già visto nel capitolo 6.1, la Corte Costituzionale ha infatti ritenuto norma immediatamente precettiva l'articolo 36 della Costituzione, nella parte che riguarda le retribuzioni dei lavoratori ([sentenza n. 156 del 1971](#)), affidando una funzione di garanzia minima ai contratti collettivi nazionali di lavoro.

13... LE COLLABORAZIONI OCCASIONALI DEI TECNICI DELLO SPORT.

Hanno scarsa importanza in ambito sportivo dilettantistico, in quanto nel settore esistono le agevolazioni in materia di collaborazione parasubordinata previste per i Tecnici ed i collaboratori amministrativi non professionali.

Il contratto di collaborazione occasionale è stato definito: *“Un contratto atipico in base al quale una parte si obbliga nei confronti di un'altra a prestare la sua attività lavorativa in modo occasionale e senza continuità nel tempo in cambio di un corrispettivo. Elemento che lo distingue dalla collaborazione coordinata e continuativa è l' occasionalità, ossia la prestazione di lavoro è riferita ad un'opera e non è estesa a tutti gli affari di un certo tipo (Aldo GIULIANI, Guida pratica ai contratti di lavori tipici, Edizioni CISL, Frosinone, 1999).*

Le collaborazioni occasionali sono state regolamentate dalla Legge BIAGI (Art. 61, 2° comma del Decreto Leg.vo n. 276 dell'anno 2003, pubblicato nel suppl. ord. n. 159 alla Gazzetta Ufficiale n. 235 del 9 Ottobre 2003).

Devono intendersi prestazioni intellettuali occasionali quelle derivanti da rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente (escluse le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali) e il cui compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare non sia superiore a cinquemila euro. Per quanto riguarda il trattamento tributario delle somme derivanti dallo svolgimento di tali prestazioni, valga quanto segue: 1) per il percipiente assumono natura di redditi diversi ex art. 67 (già 81), 1° comma, lettera elle del TUIR); 2) per l'ente che le eroga ai sensi dell'art. 25 del DPR n.600 del 1973, vi è l'obbligo di applicare una ritenuta d'acconto nella misura del 20% e formano base imponibile IRAP; 3) sono fuori campo IVA , ex art.5 del DPR n.633 del 1972 in quanto occasionali (Andrea LIPARATA, Prestazioni occasionali, nel Quesitario di Italia Oggi 7 di Lunedì 5 Gennaio 2004).

A partire dal 1° gennaio 2004 è scattato per gli esercenti attività di lavoro occasionale l'obbligo di iscrizione nella gestione separata dell'INPS dei collaboratori, se il reddito annuo derivante da tale attività è superiore ai cinquemila euro.

Al riguardo l' INPS (con circolare n. 103 del 6 Luglio 2004) ha precisato che le eventuali ritenute previdenziali (23, 50 %, a decorrere dal 1° gennaio 2007. Al 16 % per il lavoratore che percepisce una pensione diretta, oppure con altra forma di previdenza obbligatoria) secondo la Finanziaria 2007) devono essere applicate sul compenso lordo erogato al collaboratore occasionale, dedotte le spese post a carico del committente.

Secondo le recenti e molto contestate disposizioni emanate dall'ENPALS anche le collaborazioni occasionali in ambito sportivo dilettantistico superiori ai 4500 euro annui devono essere assoggettate alla contribuzione previdenziale di tale Ente, *in quanto superano il limite individuato dalla normativa fiscale (art. 11 TUIR) quale "no tax area" in caso di redditi di lavoro autonomo* (Giuliano SINIBALDI , *La contribuzione ENPALS e la tipologia dei redditi diversi*, in Atti del Convegno nazionale Fiscosport di Alassio (SV) del 14 e 15 Ottobre 2006 a pag. 55).

Ai fini INAIL non è previsto alcun adempimento (Domenico ARENA,- *Il Lavoro occasionale e la soglia dei 5mila euro-*, in *L'Esperto risponde de Il Sole 24 Ore*, n. 9 del 30 Gennaio 2005, pag. 203 – quesito n. 471).

13.1.. Le collaborazioni occasionali accessorie.

Si trattano di prestazioni di lavoro accessorio occasionale svolta da soggetti a rischio di esclusione sociale . In ambito sportivo potrebbero riguardare Società ed associazioni sportive interessate ad occupare dei Tecnici sportivi, disoccupati da oltre un anno, studenti, pensionati, disabili o extracomunitari, con regolare permesso di soggiorno, e nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro, da impiegare per lo insegnamento privato supplementare di discipline sportive (attività di personal trainer) o per la realizzazione di manifestazioni sportive .

Tale rapporto di lavoro occasionale, istituito con Legge Biagi del 2003 ([Art. 70 del Decreto Leg.vo n. 276 del 2003](#)), non può superare i trenta giorni di durata nel corso dell'anno ed i 5000 euro annui di compenso per interessato.

Il pagamento dovrebbe avvenire tramite dei buoni da acquistare presso delle rivendite autorizzate dall'INPS, nel quadro del cosiddetto Progetto POA – Prestazioni occasionali di lavoro accessorio-. I compensi per tali prestazioni sono esenti da ritenute fiscali . Sopra di essi gravano solo le ritenute a favore dell'INPS del 13% ed a favore dell'INAIL nella misura del 7%, a fronte della tutela previdenziale anti infortunistica di tali prestazioni. ([Giuseppe RIVETTI , Lavoro accessorio a maglie larghe per il non profit](#), in *Italia Oggi di Lunedì 17 Maggio 2004 a pagina 10*).

Risulta che tale progetto non abbia avuto una adeguata diffusione, essendo stato sperimentato solo in alcune province italiane.

14.. LE COLLABORAZIONI GRATUITE DEI TECNICI DELLO SPORT.

Tali rapporti di lavoro costituiscono una fattispecie molto frequente nell'ambito delle Associazioni sportive dilettantistiche. Appaiono essenziali in certi rapporti un contratto scritto di data certa, in cui evidenziare la natura dell'attività gratuita e volontaria, al fine del raggiungimento delle finalità perseguite dall'Associazione, anche allo scopo di evitare le controversie. Spettano al collaboratore gratuito solo il reintegro delle spese sostenute in nome per conto dell'Associazione, compreso il rimborso chilometrico delle spese di viaggio fuori dal Comune, sede del domicilio fiscale del collaboratore volontario, secondo le Tariffe ACI.

“In un ordinamento giuridico informato ai principi costituzionali del lavoro quale fondamento dello Stato e di eguaglianza dei cittadini nei rapporti giuridici, l'ipotesi di una attività obiettivamente lucrativa, svolta prescindendo da un titolo giuridico fondato su una causa che conferisca al prestatore il diritto alla controprestazione, può ammettersi solo in presenza di una comprovata causa di gratuita dedizione nell'interesse altrui (Corte di Cassazione, sentenza n. 5006 del 22.11.1989)”.

In altre occasioni la Corte di Cassazione si è occupata delle collaborazioni gratuite, per arrivare alle conclusioni che : “ 1°) La gratuità della prestazione gratuita deve essere suffragata da prova rigorosa, come un atto sottoscritto da ambo le parti deliberato dallo organo di governo dell'associazione che non deve avere scopo di lucro (sentenza n. 3290 del 28.03.1998); 2°) Tali rapporti sono impraticabili nelle associazioni che svolgono prevalentemente attività d'impresa (sentenza n. 5616 del 27.10.1981).”

Secondo l'ENPALS: *“In assenza di documentazione probatoria la prestazione va assoggettata a contribuzione, applicando il minimale di Legge o, se più favorevole, il minimo previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro (circolare n. 20 del 4.06.2002).*

Secondo l'INPS: *“ In forza dell'art. 2099 del Codice civile il contratto di lavoro subordinato si presume oneroso , donde il principio che ogni attività oggettivamente configurabile come prestazione di lavoro subordinato si presume resa a titolo oneroso. Il principio incontra però un limite nella prova contraria, che si ha quando tale attività sia svolta effettivamente a titolo gratuito, per benevolenza ovvero in vista di vantaggi indiretti che il prestatore d'opera intende trarre. In tali vantaggi rientrano anche quelli connessi alla effettuazione di un..... - Conseguentemente, mentre è opportuno presumere sempre l'onerosità di ogni prestazione lavorativa, l'accertamento della gratuità – che non è assenza di retribuzione, ma consegue all'accertamento della causale che la esclude – ne toglie il carattere di lavoro subordinato e, quindi, la sussistenza dell'obbligo contributivo (circolare n. 203 del 30.06.2004).*

Per quanto riguarda i dipendenti della Pubblica Amministrazione, una recente disposizione di Legge (articolo 90, 23° comma, della Legge 27.12.2002, n. 289, -

Circolare dell' Agenzia delle Entrate n. 21/E del 2003) ha chiarito che gli stessi fuori dall'orario di servizio, possono svolgere attività gratuita a favore di società ed associazioni sportive. Agli interessati possono essere rimborsate solo le spese. Unico obbligo: la comunicazione che gli interessati devono fare all'Amministrazione di appartenenza.

15.. CONCLUSIONI E PROPOSTE.

Le conclusioni e le proposte del project work appaiono delineate nella analisi della situazione effettuata con l'esposizione delle normative che riguardano in maniera specifica le problematiche del lavoro dei Tecnici nel mondo nello sport.

1) Uno dei principali problemi che si pone, è la necessità di unificare a livello europeo i titoli tecnici sportivi. Come abbiamo visto nel quinto capitolo, varie sono le strade da percorrere da un Tecnico, che avvalendosi delle possibilità offertegli dalla normativa comunitaria esaminata, voglia rispondere ad un'offerta di lavoro in uno dei qualsiasi 27 Stati, che compongono attualmente la Comunità europea e questo a parità di diritti con i cittadini residenti in quello Stato.

Per la qualificazione dei futuri Tecnici, si può senz'altro affermare che la migliore esperienza, è quella già messa in atto ed operativa della Unione delle Associazioni europee di calcio. La Convenzione dell'UEFA, ha garantito infatti un livello unificato di formazione per gli Allenatori di calcio, stabilendo norme minime europee, circa la durata ed i contenuti dei corsi d'istruzione.

Per i Tecnici già qualificati la possibilità di ottenere il riconoscimento del proprio titolo sportivo, per poter liberamente operare in uno dei qualsiasi Paese europeo, è data sia dal complesso dalle normative comunitarie, che da quelle nazionali già esistenti, che ne prevedono il riconoscimento. Tale procedura, oltre che essere burocraticamente difficoltosa, di solito prevede l'eventualità di ulteriori prove attitudinali. La prassi normale usata in genere contiene la richiesta di compensare la formazione d'origine, ritenuta inadeguata e di solito la richiesta di un tirocinio di adattamento.

Altra strada che ha un margine di percorribilità, ma che è pur sempre dispendiosa in termini di tempo e di denaro, è quella dell'armonizzazione dei titoli già rilasciati, per il tramite di corsi organizzati a livello nazionale nell'ambito del quadro di riferimento a livello europeo, elaborato dal Piano nazionale di formazione del CONI. Ad esempio quello, nel cui ambito è stato elaborato il presente "project work".

Inoltre il problema della unificazione della formazione dei Tecnici sportivi riguarda anche gli Enti di promozione sportiva, che convenzionati con il CONI, organizzano corsi ed altre iniziative a livello formativo di base per i Tecnici.

2) Scarse garanzie sul piano lavorativo derivano dalla suddivisione delle attività sportive in dilettantistiche e professioniste. Come abbiamo visto, in questo ultimo settore, le tutele sul piano professionale offerte dalla Legge n. 91 del 1981, ai Tecnici

ed atleti operanti nel settore sportivo professionistico, sono state più che soddisfacenti. L'imposizione di un contratto scritto redatto secondo lo schema accordato tra le organizzazioni di categoria interessate e la competente Federazione, ha offerto una buona tenuta alla tutela delle prestazioni lavorative dei Tecnici dello sport che operano nell'ambito professionistico.

Sarebbe auspicabile, che la nuova Commissione per la riforma sul professionismo nelle società sportive, voluta dal Ministro per le Politiche giovanili e le attività sportive Giovanna MELANDRI, laddove gli ordinamenti delle Federazioni sportive internazionali interessate, già lo prevedano, oppure si aggiornino e quindi lo permettano, si adopri per elaborare una proposta, che permetta alle singole Federazioni sportive nazionali di aggiornare la distinzione delle attività professioniste da quelle dilettantistiche. Questo nelle diverse discipline che hanno già dei considerevoli ritorni economici dallo sport inteso come spettacolo.

E' il caso appunto del "paraprofessionismo" della pallavolo. *Ritenuta cugina della pallacanestro, perchè accomunata dal pubblico, dal comune giro d'affari. Rimane però una forte differenza: la pallacanestro è una disciplina aperta ai professionisti, la pallavolo si definisce una disciplina interamente dilettantistica, pur essendo sotto gli occhi di tutti un professionismo di fatto degli atleti che militano nei campionati maggiori.... Questo stato di incertezza che porta ad una disparità di trattamento tra sportivi che svolgono una prestazione qualitativamente identica sotto il profilo degli obblighi relativi alle sedute di allenamento, finendo per essere assoggettata una disciplina diversa, in virtù della presenza o meno della relativa qualifica (Enrico CROCETTI BERNARDI, Stop ai finti dilettanti, ne Il Sole 24 Ore Sport, del Luglio- Agosto 2004, a pagina 18).*

Secondo Luisa RIZZITELLI, ex pallavolista ed attuale Presidente dell'ASSIST - Associazione nazionale atlete (www.atlete.it): *Alla base della discriminazione è la Legge 91/81, che non è accessibile per le donne. Nessuna disciplina sportiva femminile è riconosciuta (dalle Federazioni Sportive Nazionali), neppure quelle come il volley, il basket, lo sci dove il movimento dei "compensi" è assolutamente ragguardevole. Questo significa che nessuna atleta, pur facendo lo sport come professione per anni, può avvalersi di una legge che ne regolamenterebbe ogni passaggio (contrattualistico, previdenziale, di assistenza sanitaria ecc .) perchè le regole valgono solo per quelli di sesso maschile (Rosa M . AMOREVOLE, Sport / Intervista a Luisa RIZZITELLI, Competere contro le discriminazioni, in www.irma.torino.it / Rassegna stampa, 19.12.2006).*

3) Anche il mondo sportivo dilettantistico è afflitto dalla eccessiva diffusione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Questo per effetto delle disposizioni della Legge BIAGI (art. 61, 3°c. della Legge 276 /2003), che ha escluso il settore sportivo dilettantistico dalla conversione di tali tipi di contratto nelle collaborazioni cosiddette a progetto. Le stesse collaborazioni sportive tra l'altro erano già state inserite tra i cosiddetti redditi diversi (art. 37, 1° c., lettera c) della Legge 342 del 21.11.2000). Inserimento quest'ultimo che ha sottratto i compensi erogati in tale settore dalle tutele dell'INPS e dell'INAIL.

“D’altro canto, la difficile collocazione delle prestazioni coordinate e continuative, così diffuse prima dell’entrata in vigore della riforma BIAGI, nasce da un oggettivo ingorgo legislativo, entro il quale si rinvergono norme civilistiche che definiscono le prestazioni in oggetto rientranti nel lavoro autonomo e norme fiscali che le hanno attratte a decorrere dal 1° Gennaio 2001 nell’universo del redditi di lavoro dipendente, sia pure attraverso la dizione equivoca di lavoro subordinato. Dopo un iniziale periodo di attesa gli enti previdenziali hanno cominciato ad intervenire alla luce degli evidenti abusi che molti datori di lavoro hanno posto in essere, soprattutto nei confronti di giovani che si affacciano per la prima volta al mercato del lavoro. Il mondo dello sport non è esente da questa critica. (CANTANNA Laura, DI RENZO Valentina, Il Rapporto di lavoro nel mondo dello Sport - Le collaborazioni coordinate e continuative, Atti del Convegno di Treviso del 6.05.2006, organizzato da FISCOSPORT e dal CONI di Treviso).

La Legge e la relativa giurisprudenza, come già abbiamo visto nel dodicesimo capitolo hanno oramai delineato in maniera abbastanza chiara quali sono gli elementi che caratterizzano la parasubordinazione. Essi sono: la collaborazione, senza il vincolo della subordinazione, sostituita dal coordinamento, che è il collegamento funzionale, reso con continuità, cioè in modo regolare sistematico nel tempo della prestazione personale con la struttura sportiva.

Per essere ancora più chiari ricorderemo che la prestazione del parasubordinato deve conformarsi solo alle direttive della struttura sportiva. La prestazione del dipendente, anche alle modalità di esecuzione. La prestazione del parasubordinato, si ripete, vede prevalere il carattere personale dell’apporto lavorativo. In quella del professionista è prevalente l’impiego di un’organizzazione di mezzi e o di altri soggetti ed è spesso senza continuità.

Nell’indagine denominata PLUS, svolta recentemente dall’Istituto per lo Sviluppo Professionale dei Lavoratori (www.isfol.it), dietro incarico del Ministero del Lavoro (www.welfare.gov.it) sei sono invece i parametri di subordinazione usati nelle 3200 interviste effettuate nell’universo del lavoro autonomo.

Essi sono: 1) la volontarietà o meno della situazione contrattuale in atto; 2) la mono o la pluricommitenza; 3) la presenza sul luogo di lavoro del committente; 4) l’orario di lavoro concordato; 5) L’utilizzo di mezzi, strumenti ed attrezzature di lavoro del committente; 6) la reiterazione nel tempo del contratto.

“I risultati finali, di cui i ricercatori dell’ISFOL sono ben consapevoli, sono sfociati in una riagggregazione del lavoro autonomo. Secondo la quale la presenza di uno o due fattori di subordinazione viene considerata compatibile con il lavoro autonomo in senso proprio. In presenza di cinque o sei fattori di subordinazione le differenze tra lavoratore autonomo e dipendenti evaporano nel nulla e il collaboratore, nelle diverse forme, diventa nella sostanza un lavoratore dipendente a tutti gli effetti.” (Walter PASSERINI, Collaboratori, voglia di posto fisso, ne Il Sole 24 Ore di Mercoledì 18 Ottobre 2006, a pag. 25).

E’ opinione oramai comune ed unanime che i rapporti di parasubordinazione in ambito sportivo dilettantistico, compensati con la particolare disciplina fiscale di cui agli art. 67, 1° comma , lettera m) e dell’ art. 69, 2° comma del TUIR, abbiano

raggiunto un ingiustificata diffusione che desta sicuramente un diffuso allarme sociale. Certo è che tali rapporti sono stati instaurati e sanzionati, addirittura laddove non sussistevano le necessarie condizioni soggettive imposte dalla Legge. In quanto le attività sportive non venivano organizzate in favore di Società o Associazioni sportive dilettantistiche, iscritte nel Registro nazionale del CONI.

Ma non si può essere concordi, con la interpretazione data dall'ENPALS, con la famosa circolare dell'Agosto 2006 (la n. 13 dell'8.08.2006) relativa alle condizioni che secondo tale Ente escludono l'applicabilità di tali norme. Quando cioè l'ENPALS voglia escluderle "laddove lo svolgimento delle attività implichi il possesso di specifiche conoscenze tecnico – giuridiche comuni all'attività svolta".

Ci si rivolge solo ai collaboratori amministrativi od anche ai Tecnici. Questo significherebbe escludere le prestazioni di quest'ultimi. Nel decimo capitolo le collaborazioni dei tecnici le abbiamo individuate "di concetto", cioè con potere di iniziativa. I Tecnici dello sport sono indubbiamente preposti allo svolgimento di attività intellettuali implicanti una elevata autonomia gestionale. Non era certo questo l'intendimento del Legislatore quando ha emanato tali disposizioni riguardanti il mondo sportivo dilettantistico.

Se invece l'ENPALS, con tale affermazione si rivolge solo ai rapporti posti in essere dai collaboratori amministrativi gestionali non professionali, diverge sicuramente dalla altra interpretazione che in merito abbiamo. Quella data dalla Agenzia delle Entrate (circolare n. 21/E –del 2003). Tale organo dello Stato, fa rientrare in tali tipi di rapporto " *i compiti tipici di segreteria di un'associazione sportiva, quali ad esempio la raccolta delle iscrizioni, la tenuta della cassa e la tenuta della contabilità da parte di soggetti non professionisti*".

Tutte tali attività presuppongono la conoscenza di specifiche conoscenze tecnico giuridiche. Infatti, come ben sappiamo, si pongono seri problemi di responsabilità, quando tali attività non sono svolte in maniera conforme alle disposizioni di Legge ed ai regolamenti emanati in materia .

Bisogna poi esaminare le caratteristiche dell'abitudine, della non marginalità dei compensi e della committenza plurima dei rapporti di collaborazione sportivi, che secondo l'ENPALS, rafforzano la ipotesi di una eventuale attività professionale posta in essere dal Tecnico o del collaboratore amministrativo. Anche tale interpretazione diverge da quella oramai pacifica data dalla Magistratura e dai parametri usati dall'ISFOL, nell'indagine operata per conto del Ministero del Lavoro.

Anche le collaborazioni coordinate e continuative in ambito sportivo dilettantistico si caratterizzano per le prestazioni rese in maniera regolare con fare sistematico nel tempo, cioè in maniera abituale.

Oltre a ciò molte di tali collaborazioni, per fortuna degli interessati, superano i 4500 euro annui. Limite che secondo l'interpretazione dell'ENPALS e senza alcun fondamento normativo, qualifica come non marginale il compenso. La equiparazione stipendiale ai compensi stabiliti dal CCNL della categoria di riferimento per le collaborazioni a progetto voluta dalla Legge finanziaria per il

2007 è appunto finalizzata ad assicurare dei limiti minimi di reddito anche in tali collaborazioni.

Il legislatore si preoccupa di renderli adeguati alle necessità e proporzionali ai bisogni, di assimilarli ai compensi di lavoro dipendente, non alle regole del lavoro autonomo. Altrettanto dicasi per la committenza plurima. Anche secondo l'ISFOL tale caratteristica rafforza l'ipotesi del lavoro autonomo. La collaborazione sportiva si distingue però da quest'ultimo, perchè in esso prevale il carattere personale dello apporto lavorativo, nel quale dispone con un certa libertà le modalità esecutive.

Anche per il collaboratore amministrativo sportivo non professionista, sprovvisto di partita IVA che limita le proprie competenze alle indicazioni fornite dall'Agenzia dell'Entrate. Collaboratore che cioè apporta una prevalente prestazione personale, conformandosi alle direttive della Società ed Associazione sportiva, ma non alle modalità di esecuzione date da questa, non si può ipotizzare né il lavoro autonomo professionista, né quello dipendente.

Ecco perchè l'iniziativa dell'ENPALS si denota come massiva, imprecisa, non risolutiva dei problemi che affliggono il settore, ma capace solo di innescare contenziosi a non finire. Per adesso ha provocato solo una levata di scudi da parte di tutte le Organizzazioni sportive nazionali. In primis del CONI, seguito da tutte le Federazioni sportive Nazionali e da tutti gli Enti di promozione sportiva, nessuno escluso. Organizzazioni che sono pienamente consapevoli dei problemi che affliggono lo specifico settore, quale spaccato dei problemi ancor maggiori che affliggono il più ampio contesto sociale ed economico.

4) Aliquota unica al 27 % per tutti: *“ Abbiamo fatto dei calcoli e questa proposta Sarebbe in grado di garantire la sostenibilità del sistema previdenziale. Ovviamente l'aliquota contributiva deve essere per tutti: collaboratori, dipendenti ed autonomi.*

-Risponde così Pier Paolo BARETTA, Segretario generale aggiunto della CISL, alle domande rivoltegli dal giornalista Walter PASSERINI (L'intervista, della quale riportiamo alcuni stralci, è stata pubblicata ne Il Sole 24 Ore di Mercoledì. 18.10.2006, a pagina 25). –

L'obiettivo è quello di eliminare le asimmetrie dei mercati del lavoro. *Sì, perché se oggi un imprenditore ha di fronte a sé dei lavoratori che costano in termini contributivi il 17 % contro altri come i dipendenti che costano il 33%, è chiaro chi sceglierà: chi costa di meno.*

Questa idea potrebbe anche attutire le differenze previdenziali, che stanno diventando una bomba sociale. *Sì, anche se oggi i più giovani per fortuna non pensano alla loro pensione. La responsabilità di attori sociali e politici deve farci affrontare la questione, sapendo che se i giovani andranno in pensione con la normativa attuale con una quota del 50 % del loro stipendio. Se poi ci riferiamo ai giovani con contratti temporanei e intermittenti, il tasso di sostituzione è inferiore al 40%: una pensione socialmente insostenibile. Alzare i contributi avrebbe in ogni caso dei costi.*

In che tempi prevedete si possa realizzare la proposta? *L'ipotesi è quella di alzare progressivamente i contributi previdenziali sino a raggiungere l'aliquota unica in un certo arco di tempo: almeno cinque anni.*

