



Lega Professionisti Serie C

Documento Organizzazioni Sportive

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Documento condiviso: CONI – FIGC – Lega Nazionale Professionisti – Lega Professionisti Serie C

La Società Sportiva garantisce, comunque direttamente, ovvero avvalendosi di Istituti di sicurezza privata, autorizzati a norma dell'art. 134 del Testo Unico delle leggi di pubblica sicurezza, il servizio degli steward per qualità, quantità e qualifica, per ogni manifestazione, assumendosi la responsabilità delle eventuali inadempienze.

“Ipotesi sui rapporti contrattuali per il servizio di stewarding”

Il servizio è espletato:

- a) nel rispetto delle prescrizioni contenute ne D.Lgs 276/2003 con particolare riferimento alla conformità dell'inquadramento delle prestazioni lavorative derivanti dall'erogazione del servizio con i disposti del Titolo V e Titolo VII della Legge citata e con i relativi correttivi introdotti dalla Legge 296/2006 e relative note della Direzione Generale per il mercato del lavoro n. 13 del 4 gennaio 2007 e successive integrazioni del 14 febbraio 2007 a cura della medesima Direzione.*
- b) nel rispetto delle prescrizioni del D.Lgs 626/1994 in materia della di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, pubblico o privato.*
- c) predisponendo una copertura assicurativa per gli infortuni allo steward, durante lo svolgimento di eventi agonistici all'interno degli stadi, ed una copertura assicurativa per qualsiasi evento di responsabilità civile per fatto dello steward nei confronti di terzi, spettatori o qualsiasi altra persona presente all'evento*
- d) con ampia facoltà di scelta tra tutti gli strumenti contrattuali che sono previsti dall'ordinamento giuridico.*

Il primo strumento è quello del rapporto di lavoro diretto con il quale la Società sportiva assume la veste di datore di lavoro in rapporto diretto con lo steward con ogni connessa autonomia decisionale e di spesa.

Il secondo strumento è quello dell'affidamento dell'incarico, dalla Società sportiva (committente) ad un'organizzazione (appaltatore) che abbia mezzi, competenze e know-how adeguati e sia in possesso delle qualifiche previste dal Decreto ex articolo 2.2.

In questo caso committente ed l'appaltatore saranno responsabili in base alle forme previste dalla legge.

Nell'ambito del rapporto di lavoro diretto, possono essere utilizzate, non esaustivamente e comunque secondo libera scelta delle Società, le seguenti tipologie.

A) Il contratto di lavoro a tempo parziale (part-time):

Si caratterizza per un orario inferiore all'orario di lavoro normale (full-time) e che è disciplinato dal D. Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000.

Il rapporto a tempo parziale può essere:

- orizzontale se la riduzione rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario giornaliero di lavoro.*

- verticale se l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno ma solo in periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.
- misto risultante da una combinazione delle modalità orizzontale e verticale.

In questo tipo di contratto debbono essere specificate per iscritto la durata della prestazione nonché la distribuzione temporale dell'orario di lavoro, anche se l'eventuale mancanza o indeterminatezza di tali indicazioni non comporta la nullità dello stesso.

Il lavoratore part-time non deve ricevere un trattamento economico e normativo meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile (art. 4, D. Lgs 61/2000).

B. Il contratto di lavoro intermittente (o: job on call):

Con il contratto di lavoro intermittente il lavoratore si rende disponibile a prestare la propria attività lavorativa su chiamata del datore di lavoro.

Può essere di due tipi:

B.1) con obbligo di risposta (cd. «disponibilità garantita») da parte del lavoratore per il quale quando il datore effettua la chiamata, il lavoratore è obbligato a rispondere ed a prestare la propria attività.

Tale disponibilità garantita comporta l'obbligo per il datore di corrispondere al lavoratore una indennità che è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo, quali -ad esempio- il trattamento di fine rapporto, le ferie, le mensilità supplementari, le gratifiche.

L'ingiustificato rifiuto costituisce inadempimento che potrà comportare 1) la risoluzione del contratto, 2) la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo ed 3) il risarcimento del danno nella misura fissata dal contratto di lavoro individuale.

B.2) senza obbligo di risposta, per cui il lavoratore non è tenuto a rispondere alla chiamata.

Per questa seconda tipologia di lavoro intermittente l'indennità non è dovuta e il datore corrisponderà solo la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato.

In entrambe le tipologie, durante il periodo di disponibilità, al rapporto di lavoro intermittente non si applicano le norme che disciplinano il lavoro subordinato.

Durante tali periodi ciascuna parte può recedere dal rapporto liberamente, senza applicazione delle norme di legge e di contratto collettivo.

L'unico diritto che il lavoratore ha nel periodo di attesa è il diritto all'indennità di disponibilità, per il caso della tipologia sub B. 1)

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato, ma ad esso non si applica la disciplina contenuta nel D.Lgs 368/2001.

Differentemente dal contratto di lavoro a tempo parziale, il datore non è vincolato a richiedere la prestazione lavorativa e, quindi, non è obbligato al rispetto di tempi predeterminati d'inizio e fine della prestazione, nonché, al pagamento della retribuzione anche qualora la prestazione lavorativa non sia necessaria.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato in una delle seguenti ipotesi:

1. *«per prestazioni di carattere discontinuo», così come definite, in mancanza di un intervento da parte della contrattazione collettiva, dal Decreto ministeriale del 23 ottobre 2004 che richiama la tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia allegata al D. L. del 15 marzo 1923, n. 692.*
2. *Tra le ipotesi di lavori discontinui contenuti in tale tabella, manca un riferimento al tipo di attività svolta dagli steward negli stadi durante gli eventi sportivi. Sarebbe auspicabile, dunque, che questa fosse espressamente menzionata come attività per la quale sia possibile il ricorso al contratto di lavoro intermittente;*
3. *«per periodi predeterminati», così come indicati nell'art. 37, ovvero per prestazioni da rendersi durante il fine settimana, nei periodi di ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, come definiti dalla circolare del 3 febbraio 2005, n. 4 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Altre ipotesi di periodi predeterminati possono essere previste dai contratti collettivi;*
4. *Con lavoratori di età non compresa tra i 25 ed i 45 anni; anche se pensionati, ed indipendentemente dal tipo di attività e dal periodo di svolgimento.*

Il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione delle norme di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

C. Il contratto di lavoro accessorio occasionale

Le prestazioni di lavoro accessorio sono attività lavorative di natura occasionale svolte da soggetti a rischio di esclusione sociale o, comunque, non ancora entrati nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne (art. 70, D.lgs 276/2003). In particolare, possono svolgere attività di lavoro accessorio:

- *disoccupati da oltre un anno;*
- *casalinghe, studenti e pensionati;*
- *disabili e soggetti in comunità di recupero;*
- *lavoratori extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.*

Tra le attività previste vi rientrano, con specifico riferimento all'attività degli steward, anche le attività consistenti nella realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali previste alla lettera d) dell'art. 70, D.lgs 276/2003.

I lavoratori sono retribuiti attraverso la consegna di "buoni lavoro" di valore nominale fissato e periodicamente aggiornato da un Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali (al momento €/10, giusto DM 30.9.05) preventivamente acquistati dai datori di lavoro presso le rivendite autorizzate (ed individuate con gara d'appalto); dette rivendite possono trattenere il 5% del valore nominale del buono come rimborso spese.

Il lavoratore deve presentare i buoni lavoro percepiti ai centri autorizzati i quali,:

- *trattengono la percentuale del 5% come rimborso spese del servizio prestato;*
- *versano i contributi Inps (13%) e Inail (7%) dovuti;*
- *pagano il restante importo al lavoratore*

Il rapporto di lavoro occasionale è limitato ad un reddito massimo di 5000 € annui con riferimento al medesimo datore di lavoro.

I lavoratori interessati a svolgere prestazioni di lavoro accessorio devono comunicare la propria disponibilità ai soggetti accreditati o ai Servizi per l'impiego.

Allo stato attuale questa tipologia contrattuale è in fase di sperimentazione solo in alcune aree individuate dal decreto quali le province di Udine, Verbania, Milano, Varese, Treviso, Bolzano, Venezia, Lucca, Latina, Bari e Catania.

D. Il contratto di appalto

L'art. 1665 cc definisce l'appalto come il contratto con cui una parte (appaltatore) assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, l'obbligazione di compiere in favore di un'altra (committente o appaltante) un'opera o un servizio verso un corrispettivo in denaro.

L'art. 29 del D. Lgs. 276/2003 distingue l'appalto di servizi da un contratto di somministrazione di lavoro, individuando quali elementi specifici del primo:

- *l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto;*
- *l'assunzione del rischio di impresa da parte dell'appaltatore.*

In base a tale nozione di appalto ed alla giurisprudenza formatasi nel tempo sul punto, ha rilevanza decisiva ai fini dell'individuazione di un appalto genuino la disponibilità, in capo all'appaltatore, delle risorse umane, materiali e finanziarie occorrenti per compiere l'intera opera o servizio appaltati.

La mancanza di tali requisiti comporta

- *ai sensi dell'art. 29, comma 3/bis del D.Lgs 276/2003, il diritto del lavoratore di ricorrere al Giudice del Lavoro per l'accertamento della costituzione di un rapporto di lavoro dipendente alle dipendenze del committente;*
- *ai sensi dell'art. 18, comma 5/bis D.Lgs 276/2003 (come modificato dal decreto correttivo n. 251/2004) un'ammenda al committente ed all'appaltatore di € 50,00 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione;*
- *le sanzioni per l'ipotesi di somministrazione di lavoro illecita ex art. 18 e fraudolenta ex art. 28 del D.Lgs 276/2003.*

L'art. 29, comma 2, del D.Lgs 276/2003 dispone che il committente è obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, per ogni onere retributivo e contributivo.

E' quindi importante selezionare attentamente gli appaltatori, con particolare riferimento alla loro solvibilità, nonché inserire nei contratti di appalto il diritto del committente di verificare l'adempimento di tutte le obbligazioni di legge verso i lavoratori.

Il DM Min. Interno 8 agosto 2007 (allegato A) fissa per gli steward il requisito dell'età compresa tra i 18 ed i 55 anni. Va valutata la compatibilità di tale disposizione con il D.Lgs. 216/9-07-2003 che sanziona le discriminazioni dei lavoratori in ragione dell'età.

E. Il contratto di somministrazione.

La somministrazione di lavoro è il contratto con il quale un'agenzia per lavoro, autorizzata dal Ministero del Lavoro ex art. 4 ss. del D. Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, si obbliga, verso corrispettivo, a fornire a favore di una società utilizzatrice, prestazioni lavorative.

La somministrazione di lavoro può essere stipulata:.

- a) a tempo determinato: è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che sono le stesse dei contratti a tempo determinato;*
- b) a tempo indeterminato: è ammessa per le attività tassativamente elencate all'art. 20 del D. Lgs. n. 276/2003, nelle quali non appare inserita l'attività degli steward; né consegue che la somministrazione a tempo indeterminato sarà , nel caso di specie, configurabile solamente nell'ipotesi in cui sarà introdotta un'espressa previsione in tal senso dalla contrattazione collettiva, in base a quanto disposto dalla lettera i) del citato articolo.*

In tutti i casi di somministrazione il lavoratore è dipendente dell'agenzia di somministrazione e svolge la sua attività nell'interesse e sotto la direzione ed il controllo dell'impresa utilizzatrice.

Legislazione:

Regio Decreto Legge 15 marzo 1923, n.692, convertito in Legge 17 aprile 1925, n. 473: limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura.

Decreto Legislativo n. 626 del 19 settembre 1994: attuazione delle direttive CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

Decreto Legislativo n. 61 del 25 febbraio 2000 : attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES

Decreto Legislativo n. 368 6 settembre 2001: Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES

Decreto Legislativo n. 216 del 9 luglio 2003: attuazione della Direttiva 200/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003: attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30

Legge n. 296 del 27 dicembre 2006: Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)