

Il rapporto di lavoro dello steward addetto alla sicurezza negli stadi

Maurizio Polato *Consulente del lavoro in Nove (VI)*

La qualificazione del rapporto di lavoro degli stewards chiamati a svolgere il compito di controllo dei titoli di accesso, dell'instradamento degli spettatori e della verifica del rispetto del regolamento d'uso degli impianti sotto la responsabilità delle società organizzatrici delle competizioni sportive nelle quali si svolgono partite ufficiali delle squadre di calcio professionistiche che devono avvalersi della collaborazione dei delegati per la sicurezza

Natura del rapporto di lavoro dello steward

L'art. 2-ter, comma 1, Dl 8 febbraio 2007, n. 8, convertito con legge 4 aprile 2007, n. 41, prescrive che «1. Con decreto del Ministro dell'interno, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono stabiliti i requisiti, le modalità di selezione e la formazione del personale incaricato dei servizi di controllo dei titoli di accesso agli impianti sportivi, nonché di instradamento degli spettatori e di verifica del rispetto del regolamento d'uso degli impianti medesimi. Il medesimo decreto stabilisce le modalità di collaborazione con le Forze dell'ordine».

Il Ministro ha dato attuazione alla delega con Dm 8 agosto 2007.

Con gli artt. 2 e 5 il predetto decreto delinea gli obblighi delle società calcistiche e detta disposizioni generali sul servizio degli stewards, fornendo altresì precise indicazioni sulla configurazione dell'impianto organizzativo del servizio di stewarding. In particolare con l'art. 2, comma 1, il Dm, dopo avere posto in capo alle società calcistiche la responsabilità dei servizi finalizzati al controllo dei titoli di accesso, all'instradamento degli spettatori ed alla verifica del rispetto del regolamento d'uso dell'impianto, specifica che ciò deve avvenire attraverso addetti denominati «steward» sottoposti alla direzione ed al controllo del delegato per la sicurezza.

Con il successivo comma 2 del medesimo art. 2 precisa che i servizi sono assicurati attraverso una duplice modalità, l'una alternativa all'altra: o direttamente dalle società organizzatrici, ovvero avvalendosi di istituti di sicurezza privata autorizzati a norma dell'art. 134 del Tu delle leggi di pubblica sicurezza.

Infine, con l'art. 5 detta disposizioni generali sul servizio di stewarding, in particolare attribuendo compiti di pianificazione ed organizzazione al delegato per la sicurezza, richiedendo una specifica auto-

rizzazione del questore con riguardo al conferimento dei compiti alle figure del «coordinatore» e del «responsabile» di funzione e disciplinando, nel dettaglio, le peculiari caratteristiche della «divisa» che gli stewards devono indossare durante lo svolgimento delle loro «mansioni».

Prima di definire ed individuare il tipo contrattuale cui riferire l'attività lavorativa dello steward, è opportuno premettere alcune considerazioni riguardanti gli elementi distintivi del rapporto di lavoro subordinato dal rapporto di lavoro autonomo, nelle diverse e variegiate forme in cui quest'ultimo si sta manifestando, soprattutto a decorrere dalla fine dell'anno 2003, data di entrata in vigore del Dlgs n. 276/2003.

L'analisi non può che muovere dalla definizione di prestatore di lavoro subordinato offerta dal codice civile. L'art. 2094 c.c. lo definisce come colui che «si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze o sotto la direzione dell'imprenditore». In tale definizione, dalla quale discende il tipo legale del rapporto di lavoro subordinato, sono enucleabili tre elementi essenziali:

- a) la collaborazione;
- b) la dipendenza dall'imprenditore;
- c) l'eterodirezione.

Ma sono tali elementi sufficienti per descrivere e dare conto del criterio della subordinazione quale fattore distintivo e qualificatorio, che indichi in modo inequivocabile la sussistenza o meno del rapporto di lavoro alle dipendenze?

La collaborazione appare come un dato generico e non specifico del lavorare alle dipendenze: si può infatti collaborare con altri soggetti quale che sia la veste giuridica che si assume (in forma autonoma o subordinata).

La dipendenza rievoca una concezione di subordinazione socio-economica del lavoratore, dall'altro comune ad altre posizioni giuridiche soprattutto nell'alveo della parasubordinazione e comunque, se corrisponde alla *ratio* del Legislatore intesa ad elaborare uno statuto protettivo del lavoratore, non costituisce un elemento valorizzabile a fini selettivi (Mazzotta, *Diritto del lavoro*, Milano, 2008).

Infine, anche l'eterodirezione non appare elemento discrezionale della subordinazione, prestandosi ad un'obiezione a suo modo classica: quella secondo cui il potere del creditore di indirizzare la prestazione del debitore verso la soddisfazione del proprio interesse è

comune anche ad altre fattispecie contrattuali. Così come si può osservare che il potere di direzione, anche nell'ambito del lavoro subordinato, può ridursi al minimo rispetto a taluni rapporti (si pensi al dirigente) (Mazzotta, *Diritto del lavoro*, Milano, 2008).

Le ambiguità e le debolezze della definizione di subordinazione ex art. 2094 c.c. ha indotto la dottrina tradizionale a ricercare una nozione di subordinazione che fosse utile al processo qualificatorio del rapporto di lavoro alle dipendenze.

La subordinazione, dunque, viene ricostruita come un particolare modo d'essere della prestazione lavorativa, valorizzando il dato della collaborazione in collegamento con quello dell'eterodirezione, introducendo così una nozione di subordinazione *tecnico-funzionale*, abbandonando definitivamente impostazioni di tipo soggettivo collegate alla distinzione tra attività ed opera, obbligazione di mezzi e di risultato e superando concezioni comunitarie e collettive di scopo, ma riducendo il contratto di lavoro oltretutto alla funzione di scambio anche a quella organizzativa.

Di talché il contratto di lavoro conferisce al datore il potere direttivo di conformazione della prestazione di lavoro corrispondente al dovere dell'obbligato debitore di «osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro» (cfr. art. 2104 c.c.) onde consentire all'imprenditore (ossia al datore di lavoro) di realizzare il risultato produttivo.

Evidenziati gli aspetti e i rilievi critici e i limiti della nozione di subordinazione elaborata dalla dottrina, sembra opportuno ora verificare quale impiego abbia fatto la giurisprudenza della definizione data dall'art. 2094 c.c.

A fronte della questione sull'esistenza di caratteri strutturali minimi identificativi della fattispecie «lavoro subordinato», la giurisprudenza sembra procedere in modo uniforme e con scarse differenziazioni ricorrendo ad un criterio unitario di individuazione della funzione del contratto realizzato. Essa ha provveduto, nel tempo, ad individuare degli indici di subordinazione, aggregabili in insiemi ben definiti e quasi gerarchicamente ordinati distinguendo tra indici essenziali e indici meramente sussidiari.

Tra le tante decisioni della Cassazione dello stesso segno, per il consolidato e condiviso orientamento interpretativo, è da citare la sentenza n. 6224/2004 la quale stabilisce che «*Ai fini della distinzione fra lavoro autonomo e subordinato, quando l'assoggettamento al potere direttivo non sia agevolmente apprezzabile a causa della peculiarità delle mansioni, come nel caso dell'insegnamento, occorre verificare l'esistenza di indici sintomatici del lavoro subordinato che, privi ciascuno di valore decisivo, possono essere valutati globalmente come fondamento presuntivo del carattere subordinato della prestazione*». Oppure la più recente sentenza della Supremo Collegio n. 20791/2007 secondo la quale «*L'elemento idoneo a caratterizzare il rapporto di lavoro subordinato e a differenziarlo da altri tipi di rapporto (quali quello di*

lavoro autonomo, la società o l'associazione in partecipazione con apporto di prestazioni lavorative) è il vincolo di subordinazione, che consiste per il lavoratore in uno stato di assoggettamento gerarchico e per il datore di lavoro nel potere di direzione e disciplinare e che deve essere accertato e valutato (per la verifica della sussistenza, o meno, nella specie di tale requisito) con riguardo al modo di attuazione delle prestazioni lavorative, fermo restando che altri caratteri (compatibili sia con il rapporto di lavoro subordinato sia con quello autonomo o parasubordinato) non possono assumere valore decisivo (Cassazione civile, sez. lav., 4 ottobre 2007, n. 20791).

Queste sentenze evidenziano la consapevolezza della giurisprudenza dell'esistenza di una scala di priorità che assegna a ciascun indice una diversa rilevanza ai fini della qualificazione. In cima alla scaletta è collocato il criterio (che nello stesso tempo è anche il concetto) di subordinazione (l'assoggettamento gerarchico del lavoratore e l'esplicazione del potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro), considerato come irriducibile ed autonomo *prius* rispetto al risultato della combinazione degli altri criteri. Quest'ultimi ritenuti elementi qualificatori sussidiari o residuali quali: la forma della retribuzione, del vincolo di osservanza di un determinato orario, dell'inesistenza di un'organizzazione da parte del lavoratore; l'inserimento nell'organizzazione aziendale del datore (in senso naturalistico-funzionale), la collaborazione, la continuità. [cfr. Lunardon, *La fattispecie generale: la subordinazione a la sua limitazione*, in Cester (a cura di), *Diritto del lavoro, II, Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, Torino, 2007].

Ebbene, a valle della ricostruzione testé effettuata degli orientamenti dottrinali e, di conserva, delle difficoltà, delle ambiguità ed incertezze circa l'interpretazione del tipo legale descritto dall'art. 2094 c.c., nonché degli orientamenti giurisprudenziali circa la qualificazione del rapporto di lavoro subordinato, proviamo a collegare i dati scaturenti dalle modalità d'impiego degli *stewards* con i parametri ed i criteri poc'anzi illustrati.

Gli artt. 2, commi 1 e 2, e 5 del Dm 8 agosto 2007 contengono norme che così possiamo articolare:

- a) le società organizzatrici delle competizioni sportive sono responsabili dei servizi;
- b) tali servizi sono svolti mediante gli *stewards*;
- c) gli *stewards* sono sottoposti al potere di direzione e controllo;
- d) del delegato per la sicurezza;
- e) il quale, nell'espletamento dei compiti di direzione e controllo;
- f) pianifica l'impiego degli *stewards* sulla base dell'organigramma (all. C al decreto) la cui funzione essenziale è quella di favorire la conoscenza chiara ed univoca della linea di «comando» degli *stewards* e il correlato flusso delle informazioni;
- g) esistenza di coordinatori e di responsabili di funzione.

Dalla lettura sistematica ed aggregata delle singole disposizioni come sopra elencate, sembra fuori di dubbio che sussistano sia gli indici essenziali interni della subordinazione (assoggettamento degli stewards al potere direttivo e di controllo) individuabili nella espressione utilizzata nel regolamento esecutivo del 2007 (gli stewards sono sottoposti al potere di direzione e controllo all'interno di una linea - gerarchicamente strutturata - di comando e controllo), sia gli indici sintomatici esterni della subordinazione, cioè l'inserimento nell'organizzazione, la collaborazione, la continuità.

Il parametro della continuazione merita un particolare approfondimento anche in vista dell'analisi del rapporto di collaborazione occasionale ed accessorio.

Si ritiene anzitutto, nel caso del lavoro reso dallo steward, che sussista l'elemento della continuazione sia in senso materiale, ossia di «illimitata divisibilità della prestazione *ratione temporis*» [Ichino, *Il contratto di lavoro*, I, in Cicu, Messineo (diretto da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, continuato da Mengoni, Milano, 2000] non avendo ad oggetto, il rapporto di lavoro, un *opus* bensì un servizio continuativo nel tempo, con assoggettamento della prestazione all'eterodirezione, sia in senso giuridico, rilevabile sul piano della «persistenza nel tempo dell'obbligo giuridico» (cfr. *ex plurimis* Cass. 9.4.2004, n. 6983), attesa la disponibilità funzionale del lavoratore all'impresa altrui.

D'altro canto, per converso, l'assoggettamento della prestazione a eterodirezione presuppone logicamente che la prestazione stessa abbia ad oggetto una mera attività e si configuri pertanto come prestazione continuativa in senso tecnico [Ichino, *Il contratto di lavoro*, I, in Cicu, Messineo (diretto da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, continuato da Mengoni, Milano, 2000]. Va precisato, altresì, che parte della giurisprudenza dichiara non necessaria la continuità materiale della prestazione ai fini della ricorrenza della subordinazione (cfr. Cass. 19 settembre 1986, n. 5363). Infatti, se in sede di giudizio vengono «puntualmente osservati i criteri dettati per l'individuazione della natura del rapporto, riscontrando la sussistenza del vincolo della subordinazione sulla base delle descritte modalità dell'attività lavorativa, contraddistinta dalla messa a disposizione da parte dei lavoratori delle proprie energie lavorative, dall'obbligo di sottostare alle disposizioni impartite loro dal superiore gerarchico e, quindi, dal loro inserimento nell'organizzazione aziendale», ne discende «l'inidoneità del carattere saltuario delle prestazioni a consentire di per sé la loro qualificazione nel senso dell'autonomia» (cfr. Cass., sez. lav., 1° agosto 2008, n. 21031).

Con riferimento agli indici essenziali interni, ossia all'insieme dei criteri che riguardano il vincolo della subordinazione inteso in sé e per sé, quali l'assoggettamento, il modo di esplicazione delle direttive, l'esistenza di un potere di controllo, il Dm definisce un vero e proprio apparato organizzativo in senso gerar-

chico-funzionale. Le società organizzatrici, il delegato per la sicurezza, i coordinatori ed i responsabili di funzione ed infine un organigramma che svolge la funzione di rendere palese la linea di «comando».

Data siffatta organizzazione, delineato lo scopo funzionale del servizio della sicurezza, attribuiti i compiti, le funzioni e i poteri alle diverse figure, segnatamente quello del delegato per il quale il decreto prevede specificamente la responsabilità di dirigere e controllare l'attività degli stewards, sembra pacifica la qualificazione del rapporto di lavoro di tali lavoratori come subordinato, attesi l'eterodirezione dell'attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro e l'inserimento nell'organizzazione aziendale del datore di lavoro, non esclusi gli altri elementi sintomatici della subordinazione, ancorché di portata non discreta, quali la collaborazione e la continuazione.

Si segnala inoltre che, a seguito di uno specifico quesito relativo alla materia dell'impiego degli stewards, il Ministero del lavoro rispondeva affermando che: «*Il tenore letterale del Dm 8.8.2007 sembra richiedere che l'attività di steward, la quale attiene allo svolgimento di servizi di sicurezza, sia svolta dalle società sportive direttamente o avvalendosi di istituti di sicurezza privati. Pertanto, l'attività in esame può essere svolta dalla società sportiva o tramite un istituto di vigilanza privata con cui la società stipula un contratto di appalto o assicurando direttamente il servizio avvalendosi, pertanto, di personale dipendente della società stessa. In quest'ultima ipotesi, sembra doversi ritenere che gli steward siano necessariamente dei lavoratori subordinati della stessa società*» (Risposta inviata con e-mail del 12 marzo 2008).

Dello stesso avviso sono il Centro Studi dell'Ancl e la Fondazione studi dell'Ordine nazionale dei consulenti del lavoro secondo i quali, rispettivamente, «*Va dapprima evidenziato che, in relazione alle prescritte funzioni di controllo e direzione da parte delle società organizzatrici, il rapporto di lavoro instaurabile con tali figure non può essere altro che quello subordinato, seppure plasmato in rapporto alle esigenze degli eventi e manifestazioni (tempo determinato, part-time verticale, ecc.)*» (Parere Centro studi Ancl del 18 aprile 2008); «*Con decreto del Ministro dell'interno dell'8 agosto 2007 (nella Gazzetta Ufficiale del 23 agosto 2007) sono stati stabiliti i requisiti, le modalità di selezione e la formazione degli steward incaricati dei servizi di controllo negli stadi.*

L'art 6 del Dm 8 agosto 2007 individua i compiti degli steward che si possono sintetizzare in: attività di bonifica, di prefiltraggio, di filtraggio, di instradamento all'interno dell'impianto sportivo. Inoltre assicurano vigilanza dei luoghi e lungo il perimetro delle aree di sicurezza dell'impianto sportivo, osservazione e vigilanza degli spettatori vigilanza e controllo degli accessi, delle aree e delle zone interdette al pubblico ecc.

Il comma 2 dell'art. 1 afferma che "i servizi di cui al comma 1 sono assicurati dalle società organizzatrici

direttamente ovvero avvalendosi di istituti di sicurezza privata autorizzati a norma dell'art. 134 del Testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773".

La disposizione stabilisce, quindi, una prima ipotesi: lo svolgimento dei servizi assicurato "direttamente" dalle società di calcio. Ciò significa, da un punto di vista strettamente lavorativo, che gli steward possono dipendere dalle società di calcio organizzatrici.

Da ciò ne consegue che fra società di calcio e steward l'unico contratto di lavoro stipulabile sia quello del rapporto di lavoro subordinato» (Parere della Fondazione studi dei consulenti del lavoro del 18 febbraio 2008).

Gli schemi contrattuali esclusi

Alla luce delle considerazioni e delle conclusioni dianzi riportate, si ritiene non sia possibile ipotizzare l'attività lavorativa degli steward come inserita negli usuali schemi contrattuali del lavoro autonomo, in considerazione della imprescindibilità, per le modalità esecutive della prestazione di lavoro, dal vincolo della subordinazione.

Pur prescindendo, dunque, dalla sussistenza della subordinazione per le ragioni già esposte, attingendo alle pronunzie della giurisprudenza di merito formatesi dal 2005 in poi, l'inquadramento dell'attività di steward nel contratto a progetto appare assai critica, nonostante le oscillazioni interpretative soprattutto circa la nozione di «progetto» e la natura dell'obbligazione dedotta nel contratto.

Secondo il giudice di merito di Torino, «*Senza volere né potere entrare nel merito di scelte aziendali relative al tipo di attività da affidare in forma di contratto a progetto (art. 69, comma 3, Dlgs n. 276/2003), ed anche accogliendo la più ampia tesi interpretativa, che ritiene che questo tipo contrattuale non sia di per sé riservato ad attività di carattere altamente specialistico o di particolare contenuto professionale, e possa riguardare prestazioni eventualmente identiche a parte dell'attività aziendale, non si può ignorare che il progetto, ex lege, deve avere una sua specificità. Anche a non intendere la specificità quale "individualizzazione" del progetto sul singolo collaboratore non si può accettare l'estremo opposto, verificatosi nel caso di specie, di una standardizzazione di centinaia di contratti a progetto in tutto e per tutto identici tra loro, ed identici altresì all'oggetto sociale; tale standardizzazione conferma che ai collaboratori non è stato affidato uno specifico incarico o progetto o una specifica fase di lavoro ma, in totale, l'unica attività che non può che essere identica per tutti, l'attività aziendale in se stessa» (Tribunale Torino 5 aprile 2005).*

Soffermandosi sui tratti distintivi di diverse tesi sul contratto a progetto, il Tribunale di Modena (21 febbraio 2006) ha affermato che «*Nel contratto di lavoro a progetto il risultato indicato dall'art. 61, Dlgs n. 276/2003 è il risultato dotato di compiutezza e autonomia ontologica, realizzato dal collaboratore*

con la propria prestazione e reso all'impresa quale adempimento della propria obbligazione. È dunque l'"opus" di cui all'art. 2222 c.c. nella sua interpretazione rigorosa di oggetto di una obbligazione ad adempimento istantaneo, seppure ad esecuzione prolungata nel tempo, volta alla realizzazione di un bene o servizio in vantaggio del committente: la funzione del progetto non è, infatti, indicare le modalità esecutive della prestazione, ma delineare il risultato richiesto dal collaboratore».

Ancora secondo il Tribunale di Torino, con una sentenza del maggio 2006, analizzando la valenza della nozione di «Progetto» e le sue ripercussioni sulla natura del rapporto obbligatorio «*la prestazione priva di qualsivoglia riferimento al risultato, ancorché parziale, finisce per tradursi in mera messa a disposizione delle energie lavorative con onere di diligenza così come è caratteristico del lavoro subordinato» (Tribunale Torino 10 maggio 2006).*

Di lì a qualche giorno, con sentenza del 17 maggio 2006, il Tribunale di Torino si pronuncia sul caso dell'impiego del lavoratore a progetto secondo il meccanismo della turnazione precisando che «*la necessità di organizzare la prestazione su turni dimostra come il tempo della prestazione non sia mera misura della stessa ma elemento di essenziale interesse del datore di lavoro, per il quale la prestazione ha utilità solo se svolta esattamente nell'ambito del turno prestabilito; l'interesse del datore di lavoro è in questo caso essenzialmente la messa a disposizione delle energie lavorative in orari predeterminati e non suscettibili di gestione discrezionale da parte del lavoratore, caratteristica della subordinazione».*

È da escludere anche l'utilizzabilità della collaborazione occasionale (in cui il rapporto non può durare più di 30 giorni e il compenso non superi 5.000 euro) non foss'altro per il fatto che le prestazioni di lavoro richieste agli steward, proprio perché destinate a ripetersi nel tempo, connesse funzionalmente l'una all'altra, e a soddisfare un interesse durevole del committente, non possono definirsi occasionali (Cass. 9 marzo 2001, n. 3485; 29 ottobre 1975, n. 3684; 21 settembre 1977, n. 4033; 23 novembre 1988, n. 6928; 26 luglio 1996, n. 6752; 20 agosto 1997, n. 7785; 19 aprile 2002, n. 5698) A tacere, infine, che l'art. 61, comma 2, Dlgs n. 276/2003, facendo riferimento alla durata del rapporto, rende convincente la conclusione secondo cui la durata della prestazione giornaliera non è rilevante (che può essere di 1 ora o 10 ore senza alcuna differenza). Quello che rileva, invece, a questi fini è l'arco temporale in cui permane l'interesse delle parti in funzione del risultato da ottenere; quindi, la durata del contratto (verbale o scritto) che le parti intendono porre in essere (De Fusco, *Lavoro occasionale e obbligo contributivo: i chiarimenti Inps*, in *Guida al Lavoro* n. 26, del 16 luglio 2004). Poiché sembra incontrovertibile che l'attività lavorativa dello steward si

estende quanto meno alla durata del calendario calcistico, ben superiore a 30 giorni, sottrae tale fattispecie dal campo di applicazione della disciplina normativa delle prestazioni occasionali.

Si ritiene, infine, che non sia applicabile neppure la fattispecie delle prestazioni occasionali di tipo accessorio. Il gruppo di norme che ha definito e disciplinato tale fattispecie ha subito, dalla sua entrata in vigore, alcune modifiche, anche sostanziali che peraltro non hanno di certo contribuito a chiarire la natura e la collocazione di questa nuova figura: in generale, la «legge Biagi» ha inteso regolare (anche a fini previdenziali) le prestazioni (accessorie) non riconducibili ad altri strumenti di inquadramento contrattuale, in quanto svolte occasionalmente e per breve periodo da soggetti specialmente indicati. Mentre l'originario disposto normativo poneva un doppio limite, temporale e reddituale, cosicché per prestazioni occasionali-accessorie dovevano intendersi soltanto quelle tali da coinvolgere il lavoratore, in specifici e sembra tassativi ambiti di attività, per un massimo di 30 giorni nell'anno solare ed in ogni caso produttive di un reddito annuo complessivo non superiore ai 5.000 euro, in seguito alle modifiche normative devono considerarsi occasionali ed accessorie le prestazioni «*che non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare*».

Il 25 giugno 2008 è entrato in vigore il Dl n. 112/2008 (convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2008, n. 133) il quale, con l'art. 22, ha introdotto ulteriori modifiche all'art. 70, comma 1, Dlgs n. 276/2003, cambiando la definizione di prestazione di lavoro accessorio, stabilendo che tali sono le attività lavorative di tipo occasionale (non più «meramente») svolte da chiunque, avendo espunto dall'ordinamento, per abrogazione espressa, l'art. 71, che si incaricava, prima della novella, di individuare, elencandoli, i soggetti prestatori di lavoro accessorio, «*a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne*»; il predetto art. 22 ha anche apportato qualche modifica all'«ambito» delle attività individuate, segnatamente, per ciò che ci riguarda, alla lett. d) del comma 1 con la formula: «*di manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà*» (cfr. art. 70, comma 1, Dlgs n. 276/2003, come modificato dall'art. 22 del Dl n. 112/2008).

Anzitutto, come prima osservazione, segnalo che l'avverbio «meramente» (occasionale) è scomparso dal comma 1, ma non dal comma 2 dell'articolo 70, il quale si incarica di precisare che «*le attività lavorative di cui al comma 1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria*» (cfr. art. 70, comma 2, Dlgs n. 276/2003). Mi sembra, dunque, plausibile ritenere che la norma, anche dopo la novella, conservi la preoccupazione di definire espressamente la natura

«meramente occasionale ed accessoria» dei rapporti, lasciando arguire che le prestazioni, tassativamente elencate, rese, all'interno di tali rapporti, con caratteristiche di durata e valore non sono riconducibili al lavoro subordinato.

Presupposta, dunque, la natura contrattuale del lavoro occasionale-accessorio, è possibile sostenere la configurazione di una «ipotesi speciale di contratto d'opera» (Pedrazzoli, *Prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti*, AA.VV. *Il Nuovo mercato del lavoro*, commentary al Dlgs 10 settembre 2003, Bologna, 2004).

La provvisorietà e la residualità di tale fattispecie contrattuale risultano, secondo alcuni, dalla ratio del limite posto dall'art. 70, comma 2, individuabile nello scopo di evitare che lo svolgimento di lavoro accessorio, secondo le modalità indicate negli artt. 70-73, Dlgs n. 276/2003, possa divenire per il lavoratore un sistema ordinario di occupazione (Corso, *Le prestazioni occasionali di tipo accessorio*, in *LG*, n. 11/2004). Mentre l'apparente ampliamento del campo di applicazione oggettivo, con l'estensione all'«ambito» delle manifestazioni sportive in luogo della più restrittiva «realizzazione» di tali manifestazioni (secondo la formulazione dell'art. 70, comma 1, lett. d) ex Dlgs n. 276/2003, antecedente la novella), fa ritenere che il «riferimento sembrano essere, principalmente, le associazioni "no profit" del volontariato, per le quali occorre avere come parametro di riferimento la legge n. 266/1991 che è la norma-quadro sul volontariato e che prescrive, in linea di massima, il ricorso a prestazioni gratuite. L'eventuale remunerazione delle stesse dovrà rispettare i limiti previsti dall'art. 3, comma 4. Un discorso a parte, invece, va fatto per le manifestazioni sportive ove il Legislatore, in primis, sembra riferirsi a quelle dilettantistiche e non a quelle che si svolgono a scopo di lucro e che, magari, vedono coinvolte società sportive che sono anche, come nel settore calcistico, società di capitali» (cfr. nota della Dpl di Modena, 22 agosto 2008, prot. n. 11030/2008).

La platea dei beneficiari delle prestazioni di lavoro occasionale-accessorio è riconducibile ai principi e criteri direttivi della legge delega (n. 30/2003) la quale all'art. 4, comma 1, lett. d), nell'ammettere tali prestazioni, stabilisce che siano «*rese a favore di famiglie e di enti senza fini di lucro*», ossia a favore di «*soggetti non imprenditori nell'esercizio della loro attività*», con alcune eccezioni (agricoltura, imprese familiari).

Schemi contrattuali del lavoro alle dipendenze: quale scelta?

Se, dunque, la forma del rapporto di lavoro più corretta sulla quale plasmare l'attività degli *stewards* è quella del lavoro subordinato, qual è il contratto che meglio si adatta alle modalità di esecuzione della prestazione, tenendo conto delle particolari caratteri-

stiche del servizio nell'ambito della sicurezza?

Escludendo tipologie contrattuali come l'apprendistato professionalizzante o il contratto di inserimento in quanto, a prescindere dai requisiti soggettivi, la tipologia dell'attività sembra richiedere professionalità già possedute e non da acquisire, restano le tipologie classiche: quella del contratto a tempo indeterminato o quella del contratto a tempo determinato, entrambi part-time.

Ma quella che meglio si attaglia alla tipologia di impiego dello steward è rappresentata dal contratto a chiamata (o di lavoro intermittente).

Il contratto a chiamata, infatti, è stato «risuscitato» recentemente con il Dl n. 112/2008, il quale, con l'art. 39, comma 10, lett. m) ha stabilito che (ri)trovano applicazione, senza modifiche, tutte le norme che disciplinavano l'istituto *ante* abrogazione.

Si tratta di un particolare modello di lavoro subordinato caratterizzato da prestazioni discontinue da rendersi secondo la necessità del datore di lavoro, nel rispetto delle causali di utilizzo individuate dalla contrattazione collettiva, ovvero in assenza dalla legge. In particolare, ai sensi dell'art. 33, Dlgs n. 276/2003, con il contratto di lavoro intermittente un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa chiamando, appunto, il lavoratore ad effettuare le lavorazioni nei limiti indicati dalla legge. Caratteristica principale del lavoro intermittente è l'alternarsi di fasi in cui non vi è effettiva prestazione lavorativa ma semplice attesa della chiamata da parte del datore di lavoro (la cd. disponibilità) e fasi in cui vi è effettiva prestazione di lavoro. Il datore di lavoro, nel richiedere la prestazione lavorativa, dovrà rispettare comunque il preavviso formalizzato nel contratto di lavoro, il quale, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno.

Il Ministero del lavoro, nel rispondere ad un quesito avanzato dalla Drl per l'Abruzzo del 18 marzo 2008 avente per oggetto la materia dei rapporti di lavoro degli stewards negli stadi di calcio, con nota del 18 giugno 2008, riferendosi all'art. 2, comma 2 (erroneamente nel quesito e nella nota è richiamato l'art. 1, comma 2, del citato Dm, n.d.r.) del Dm 8 agosto 2007, afferma che «*da un punto di vista strettamente lavorativo, non sembra che la norma imponga che gli stewards siano esclusivamente dipendenti dalle società di calcio organizzatrici e, quindi, appare possibile ricorrere al contratto di somministrazione. "Infatti", conclude la nota, "come emerge dalla stessa definizione normativa, il contratto di somministrazione è caratterizzato da una dissociazione tra datore di lavoro formale, che assume i prestatori e li somministra, e datore-utilizzatore, che effettivamente usufruisce delle prestazioni lavorative ed esercita il potere direttivo e conformativo di cui all'art. 2094 c.c., come si desume anche dall'art. 20, comma 2, secondo cui "per tutta la durata della missione i lavo-*

ratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore", e dall'art. 26 Dlgs n. 276/2003 secondo cui "l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni" e, quindi, riferisca al datore di lavoro effettivo la responsabilità per danni arrecati a terzi in deroga all'art. 2049 c.c. e secondo lo schema della dissociazione dei poteri datoriali.

Va precisato, però, che lo strumento contrattuale della somministrazione di lavoro consente un utilizzo dei lavoratori a tempo determinato nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'art. 10, Dlgs n. 368/2001 ed è ammesso, a mente dell'art. 20, comma 4, Dlgs n. 276/2003, a fronte «*di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.*

L'esternalizzazione del servizio: l'appalto

L'art. 2, comma 2, Dm 8 agosto 2007, prescrive che «*I servizi di cui al comma 1 sono assicurati dalle società organizzatrici direttamente ovvero avvalendosi di istituti di sicurezza privata autorizzati a norma dell'art. 134 del Tu leggi di pubblica sicurezza, approvato con Rd 18 giugno 1931, n. 773.*

Il legislatore offre alle società calcistiche chiamate ad organizzare il servizio di sicurezza due opzioni: o l'assunzione diretta ovvero l'esternalizzazione dell'onere di tale organizzazione.

Se le società decidono per l'organizzazione diretta dovranno assumere i lavoratori (o ricorrendo, ma solo in parte, al lavoro somministrato) inquadrando il rapporto di lavoro subordinato nel (si consiglia) contratto a chiamata. Oppure possono decidere di affidarsi a terzi. Sembra fuori dubbio che, in tal caso, la forma contrattuale più adatta, per regolare i rapporti tra società e terzo esecutore, sia quella riconducibile al contratto di appalto definito dall'art. 1655 c.c. come quel «*contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro.*

Particolare attenzione va riservata alla questione rappresentata dalla individuazione della linea di distinzione tra appalto (lecito) e somministrazione, onde evitare le conseguenze derivanti dall'ipotesi di stipulazione di un pseudo contratto di appalto e quindi dalla somministrazione irregolare o fraudolenta di manodopera.

La risposta risolutiva è contenuta nell'art. 29, comma 1, Dlgs n. 276/2003, dettato per disciplinare il rapporto di lavoro negli appalti, il quale afferma che «*il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'art. 1655 c.c., si distingue dalla somministrazione*

di lavoro per la 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, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa».

Dunque, sono l'organizzazione dei fattori produttivi e il rischio d'impresa dell'appaltatore, a distinguere l'appalto dalla somministrazione e quindi l'appalto lecito da quello illecito.

Secondo il Ministero del lavoro, la valenza del requisito concernente il rischio d'impresa «*va oltre il mero significato economico relativo alle prospettive di convenienza dell'affare, acquisendo l'espressione un valore giuridico preciso nel senso che l'assunzione del rischio nell'esecuzione del rapporto contrattuale è a carico delle parti per quello che ciascuna vi impegna direttamente. Nel caso dell'appaltatore, dunque, egli assume su di sé il rischio della gestione dell'intera attività lavorativa complessivamente valutata. Su questa nozione di rischio si fonda la distinzione tra appalto genuino e illecito di manodopera: nel primo caso il committente deve il corrispettivo solo con la prestazione del risultato (opera o servizio) originariamente pattuito, nel secondo il committente retribuisce comunque l'appaltatore a prescindere dal conseguimento di un risultato per il solo fatto di aver svolto il lavoro»* (Ministero del lavoro, risposta a quesito della Dpl di Modena, Prot. n. 26/1/0015749).

Per quanto attiene all'organizzazione, in capo all'appaltatore, dei fattori della produzione «*In particolare, nel caso di prestazione di servizi ... la verifica deve ... altresì concernere la configurazione delle organizzazioni imprenditoriali dell'appaltante e dell'appaltatore al fine di riscontrare se i lavoratori impiegati per il raggiungimento dei risultati cui si ricollega il servizio contrattualmente assunto siano effettivamente diretti dallo stesso appaltatore ed agiscano realmente alle sue dipendenze e nel di lui interesse»* (così Cassazione penale, sez. III, 25 novembre 2004, n. 861).

La disciplina del rapporto di lavoro negli appalti è stata arricchita nel tempo da un nucleo di regole a tutela del credito del lavoratore, della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La prima norma a venire in considerazione è l'art. 1676 c.c., che detta una disciplina di carattere generale, valida sia per gli appalti di opere e di servizi che per i subappalti. Ai sensi dell'art. 1676 c.c. «*Coloro che, alle dipendenze dell'appaltatore, hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o per prestare il servizio possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda».*

La disposizione, a garanzia del credito dei lavoratori

impiegati nell'appalto, configura in capo all'appaltante un'«azione diretta» - in realtà, un'obbligazione solidale - peraltro quantitativamente circoscritta.

Ai sensi dell'art. 29, comma 2, del Dlgs n. 276/2003 «*In caso di appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti».*

Analoga previsione è contenuta nell'art. 26, comma 4, Dlgs n. 81/2008 (Tu in materia di igiene e sicurezza) ai sensi del quale «*Ferme restando le disposizioni di legge vigenti in materia di responsabilità solidale per il mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi, l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail) o dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (Ipsema). Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici».*

Infine, l'art. 35, comma 28, Dl n. 223/2006, convertito, con modificazioni, nella legge n. 248/2006 prescrive che «*L'appaltatore risponde in solido con il subappaltatore della effettuazione e del versamento delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente e del versamento dei contributi previdenziali e dei contributi assicurativi obbligatori per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei dipendenti a cui è tenuto il subappaltatore».*

Il complesso articolato normativo è la risultante di una tendenza espansiva della tutela creditoria dei lavoratori, a fronte della fluidificazione degli appalti quale tecnica di esternalizzazione del lavoro e di segmentazione dell'attività produttiva e per i riflessi sulle sorti dei diritti dei lavoratori coinvolti.

Per concludere, non va sottaciuto l'intreccio di obblighi ed incombenze tra committenti, appaltatori e subappaltatori in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro, che comprendono la verifica dell'idoneità tecnico-professionale dell'appaltatore, l'acquisizione da parte di quest'ultimo di dettagliate informazioni sui rischi ambientali, la cooperazione ed il coordinamento tra i soggetti coinvolti nella filiera degli appalti all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione, l'adozione del documento unico di valutazione dei rischi interferenziali, l'indicazione nel contratto dei costi relativi alla sicurezza del lavoro, pena la nullità del contratto medesimo, infine i lavoratori impiegati nell'appalto/subappalto devono essere muniti di apposita tessera di riconoscimento (cfr. art. 26, Dlgs n. 81/2008).