

La tutela del lavoro etero- organizzato

In ossequio ai principi della legge delega, il testo unico mira a tutelare il lavoratore inteso in un contesto più ampio rispetto alla tradizionale categoria della subordinazione, in larga misura prescindendo dalla configurabilità del rapporto come autonomo o subordinato, con l'idea di declinare le modalità concrete degli obblighi di tutela in relazione al contesto organizzativo e produttivo in cui il lavoratore è inserito; in sostanza la necessità di protezione non riguarda più il solo lavoro etero-diretto, ma va tutelato anche il lavoro etero-organizzato: si comprendono i **lavoratori parasubordinati** e anche i **lavoratori autonomi** che operano in un contesto caratterizzato dall'interazione di diverse organizzazioni.

Come testualmente specificato all'art. 3 co.4, il D.lgs. 81/08 si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinali e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati; in particolare — per quanto di interesse — tali disposizioni si applicano integralmente nei confronti dei lavoratori parasubordinati (e **quindi anche ai co.co.co. sportivi**) ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, circostanza che interessa la stragrande maggior parte dei rapporti di collaborazione sportiva ove la prestazione deve svolgersi necessariamente presso l'impianto sportivo o in altri luoghi nella disponibilità del sodalizio sportivo.

Rimangono di fatto escluse solo ipotesi particolari quali la didattica a distanza (qualora non attivata dalla sede o da altri luoghi nella disponibilità della società sportiva) o altre specifiche mansioni di lavoro sportivo quando non richiedono l'accesso all'impianto o al centro sportivo (come i docenti formatori a distanza, o altri ruoli tecnici quali il data analyst o il supervisore d'esame).

Considerato quindi che la normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro si applica:

- anche ai lavoratori parasubordinati che svolgono l'attività presso la committente (art. 3 co.7 D.lgs. 81/08)
- anche ai lavoratori sportivi salve le speciali disposizioni stabilite dal D.lgs. 36/21 (art.33 D.lgs. 36/21)

vanno analizzate le specifiche disposizioni in deroga per valutarne nel concreto l'effettiva portata.

Deroghe e Semplificazioni: il limite dei 5.000 euro

Al riguardo il medesimo art. 33 specifica 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.

essi, pertanto, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di: i) beneficiare della sorveglianza sanitaria; ii) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In altri termini significa che tali oneri — in deroga alle disposizioni generali del Testo unico — non sono a carico del committente ma del collaboratore (nel caso in cui intenda avvalersene). Se ne trova puntuale conferma nei lavori preparatori del primo correttivo che ha introdotto la disposizione di favore (D.lgs. 123/2022) e in particolare nella relazione illustrativa laddove si spiega che *"esentando dalla visita del medico del lavoro (almeno) coloro che percepiscono meno di cinquemila euro, si ottiene un risparmio dell'82% sui circa 25 milioni di euro, ipotizzando che ogni visita costi solo 50 euro e si evita il rischio che i campionati pantano con atleti e tecnici non in regola, dato il poco tempo a disposizione."* Lo scopo della semplificazione è pertanto chiaro e deriva non solo dall'esigenza di sostenibilità — considerato che proprio i dati utilizzati dal correttivo attestavano che l'82% dei collaboratori sportivi percepivano compensi inferiori a tale soglia — ma anche da ragioni operative legate alle tempistiche della visita del medico competente.

La deroga per i co.co.co. con compenso marginale consente per tale categoria di lavoratori di beneficiare delle medesime semplificazioni previste per i lavoratori autonomi: l'art.21 espressamente richiamato si riferisce infatti alle disposizioni relative, tra gli altri, ai lavoratori autonomi. Tuttavia l'equiparazione dei collaboratori sportivi con compenso inferiore a 5.000 euro alla categoria dei lavoratori autonomi si deve ritenere, prudenzialmente, circoscritta alle due specifiche semplificazioni — ovvero esonero dalla tutela sanitaria e dai corsi di formazione sulla sicurezza con onere a carico del committente — e non all'intero regime prevenzionistico degli autonomi.

In tal senso depongono sia il dato letterale della disposizione in commento — che rinvia al solo comma secondo dell'art.21 e non all'intera disciplina degli autonomi — sia l'impostazione sistematica del Testo Unico che nel delineare il perimetro di applicazione delle tutele vi include i parasubordinati che operano nei luoghi di lavoro del committente, specificando invece che agli autonomi si applicano gli articoli 21 e 26.