

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIII LEGISLATURA —————

N. 4773

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa del senatore PETTINATO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 28 LUGLIO 2000

—————

Agevolazioni per la promozione
del rapporto di lavoro sportivo

—————

ONOREVOLI SENATORI. - Il presente disegno di legge ha lo scopo di promuovere l'occupazione giovanile nel settore dello sport professionistico e in particolare in quello del calcio.

Va innanzi tutto premesso, a questo riguardo, che gli ordinari strumenti previsti dall'ordinamento giuridico per promuovere l'occupazione, sotto forma di incentivi di tipo fiscale o previdenziale, non trovano applicazione nel caso di specie in quanto il rapporto di lavoro degli sportivi professionisti è caratterizzato da regole proprie.

L'unica forma di agevolazione che sarebbe concretamente ammissibile, in base ai principi dell'ordinamento giuridico, è quella relativa alle agevolazioni previdenziali previste per l'apprendistato, ma con gli opportuni adattamenti.

Da un punto di vista generale, infatti, se si è portati a escludere l'esatta applicabilità di alcune delle regole proprie del rapporto di apprendistato (legge 19 gennaio 1955, n. 25), data la specialità del rapporto, è comunque astrattamente possibile fondare sui principi che stanno alla base del rapporto di apprendistato, e in particolare sulla formazione professionale, un'iniziativa legislativa che rechi degli elementi incentivanti all'assunzione dei giovani in vista della promozione del loro addestramento professionale.

Tale possibilità è infatti ammessa sia in forza dell'effettiva presenza di disposizioni che regolano, in via generale, una forma di apprendistato per il settore calcistico (l'articolo 33 del regolamento interno della Federazione italiana gioco calcio disciplina l'addestramento tecnico dei «giovani di serie») anche in vista di un loro possibile inserimento all'interno del professionismo, sia in forza di un generale favore, da parte dell'or-

dinamento giuridico, verso l'occupazione giovanile, che ha portato a potenziare, negli ultimi anni, proprio il rapporto di apprendistato estendendolo a tutti i settori di attività (articolo 16, comma 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196) e ammettendo, anche in questo settore, l'assunzione diretta. L'articolo 1, comma 21, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 511 (decaduto per mancata conversione), prevedeva, infatti, che le disposizioni di cui al comma 1 del medesimo articolo, in materia di assunzioni dirette, dovessero trovare applicazione anche per l'assunzione degli apprendisti. Il contenuto del predetto articolo 1, è stato successivamente riproposto, in sede di conversione del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510 (articolo 9-bis), convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, ma la disposizione che prevedeva la possibilità dell'assunzione diretta per gli apprendisti non è stata più riproposta. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, però, continua a ritenere comunque applicabile all'apprendistato il sistema delle assunzioni dirette. Tale precisazione ha una notevole importanza, se considerata con riferimento alla sua applicabilità nel caso di specie, in quanto l'*intuitus personae* riveste un ruolo fondamentale nelle assunzioni degli sportivi professionisti.

Discorso a parte va fatto, invece, per l'aspetto della formazione, che caratterizza fortemente il rapporto di lavoro degli apprendisti, così come avviene per il contratto di formazione e lavoro. L'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro sono, infatti, due tipologie di contratti che hanno aspetti molto comuni, tanto è vero che, nella evoluzione legislativa dei due istituti si è assistito dapprima ad un affievolimento del ricorso all'apprendistato in favore del nuovo stru-

mento contrattuale dato dal contratto di formazione e lavoro e, successivamente, ad un maggiore avvicinamento dell'apprendistato ai principi propri del contratto di formazione e lavoro mediante il potenziamento dell'attività di formazione, soprattutto esterna, che ha portato all'articolo 16 della legge n. 196 del 1997 (estensione a tutti i settori di attività) ed ai primi decreti attuativi (decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 8 aprile 1998 e il recente decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 20 maggio 1999 sul contenuto dei moduli formativi).

La differenza fondamentale tra il contratto di formazione e lavoro e il rapporto di apprendistato consiste proprio nella diversa rilevanza attribuita all'aspetto formativo.

Il contratto di formazione e lavoro è, infatti, sì caratterizzato dalla formazione, ma in vista di un inserimento nel mercato del lavoro che, tendenzialmente, dovrebbe fare acquisire anche la stabilità del rapporto, tanto è vero che la giurisprudenza lo qualifica come una specie del contratto a tempo determinato. Tale sua caratteristica mal si concilia con la libertà contrattuale che è propria del rapporto di lavoro sportivo.

Sotto altro profilo, invece, gli aspetti formativi del contratto di apprendistato sono maggiormente finalizzati a un addestramento teorico-pratico diretto a far diventare l'apprendista lavoratore qualificato, tanto è vero che, una volta acquisita la specializzazione professionale, non è detto che il lavoratore continui necessariamente il rapporto di lavoro presso il datore di lavoro che ne ha seguito la formazione e la crescita professionale.

La formazione che caratterizza il rapporto di apprendistato è dunque una formazione che, secondo i principi enunciati dalla legge, deve essere caratterizzata da un giusto temperamento tra formazione interna all'azienda (per la quale si reputa sufficiente anche l'esecuzione di fatto delle mansioni proprie di quello che diventerà, potenzialmente,

la specializzazione professionale, dando una guida al tirocinante: si veda Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza 28 ottobre 1978, n. 4946) e formazione esterna (diretta ad ampliare le conoscenze del lavoratore sia sotto il profilo della disciplina generale del rapporto di lavoro e della organizzazione aziendale, sia sotto il profilo del completamento generale degli obblighi scolastici, come nel citato decreto ministeriale 8 aprile 1998), con lo scopo di garantirne la crescita e la qualificazione professionale e indipendentemente dalla eventuale stabilizzazione del rapporto.

Come si può vedere, l'apertura dell'ordinamento giuridico verso la formazione professionale legittima una interpretazione in senso ampio degli obblighi formativi che lo stesso prevede ammettendo, in via generale, interventi legislativi che ne siano attuazione, potenziamento e sperimentazione.

Il riordino della formazione professionale, iniziato con l'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196, viene proseguito, da ultimo, con la delega contenuta nell'articolo 45 della legge 17 maggio 1999, n. 144.

Nel quadro della promozione dell'occupazione, soprattutto giovanile, la delega, da attuare entro il 30 aprile 2000, comprende tra l'altro (articolo 45, comma 1, lettera *b*) e seguenti) la revisione di tutta una serie di rapporti di lavoro quali l'apprendistato, il contratto di formazione e lavoro, il *part-time* e le forme di inserimento al lavoro non costituenti rapporto di lavoro.

La revisione dei rapporti di lavoro aventi contenuto formativo (apprendistato e contratto di formazione e lavoro) era già prevista dall'articolo 16, comma 5, della legge n. 196 del 1997, laddove si demandava al Governo il compito di rivederne contenuti e disciplina con lo «scopo di pervenire ad una disciplina organica della materia secondo criteri (...) di ottimizzazione ai fini della creazione di occasioni di impiego delle specifiche tipologie contrattuali (...)». La legge n. 144 del 1999 non ha fatto altro che rafforzare tale obbligo

in capo al Governo, non più previsto, ora, sotto forma di semplice regolamento, bensì nel quadro di una vera e propria delega.

La citata riforma si lega, in linea generale, anche alle disposizioni della medesima legge n. 144 del 1999 relative al riordino della formazione professionale e al suo potenziamento mediante l'incremento del Fondo per l'occupazione (articoli 66, 67 e 68) e sottolinea, insieme con l'elevazione dell'obbligo scolastico fino a 18 anni (anche mediante percorsi di formazione professionale o di apprendistato), il particolare interesse verso la costituzione di un sistema integrato di raccordo tra istruzione scolastica e formazione professionale vera e propria.

L'articolo 68, in particolare, stabilisce l'obbligo, di frequenza di attività formative fino al compimento del diciottesimo anno di età, da attuare:

- 1) nel sistema di istruzione scolastica;
- 2) nel sistema di formazione professionale di competenza regionale;
- 3) nell'esercizio dell'apprendistato.

L'individuazione dei tempi e delle modalità di attuazione di tale obbligo formativo e il suo raccordo con il sistema dell'istruzione scolastica è, poi, rimessa dalla legge

a un regolamento da emanare nel termine di sei mesi dalla data del 22 maggio 1999.

In questo modo si persegue l'obiettivo di migliorare e valorizzare la formazione professionale come strumento essenziale per il potenziamento delle opportunità occupazionali, soprattutto dei giovani, nello spirito degli obiettivi evidenziati sia all'interno del Patto sociale del dicembre 1998 sia nel recente Piano nazionale per l'occupazione 1999.

Inoltre, la medesima legge n. 144 del 1997, all'articolo 68, comma 5, prevede espressamente che il Ministro del lavoro e della previdenza sociale possa destinare apposite risorse, non solo ad attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato, ma anche al «sostegno e alla valorizzazione di progetti sperimentali in atto, di formazione per l'apprendistato, dei quali sia verificata la compatibilità con le disposizioni previste dall'articolo 16 della citata legge n. 196 del 1997».

È in questo spirito generale che può essere inquadrato l'intervento legislativo che qui si propone, predisposto sia nella forma dell'agevolazione previdenziale, sia in via residuale, nella forma del credito di imposta.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Sgravi contributivi per le società sportive)

1. Al fine di agevolare e promuovere l'addestramento e la preparazione tecnica di giovani di età compresa tra i 14 e i 19 anni compiuti, definiti ai sensi dell'articolo 33 del regolamento interno della Federazione italiana gioco calcio «giovani di serie», alle società sportive che stipulano un contratto di lavoro avente le suesposte finalità, a partire dal 1° gennaio 2001, per ogni «giovane di serie» assunto negli anni 2001, 2002 e 2003 è riconosciuto uno sgravio contributivo in forma capitaria concesso nella misura annua indicata al comma 2.

2. Lo sgravio contributivo di cui al comma 1 è determinato in quote mensili fino a un massimo di dodici, mediante conguaglio di ogni quota con i contributi mensilmente dovuti alle gestioni previdenziali e assistenziali di competenza, fino a concorrenza dell'importo contributivo riferito a ciascun lavoratore interessato: lire 1.000.000 fino al 31 dicembre 2001; lire 1.100.000 fino al 31 dicembre 2002; lire 1.200.000 fino al 31 dicembre 2003.

3. Nel caso in cui la società sportiva provveda a stipulare il primo contratto professionistico con il giovane di serie, lo sgravio contributivo è prorogato, nella misura in vigore, dalla data di stipulazione del contratto e fino al ventiduesimo anno di età compiuto, ove il giovane sia ancora in forza presso la medesima società.

Art. 2.

(Sgravi per le assunzioni di preparatori atletici)

1. Ai sensi dell'articolo 16, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196, alle società sportive che nell'espletamento delle finalità formative di cui all'articolo 1 della presente legge provvedano all'assunzione, in via permanente, di un preparatore atletico per le iniziative formative, è riconosciuta una riduzione del 3 per cento sul totale dei contributi dovuti per tale figura alle gestioni previdenziali di competenza, nel limite delle risorse derivanti dal contributo di cui all'articolo 5, comma 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Art. 3.

(Contrattazione decentrata)

1. La determinazione della durata, del contenuto e dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dalla presente legge è rimessa alla contrattazione collettiva del settore.

2. È altresì demandata alla contrattazione collettiva la determinazione delle iniziative di formazione che siano considerate complementari all'attività di addestramento tenendo conto delle particolarità del rapporto di lavoro sportivo e nel rispetto di quanto stabilito in materia di apprendistato dall'articolo 16, comma 2, della legge 24 giugno 1997, n. 196, e, per quanto riguarda l'assolvimento dell'obbligo scolastico, dall'articolo 68 della legge 17 maggio 1999, n. 144.

3. Ai fini del comma 2 possono essere concordate sia attività di formazione interna da attuarsi con l'intervento della Federazione italiana gioco calcio attraverso l'istituzione di appositi centri giovanili di formazione calcistica con organico e insegnanti selezionati e designati dalla stessa, sia attività di formazione esterna attuate, sulla base di accordi,

presso le strutture regionali di formazione professionale e anche nelle strutture scolastiche accreditate ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Art. 4.

(Agevolazioni tributarie)

1. Alle società sportive che, nel periodo di imposta in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto e nei due successivi, stipulano un contratto di lavoro secondo quanto previsto dall'articolo 1 è riconosciuto, per tali periodi, un credito di imposta che non concorre alla formazione del reddito imponibile e che vale ai fini del versamento dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, dell'imposta sul reddito delle persone giuridiche, dell'imposta regionale sulle attività produttive, dell'imposta sul valore aggiunto e delle ritenute alla fonte operate.

2. Il credito d'imposta è pari al 10 per cento dei redditi di lavoro dipendente corrisposti ai soggetti assunti ai sensi del comma 1. Al calcolo non concorre la parte di reddito ragguagliato al periodo di lavoro nell'anno che eccede 10 milioni di lire per dipendente.

3. Il credito di imposta, fermo restando le condizioni previste dalla presente legge, spetta anche sui redditi di lavoro dipendente prestatato all'estero, purchè i soggetti siano residenti nel territorio dello Stato,

4. Il credito d'imposta non è rimborsabile.

Art. 5.

(Copertura finanziaria)

1. L'efficacia delle misure indicate all'articolo 1 è subordinata all'autorizzazione e ai vincoli da parte della competente Commissione della Comunità europea ai sensi degli articoli 92 e seguenti del Trattato che istituisce la Comunità europea, ratificato ai sensi

della legge 14 ottobre 1957, n. 1203, e successive modificazioni.

2. Agli oneri per la formazione professionale derivanti dalla presente legge si provvede utilizzando gli stanziamenti previsti dal Fondo di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.