

RIFORMA DELLO SPORT E LAVORO SPORTIVO: SIAMO VERAMENTE PRONTI?

Mercoledì 5 luglio 2023 - dalle 9 alle 12
sala M15 c/o ODCEC Verona - via Santa Teresa, 2 Verona

AVV. GIAMPAOLO PERDONÀ

Riallineamento tra decreto trasparenza e decreto lavoro e possibili interferenze con la nuova disciplina del lavoro sportivo

1. IL DECRETO TRASPARENZA (OSSIA IL D.L.VO 104/2022). I PRIMI 2 ARTICOLI

- Il decreto recepisce la **direttiva comunitaria 1152/19** sulle “condizioni di lavoro trasparenti”.
- Esso **si applica a tutte le forme di rapporto di lavoro dipendente, pubblico e privato**, oltre che **ai contratti di collaborazione continuativa e coordinata**, nelle due variabili consentite e persino **ai contratti di lavoro occasionale**.
- Esso **non si applica agli agenti di commercio, ai rapporti di lavoro autonomo sportivo e ai rapporti di lavoro** (comunque articolati) **di durata predefinita massima** (3 ore a settimana, per 4 settimane consecutive) **ai rapporti di lavoro parentale, ai pubblici impiegati distaccati all'estero** (parzialmente) e **ai pubblici impiegati non contrattualizzati** (parzialmente).
- Le informazioni in oggetto vanno rese in formato cartaceo o telematico e il datore deve poter fornire la prova della relativa trasmissione al lavoratore per almeno 5 anni.

1.1. L'OBBLIGO DI TRASPARENZA CONTRATTUALE (ART. 4).

- Il datore di lavoro deve comunicare ai lavoratori assunti le seguenti informazioni
 - 1) **l'identità** delle parti;
 - 2) il **luogo** di lavoro;
 - 3) la **sede del datore** di lavoro;
 - 4) **l'inquadramento**, il **livello** e la qualifica attribuiti al lavoratore;
 - 5) la **data di inizio** del rapporto di lavoro;
 - 6) la **tipologia di rapporto di lavoro**, precisando **in caso di rapporti a termine la durata** prevista dello stesso;
 - 7) nel **caso di** lavoratori dipendenti da agenzia di **somministrazione di lavoro**, **l'identità delle** imprese **utilizzatrici**;
 - 8) la **durata** del periodo di **prova**, se previsto;
 - 9) **il diritto a ricevere la formazione** erogata dal datore di lavoro, se prevista;
 - 10) la **durata** del congedo per **ferie**, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore;
 - 11) la procedura, la forma e i termini del **preavviso in caso di recesso** del datore di lavoro e del lavoratore;
 - 12) l'importo iniziale della **retribuzione** e **i relativi elementi costitutivi**, con **l'indicazione** del periodo e delle **modalità di pagamento**;
 - 13) la **programmazione dell'orario normale di lavoro e le** eventuali **condizioni relative** al lavoro **straordinario** e alla sua retribuzione, nonché le eventuali **condizioni** per i **cambiamenti di turno**, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;
 - 14) il **contratto collettivo**, anche aziendale, **applicato** al rapporto di lavoro, **con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto**;
 - 15) **gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali** e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

1.1. L'OBBLIGO DI TRASPARENZA CONTRATTUALE (ART. 4)

- **Le informazioni** di cui sopra **vanno date** ai lavoratori mediante ricognizione contenuta **nel contratto di lavoro** individuale, o a margine di esso, ovvero **a margine della consegna di copia della comunicazione trasmessa al Centro per l'Impiego** relativamente all'instaurazione del rapporto e, comunque, **entro i 7 giorni successivi all'avvio del rapporto di lavoro**, salvo una parte di esse, che possono essere comunicate nel corso di un mese.
- Il **datore di lavoro deve anche comunicare ai lavoratori**, prima dell'avvio del rapporto di lavoro, **le modalità di utilizzo dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, aventi finalità relative alle assunzioni**, all'attribuzione degli **incarichi**, alla **gestione** e alla **cessazione del rapporto** di lavoro, alla **sorveglianza**, alla **valutazione**, alle **prestazioni e all'adempimento delle stesse** da parte dei lavoratori medesimi.

1.1.1. INADEMPIENZA DEL DATORE DI LAVORO E GLI STRUMENTI DI TUTELA DEI LAVORATORI (ARTT. 4, 12, 13 E 14).

- Il lavoratore, in caso di non conformazione dell'obbligo da parte del datore, lo segnala all'Ispettorato, che irroga al contravventore la sanzione dell'art. 19, co. 2, D.L.vo n. 276/2003, ovvero una sanzione amministrativa pecuniaria per un minimo di 250 € e un massimo di 1.500 €.
- In caso di violazione delle regole sulla trasparenza al lavoratore è concesso di **tentare la conciliazione ex artt. 410 e 411 cpc**, ricorrere **all'arbitrato ex artt. 412 e 412 quater cpc**, ovvero a quello dell'**art. 31, co.12**, della **legge n.183/2010**.
- La **ritorsione** del datore rispetto al sindacato stragiudiziale, amministrativo o giudiziale del lavoratore relativamente al tema della trasparenza **è sanzionata** con la misura di cui all'art. 41, co. 2, del d.l.vo n.198/2006 (ossia **con una ammenda** di importo compreso **tra i 250 € e i 1.500 €**).
- A richiesta del lavoratore estromesso o penalizzato per aver svolti i diritti legati alla trasparenza, il datore deve fornirgliene i motivi entro 7 giorni.
- Ove il lavoratore impugni il licenziamento deducendo che esso consegue allo svolgimento dei suoi diritti rispetto alla trasparenza, il datore è onerato della prova che tanto non è.

1.2. IL PERIODO DI PROVA (ART. 7)

- La **durata massima** del periodo di prova è di **6 mesi***.
- **Nei contratti a termine il periodo di prova è proporzionato alla durata** del contratto.
- **Se il contratto a termine è rinnovato**, per le stesse mansioni, **non è ammesso rinnovare il patto** di prova.
- **Il periodo di prova si prolunga per pari durata ove sopravvengano eventi che ne sospendano il decorso.**

* La regola era però già posta dall'art. 10 della l. n. 604/66, sia pur per via indiretta.

1.3. IL CUMULO DI IMPIEGHI (ART. 8).

- Il lavoratore può abbinare ad un rapporto di lavoro a tempo pieno un secondo rapporto di lavoro temporalmente collocato al di fuori dell'orario di lavoro impostogli dal datore di lavoro "base".
- Tale **prerogativa** del lavoratore gli è **preclusa nella misura in cui ciò ne pregiudichi la salute e la sicurezza** (non solo sua); **cosa** che deve ritenersi per **presunta, ove**, in dipendenza del doppio lavoro, il **lavoratore si sottragga ai riposi minimi giornalieri previsti dalla legge**.
- Gli è preclusa anche quando l'assunzione di un secondo incarico metta a repentaglio l'integrità di un pubblico servizio.
- **Gli è infine preclusa quando la seconda attività risulti in conflitto di interesse** con quella del datore di lavoro "principale", **pur se essa non sia concorrenziale** con quella di quest'ultimo.
- **La disciplina si applica anche ai rapporti di CO.CO.CO.**

1.4. LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI (art. 11).

- **La formazione imposta al datore** di lavoro per legge o per ccnl **va considerata tempo di lavoro** (e va normalmente impartita in orario di lavoro).
- La regola non vale per la formazione necessaria al mantenimento della qualifica professionale del lavoratore.

2. IL DECRETO LAVORO (OSSIA IL DECRETO LEGGE N. 48/2023). LA STRUTTURA E I CONTENUTI, IN GENERE.

- Il provvedimento tratta di:
- misure di **inclusione sociale** e di **formazione** professionale (artt. da 1 a 13);
- **sicurezza sul lavoro** (artt. da 14 a 18) (per lo più relativa a lavoro autonomo, lavoro personale del datore di lavoro, formazione dei lavoratori e sanzioni);
- disposizioni varie **in tema di politiche sociali e del lavoro** (artt. da 19 a 38);
- **provvidenze a vantaggio dei lavoratori e riduzione della pressione fiscale** (artt. da 39 a 43).

2.1. IL DECRETO LAVORO. LE MISURE IN FUNZIONE LAVORISTICA PIU' RILEVANTI. LE SANZIONI AMMINISTRATIVE PER L'OMISSIONE DEL VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI (ART. 23)

- L'omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali a carico dei lavoratori per una **consistenza inferiore ai 10.000 €** annui è oggi punita con l'applicazione di una **sanzione amministrativa pecuniaria pari ad un importo compreso tra una volta e mezza e quattro volte la somma non versata** (mentre, in precedenza, una siffatta infrazione era sanzionata con una **comminatoria pecuniaria compresa tra € 10.000 ed € 50.000**).

2.2. IL DECRETO LAVORO. LE MISURE IN FUNZIONE LAVORISTICA PIU' RILEVANTI. LA RIFORMA DEL CONTRATTO A TERMINE (ART. 24).

- I contratti di lavoro a termine possono avere una **durata superiore ai 12 mesi** (e comunque inferiore ai 24 mesi):
 - **nei casi** a ciò **stabiliti** dal contratto collettivo di lavoro applicato alle parti;
 - **entro il 30.4.2024**, in carenza di previsioni in merito da parte della contrattazione collettiva applicata (o di non applicazione al rapporto di alcuna contrattazione collettiva) **dietro accordo** all'uopo stabilito **tra le parti, che dia conto della ricorrenza delle** presupposte **esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva;**
 - **per la sostituzione di altri lavoratori**

mentre, in precedenza, il superamento di 12 mesi era ammesso nelle seguenti, diverse circostanze:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;

oltre che per particolari esigenze eventualmente indicate dal CCNL applicato (sempre se sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative, così come nella attuale previsione di legge) o per la sostituzione di altri lavoratori.

2.3. IL DECRETO LAVORO. LE MISURE IN FUNZIONE LAVORISTICA PIU' RILEVANTI. SEMPLIFICAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI IMPOSTI DAL DECRETO TRASPARENZA (ART. 26)

- Le informazioni da rendersi al lavoratore da parte del datore di lavoro in virtù di quanto previsto dal decreto trasparenza (che ha sostituito sul punto le previsioni dell'art. 1 del D.L.vo n. 152/1997) in ordine a:
 - durata del periodo di **prova**;
 - **formazione** da erogare al lavoratore;
 - durata delle **ferie** e degli altri congedi retribuiti;
 - durata del **preavviso di recesso** ad opera delle parti e relativa modalità di comunicazione;
 - **importo** iniziale della **retribuzione**, suoi elementi costitutivi, termini e modalità di pagamento;
 - programmazione dell'**orario di lavoro** ordinario, condizioni concernenti lo straordinario e relativa retribuzione e articolazione dell'orario di lavoro in turno e relativo cambiamento;
 - in caso di assenza di un orario di lavoro programmato, consistenza dell'orario minimo retribuito e della consistenza del trattamento economico per la resa di attività lavorativa in orario superiore a quello garantito, ambito giornaliero dell'area nel cui contesto la prestazione può essere richiesta al lavoratore il preavviso a questi dovuto nel caso di cambi di programma;
 - **enti e istituti cui il datore di lavoro deve corrispondere la contribuzione assicurativa e previdenziale** stabilita per legge o per contratto collettivo e ogni altra forma di sicurezza sociale garantita al lavoratore;

possono essere all'interessato **rese** anche solo **mediante un rimando alla disciplina di legge, contrattuale, collettiva o aziendale** che tali istituti regola.

2.3. IL DECRETO LAVORO. LE MISURE IN FUNZIONE LAVORISTICA PIU' RILEVANTI. SEMPLIFICAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI IMPOSTI DAL DECRETO TRASPARENZA (ART. 26)

- Nell'evenienza in cui il datore di lavoro si avvalga della prerogativa di informare il lavoratore mediante il rinvio alle previsioni di legge e/o di contratto collettivo aziendale, laddove gli è consentito farlo, esso **è tenuto a consegnare o a mettere comunque a disposizione del lavoratore stesso le fonti contrattuali collettive di riguardo** (eventualmente anche mediante **la pubblicazione** di esse **sul sito web** della società)

2.4. IL DECRETO LAVORO. LE PRINCIPALI NOVITA' IN CHIAVE LAVORISTICA INTRODOTTE DALLA LEGGE DI CONVERSIONE (N. 85 DEL 3.7.2023).

- **In sede di visita medica** preventiva o di visita medica **preassuntiva**, disposta ai sensi dell'art. 41 del D.L.vo n. 81/2008, il **medico competente chiede al lavoratore** di esibire **copia della cartella sanitaria** e di rischio rilasciatagli dal precedente datore di lavoro, **valutandola ai fini del suo giudizio di idoneità** al lavoro e alle mansioni (si tratta di modifica apportata all'art. 14 del decreto legge n. 48/2023).
- **Il contratto di lavoro a termine, lungo i primi 12 mesi, può essere prorogato e rinnovato liberamente**, ovvero senza limiti numerici, solo dopo il primo anno proroghe e rinnovi dovendo essere giustificati a termini delle previsioni di legge (si tratta di modifica all'art. 24 del D.L. n. 48/2023) (**la legge di conversione introduce anche nuove disposizioni in tema di limiti numerici al ricorso della somministrazione lavoro a tempo indeterminato**).
- **Il lavoro agile è consentito ai lavoratori che siano genitori di minori di 14 anni sino al 31.12.2023**, se le relative mansioni sono compatibili con lo strumento (si tratta di modifica all'art. 42 del D.L. n. 48/2023).
- **Il lavoro agile è altresì consentito ai lavoratori c.d. fragili** sia della pubblica amministrazione che del settore privato, **sino al 30.9.2023** (si tratta di una aggiunta all'art. 28 del D.L. n. 48/2023, sostanziate il nuovo articolo 28bis).

3. LE NORME DEL DECRETO TRASPARENZA CHE SI APPLICANO AL LAVORO SPORTIVO

- **Le norme sulla trasparenza contrattuale si applicano**, ex art. 1, D.L.vo 104/2022, **ai lavoratori sportivi, sia professionisti che dilettanti**, siano essi inquadrati quali dipendenti (i professionisti tali sono per presunzione ex art. 27, co. 2, D.L.vo 36/2021) siano essi inquadrati quali CO.CO.CO. (i dilettanti tali sono per presunzione, a sensi dell'art. 29, co. 2, del D.L.vo n. 36/2021, se rientranti in certe condizioni massime di impegno settimanale).
- **Non si applicano** invece ai **lavoratori sportivi ingaggiati con contratto d'opera** (2222 c.c.) ossia, di norma, **per una singola manifestazione**, o per manifestazioni ravvicinate, in un unico contesto di gara.
- **L'informativa**, posto che il contratto di lavoro sportivo deve osservare i canoni dell'apposito modello federale, è fisiologico sia **reso** ai lavoratori in **un documento** dal contratto di lavoro fisicamente **separato**.
- Un **dubbio** (serio) si pone **per i mezzi di tutela** di cui agli artt. 12, 13 e 14 del D.L.vo n. 104/2022, posto che il **contenzioso dei lavoratori sportivi è disciplinato da** regole speciali (**clausola compromissoria e** susseguente **arbitrato**, ex art. 26, co. 5, del D.L.vo n. 36/2021).
- Ai lavoratori sportivi **si applicano** anche **le regole sul periodo di prova** di cui all'art. 7, giusta la regola generale di cui all'art. 25, co. 5, D.L.vo n. 36/2021, **quelle sul cumulo di impieghi**, ex art. 8 (sempre per la regola generale dell'art. 25, co. 5, del D.L.vo n. 36/2021) e quelle sulla formazione dei lavoratori, ex art. 11 (sempre per la regola generale dell'art. 25, co.5, del D.L.vo n. 36/2021).

4. LE NORME DEL DECRETO LAVORO CHE SI APPLICANO AL LAVORO SPORTIVO

- ▶ **Ai lavoratori sportivi si applicano le disposizioni dell'art. 26 del decreto legge n. 48/23 sulla semplificazione dell'apparato normativo inerente alle informazioni dovute ai lavoratori**, laddove alcune di quelle elencate dal D.L.vo n. 152/1997 possono essere rese mediante rinvio alle pertinenti previsioni di contratto collettivo (vi si applicano a sensi dell'art. 25, co. 5, del D.L.vo n. 36/21, per il quale **ai rapporti di lavoro sportivo si applicano le regole relative al lavoro ordinario, se non derogate espressamente**).
- ▶ **Non si applicano** viceversa ai lavoratori sportivi **le previsioni dell'art. 24 sul contratto di lavoro a tempo determinato**, dato che per gli stessi lavoratori sportivi vige una disciplina del tutto particolare (quella dell'art. 26, co. 2, del D.L.vo n. 36/2021, per la quale **il contratto di lavoro a tempo determinato è libero, ossia acausale sino al limite dei 5 anni, essendo esso altresì rinnovabile senza limiti**).

5. LE NORME DEL DECRETO LAVORO CONVERTITO IN LEGGE CHE SI APPLICANO AL LAVORO SPORTIVO

- ▶ **La nuova disposizione sulla cartella sanitaria e di rischio si applica anche ai lavoratori sportivi**, atteso che **l'impianto del D.L.vo n. 81/2008 vale anche per i lavoratori sportivi**, giusta la previsione dell'**art. 32** del D.L.vo n. 36/2021, con la precisazione per la quale quest'ultima previsione **stabilisce la facoltatività della istituzione di una scheda sanitaria per i lavoratori sportivi** non occasionali.
- ▶ **La nuova disposizione su rinnovi e proroghe** di contratti a termine non si applica ai lavoratori sportivi, **in quanto vige** per essi **la già segnalata disciplina speciale**.
- ▶ **Le disposizioni**, nuove e vecchie, **sul lavoro agile semplificato** (ossia non poste all'oggetto di un contratto tra le parti) **non si applicano ai lavoratori sportivi**, in considerazione del fatto per cui la **prestazione sportiva esige la presenza dei lavoratori** (mentre **la relativa fragilità non è «costituzionalmente» contemplata**).