



Roma, 12 gennaio 2021

Osservazioni CGIL CISL UIL allo Schema di Decreto Legislativo in attuazione dell'articolo 5 della legge 8 agosto 2019 n. 86, recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici nonché di lavoro sportivo

Come CGIL CISL e UIL, unitamente alle nostre federazioni di categoria che hanno partecipato alla audizione di lunedì 28 dicembre, intendiamo dettagliare alcune valutazioni specifiche e di merito in riferimento al Titolo V, in materia di lavoro sportivo.

A premessa delle stesse, apprezziamo lo sforzo profuso, teso all'armonizzazione del sistema nel suo insieme. La riforma del lavoro sportivo contenuta nella delega 86/2019 rappresenta infatti un passo decisivo per l'estensione dei più elementari diritti del lavoro in un settore che ne era quasi totalmente sprovvisto. Crediamo quindi che la delega debba essere trasformata in norma e che costituisca un primo passo destinato a ulteriori miglioramenti e implementazioni.

I dati elaborati dal CONI parlano infatti di una platea di circa 500 mila lavoratori che presentano caratteristiche e professionalità diversificate nell'ambito degli enti sportivi professionistici e dilettantistici (atleti, allenatori, arbitri, magazzinieri, operai, addetti amministrativi). Profili che non possono essere accomunati e che devono essere definiti tenendo conto delle mansioni svolte.

Nel dettaglio del Titolo V – Disposizioni in materia di lavoro sportivo:

➤ Art. 25 (Lavoratore sportivo)

Lo schema di decreto prende in esame le figure del lavoro sportivo inquadrato come atleta, allenatore, istruttore, direttore sportivo, direttore tecnico, preparatore atletico, direttore di gara (art. 25) e all'art. 37 gli addetti amministrativo-gestionali, senza distinzione di genere e senza distinzione tra settore dilettantistico e professionistico.

L'art. 25 evidenzia come alcune figure di lavoro sportivo possano essere inquadrato come lavoratori dipendenti, mentre altre possono essere inquadrato, ricorrendone i presupposti, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, con contratto di prestazione occasionale, o con prestazione autonoma, nelle varie accezioni previste dalle norme di legge.

- Crediamo sia necessario porre la necessaria attenzione alla individuazione degli indici delle fattispecie affidata a percorsi negoziali nell'ambito della contrattazione collettiva, per quanto attiene alla regolamentazione della collaborazione coordinata e continuativa, della prestazione occasionale e del lavoro autonomo.
- Riteniamo che tra le figure professionali vadano inseriti anche gli insegnanti ed i maestri, individuati tra quelli in possesso di specifici titoli di studio e/o abilitanti.
- E' opportuno che i compensi minimi per le figure dei collaboratori coordinati e continuativi e per le prestazioni occasionali siano stabiliti dalla contrattazione collettiva e collegati ai valori tabellari indicati dal CCNL di settore, sottoscritto dalle OO.SS.

comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Crediamo inoltre che le professionalità, titoli ed esperienze maturate vadano tenuti in debito conto per definire un tariffario contrattato delle prestazioni erogate dai lavoratori autonomi.

- Riteniamo che alcune prestazioni di natura socio-sanitaria-assistenziale integrative possano essere erogate mediante EBiSport, l'Ente Bilaterale di settore.

Note ulteriori: l'articolo in oggetto riveste per noi notevole importanza, dal momento che prevede il superamento della distinzione tra dilettantismo e professionismo sancendo il principio che chi esercita un'attività sportiva dietro corrispettivo – e al di fuori delle c.d. prestazioni amatoriali (art. 29) – è un lavoratore dello sport inquadrabile, ricorrendone i presupposti, sia nell'alveo del lavoro subordinato sia in quello autonomo con riferimento alle prestazioni occasionali oppure di collaborazione coordinata e continuativa, quest'ultima attivata ai sensi dell'art. 409 del cpc.

Si tratta di una novità fondamentale non solo perché la norma, così come proposta, punta a dare una veste contrattuale a tutte le specifiche espressioni dello sport ma anche perché, prevedendo l'uniformità di applicazione delle norme "senza alcuna distinzione di genere" sancisce anche implicitamente il riconoscimento dello sport femminile nel sistema professionistico, fino ad oggi escluso.

➤ Art. 26 (Disciplina del rapporto di lavoro subordinato sportivo)

Negative le esclusioni di alcuni articoli della Legge 300/70 previste dall'articolo 26, in riferimento alle mansioni da lavoro dipendente di istruttore, allenatore e preparatore atletico.

- Crediamo che queste figure vadano riportate alla piena applicazione dello Statuto dei Lavoratori e vada eventualmente lasciata la deroga solo per figure dipendenti di atleta.

Se non corretta questa previsione rischia di determinare una riduzione di diritto per lavoratori che oggi sono coperti dallo Statuto, determinando un pericoloso precedente oltre che una inaccettabile discriminazione.

Sempre all'articolo 26 si fa riferimento alla possibilità di assumere con contratto a termine di massimo 5 anni, con successione di contratti.

- Anche in questo caso la distinzione tra istruttore, allenatore e preparatore atletico, va a nostro avviso fatta. Riteniamo deleterio per la professionalità di queste figure dipendenti una così ampia flessibilità nel rapporto di lavoro.
- Rispetto al comma 5 del medesimo articolo, si ritiene maggiormente tutelante per il lavoratore rimandare al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato la definizione delle modalità di nomina e del numero degli arbitri in caso di arbitrato

➤ Art. 29 (Prestazioni sportive amatoriali)

L'art 29 stabilisce una figura particolare, quella dell'"amatore" che mette a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità con finalità amatoriali; in tal caso non esiste retribuzione alcuna, ma esclusivamente premi e compensi occasionali riconosciuti in relazione ai risultati delle competizioni sportive (oltre a indennità di trasferta e rimborsi spese) ma solo fino alla soglia di 10.000 €, superata la quale le prestazioni sono considerate di natura professionale.

Andrebbe considerato, stante la soglia individuata molto alta di 10mila euro, il rischio di un abuso della prestazione amatoriale in rapporto al lavoro subordinato o autonomo. Tale rischio potrebbe essere evitato riducendo la soglia a 5.000 euro, in modo da non confonderla con una retribuzione vera e propria.

- Bene la previsione dell'incompatibilità con altre forme di lavoro subordinato o autonomo con lo stesso Ente.
- Accogliamo con favore, infine, l'assicurazione obbligatoria per i soggetti amatoriali: in una ottica di estensione delle tutele è infatti positivo aver inserito l'obbligo di assicurazione da parte di enti dilettantistici contro infortuni e malattie connesse allo svolgimento della attività amatoriale nonché della responsabilità civile contro terzi.

➤ Art. 30 (Formazione dei giovani atleti)

L'art. 30 prevede che al termine del periodo di apprendistato, fissato nel contratto stipulato con le società o associazioni sportive, quest'ultimo si risolve automaticamente.

- Non si comprendono i motivi per cui per il settore sportivo sia prevista una deroga in peius alla legislazione ordinaria, secondo cui il contratto di apprendistato prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nel caso in cui nessuna delle parti receda dal rapporto stesso (art. 42, co. 4, D.Lgs. 81/2015).

➤ Art. 34 (Assicurazione contro gli infortuni)

L'art. 34 si riferisce alla platea dei lavoratori ai quali va applicata la normativa dell'assicurazione obbligatoria INAIL.

- Non è chiaro quale sia la platea dei lavoratori del settore sportivo dipendenti dai soggetti di cui all'articolo 9 del testo unico approvato con DPR 30 giugno 1965 n. 1124. Da una prima lettura del testo citato sembra che i lavoratori dipendenti da soggetti del settore sportivo non siano compresi, cosa che giudicheremmo negativa.
- In riferimento al comma 4 del medesimo art. 34, si chiede di chiarire la ragione per la quale si conferma l'applicazione dell'art. 51 legge 289/2002 per l'assicurazione degli sportivi amatoriali solo per morte e invalidità permanente quando in altro articolo (art. 29 c.4) si è prevista un'assicurazione obbligatoria per i medesimi soggetti una ben più ampia copertura.

➤ Art. 35 (Trattamento pensionistico)

Particolare rilievo assume l'art. 35, laddove per le figure dei collaboratori coordinati e continuativi, dei collaboratori occasionali e dei lavoratori a partita IVA, assicurati o non assicurati presso altre forme previdenziali, sono previste aliquote contributive crescenti negli anni con riferimento all'iscrizione alla Gestione Separata Inps.

- E' una previsione normativa che riteniamo coerente e che ci trova d'accordo. E' altresì opportuno che le prestazioni sociali (malattia, maternità, diritti sociali, disoccupazione, ecc.) siano garantite appieno fin dal primo versamento.
- Andrebbe valutato la necessità di istituire una pensione contributiva di garanzia che permetta anche a questi lavoratori di avere riconoscimento e valorizzazione per i periodi svolti senza contribuzione previdenziale o con aliquote ridotte.
- I lavoratori dello sport hanno particolari specificità che meritano di essere attenzionate.
- Per quanto concerne la previsione d'istituzione di forme pensionistiche complementari, come noto, particolarmente complessa per i lavoratori sportivi è la vita al termine della loro carriera sia dal punto di vista psicologico che meramente economico e quindi l'intervento è certamente necessario. Negli ultimi anni sono stati, infatti, eseguiti diversi

studi i quali attestano come nella stragrande maggioranza dei casi difficilmente lo sportivo riesca a mantenere un tenore di vita nel post carriera analogo o simile a quello acquisito nell'arco della propria carriera prima del ritiro. A supporto della tesi esposta, si cita a titolo meramente esemplificativo quanto elaborato da uno studio del Sole 24 Ore, secondo cui il 40% di calciatori in Europa è a rischio indigenza entro cinque anni dal ritiro, cifra che sale al 60% nel Regno Unito e per i giocatori di basket negli Usa. Una percentuale che si alza al 60% se calibriamo tale dato contestualizzandolo solamente all'Italia.

- Le statistiche fornite dall'Asso-calciatori indicano in circa 1.500 euro al mese la pensione media di coloro che hanno raggiunto la quota di contributi prevista dalla legge. Pensione che viene integrata dalla rendita garantita dal Fondo di Fine Carriera, istituito dall'AIC dal 1975.
- Conformemente a quanto legislativamente previsto in materia anche in altri passaggi della stessa Legge di bilancio per altre forme pensionistiche complementari attinenti ad altri settori, si potrebbe valutare anche per i lavoratori sportivi iscritti a questo nuovo Fondo Pensione un semestre di silenzio-assenso al fine di incentivare l'accesso di tali lavoratori sportivi e, parallelamente, lo studio di una pluralità d'iniziative finalizzate a diffondere una sana e prudente cultura-educazione finanziaria e pensionistica, nonché sgravi ovvero incentivi di natura fiscale stante la natura degli investimenti. Detta misura sarebbe auspicabile possa essere estesa ai rendimenti di tutti settori della previdenza complementare in ragione della ratio della medesima a tutela del risparmio dei lavoratori.
- In tema di contribuzione previdenziale, a nostro avviso vi sarebbe un eccessivo frazionamento e pertanto, per evitare forme di concorrenza, nonché per semplicità e uniformità delle tutele, sarebbe auspicabile restare, prioritariamente, nel perimetro Ex Enpals ovvero del FPLS Fondo Previdenziale Lavoratori dello Spettacolo (impianti sportivi) e del neo denominato FPLS Fondo Previdenziale Lavoratori dello Sport già FSPS; in particolare, con il versamento da parte da parte dei collaboratori coordinati e continuativi e degli autonomi nei settori dilettantistici al Fondo Pensione Lavoratori dello Spettacolo, senza distinzioni e opzioni, che possono generare discriminazioni e confusione.

Resta fermo che per i collaboratori deve in ogni caso essere prevista la possibilità di accedere in maniera completa alle tutele assicurative quali Dis-Coll o disoccupazione, maternità, malattia, infortunio, ANF da subito, anche con l'applicazione dell'aliquota parziale.

L'art. 37 si riferisce a rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale.

- Questi rapporti nella normativa ancora in vigore sono inquadrati come lavoro dipendente.
- Lo riteniamo un ampio e ingiusto margine di risparmio per le società, rispetto alla norma vigente.
- Non è chiaro in ogni caso se la norma preveda tale rapporto di lavoro anche per le società professionistiche (Federazioni Sportive Nazionali, Discipline Sportive Associate riconosciute dal CONI o dal CIP...).
- Siamo comunque convinti che sia necessario modificare la norma per fare in modo tale che, per poterlo utilizzare, debba essere obbligatoriamente regolamentato nel CCNL.

In riferimento ai commi 4 e 7 si chiede di togliere l'esenzione contributiva fino al tetto dei 10 mila euro, in coerenza peraltro sia con quanto definito dal comma 5 dello stesso articolo che sterilizza a fini fiscali i contributi versati dai collaboratori sia con la abrogazione prevista dall'articolo 52 comma 1 lettera d) con la quale si tende a riportare alla disciplina ordinaria le collaborazioni rese in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche.

Sulle misure più a carattere generale della delega vorremmo evidenziare quanto segue.

Al titolo I dell'articolato della norma sono contenuti i principi generali e le disposizioni comuni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché del rapporto di lavoro sportivo. Fra gli obiettivi indicati dalla norma ci pare utile segnalare positivamente il valore culturale, sociale e educativo della attività sportiva, che anche per noi è e deve essere valorizzata quale strumento di coesione, di tutela della salute e di socialità fondamentale, come previsto già dalla Carta Europea dello sport per tutti del Consiglio d'Europa del 1975.

Appare sicuramente di fondamentale importanza l'articolo 3 che al punto a) inserisce correttamente l'attività sportiva in un ambito educativo, culturale e sociale con la finalità del miglioramento della qualità della vita; come, nel punto b) si fa riferimento all'acquisizione di stili di vita corretti e funzionali all'inclusione sociale e al benessere psico fisico. Ancora al punto c) si sottolinea l'esigenza di praticare l'attività sportiva in ambiente sano e sicuro e, al punto d) la promozione delle pari opportunità poi riprese anche negli articoli 39 e 40.

Importante sottolineare anche l'affermazione del principio di non discriminazione nell'uso degli impianti.

L'insieme di queste norme vanno nel senso dell'attività sportiva come parte integrante del percorso educativo volto all'inclusione.

Da sempre sollecitiamo la diffusione nelle scuole di percorsi di educazione al rispetto di ogni tipo di differenza: di etnia, di genere e identità di genere, di religione, di diversa abilità, di orientamento sessuale. L'attività sportiva, che spesso è stata caratterizzata da un eccesso di competitività e da discriminazioni nell'età dello sviluppo, viene finalmente inquadrata in funzione di un obiettivo inverso, quello della piena inclusione al di là di qualunque caratteristica personale.

Sarà importante il lavoro concreto volto a trasformare affermazioni di principio in buone pratiche e forse sarebbe stato opportuno esplicitare con maggiore chiarezza, all'articolo 6, dove si prevedono le caratteristiche dello statuto sociale (in particolare al punto e dove si prevede che l'ordinamento interno deve ispirarsi a principi di democrazia e uguaglianza) quali debbano essere i principi inviolabili posti alla base dell'attività esercitata e dunque dello statuto.

Le norme devono quindi consentire la possibilità a tutti gli individui di praticare sport, senza timore di esserne esclusi e senza alcuna discriminazione.

Con Art. 40 si stabilisce che il CONI promuove la parità di genere a tutti i livelli e in ogni struttura, favorendo l'inserimento delle donne nei ruoli di gestione e di responsabilità delle organizzazioni sportive e anche al proprio interno.

Riteniamo positivi questi provvedimenti quali avvio verso il riconoscimento della professionalità per molte delle nostre atlete che, in modo assolutamente discriminatorio oggi restano iscritte nel libro delle dilettanti rispetto ai colleghi uomini. Ora ci aspettiamo che questi principi siano assunti con coerenza anche nella regolamentazione delle federazioni, ribadendo con forza il riconoscimento dei diritti per la maternità.

Una forma di discriminazione di genere che le costringe a tener sempre aperte strade alternative per assicurarsi quella necessaria agibilità economica, elemento non residuale nella determinazione del proprio futuro. Il terreno da recuperare è ancora tantissimo sia sul fronte del gender pay gap

che su quello dell'empowerment delle donne nel sistema sportivo italiano: le atlete rappresentano il 28,2% mentre gli uomini sono il 71%, le dirigenti di società sportive sono il 15,4% (uomini l'84,6%), i tecnici-donna sono poco meno del 20% (uomini l'80%), le dirigenti federali il 12,4%, le ufficiali di gara il 18,2%, contro rispettivamente l'87,6% e l'81,8% degli uomini (Report Coni 2017, pubbl. dic 2018 "I numeri dello sport").

La possibilità per gli atleti paralimpici di entrare nei Gruppi sportivi militari e nei Corpi dello Stato, con parità di trattamento economico e normativo, è un passo molto importante.

Andrebbe, d'altro canto, esplicitato un riferimento all'articolo 5 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità con un articolo 40 bis "Promozione delle pari opportunità per persone con disabilità" in cui si affermi che il CONI promuove la parità di opportunità per le persone con disabilità a tutti i livelli, incoraggiando e promuovendo la partecipazione più estesa possibile delle persone con disabilità alle attività sportive ordinarie a tutti i livelli; garantendo che le persone con disabilità abbiano la possibilità di organizzare, sviluppare e partecipare ad attività sportive e ricreative specifiche per le persone con disabilità e, a tal fine, incoraggiando la messa a disposizione, su base di uguaglianza con gli altri, di adeguati mezzi di istruzione, formazione e risorse; garantendo che le persone con disabilità abbiano accesso a luoghi che ospitano attività sportive, ricreative e turistiche; garantendo che le persone con disabilità abbiano accesso ai servizi forniti da coloro che sono impegnati nell'organizzazione di attività ricreative, turistiche, di tempo libero e sportive.

Di conseguenza, vanno inseriti nel testo riferimenti specifici ai diritti delle persone con disabilità e all'accessibilità, come ad esempio nell'articolo 12 "Uso degli impianti sportivi" nel quale va esplicitato che gli impianti devono consentire l'accesso alle persone con disabilità nel pieno rispetto della salute e sicurezza e, in particolar modo, gli impianti dedicati ad attività didattiche scolastiche e extrascolastiche di persone di minore età debbano poter essere fruiti anche da persone di minore età con disabilità.