

SENATO DELLA REPUBBLICA

Al Sig. Presidente della Commissione X^A

Oggetto: D.Lgs. 36/2021.

1 -Premessa.

La Confederazione dello Sport - Confcommercio Imprese per l'Italia - rappresenta i gestori degli operatori di attività sportive, del tempo libero, del benessere, delle attività ludico-ricreative, i gestori degli impianti sportivi, dei lavoratori autonomi sportivi, nonché delle professioni in ambito sportivo.

Nel 2015 ha sottoscritto il **CCNL dello Sport** con le organizzazioni sindacali Slc-Cgil, Fisascat-Cisl e Uilcom-Uil prestando attenzione particolare alle qualifiche professionali di natura strettamente sportiva, dando così risposte contrattuali a un tema sempre più bisognoso di definizioni e declaratorie coerenti e pienamente aderenti alle regole che sono alla base della normativa nazionale europea ed internazionale in materia. In tale contesto si è voluto dare specifico risalto al Sistema Nazionale di Qualifiche dei Tecnici Sportivi (SNaQ) elaborato dal CONI e dalla Scuola dello Sport.

Per quanto riguarda la parte normativa, l'accordo con ha reso maggiormente accessibile l'utilizzo dei contratti di lavoro stagionale, di cui agli articoli 16 e 18 del CCNL, in via sperimentale e transitoria, fino al 31 dicembre 2023. Nello specifico, è stata volontà delle Parti prevedere una disciplina speciale per le aziende che interrompono la loro attività complessiva per un periodo non inferiore ad almeno 60 giornate nel corso dell'anno. L'elemento innovativo dell'accordo sta nel fatto che rientrano in questa fattispecie anche coloro che chiudono l'attività per un periodo non continuativo. Tali aziende rientrano nell'ambito dell'articolo 18 del CCNL e, pertanto, possono direttamente assumere personale a tempo determinato, con le deroghe contenute nel d.lgs. 81/2015, in termini di durata del rapporto (art. 19, co. 2), del limite di contingentamento dei contratti (art. 23, co. 2, lett. c), degli intervalli temporali previsti tra contratti stagionali (art. 21, co. 2), delle causali per proroghe e rinnovi (art. 21, co. 01). Per quanto concerne le altre entità, non rientranti nell'ambito di applicazione dell'articolo 18 del CCNL, è applicabile l'articolo 16. In tal caso, le aziende potranno assumere lavoratori stagionali in determinati periodi dell'anno caratterizzati da un'intensificazione dell'attività produttiva. Rispetto alla precedente formulazione, è stato eliminato il riferimento alle sole aziende ad apertura annuale, facendo sì che possano assumere, in attuazione dell'art. 16 del CCNL, le aziende, non necessariamente ad apertura annuale, che registrino in un determinato periodo dell'anno un'intensificazione dell'attività. Di rilievo, infine, è stata la soppressione del limite quantitativo di assunzioni a tempo determinato, pari al 50%, per le aziende con più di 20 dipendenti che assumono lavoratori stagionali.

Il CCNL si applica a numerose attività operanti nel settore sportivo: dalle palestre, ai centri benessere, piscine, attività sportive (calcio, tennis, pallavolo, ecc.), fino a racchiudere anche le imprese, gli enti e le associazioni del settore non profit, contrariamente a quanto erroneamente ritenuto da alcuni addetti ai lavori che ne limitano la portata **agli IMPIANTI SPORTIVI E PALESTRE.**

Il contratto costituisce uno strumento indispensabile a favorire l'occupazione nello sport ed è in grado di poter essere utilizzato dal maggior numero di imprese e lavoratori possibile.

Il coinvolgimento del settore no profit è sicuramente uno dei valori di questo contratto governato, nel concreto, dall'Osservatorio e dall'Ente Bilaterale costituito con le Organizzazioni sindacali firmatarie. Il settore sta attraversando una crisi a seguito delle note vicende pandemiche, conseguenti alle chiusure generalizzate, essendo stato uno degli ultimi settori ad aprire agli utenti. In aggiunta, i rincari energetici non hanno permesso di riequilibrare le perdite dell'ultimo biennio con le entrate attese dalle riaperture, incidendo gravemente sulla tenuta dei centri sportivi.

Il contratto collettivo si colloca all'interno di una cornice del mercato del lavoro sportivo già variegata e che sta mutando. Infatti, oltre a quello subordinato la riforma ha previsto forme di lavoro autonomo e di collaborazione con agevolazioni importanti e non saranno poche le ripercussioni che avrà la riforma del lavoro sportivo sul settore e sul contratto stesso.

Si pensi alle realtà profit che si occupano di sport ma che non hanno le medesime agevolazioni operando, talvolta, in un sistema di vera e propria concorrenza con il mercato delle agevolazioni per lo sport dilettantistico, attesa la sovrapposibilità di alcune attività.

Si pensi, a titolo esemplificativo, a taluni programmi di fitness specializzati (come il Crossfit) o a taluni sport di squadra (pilates) per i quali, secondo le disposizioni in vigore, non si tratterebbe di "sport", ma per i quali è difficile negare l'esistenza di benefici tipici per l'utenza riconducibili alla tutela di valori quali la salute, l'inclusione sociale e lo sviluppo psicofisico della persona.

Le attività lavorative prestate per queste attività non possono essere regolate dalle nuove disposizioni.

Il CCNL oggi vigente appare essere l'unico strumento di raccordo tra questi due mondi (profit e no profit) non ravvisandosi alcun'altra regolamentazione che interessa, parimenti, gli operatori dello sport, le loro qualifiche e la loro dignità di lavoratori a prescindere dal settore in cui operano.

Occorre poi evidenziare che la locuzione "ricorrendone i presupposti", unitamente alla disciplina di un rapporto di lavoro subordinato in deroga alle ordinarie disposizioni di tutela dei lavoratori (contratto cui si farebbe riferimento in sede di verifica o di contestazione giudiziale), potrebbe far considerare maggiormente conveniente la trasformazione di molti rapporti caratterizzati dalla subordinazione in rapporti di lavoro autonomo con partita iva (atteso il regime di esenzione e di flat tax e la rilevanza di una contribuzione effettivamente utilizzabile a fini pensionistici).

Il rischio, in caso di contestazione, invero, appare particolarmente ridotto visto che, al più, il rapporto di lavoro si trasformerebbe in una sorta di *editio minor* del rapporto subordinato.

Insomma da più fronti pare emergere il rischio che il CCNL possa subire importanti perdite di occupati in un momento, peraltro, di particolare pressione economica soprattutto per le categorie più fragili (cui molti operatori dello sport indubbiamente appartengono).

I dati INPS relativi al periodo 2014-2021 confermano che dalla data di sottoscrizione del contratto (2015) i dipendenti che hanno applicato il CCNL sono aumentati di circa 10.000 unità.

CONFEDERAZIONE DELLO SPORT

Regione di lavoro	Dati riferiti al biennio precedente la stipula del CCNL		Dati dopo la stipula del CCNL		
	2014	2015	2019	2020	2021
Piemonte	2.082	2.738	3.392	3.044	3.129
Val d'Aosta	125	121	131	124	116
Lombardia	5.731	6.786	8.494	7.627	7.731
Liguria	890	1.138	1.370	1.304	1.403
Trentino Alto Adige	910	976	1.311	1.100	1.170
Veneto	2.457	2.642	3.548	3.378	3.546
Friuli Venezia Giulia	494	554	1.093	955	953
Emilia Romagna	3.034	3.833	5.153	4.736	4.957
Toscana	3.136	3.644	4.677	4.382	4.289
Umbria	479	615	628	546	598
Marche	672	688	897	858	1.015
Lazio	3.141	3.719	4.093	4.103	4.093
Abruzzo	543	725	568	478	533
Molise	39	36	36	38	61
Campania	1.586	1.924	2.079	1.925	1.943
Puglia	1.127	1.181	1.096	984	1.036
Basilicata	163	182	197	164	150
Calabria	380	396	403	387	373
Sicilia	1.364	1.628	1.504	1.383	1.769
Sardegna	401	464	528	433	537
Totale Italia	28.754	33.990	41.198	37.949	39.402
<i>* I dati relativi al 2021 sono da considerarsi provvisori</i>					

Di seguito i dati INPS sul numero delle entità che hanno applicato il CCNL nell'ultimo triennio:

Regione di contribuzione dell'azienda	2019	2020	2021
Piemonte	704	704	716
Val d'Aosta	22	23	26
Lombardia	1.621	1.558	1.550
Liguria	245	245	252
Trentino Alto Adige	195	173	176
Veneto	672	651	648
Friuli Venezia Giulia	167	164	168
Emilia Romagna	820	794	780
Toscana	572	548	563
Umbria	112	109	119
Marche	184	188	188
Lazio	816	815	852
Abruzzo	151	139	150
Molise	14	13	14
Campania	463	478	468
Puglia	323	309	329
Basilicata	48	47	49
Calabria	105	100	96
Sicilia	402	388	389
Sardegna	161	150	166
Totale Italia	7.797	7.596	7.699
<i>* I dati relativi al 2021 sono da considerarsi provvisori</i>			

Nonostante la crescita dei numeri e le prospettive di incremento, con le parti sindacali, la Confederazione sta già dialogando in prospettiva futura, con l'istituzione di un tavolo tecnico, sullo sviluppo della bilateralità, sul doppio regime contrattuale, sull'inquadramento del personale, nonché sul prossimo rinnovo del contratto.

Questo contratto costituisce già *benchmark* economico e punto di riferimento giuridico per tutte le sigle operanti nel settore giacché, successivamente alla sua redazione, altre sigle, sindacali e non, si sono limitate a copiarlo e farlo proprio senza aggiungervi alcunché.

Anche la riforma del lavoro sportivo prende a riferimento l'attuale CCNL vigente per l'individuazione della soglia di maggiorazione del costo orario del lavoratore, oltre la quale si configura una indiretta distribuzione di utili, con perdita del requisito della non lucratività dell'entità dilettantistica datoriale.

I dipendenti del settore dello sport hanno così potuto giovare di un sistema contrattuale *ad hoc* che prevedeva l'esistenza di categorie ben definite per il mondo del lavoro sportivo, con una serie di istituti che prendevano atto della fisiologica flessibilità operativa delle imprese del settore e dei lavoratori.

Una flessibilità tipica di un settore in cui, più che in altri, la forza motrice del lavoro riposa nella grande passione di istruttori e tecnici per singole discipline sportive e nella grande volontà di innovare e condividere con gli utenti del servizio sportivo lo spirito che solo lo sport può dare.

Per quanto sopra, appare agli scriventi che la riforma, pur se incentrata nel senso di voler trovare un giusto compromesso tra sostenibilità e diritti dei lavoratori, non risolve il problema di dover mettere il sistema in sicurezza rispetto ad abusi che impediscono, soprattutto ai tanti giovani, di sperare nel futuro.

* * *

2. Le nostre riflessioni.

Di seguito una serie di punti da sottoporre al vaglio di Codesta Commissione che tengono conto, in particolare, degli impatti futuri che intercetteranno l'andamento del mercato del lavoro sportivo.

E' facilmente ipotizzabile che le nuove disposizioni avranno conseguenze anche nelle trattative per il rinnovo del CCNL dello sport, sottoscritto il 22 dicembre del 2015 e che occupa, oggi, come visto, più di 40.000 addetti.

a) in ordine al rapporto di lavoro sportivo subordinato e parasubordinato (CoCoCo Sportivo Dilettantistico art. 29 del D.Lgs.36/2021 e s.m.i.).

L'attuale impianto normativo relativo al contratto di lavoro sportivo, parasubordinato e subordinato, riconosce agevolazioni non applicabili al CCNL attualmente vigente e si corre il rischio di ridurre parte degli attuali contrattualizzati, riservando questo strumento al settore *profit* con evidenti condizioni di disparità, di trattamento e di tutele tra i lavoratori a parità di impegno e mansioni.

CONFEDERAZIONE DELLO SPORT

A riguardo, occorre rilevare che l'incremento degli occupati ha consentito, soprattutto a tanti giovani, di fruire di un reddito esposto nelle dichiarazioni fiscali, così da poter accedere anche al mercato del credito (mutui, prestiti).

Inoltre, l'applicazione del CCNL ha consentito loro di accedere agli strumenti del *welfare* contrattuale, con il raggiungimento di tutele in grado di dare affidabilità al loro impegno lavorativo.

Il precedente regime delle collaborazioni sportive dilettantistiche, di cui alla L. 342/2000, non impattava con il CCNL, non prevedendo implicazioni di natura giuslavoristica ma limitandosi a riferire il compenso a "reddito diverso".

Con la riforma, un rapporto di lavoro con durata limitata nel tempo (max 5 anni e con rinnovi illimitati) e privo di sostanziali tutele giuslavoristiche, se appare confacente all'atleta, tipicamente caratterizzato dall'essere legato alle società da rapporti estremamente flessibili, appare più difficilmente sovrapponibile alle esigenze di altri lavoratori dello sport (istruttori, tecnici) la cui tutela ha orientato la riforma dello sport.

D'altro canto, il rapporto di lavoro subordinato "sportivo" non ha un CCNL di riferimento (dovendosi ritenere non applicabile i contenuti di quello attualmente vigente) e presumibilmente il CCNL esistente non appare in linea con le nuove disposizioni previste dalla Riforma dello Sport.

Per evitare il rischio di emorragia dei dipendenti del settore *no profit* che oggi lo applicano (basti pensare a strumentali chiusure di attività e riapertura delle stesse, peraltro particolarmente agevole per le ASD, per far cessare i rapporti esistenti alla data del 30 giugno 2023, magari approfittando dei periodi di chiusura stagionali, e sottoscrivere nuovi contratti con le nuove disposizioni) parrebbe utile introdurre clausole di salvaguardia per gli assunti.

Deve poi affermarsi che esiste la necessità di incentivare, al di là degli aiuti strutturali previsti per le realtà non lucrative, quella parte del mercato dei servizi sportivi che potrebbe essere condizionato dall'entrata in vigore delle nuove misure con avvilimento dei "fatturati" finalizzati a produrre utili distribuibili.

Peraltro il mercato dei "servizi sportivi" soffre l'applicazione dell'imposta sul valore aggiunto con aliquota ordinaria difficilmente compatibile con le finalità socio sanitarie dell'accesso al servizio sportivo.

Se questa, a nostro avviso, aberrazione può comunque rientrare nell'ambito delle valutazioni economiche e sociali programmatiche di ogni Stato membro, si osserva che il "prezzo" del servizio sportivo è gravato da imposta per le sole realtà lucrative con il rischio di distorsioni sul mercato e aggravamento di spesa per gli utenti.

Si propone, pertanto di inserire, previa opportuna autorizzazione della Commissione UE nell'art. 10 DPR 633/72 l'esenzione IVA, anche per i servizi sportivi resi da soggetti profit, focalizzando l'oggetto dell'esenzione sulla natura "sportiva" dell'attività.

In tal modo si ridurrebbero anche forme di abuso a volte accertate nel corso delle attività di verifica all'esito delle quali è stata contestata la lucratività, in sostanza, di talune realtà solo formalmente "non lucrative" e soprattutto si incentiverebbe l'investimento privato in un settore in cui la natura giuridica della realtà dilettantistica costituisce un ostacolo per l'accesso al credito.

* * *



Venendo al merito della riforma, si propone di tenere conto delle difficoltà applicative per molte realtà dilettantistiche soprattutto di ridotte o ridottissime dimensioni.

Cumulare i compensi percepiti dal 1 gennaio 2023 a quelli successivi al 1 luglio 2023, nel computo dei limiti di esenzione fiscale e contributiva per l'annualità 2023, impone una serie di adempimenti che potrebbero, nella ratio delle semplificazioni, essere spostate ai contratti di collaborazione successivi al 1 luglio 2023.

Anche sul sistema di controllo delle ore settimanali prestate dal lavoratore 24 ore, si propone l'adozione della piattaforma Sport In, in uso presso Sport e Salute S.p.a., per il monitoraggio delle attività sportive, inserendola nel R.A.S. al fine di confrontare i dati delle attività sportive con quelle dei lavoratori dello sport e rapportarle alle attività sportive, formative e didattiche previste per il mantenimento del riconoscimento di entità dilettantistica.

3 - Conclusioni

La direzione intrapresa dal Legislatore delegato allo schema di Decreto, almeno nella parte lavoro, si presta, a parere dello scrivente, a una inevitabile doppia lettura:

- quella giuridico normativa, attraverso la quale si può apprezzare il tentativo di separare, con chiarezza e decisione, il confine tra le prestazioni lavorative e quelle volontarie, al fine di definire e circoscrivere delle tutele lavoristico/previdenziali, oggi carenti. Simili tentativi potrebbero trovare cittadinanza all'interno delle trattative per il rinnovo del CCNL dello sport, con l'individuazione contrattuale di cosa si intenda per lavoro e cosa, invece, lavoro non è, definendo l'ambito volontaristico;

- quella economico-sociale, attraverso la quale non possono non evidenziarsi le difficoltà degli enti nel sostenere i maggiori costi legati al trasferimento di parte del proprio "personale" da una forte agevolazione di tipo fiscale/contributiva a una disciplina lavoristica che, seppur favorevole, imponga, a ogni modo, degli oneri gestionali e previdenziali mai sostenuti. Il tutto con il rischio di render necessario o, comunque, maggiormente conveniente il rifugio verso forme di lavoro sommerso o di elusione delle tutele sopra menzionate.

Al fine di assicurare i requisiti di terzietà necessari per la tutela sindacale, all'articolo 25 comma 3 si suggerisce di prevedere che i contratti collettivi nazionali siano stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria con l'assistenza delle Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline Sportive Associate anche paralimpiche, EPS e delle categorie di lavoratori sportivi interessate.

La norma, come scritta, ai fini della certificazione dei contratti di lavoro, privilegiando la contrattazione collettiva all'interno delle Federazioni, sembra confliggere con i diritti previsti in riferimento ai rapporti tra lavoratori e impresa. I soggetti rappresentanti infatti (istruttori e tecnici), di norma, sono tesserati della Federazione e, a volte, da questa retribuiti. Diversamente da altri ambiti di diritto del lavoro il tecnico/istruttore non avrebbe la tutela di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori giacché eventuali forme di pressione, riferibili al mondo sportivo (basti pensare all'ambito disciplinare).

Si osserva che l'attuale CCNL dello Sport parrebbe essere, opportunamente adeguato, l'unico strumento utile che consenta di assicurare stabilità al mondo del lavoro ed evitare disparità di trattamenti tra Organismi e lavoratori.

CONFEDERAZIONE DELLO SPORT

A questo proposito sarebbe opportuno estendere il tavolo dei firmatari includendo, nel contratto Confcommercio, anche gli Enti di Promozione Sportiva e le Federazioni Sportive Nazionali allargando la rappresentanza del mondo no profit e individuando le qualifiche, in modo unitario e semplificato per tutti, da considerare nella redazione del CCNL.

Certi della vostra attenzione rimaniamo a vostra disposizione per gli approfondimenti necessari e cogliamo l'occasione per inviare distinti saluti.

Confederazione Dello Sport
Confcommercio Imprese per l'Italia
Il Presidente

