

Chiarimenti ministeriali

Steward e contratto di lavoro negli stadi di calcio

Eufrazio Massi - *Dirigente della Direzione provinciale del lavoro di Modena (*)*

Con una nota del 6 maggio 2009, la Direzione generale per l'attività ispettiva ha fornito alcuni, definitivi, chiarimenti circa la utilizzazione degli steward negli stadi di calcio e lo fa, partendo dal contenuto del D.M. del Ministro dell'interno 8 agosto 2007 il quale prevede che le società organizzatrici di eventi calcistici a livello professionistico in stadi con una capienza superiore ai 7.500 posti siano responsabili dei servizi finalizzati al controllo dei titoli di accesso, all'instradamento degli spettatori ed alla verifica del regolamento d'uso dell'impianto: tali compiti sono svolti attraverso propri addetti, sotto la direzione ed il controllo del responsabile per il mantenimento della sicurezza degli impianti.

Per ben comprendere le soluzioni adottate dal Dicastero del lavoro occorre tenere presenti altri aspetti del D.M.

Innanzitutto, l'art. 2 che stabilisce, in modo inequivoco, come il servizio debba essere assicurato direttamente dalle società di calcio o per il tramite degli Istituti di vigilanza privata autorizzati *ex art.* 134 del Testo Unico delle Leggi di pubblica sicurezza.

L'art. 3 impone alle società di sottoporre i candidati alle prove preliminari ed ai test attitudinali finalizzati ad accertare che gli addetti posseggano una serie di requisiti personali, professionali, culturali e psico-attitudinali (che, peraltro, sono evidenziati in un allegato allo stesso decreto ministeriale).

Con gli articoli successivi sono descritte, in maniera pun-

tuale, sia le modalità del servizio da svolgere (tutte afferibili a prestazioni di lavoro subordinato) che alla predisposizione dell'organigramma (approvazione del piano almeno 3 giorni prima della gara da parte del Gruppo operativo sicurezza, redazione dell'elenco degli addetti impegnati, numero progressivo per ciascuno steward, individuazione dell'area o settore di impiego).

Subordinazione e tipologie contrattuali

La prestazione lavorativa non può che avere le caratteristiche della subordinazione non potendo in alcun modo, ritenersi autonoma alla luce del fatto che le stesse non hanno un minimo di discrezionalità ed occasionalità per alcune ragioni che possono così evidenziarsi:

a) l'attività di prefiltraggio avanti agli stadi, il filtraggio degli spettatori, il controllo dei titoli di accesso, la verifica dei titoli di accesso, l'instradamento degli spettatori verso i posti assegnati, il controllo degli impianti, sono attività squisitamente subordinate;

b) l'occasionalità, che è alla base della liquidazione, talora, effettuata dalle società sportive e da altri soggetti, delle prestazioni con ritenuta d'acconto del 20 per cento, non è in alcun modo riscontrabile in tali prestazioni, atteso che il servizio di stewarding va garantito con continuità ed in coordinamento con le Autorità pubbliche preposte alla tutela dell'or-

dine e della sicurezza in ambito provinciale.

Alla luce di quanto appena detto, la Direzione generale per l'attività ispettiva afferma che il rapporto di lavoro degli addetti può avvenire soltanto attraverso tipologie come il lavoro a tempo parziale, il contratto "a chiamata", e le prestazioni accessorie. Per completezza di informazione, prima di effettuare gli specifici chiarimenti, va ricordato che la Direzione generale per la tutela delle condizioni di lavoro, con nota n. 9967/2008, rispondendo ad un quesito della Direzione regionale dell'Abruzzo, ha ritenuto ammissibile il ricorso al contratto di somministrazione.

La disamina di quanto appena esplicitato non può che partire da una considerazione che afferisce ai soggetti destinatari della disposizione.

Le tipologie contrattuali appena evidenziate trovano applicazione sia nei confronti delle società sportive che degli Istituti di vigilanza privati, autorizzati, a livello provinciale dal Prefetto, ad esercitare questo tipo di attività.

Part-time

Il ricorso al lavoro a tempo parziale (prima ipotesi suggerita, in via amministrativa), presuppone, innanzitutto, un

Nota:

(*) Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.

Approfondimenti

contratto di lavoro redatto per iscritto e siglato dalle parti ove, tra le varie cose, vanno individuate sia dislocazione oraria che i giorni di lavoro. Il datore di lavoro deve effettuare la comunicazione preventiva, prima della effettiva instaurazione del rapporto, al Centro per l'impiego e, soprattutto, deve riportare sul Libro unico del lavoro tutte le «scritture obbligatorie» (es. presenze, compensi, ecc.) entro il 16 del mese successivo. Il contratto a tempo parziale presenta, ad avviso di chi scrive, una gestione molto complessa, atteso che, pur essendo state inserite, all'atto della stipula, clausole elastiche o flessibili, le partite di calcio non si svolgono sempre nella stessa giornata della domenica (turno pomeridiano o serale), ma anche il sabato (ad orari diversi): oltre a ciò, bisogna ricordare le partite di coppa nazionale ed internazionali nelle quali l'individuazione delle giornate dipende da scelte imposte da organi calcistici, anche sopra nazionali, e dal prosieguo del "cammino sportivo" nelle varie competizioni.

Lavoro intermittente

Il lavoro intermittente è la seconda ipotesi prevista dalla nota ministeriale, la quale, però, presenta alcune criticità, in assenza di una specifica regolamentazione ad opera della contrattazione collettiva. Infatti, senza la stessa, il lavoro "a chiamata" può essere svolto, in ogni caso, da soggetti con età inferiore ai 25 anni o superiore ai 45 (art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003), o nelle ipotesi oggettive ex art. 37 (tra le quali spicca, per adattabilità, quella relativa alle prestazioni nel fine settimana, essendo poco attinenti le altre), mentre sono da escludersi quelle richiamate dal D.M. 24 ottobre 2004 che fanno riferimento al R.D. n. 2657/1923.

Aspetti critici

Le criticità, in assenza di una

pattuizione collettiva ancora non presente nel settore, possono così riassumersi:

a) l'ipotesi prevista dall'art. 34 taglia fuori una serie di soggetti ultraquarantacinquenni che, invece, operano, a pieno titolo, nell'attività di stewarding che, stando al dettato del decreto dell'8 agosto 2007, può essere svolta fino a 55 anni;

b) le casistiche richiamate dall'art. 37 sono parzialmente adattabili. Se, infatti, il lavoro del fine settimana (comprese le partite del venerdì sera della serie B) rientra nell'interpretazione amministrativa contenuta nella circolare del Ministero n. 4/2005, secondo la quale per prestazioni nel week-end ci si riferisce a quelle comprese tra le ore 13 del venerdì e le ore 6 del lunedì mattina, è più difficile applicare, per evidenti motivi, le altre situazioni previste dalla norma: vacanze natalizie (1° dicembre - 10 gennaio), vacanze pasquali (domenica delle Palme - martedì dopo Pasqua), periodo estivo (1° giugno - 30 settembre).

Il lavoro intermittente, per il quale può essere inserita anche la c.d. indennità di disponibilità (art. 36), richiede la comunicazione on line al Centro per l'impiego, una sola volta (e non quando si ripete la prestazione), prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro, mentre a livello gestionale, tutte le scritture vanno riportate sul Libro unico del lavoro entro il giorno 16 del mese successivo a quello di impiego.

Lavoro accessorio

La terza ipotesi, quella del lavoro accessorio, appare di più facile fruibilità. Essa è prevista dall'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003 e presenta (almeno per le società o gli Istituti di vigilanza) una serie di vantaggi sotto l'aspetto operativo.

Il lavoro occasionale ed accessorio, inserito nel capo II del D.Lgs. n. 276/2003, riguarda una serie di attività rese all'interno di un contesto normativo

in cui si fa riferimento, in via prevalente (ma non esclusiva, come nel caso di specie che si esamina), alle prestazioni di lavoro autonomo (si pensi, ad esempio, all'insegnamento privato "complementare"). Le norme che lo disciplinano sono inserite nel «capo» del decreto legislativo ove sono trattate le prestazioni «non subordinate». Da un punto di vista contributivo si fa riferimento alla gestione separata dell'Inps (tranne le ipotesi del lavoro presso l'impresa familiare), il datore di lavoro è chiamato «committente», non c'è l'obbligo del contratto scritto, neanche ai fini della prova, non traspare alcun riferimento alla contrattazione collettiva e lo stesso valore del «voucher» non è riferibile ad alcuna paga oraria.

Ma, allora, cosa è il lavoro accessorio?

Ad avviso di chi scrive, non si può parlare di un istituto contrattuale ma di mere prestazioni lavorative che talora assumono i connotati della subordinazione e, tal'altra, dell'autonomia, per le quali il Legislatore ha previsto alcune tutele minime: lo stesso concetto di occasionalità non va rapportato a formule che, necessariamente, non possono avere una valenza generale, perché i lavori cui si riferiscono sono tra loro particolarmente disomogenei, ma a un criterio economico che è rappresentato dal tetto dei 5.000 per ogni committente (10.000 per chi lavora in un'impresa familiare e 3.000 euro complessivamente - senza riferimento al committente - per i percettori di un'indennità integrativa del reddito limitatamente al 2009).

Vantaggi operativi

Fatte queste premesse, oltre modo necessarie, è opportuno tornare alla tipologia del lavoro accessorio per gli steward ed ai vantaggi, sotto l'aspetto operativo, per chi fa ricorso (società sportive di calcio e istituti di vigilanza privata) a tale tipo di prestazioni.

Non c'è alcun obbligo di comunicazione anticipata on - line ai servizi per l'impiego prima dell'instaurazione del rapporto, atteso che le stesse sono fuori dalla previsione dell'art. 1, comma 1180, della legge n. 296/2006, non esiste alcun obbligo di scritturazione sul Libro unico del lavoro, in quanto non esiste alcuna previsione in tal senso nella legge n. 133/2008 e nel D.M. 9 luglio 2008. Ovviamente, sotto l'aspetto del controllo da parte degli organi di vigilanza, dovrà essere verificato, pena l'imputazione del rapporto come subordinato, che il «datore di lavoro - committente» abbia effettuato, in via preventiva, al Centro di contatto Inps-Inail (numero gratuito 803164) la comunicazione preventiva contenente i propri dati identificativi, il luogo della prestazione, il codice fiscale ed i dati concernenti dei prestatori ed il numero delle giornate presunte. Sul punto l'Inps (sia pure riferendosi ad altre prestazioni accessorie) ha già emanato nel corso del 2008 due circolari, la n. 81 e la n. 104, con le quali ha fissato le modalità operative della procedura attraverso la utilizzazione del c.d. "voucher telematico" (con registrazione «on - line del committente e del prestatore e acquisto dei buoni, successivamente accreditati attraverso una «Inpscard») o di quello "cartaceo".

Da un punto di vista operativo, tenuto conto che le partite di calcio non si giocano sempre alla stessa ora e nella stessa giornata della settimana che, sovente, si giocano «turni infrasettimanali» e partite di coppa, il committente può agevolmente programmare una serie di prestazioni giornaliere presunte (i calendari si conoscono già da agosto), con la comunicazione anticipata al «Centro di contatto Inps-Inail», che potrà conguagliare al termine della stagione.

Per i prestatori i vantaggi (si tenga presente che si tratta pur sempre di prestazioni puramente saltuarie e «margina-

li») sono notevoli e possono così evidenziarsi:

a) il tetto di 5.000 euro per anno solare (1° gennaio - 31 dicembre) riguarda le prestazioni con ogni singolo committente (art. 70, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003). Da un punto di vista teorico, quindi, potrebbero aversi più committenti (si pensi alle città che hanno nelle serie professionistiche due squadre) per lo stesso prestatore;

b) le somme percepite sono soggette (art. 72, comma 4) ad una ritenuta complessiva sul valore nominale del "buono" che va, nella misura del 13 per cento alla gestione separata dell'Inps (art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995), in quella del 7 per cento all'Inail, e per un importo pari allo 0,50 per cento sempre a favore dell'Inps a copertura dei costi di gestione. In sostanza, su un valore di 10 euro, "in tasca" al prestatore ne restano 7,50;

c) le somme materialmente intascate, depurate della contribuzione obbligatoria, sono esenti da imposizione fiscale (art. 72, comma 3) e non incidono sullo stato di disoccupato od inoccupato. Ciò significa che, in alcun modo, "fanno reddito".

Ulteriori considerazioni, a questo punto, si rendono necessarie.

- La prima riguarda la copertura contributiva: ovviamente, essa c'è ma, tenuto conto dell'attività svolta e considerato il tipo di attività svolta, appare opportuno che le società sportive stipulino polizze ulteriori legate a coprire altre forme di responsabilità.

- La seconda concerne ulteriori prestazioni assistenziali fornite dall'Inps: con la circolare n. 104/2008 l'Istituto ha chiaramente escluso la copertura per assegni familiari, malattia e maternità.

- La terza riguarda la piena applicazione degli obblighi scaturenti dal D.Lgs. n. 81/2008: il lavoro accessorio (che nel caso di specie, secondo l'interpretazione fornita dalla nota ministeriale, presenta tutte le caratteristiche della

subordinazione) rientra, a pieno titolo, nella previsione contenuta nell'art. 2.

- La quarta riflessione concerne i "potenziali steward" che siano dipendenti di una Pubblica amministrazione: pur se ci si trova in presenza di una prestazione a carattere saltuario, è obbligatorio chiedere l'autorizzazione preventiva al proprio datore di lavoro, ai sensi del D.Lgs. n. 165/2001.

Contratto di somministrazione

Alle tre ipotesi "tipologiche" appena evidenziate, individuate dalla nota della Direzione generale per l'attività ispettiva, se ne affianca, necessariamente, un'altra che è frutto della risposta fornita dalla Direzione generale per la tutela delle condizioni di lavoro ad un quesito della Direzione regionale dell'Abruzzo al quale si è già fatto cenno: quella del ricorso all'attività di somministrazione attraverso le Agenzie di lavoro.

Interpretando l'avverbio «direttamente» contenuto nell'art. 1, comma 2, del D.M. 8 agosto 2007, si afferma che, da un punto di vista strettamente lavorativo, appare possibile ricorrere al contratto di somministrazione, in quanto la disposizione stabilisce che lo svolgimento dei servizi deve essere assicurato «direttamente» dalle società di calcio e non che gli stessi steward siano esclusivamente dipendenti da società di calcio sportive: da ciò discende che la disposizione richiede soltanto che tali servizi siano svolti sotto la direzione e la responsabilità diretta delle società sportive, le quali non possono avvalersi di soggetti autonomamente responsabili o ricorrere ad appalti se non nel caso degli Istituti di vigilanza privata autorizzati ex art. 134 del Tulp. La Direzione generale ricorda che nel documento condiviso tra Coni e Figc - Lega nazionale professionisti di serie C, è stata riconosciuta la possibilità della utilizzazione dei lavoratori in-

terinali, riconoscendo, implicitamente, la conformità al D.M., in quanto per la peculiarità del contratto di somministrazione non viene alterata la responsabilità diretta della società per servizi.

Il contratto di somministrazione si caratterizza, infatti, in una dissociazione tra datore di lavoro formale, che assume i prestatori e li somministra, e datore-utilizzatore che, effettivamente, fruisce delle prestazioni lavorative svolte sotto la direzione ed il controllo dello stesso (art. 20, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003), con imputazione a suo carico dei danni a terzi arrecati dal prestatore nell'esercizio delle sue mansioni.

Un elemento non secondario

da ricordare riguarda gli adempimenti ai quali sono tenute le società di calcio qualora intendano usufruire dell'attività dei lavoratori somministrati avviati dalle Agenzie di lavoro: in base alle circolari n. 20/2008 e 13/2009 debbono registrare i dati identificativi dei prestatori utilizzati sul proprio Libro unico del lavoro: questo fatto potrebbe essere abbastanza oneroso soprattutto in quelle realtà ove sono impiegati centinaia di lavoratori per ogni partita.

Questioni ulteriori

Da ultimo, la nota ministeriale risolve due questioni che, da un punto di vista operativo,

collegato ad interventi recenti degli organi di vigilanza, avevano sollevato alcune perplessità.

La prima riguarda l'impossibilità di arrivare ad una sospensione dell'attività, in quanto gli steward, che sono in possesso del patentino rilasciato dalle Questure, non sono soggetti «sconosciuti alla Pubblica amministrazione».

La seconda concerne l'impossibilità di applicare la c.d. "maxi sanzione" per il lavoro "nero": infatti, pur in presenza di una tipologia contrattuale di natura autonoma od occasionale *ex art. 2222 c. c.*, si potrà parlare di una diversa tipologia contrattuale (con recupero contributivo), ma non di lavoro nero.