

I soggetti del rapporto di lavoro sportivo dopo la riforma

La principale riforma realizzata dal D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, attuativo dell'art. 5 della Legge Delega 8 agosto

2019, n. 86, recante «*riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo*», è di carattere soggettivo, dal momento che è stata eliminata la distinzione tra lavoratori sportivi professionisti e dilettanti, in favore di una più inclusiva definizione di «lavoratore sportivo».

Ai sensi dell'art. 25, comma 1, del D.Lgs. 36/2021 il lavoratore sportivo è «*l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo al di fuori delle prestazioni amatoriali di cui all'articolo 29*».

Dunque, relativamente alle predette categorie di lavoratori di cui all'art. 25, comma 1, D.Lgs. 36/2021, il lavoro sportivo è qualsiasi attività sportiva che si concretizzi nello svolgimento di una prestazione in cambio di un compenso.

La dottrina considera il lavoratore sportivo quale figura trans-tipica e non quale tipo contrattuale in senso stretto¹.

A seconda delle modalità con cui si concretizza il rapporto, infatti, l'attività di lavoro sportivo – ai sensi dell'art. 25, comma 2, D.Lgs. 36/2021 – può costituire oggetto, ricorrendone i presupposti, di un rapporto di lavoro subordinato (anche a causa mista, come nel caso dell'apprendistato introdotto dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo), autonomo (anche nella

Il lavoro sportivo è qualsiasi attività sportiva che si concretizzi nello svolgimento di una prestazione in cambio di un compenso

forma di una collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409, comma 1, n. 3 c.p.c.), nonché di una prestazione occasionale ex art. 54-bis D.L. 50/2017.

Se da un lato la Riforma ha individuato una figura unitaria di «lavoratore sportivo», dall'altro ha però previsto una disciplina differenziata tra autonomi e subordinati.

Il nuovo D.lgs. 36/2021 conferma infatti l'inapplicabilità ai contratti di lavoro subordinato sportivo delle norme contenute negli articoli 4, 5, 13 e 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, negli articoli 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, e dispone altresì l'inapplicabilità dell'articolo 1, commi da 47 a 69, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, degli articoli 2,4 e 5 della Legge 11 maggio 1990, n. 108, dell'articolo 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, e dell'intero Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

Non solo, il contratto di lavoro subordinato sportivo può essere a tempo determinato, essendo consentita l'apposizione di un termine finale non superiore a cinque anni dalla data di inizio del rapporto, nonché la successione di più contratti a tempo determinato tra gli stessi soggetti.

Sotto il profilo del trattamento pensionistico, un'importante novità (e tutela) riguarda infine l'introduzione dell'obbligo di iscrizione di tutti i lavoratori sportivi subordinati, a prescindere dal settore professionistico o dilettantistico in cui prestano attività, al Fondo Pensione Sportivi Professionisti gestito dall'INPS, che a decorrere dall'entrata in vigore del

1. M. Biasi, *Causa e tipo nella riforma del lavoro sportivo. Brevi osservazioni sulle figure del lavoratore sportivo e dello sportivo amatore nel d.lgs. n. 36/2021*, in *Lavoro Diritti Europa* numero 3/2021, pag. 11.