

RIFORMA DELLO SPORT: le regole per fare sport in... sicurezza

- 1. Premessa. - 2. Sicurezza sul lavoro e addetti allo sport: quali tutele e per chi? - 3. Lavoratori sportivi con compenso inferiore a 5.000 euro annui: le deroghe espresse in materia di salute e sicurezza. - 4. Medico competente: quando e a chi la visita medica? - 5. Per riassumere: quando devo redigere il DVR? - 6. Sport e minori: quali sono le condizioni per garantire sicurezza e tutela al minore? - 7. Conclusioni.**



• DI BARBARA GARBELLI

Consulente del Lavoro in Castel San Giovanni (Pc) e HSE Manager •

1. PREMESSA

Fare sport non è mai stato così complesso, almeno dal punto di vista amministrativo. La recente riforma, che ha riorganizzato e razionalizzato gli adempimenti in materia di sport, è infatti oggetto da ormai diversi mesi di dibattito, di interventi di norma e di prassi e di svariati dubbi operativi. Dal punto di vista della salute e sicurezza sul lavoro le domande che ci poniamo più di frequente sono: lo sportivo è soggetto alla sorveglianza sanitaria? Quando devo redigere il DVR? E quali adempimenti in capo ai singoli lavoratori? Queste le domande più frequenti, senza dimenticare quelle legate ai minori: per chi devo chiedere il certificato del casellario giudiziale? E il responsabile dei minori, è sempre obbligatorio? Rispondiamo in questo contributo ai quesiti che più frequentemente ci poniamo in materia di salute e sicurezza nello sport.

2. SICUREZZA SUL LAVORO E ADDETTI ALLO SPORT: QUALI TUTELE E PER CHI?

La riforma del settore ha previsto una vera e propria riformulazione del concetto di lavoratore sportivo: si definisce tale ogni tesserato che svolge verso un corrispettivo le mansioni rientranti tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale; pertanto è lavoratore sportivo l'atleta, allenatore, istruttore, direttore tecnico, direttore sportivo e preparatore atletico, collaboratore tecnico amministrativo ed il suo lavoro potrà avere natura subordinata, autonoma o di collaborazione coordinata e continuativa. Le disposizioni normative prevedono inoltre espressamente la possibilità di prestare attività lavorativa mediante opera volontaria, ovvero spontaneamente e a titolo gratuito (o con semplice rimborso delle spese sostenute).

RIFORMA DELLO SPORT: LE REGOLE PER FARE SPORT IN... SICUREZZA



I criteri da utilizzare e i requisiti da ricercare per individuare correttamente un rapporto di lavoro subordinato (o ad esso assimilato, così come stabilito dagli artt. 2 e 3 del D.lgs. n. 81/2008) sono stati indicati dalla Corte di Cassazione che ha più volte ribadito che per definire la natura subordinata di un rapporto di lavoro è sufficiente riscontrare l'esercizio del potere direttivo e disciplinare in capo al datore di lavoro nei confronti del prestatore oppure lo svolgimento della prestazione del lavoratore integrata nell'organizzazione del datore di lavoro e coordinata con quest'ultimo.

La Suprema Corte ha quindi individuato i criteri sussidiari utili ad identificare un rapporto di lavoro subordinato, che possiamo elencare secondo lo schema seguente:

- il *nomen juris* (dato contrattuale formale)
- l'oggetto della prestazione lavorativa (obbligazione di mezzi o di risultato)
- l'esecuzione personale della prestazione lavorativa
- la proprietà degli strumenti di lavoro
- l'assunzione del rischio economico
- la forma e la modalità della retribuzione
- il vincolo di orario di lavoro
- la continuità temporale delle prestazioni
- l'obbligo di giustificare le assenze
- il diritto alle ferie
- l'esclusività della dipendenza da un solo datore di lavoro
- la finalità della prestazione.

La verifica dei requisiti qualificanti e, ove occorra, di quelli sussidiari non deve essere operata soltanto sui lavoratori sportivi occupati all'interno della società/associazione, ma su tutti i rapporti di lavoro instaurati, fra cui quelli con operatori amministrativi, addetti ai servizi di ristorazione e addetti alle attività di pulizia e manutenzione.

Il D.lgs. n. 163/2022 conferma gli adempimenti generali obbligatori in materia di salute

e sicurezza in ambiente di lavoro per le società e associazioni sportive, fatte salve le nuove condizioni di accesso alla sorveglianza sanitaria dei lavoratori coinvolti.

L'attività lavorativa svolta da qualsiasi lavoratore occupato nel settore sportivo deve infatti essere tutelata dalle norme del D.lgs. n. 81/2008, facendo distinzione fra il lavoro prestato in forma autonoma e quello prestato in forma subordinata all'interno di società sportive professionistiche (con scopo di lucro) e associazioni e società sportive dilettantistiche (senza scopo di lucro).

I lavoratori coinvolti nell'attività possono prestare il proprio lavoro a titolo gratuito e volontario oppure a titolo oneroso, qualificandosi come lavoratori subordinati, lavoratori autonomi oppure collaboratori coordinati e continuativi e, in funzione di tale inquadramento, ne derivano disposizioni e tutele di differente entità.

È inoltre prevista la possibilità di occupare lavoratori mediante Prest.O o lavoro autonomo occasionale *ex art.2222 c.c.*

In particolare, ove si configuri un rapporto di lavoro autonomo sarà necessario verificare che il lavoratore:

- utilizzi attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di legge;
- si munisca di dispositivi di protezione individuale, utilizzandoli conformemente alle disposizioni normative vigenti;
- sia dotato di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora la prestazione lavorativa si svolga in un luogo caratterizzato da attività in regime di appalto o subappalto.

Inoltre, la struttura sportiva deve verificare l'idoneità tecnico-professionale dell'appaltatore/lavoratore autonomo, comunicare i rischi interferenti o propri dei luoghi di lavoro, fornire attrezzature a norma ove necessarie per lo svolgimento dell'attività, coordinare le attività svolte dagli appaltatori/lavoratori autonomi. ➤

RIFORMA DELLO SPORT: LE REGOLE PER FARE SPORT IN... SICUREZZA

Riassumendo:

Per maggiori informazioni contattaci e unisciti al nostro canale Telegram **Studio Garbelli**

SPORT E ADEMPIMENTI SALUTE E SICUREZZA

L'IMPORTANZA DI INQUADRARE CORRETTAMENTE I LAVORATORI

	OBBLIGO DI INFORMAZIONE EX ART. 36 D.LGS.81/08	OBBLIGO DI FORMAZIONE EX ART. 37 D.LGS.81/08	OBBLIGO DI ADDESTRAMENTO EX ART. 37 D.LGS.81/08	VISITA MEDICA PREVENTIVA EX ART. 41 D.LGS.81/08	MESSA A DISPOSIZIONE DPI EX ART. 18 D.LGS.81/08	TESSERINO DI RICONOSCIMENTO EX ART. 21 D.LGS.81/08
LAVORATORE AUTONOMO	✓	✗ <small>SI, se a richiesta e spesa del lavoratore</small>	✗ <small>SI, se a richiesta e spesa del lavoratore</small>	✗ <small>SI, se a richiesta e spesa del lavoratore</small>	✗	✓
LAVORATORE AUTONOMO OCCASIONALE ART.2222 C.C.	✓	✗ <small>SI, se a richiesta e spesa del lavoratore</small>	✗ <small>SI, se a richiesta e spesa del lavoratore</small>	✗ <small>SI, se a richiesta e spesa del lavoratore</small>	✗	✓
VOLONTARIO	✓	✗ <small>SI, se a richiesta e spesa del lavoratore</small>	✗ <small>SI, se a richiesta e spesa del lavoratore</small>	✗ <small>SI, se a richiesta e spesa del lavoratore</small>	✗	✓
PREST.O.	✓	✗ <small>SI, se a richiesta e spesa del lavoratore</small>	✗ <small>SI, se a richiesta e spesa del lavoratore</small>	✗ <small>SI, se a richiesta e spesa del lavoratore</small>	✗	✓
CO.CO.CO. CHE NON PRESTA ATTIVITÀ NEI LUOGHI DI LAVORO DEL COMMITTENTE	✓	✗ <small>SI, se a richiesta e spesa del lavoratore</small>	✗ <small>SI, se a richiesta e spesa del lavoratore</small>	✗ <small>SI, se a richiesta e spesa del lavoratore</small>	✗	✓
CO.CO.CO. CHE PRESTA ATTIVITÀ NEI LUOGHI DI LAVORO DEL COMMITTENTE	✓	✓	✓	✓ <small>Si esclude mediante la presentazione al SIC del certificato di idoneità sportiva</small>	✓	✗
LAVORATORE SUBORDINATO	✓	✓	✓	✓ <small>Si esclude mediante la presentazione al SIC del certificato di idoneità sportiva</small>	✓	✗
<p>Il D.Lgs.120/2023 prevede che se il compenso annuo percepito è inferiore a 5.000,00 euro le disposizioni del Testo Unico dovranno essere applicate in maniera trasversale: L'art.1 c.26 prevede che "Ai lavoratori sportivi che ricevono compensi annualmente non superiori ai cinquemila euro si applicano le disposizioni dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.", ma non le disposizioni del comma 1</p>						
LAVORATORI COMPENSO ANNUO < 5.000,00	✓	✗	✗	✗	✓	✗

NELLE SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI SPORTIVE DILETTANTISTICHE I VOLONTARI E I LAVORATORI OCCUPATI CON PREST.O. SONO ASSIMILATI AI LAVORATORI AUTONOMI PER ESPRESSA PREVISIONE NORMATIVA. PERTANTO ANCHE GLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NE DEVONO TENERE CONTO:
VOLONTARI: L.39/1991 e art.90 L.289/2002
PREST.O.: Art.20, D.Lgs.151/2015

DON'T FORGET

Figura 1, Adempimenti obbligatori

3. LAVORATORI SPORTIVI CON COMPENSO INFERIORE A 5.000 EURO ANNUI: LE DEROGHE ESPRESSE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

Il decreto correttivo della riforma dello sport, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 206

del 4 settembre 2023, ha previsto un passaggio interessante in relazione agli aspetti di salute e sicurezza per i percettori di compenso annuo inferiore a 5000 euro: nello specifico, l'art.1, c.26 prevede che "dopo il terzo periodo ▶

RIFORMA DELLO SPORT: LE REGOLE PER FARE SPORT IN... SICUREZZA



è aggiunto, in fine, il seguente: «Ai lavoratori sportivi che ricevono compensi annualmente non superiori a cinquemila euro si applicano le disposizioni dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.»»

Questa previsione, dedicata ai lavoratori sportivi con compenso annuo inferiore ai 5.000,00 euro, prevede espressamente l'applicazione dell'art. 21, D.lgs. n. 81/2008, assimilando quindi questi lavoratori -in termini di salute e sicurezza- ai lavoratori autonomi. Tuttavia, lo fa solo parzialmente: infatti il testo di norma fa riferimento ai contenuti del comma 2 dell'art. 21, D.lgs. n. 81/08, ma non a quelli del comma 1.

Nello specifico, al lavoratore sportivo con compenso inferiore ai 5.000 euro non verranno applicati i principi della sorveglianza sanitaria e non verranno erogate le attività di formazione ex art. 37, D.lgs. n. 81/08; la norma in parola infatti prevede che *“I soggetti (..) relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di: a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali; b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali”*.

Qualora invece il lavoratore interessato lo desideri, potrà accedere sia alla sorveglianza sanitaria che ai percorsi di formazione, utilizzando -ma a proprie spese- la struttura della società o dell'associazione sportiva.

Il decreto correttivo però esclude l'applicazione a questi soggetti dei contenuti del comma 1 dell'art. 21, D.lgs. n. 81/08, creando di fatto la necessità di gestire in maniera trasversale gli adempimenti collegati all'attività dei lavoratori sportivi la cui attività è caratterizzata da un compenso di ridotte dimensioni (e quindi -si presume- anche di ridotto impegno in termini di orario e presenza).

In considerazione del fatto che il comma 1

non trova applicazione, i lavoratori sportivi con compenso inferiore ai 5.000,00 euro non avranno la necessità di munirsi di tessera di riconoscimento, ma il datore di lavoro/committente dovrà mettere a disposizione attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III ed erogare dispositivi di protezione individuale, che dovranno essere utilizzati conformemente alle disposizioni di cui al titolo III.

In aggiunta a ciò, ed applicando il principio di esclusione rispetto ai precetti previsti dalla norma e che assimilano parzialmente il lavoratore sportivo oggetto della presente dissertazione ad un lavoratore autonomo, rimarrà in capo al datore di lavoro/committente anche la condivisione dell'informativa ex art.36, D.lgs. n. 81/08.

È importante ricordare che le disposizioni sono applicabili solo qualora il compenso del lavoratore sia preventivamente definito nella misura massima di 5.000,00 euro per anno di attività e saranno, sicuramente, oggetto di ulteriori chiarimenti da parte dei documenti di legge e di prassi.

4. MEDICO COMPETENTE: QUANDO E A CHI LA VISITA MEDICA?

Qualora l'attività comporti potenziali rischi per la salute, il datore di lavoro è tenuto a organizzare l'attività di sorveglianza sanitaria, nominandone il responsabile, ovvero il Medico Competente (MC), in base alle previsioni degli artt. 18, 25 e 41 del D.lgs. n. 81/2008. Il medico competente si occupa del piano di sorveglianza sanitaria, definendone prassi, scadenze, periodicità dei sopralluoghi e tipologia di visite mediche a cui adibire i lavoratori.

Se tutti i lavoratori con mansione a carattere amministrativo o di servizio (quali tecnici manutentori e addetti alle pulizie) sono interessati dalle attività di sorveglianza sanitaria, per i lavoratori sportivi la riforma del settore operata dal D.lgs. n. 163/2022 e aggiornata dal D.lgs. n. 120/2023 (correttivo della riforma), prevede che per i lavora- ➤

RIFORMA DELLO SPORT: LE REGOLE PER FARE SPORT IN... SICUREZZA



tori sportivi che il medico competente “utilizza la certificazione rilasciata dal medico sportivo”. Il correttivo pertanto rende operativa la misura che evita la sovrapposizione di certificazione medica in capo ai lavoratori, rimandando il giudizio di idoneità al lavoro a quello di idoneità sportiva.

Tale previsione è il frutto di una riflessione operata sullo svolgimento delle visite per definire l'idoneità psico-fisica degli sportivi, già operata dal medico specialista in medicina dello sport; il medico competente, di cui al D.lgs. n. 81/2008, avrà invece il compito di effettuare la sorveglianza sanitaria finalizzata alla tutela della salute e della sicurezza degli sportivi nel contesto caratterizzante l'ambiente di lavoro, l'organizzazione dell'attività lavorativa e gli eventuali fattori di rischio professionale.

La figura del medico competente affianca quella del datore di lavoro e del responsabile del servizio di prevenzione e protezione nella gestione delle attività relative alla salute e sicurezza dei lavoratori, collaborando costantemente nell'individuazione ed attuazione di misure preventive per la tutela della salute dei lavoratori.

L'insieme delle attività svolte dal medico competente si sostanzia nella sorveglianza sanitaria, ovvero l'insieme degli atti medici finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Inoltre, in collaborazione con il datore di lavoro e con l'RSPP, il medico competente si occupa della stesura del DVR e partecipa in maniera proattiva alla riunione periodica prevista dall'art. 35 del D.lgs. n. 81/08 e indetta almeno una volta all'anno dalle strutture che occupano almeno 15 lavoratori.

La nomina del medico competente, in funzione delle previsioni dell'art. 41, D.lgs. n. 81/2008, spetta al datore di lavoro qualora al momento della valutazione siano presenti rischi per la salute dei lavoratori, fatte salve le previsioni relative agli sportivi, per cui rimaniamo in attesa di futuro decreto.

Nello specifico, la nomina del medico competente è obbligatoria quando sono presenti mansioni che prevedono esposizione dei lavoratori ad agenti fisici, ad agenti biologici, ad agenti chimici pericolosi per la salute, quando sono presenti lavorazioni che prevedono la movimentazione manuale dei carichi o attività al computer per oltre 20 ore settimanali (videoterminalisti), o siano presenti particolari condizioni che necessitano di essere attenzionate, quali la presenza di lavoro notturno, disabilità del lavoratore, stato di gravidanza.

5. PER RIASSUMERE:

QUANDO DEVO REDIGERE IL DVR?

È necessario precisare che, a prescindere dalla presenza o meno di lavoratori subordinati o autonomi, l'associazione sportiva è sempre tenuta a garantire la sicurezza di chiunque acceda ai locali, a qualsiasi titolo, sia durante il normale espletamento delle attività sportive, sia durante situazioni di emergenza.

È pertanto consigliabile, ancorché non obbligatorio, prevedere una valutazione dei rischi anche laddove non siano presenti lavoratori impegnati nella struttura sportiva e implementare le misure di prevenzione e protezione utili a rendere la struttura sportiva un luogo sicuro.

In relazione al concetto di adeguate misure di prevenzione, è inoltre utile ricordare che dal mese di luglio 2017 è obbligatorio dotarsi di defibrillatori semiautomatici DAE (o a tecnologia più avanzata) per tutte strutture sportive, intese come società o associazioni dilettantistiche, palestre, centri fitness e, più in generale, tutte le attività che coinvolgono lo sforzo dell'apparato cardiocircolatorio; a completamento di tale adempimento, la struttura deve necessariamente prevedere la presenza di personale adeguatamente formato all'uso del defibrillatore: la semplicità di utilizzo dell'apparecchio non ne legittima l'uso da parte di personale idoneo.

Tale adempimento non riguarda invece le ►

RIFORMA DELLO SPORT: LE REGOLE PER FARE SPORT IN... SICUREZZA



strutture sportive che praticano la propria attività al di fuori di un impianto sportivo o che praticano sport a ridotto impegno cardiocircolatorio, quale ad esempio il gioco delle bocce. Il documento di valutazione dei rischi deve essere invece obbligatoriamente predisposto quando viene occupato almeno un lavoratore¹, indipendentemente dal numero di lavoratori occupati: tale documento comprova infatti l'avvenuta valutazione di tutti i rischi presenti. È fatta salva tuttavia per le strutture sportive la possibilità di accedere alle procedure standardizzate di valutazione del rischio, sulla scorta della modulistica fornita dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Ricordiamo infine che il processo di valutazione deve interessare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi i rischi particolari quali quelli collegati allo stress lavoro correlato, alle condizioni di lavoro per le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

6. SPORT E MINORI: QUALI SONO LE CONDIZIONI PER GARANTIRE SICUREZZA E TUTELA AL MINORE?

Uno dei passaggi della norma (D.lgs. n. 36/2021 e n. 39/2021) riguarda la tutela della sicurezza e dell'integrità psico fisica dei minori, introducendo due nuovi adempimenti e aggiornando un adempimento già previsto dal sistema normativo precedente:

- NUOVE MISURE

- figura del responsabile della tutela dei minori,
- obbligo di definire codici di condotta e modelli organizzativi a tutela dei minori.

- REVISIONE DI MISURE GIÀ ESISTENTI

- certificato penale del casellario giudiziale, introdotto dal D.lgs. n. 39/2014, ma rimasto marginale fino alla recente riforma e che oggi riveste un ruolo di primaria importanza.

Partendo dall'analisi degli adempimenti di nuova costituzione, dal mese di luglio 2023 associazioni e società sportive dilettantistiche hanno l'obbligo di identificare e nominare il "responsabile della tutela dei minori", figura preposta alla prevenzione ed al contrasto di ogni tipo di abuso e di violenza, nonché alla protezione dell'integrità fisica e morale dei giovani sportivi.

L'adempimento, in applicazione delle previsioni dei D.lgs. n. 36/2021 e n. 39/2021, riconferma anche l'obbligo per le ASD e SSD di richiedere a lavoratori e collaboratori (compresi i lavoratori autonomi) il certificato penale del Casellario Giudiziale, già previsto dal D.lgs. n. 39/2014, ricordando che quando fu emanata tale normativa il CONI ed il Ministero di Grazia e Giustizia avevano specificato che la richiesta del certificato avrebbe trovato applicazione solo in caso di stipula di contratti di lavoro e solo in caso di nuovi contratti; in considerazione del fatto che nella maggioranza dei casi i compensi sportivi erano il risultato di rapporti di altra natura, differente da quella di lavoro dipendente o parasubordinato, la norma aveva trovato scarsa applicazione fino all'introduzione della riforma in corso.

Un'ulteriore limitazione, che trova applicazione anche attualmente, riguarda la scadenza di tali certificati: **nonostante infatti siano caratterizzati da una validità di sei mesi, non risulta necessario provvedere alla revisione periodica del documento, che dovrà unicamente essere presentato in corso di validità in occasione della stipula del rapporto di lavoro; tale disposizione era stata specificata dal Ministero della Giustizia con le note 1 e 2 del 2014.**

La richiesta del certificato penale del Casellario Giudiziale può essere presentata on line tramite l'apposito sito

<https://certificaticasellario.giustizia.it/web/guest/prenotacertificato>.

1. Così come definito dall'art. 2, D.lgs. n. 81/2008.

RIFORMA DELLO SPORT: LE REGOLE PER FARE SPORT IN... SICUREZZA



Un'ulteriore disposizione relativa all'occupazione di minori nel settore dello sport riguarda, in applicazione dell'art. 16 del D.lgs. n. 39/2021, la predisposizione di Linee Guida che le ASD e SSD dovranno osservare per la predisposizione di Modelli Organizzativi e Codici di Condotta a tutela dei minori per la prevenzione di qualsiasi violenza o discriminazione sui minori che svolgono attività sportiva.

A far data dal 31 agosto 2023 la F.I.G.C. ha pubblicato le linee guida per l'adozione dei modelli di organizzazione da parte di ASD e SSD, la cui adozione dovrà obbligatoriamente avvenire entro il prossimo 31 agosto 2024, così come previsto dal già citato art.16 del D.lgs. n. 39/2021.

Discutiamo ora dell'apparato sanzionatorio:

- l'inosservanza dell'obbligo di richiedere il certificato del casellario giudiziario è punito con la sanzione amministrativa da euro 10.000,00 a euro 15.000,00;
- l'inadempimento degli obblighi di predispo-

sizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva è sanzionato secondo le procedure disciplinari adottate dalle Federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva e associazioni benefiche a cui le ASD e SSD sono affiliate.

7. CONCLUSIONI

La riforma del lavoro sportivo ha imposto un'attenta riflessione sugli adempimenti in materia di salute e sicurezza a tutela dei lavoratori del settore, sia per effetto della riclassificazione del personale addetto, sia per interventi diretti del legislatore.

Questo passaggio, unitamente alla nuova attenzione prestata ai minori occupati in attività sportive, riconosce una maggiore attenzione nei confronti della cultura della prevenzione, favorendo un processo di consapevolezza e conoscenza.