

SPORTIVI PROFESSIONISTI E TUTELA DEI LAVORATORI

Il tema del rapporto di lavoro sportivo professionistico, sin dall'introduzione della L. 91/1981, è stato foriero di spunti interessanti per la grande difficoltà che interpreti e autori hanno trovato nel tentativo di conciliare i principi basilari del diritto del lavoro con alcuni connotati singolari e irripetibili di tale peculiare fattispecie.

A questo proposito, particolarmente interessanti e degni di analisi paiono due temi relativi alla tutela dei lavoratori, il primo in riferimento all'inclusione degli sportivi professionisti nel novero dei lavoratori dipendenti necessari per valutare l'applicabilità o meno, alla società sportiva alle cui dipendenze operano, delle norme *ex art. 18 L. 300/1970*, il secondo riferito alle norme per il diritto al lavoro dei disabili, e dunque all'applicazione delle medesime alle società sportive professionistiche¹.

Circa il primo tema, la conclusione che pare maggiormente convincente è quella per cui tale categoria di lavoratori debba essere ragionevolmente inclusa, in difetto di apposita previsione legislativa derogatoria in tal senso. Ovviamente tale inclusione produce effetti nei confronti dei dipendenti della società diversi dagli sportivi professionisti, essendo la tutela reale espressamente esclusa per questi ultimi (art. 4, L. 91/1981).

Il co. 2 dell'art. 18, L. 300/1970 prevede che "Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale".

Le pronunce giurisprudenziali di riferimento, in quanto relative al caso specifico, sono sostanzialmente due:

¹ Preme ricordare che in virtù della L. 91/1981 e delle norme emanate dalle Federazioni sportive nazionali, richiamate dalla stessa legge, sono sportivi professionisti dipendenti gli atleti, gli allenatori, i direttori tecnico - sportivi ed i preparatori atletici, che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso e con carattere di continuità nell'ambito delle seguenti discipline: calcio, pallacanestro, ciclismo, motociclismo, boxe, golf.

1) ordinanza 12 febbraio 2004 resa dalla Sezione Lavoro del Tribunale di Siena in funzione di giudice collegiale;

2) ordinanza 26 novembre 2003 resa dalla Sezione Lavoro del Tribunale di Siena in funzione di giudice monocratico.

L'ordinanza 12 febbraio 2004 afferma che gli sportivi professionisti, ai fini dell'applicabilità dell'articolo 18, non sono computabili nel calcolo del numero dei dipendenti essenzialmente per due ordini di ragioni:

a) a causa della loro peculiarità di disciplina (al contrario, come si dirà meglio più avanti, la peculiarità della disciplina non esclude affatto la loro computabilità, ma anzi esattamente il contrario, considerato che non c'è alcuna norma o principio giuridico che faccia pensare alla possibilità che un rapporto di lavoro subordinato, pure a regime speciale, sia per ciò solo eliminabile dal computo occupazionale di un'azienda);

b) per la contraddittorietà della soluzione alla quale si giungerebbe computandoli, in quanto si dovrebbe arrivare a sostenere l'applicabilità dell'articolo 18 a qualsiasi società sportiva poiché includendo gli sportivi tutte supererebbero il limite dei 15 dipendenti (la considerazione è contestabile in quanto innanzitutto non tutte le società sportive per ciò solo supererebbero il limite dei 15 dipendenti, e in ogni caso tale argomentazione non ha alcun fondamento logico-giuridico).

L'ordinanza 26.11.2003 giunge invece alla conclusione per cui gli atleti professionisti sono da considerare computabili in organico ai fini della valutazione della consistenza e delle dimensioni aziendali, a nulla valendo in contrario la circostanza che ad essi non si applichi, per espressa disposizione di legge, la tutela ex articolo 18.

Occorre innanzitutto considerare che, dall'esame della L. 91/81, non emerge alcuna norma che escluda dal computo in questione i lavoratori sportivi professionisti. Cosa che invece accade in maniera espressa e tassativa per altre particolari tipologie di rapporti di lavoro subordinato, quali ad esempio:

a) il contratto di apprendistato (escluso in generale dal computo dei limiti numerici ai sensi dell'art. 21, co. 7, L. 56/1987);

b) il contratto di formazione e lavoro (escluso in generale dai limiti numerici ai sensi dell'art. 3, co. 9, L. 863/1984, ma incluso in particolare nel computo in questione dall'art. 18, co. 2, L. 300/1970);

c) il contratto di lavoro a termine (escluso dal computo in questione laddove inferiore a 9 mesi di durata ai sensi dell'art. 8, D.Lgs. 268/2001);

d) il contratto di lavoro a tempo parziale (incluso in particolare nel computo in questione in proporzione dell'orario effettivamente svolto rapportato al tempo pieno dallo stesso art. 18, co. 2);

e) il contratto di lavoro con il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta ed in linea collaterale (escluso in particolare dal computo in questione dallo stesso art. 18, co. 2);

f) il contratto di somministrazione (escluso in generale dal computo dei limiti numerici dell'utilizzatore previsti dalla legge ai sensi dell'art. 22, co. 5, D.Lgs. 276/2003).

Già la circostanza suddetta porterebbe a concludere che, in assenza di una norma che espressamente escluda dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge i lavoratori sportivi professionisti subordinati, essi siano da ritenersi computabili tra i dipendenti esistenti in organico al fine di determinare le dimensioni della società sportiva ove prestano lavoro.

Come anticipato, lo stesso art. 18, co. 2 dichiara espressamente non computabili "*ai fini del computo dei prestatori di lavoro*" soltanto il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado: tale formula non pare ammettere interpretazioni estensive, per cui non è legittimo sollevare dubbi circa la tassatività delle esclusioni, tanto è vero che, ove si sia voluto ampliare tale sfera, lo si è dovuto specificatamente affermare in altri contesti legislativi (cfr. i suddetti casi di esclusione).

In sostanza, il campo di applicazione della tutela reale è definito in via certamente tassativa, trattandosi di esclusioni che andrebbero ad incidere sui diritti costituzionali al lavoro e all'occupazione (artt. 4 e 35 Cost.). In quest'ottica, voler escludere dal computo i

rapporti di lavoro dei professionisti sportivi subordinati significherebbe ampliare la formula rigida dell'articolo 18 in esame, il che non pare consentito e legittimo.

A quanto finora detto non può ostare la circostanza che le norme contenute nell'articolo 18 non siano poi direttamente applicabili nei confronti dei lavoratori sportivi professionisti, come previsto dall'art. 4, co. 8, Legge 91/81. Infatti il rapporto di lavoro subordinato degli sportivi professionisti, pur non interessato dal regime di tutela reale dei licenziamenti, pare doversi ritenere utile ai fini del computo della consistenza aziendale, posto che esistono altri casi analoghi:

a) i contratti di durata superiore a 9 mesi, esclusi dalla tutela reale in quanto contratti a termine, ma nonostante ciò computabili;

b) i contratti di formazione e lavoro, a loro volta esclusi dalla tutela reale in quanto contratti a termine, ma anche questi ciò nonostante utili ai fini del computo dei 15 dipendenti;

c) i dirigenti d'azienda, esclusi dalla tutela reale, ma che fanno tuttavia numero ai fini del calcolo della consistenza aziendale.

Se ne deduce che non vi è alcuna relazione fra il godimento della tutela reale e la computabilità ai fini del raggiungimento dei limiti numerici: cioè, può esservi la tutela reale e non esservi la computabilità (ad esempio i lavoratori temporanei, che nel rapporto con l'impresa fornitrice godono della tutela reale, tuttavia nel rapporto con l'azienda utilizzatrice non sono computabili), oppure, come avviene nella maggioranza dei casi, può non esistere la tutela, ma esistere comunque la computabilità.

Da quanto precede consegue che, come anticipato sopra, la categoria dei lavoratori sportivi professionisti debba essere ragionevolmente inclusa, in difetto di apposita previsione legislativa derogatoria in tal senso, nel computo del numero dei lavoratori dipendenti necessari per valutare l'applicabilità o meno, alla società sportiva alle cui dipendenze esse operano, delle norme di cui all'articolo 18.

In questo senso paiono da condividersi i passaggi contenuti nell'unico precedente noto, e cioè la sentenza del Pretore di Udine del 27 ottobre 1998, laddove si dice che la

prestazione a titolo oneroso degli atleti costituisce oggetto di contratto di lavoro subordinato, e che pertanto ciò comporta che essi debbano essere considerati come lavoratori subordinati ai fini della determinazione della consistenza numerica dell'organico d'impresa ai sensi dell'articolo 18.

Circa il secondo tema, si ricorda che L. 68/1999 stabilisce che i datori di lavoro privati e pubblici con più di 15 dipendenti al netto delle esclusioni, siano tenuti ad avere alle proprie dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette (disabili) iscritti in appositi elenchi gestiti dall'Agenzia del lavoro della provincia di riferimento. Inoltre, l'articolo 18 della stessa legge prevede che i datori di lavoro che occupano oltre 50 dipendenti hanno l'obbligo di assumere: vedove e orfani del lavoro, per servizio, di guerra e i profughi italiani, nella misura di un'unità nel caso d'aziende che occupano da 51 a 150 dipendenti e nella misura dell'1% per le restanti (percentuale che si aggiunge al 7% previsto per l'assunzione dei disabili).

In proposito occorre tuttavia spostare il focus dall'eventuale computabilità degli sportivi professionisti ai fini dell'applicazione della normativa suddetta, al profilo degli esoneri/esclusioni previsti dalla medesima. L'art. 5 co. 2 L. 68/1999² stabilisce infatti che *“Fermo restando l'obbligo del versamento del contributo di cui al comma 3 al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, per le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per cento³, la procedura di esonero prevista dal presente articolo è sostituita da un'autocertificazione del datore di lavoro che attesta l'esclusione dei lavoratori interessati dalla base di computo”*.

² Comma così modificato prima dall'art. 2-bis, D.L. 20 dicembre 1999, n. 484, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione, poi dall'art. 78, comma 9, L. 23 dicembre 2000, n. 388, dal comma 53 dell'art. 1, L. 24 dicembre 2007, n. 247 e dal comma 2-ter dell'art. 6, D.L. 13 maggio 2011, n. 70, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione e, infine, dalla lettera b) del comma 27 dell'art. 4, L. 28 giugno 2012, n. 92. Vedi, anche, i commi 92 e 94 dello stesso articolo 1, L. n. 247 del 2007.

³ Il Ministero ha successivamente chiarito che si deve intendere un tasso del 60 per mille, specificando appunto che *“Poiché la norma fa riferimento ad un tasso palesemente errato ed inesistente, dovendosi fare evidentemente richiamo corretto ad un tasso del 60 per mille (art. 41 DPR n. 1124/1965), può ritenersi tuttora operante la norma”* (Circolare n. 51/2013).

Occorre tener conto che, ai fini della formazione e dell'applicazione delle Tariffe dei premi INAIL, secondo le disposizioni dettate dal decreto legislativo n. 38/2000 e dal D.M. 12 dicembre 2000, le società sportive professionistiche sono inquadrare nella "Gestione Industria": alla luce di tale inquadramento settoriale, il D.M. 28 marzo 2002 istituisce, nell'ambito della "Tariffa Industria", con effetto dal 16 marzo 2000, il sottogruppo con tasso 0590, così formulato "Attività degli sportivi professionisti (atleti, allenatori, direttori tecnico-sportivi, preparatori atletici)", fissando il relativo tasso medio nazionale in misura pari al 79 per mille.

Possiamo dunque concludere che il dibattito circa l'applicabilità delle norme per il diritto al lavoro dei disabili è risolto in radice dal Legislatore attraverso la previsione di un'ipotesi di esonero/esclusione riferita alle aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille, quali sono appunto le società sportive professionistiche.