

IL NUOVO CLUB

STRUMENTI DI MANAGEMENT
PER CENTRI SPORTIVI
E FITNESS CLUB

BIMESTRALE ANNO XXXVII
EDITRICE IL CAMPO BOLOGNA

In caso di mancato recapito, rinviare all'Uff. CMP di Bologna, detentore del conto,
per la restituzione al mittente che si impegna a pagare la relativa tariffa

209
GENNAIO
FEBBRAIO
2026

EURO 6,50

WWW.FITNESSTREND.COM



XLEISURE 2026
UN MONDO DI
OPPORTUNITÀ

**INTELLIGENZA
ARTIFICIALE**
LA NUOVA FRONTIERA

ROMPERE
GLI SCHEMI
PER CRESCERE

UN FUTURO
ALL'INSEGNA
DEL BENESSERE

MERCATO
NUMERI E TREND
MONDIALI

SICUREZZA SUL LAVORO: GLI ADEMPIMENTI PRINCIPALI PER ASD E SSD

DI BIAGIO GIANCOLA

Dopo aver analizzato gli adempimenti amministrativi necessari per l'avviamento di un centro sportivo sotto il profilo edilizio e urbanistico, affrontiamo un tema altrettanto importante per le ASD e SSD: la sicurezza sul lavoro



Nell'articolo pubblicato nel numero scorso abbiamo analizzato gli adempimenti amministrativi necessari per l'avviamento di un centro sportivo sotto il profilo edilizio e urbanistico. In queste pagine affrontiamo un tema altrettanto centrale per le associazioni e società sportive dilettantistiche: la sicurezza sul lavoro, con particolare attenzione ai centri fitness e agli impianti sportivi.

Dal 1° luglio 2023, infatti, anche ai lavoratori sportivi impiegati da ASD e SSD si applica il Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. 81/2008), seppur nei limiti di compatibilità con le specifiche modalità della prestazione sportiva.

CHI È IL LAVORATORE SPORTIVO?

La nozione di "lavoratore sportivo" è contenuta nell'art. 25 del d.lgs. 36/2021 ed è stata ulteriormente precisata dai plurimi mansionari redatti dal Dipartimento per lo Sport ai sensi del medesimo articolo di legge. Sono ricompresi, in questa categoria, figure quali: atleti; allenatori e istruttori; direttori tecnici e sportivi; preparatori atletici; direttori di gara; le altre figure ritenute necessarie alla pratica sportiva dai regolamenti delle singole discipline delle Federazioni Sportive.

Sono invece escluse le mansioni di carattere amministrativo-gestionale, che seguono regole ordinarie.

Il datore di lavoro che sottoscrive il contratto o l'incarico del lavoratore (di norma il Presidente dell'ASD o l'Amministratore unico o delegato della SSD) assume una serie di obblighi giuridici rilevanti, la cui violazione può comportare responsabilità personali anche di natura penale. Questo contributo ha quindi l'obiettivo di fornire una guida operativa sugli adempimenti principali in materia di sicurezza sul lavoro per il mondo sportivo dilettantistico.

LA SPECIFICITÀ DELLO SPORT E LE SEMPLIFICAZIONI PREVISTE

Il legislatore ha tenuto conto delle caratteristiche del lavoro sportivo, spesso svolto tramite collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co. sportive), disciplinate dall'art. 28 del d.lgs. 36/2021.

Quando una ASD/SSD si avvale di co.co.co. sportivi che percepiscono un **compenso annuo non superiore a 5.000 euro**, trova applicazione una significativa semplificazione degli obblighi in materia di sicurezza. In questi casi **la sorveglianza sanitaria si attua con visita tramite il medico del lavoro, mentre la formazione in materia di salute e sicurezza è a carico del collaboratore, che può provvedervi autonomamente e con oneri propri.**

La ragione di questa semplificazione risiede nel fatto che tali collaboratori sono assimilati,



La formazione in materia di salute e sicurezza è a carico del collaboratore

ai fini della sicurezza sul lavoro, ai lavoratori autonomi o ai volontari, ai sensi degli artt. 21 d.lgs. 81/2008 e 33 d.lgs. 36/2021. Lo stesso vale per: volontari; professionisti titolari di partita IVA. In questi casi non sussiste l'obbligo, per la ASD/SSD, di attivare la sorveglianza sanitaria o la formazione sulla sicurezza del lavoro.

QUANDO SCATTANO GLI OBBLIGHI ORDINARI?

Gli obblighi del d.lgs. 81/2008 tornano invece ad applicarsi integralmente quando la ASD/SSD impiega:

- ▶ collaboratori sportivi con compensi superiori a 5.000 euro annui;
- ▶ lavoratori subordinati;
- ▶ collaboratori amministrativo-gestionali, a prescindere dal compenso.

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI (DVR)

Anche la presenza di un solo lavoratore rientrante nell'elenco appena indicato rende obbligatoria la redazione del *Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)*. L'obbligo sussiste: indipendentemente dall'importo dei compensi; anche se l'attività è svolta in impianti pubblici già dotati di DVR (ad esempio una palestra scolastica). In questi casi, infatti, è necessario adeguare la valutazione dei rischi alle specifiche attività sportive svolte dalla ASD/SSD che impiega una delle categorie dei lavoratori indicati in elenco. Chiaramente il DVR dovrà riguardare il luogo di lavoro specifico, quindi nel caso in cui l'ente sportivo impieghi soltanto Co.co.co. amministrativo gestionali, il DVR non riguar-



derà le aree della palestra nelle quali si svolgono le attività sportive, bensì soltanto le aree di lavoro adibite alle attività amministrativo gestionali, ossia gli uffici (sempre che tra dette aree esista una divisione effettiva).

Il DVR è un documento, cartaceo o informatico, che: individua i rischi presenti nell'impianto; valuta la loro incidenza; indica le misure di prevenzione e protezione; propone eventuali interventi migliorativi. Entrando nello specifico, il DVR individua:

■ **rischi per la sicurezza** legati agli ambienti e alle attrezzature di lavoro (ad esempio macchinari, impianti elettrici, rischio di incendio, esplosioni, cadute dall'alto);

■ **rischi per la salute** derivanti dall'esposizione ad agenti nocivi (ad esempio rumore, vibrazioni, sostanze chimiche, polveri, agenti biologici, microclima, illuminazione);

■ **rischi organizzativi e gestionali** connessi all'organizzazione del lavoro (ad esempio turni, carichi di lavoro, stress lavoro-correlato);

■ **rischi ergonomici** legati a posture scorrette, movimentazione manuale dei carichi, uso prolungato di videoterminali;

■ **rischi specifici** riferiti a particolari categorie di lavoratori (ad esempio lavoratori sportivi, lavoratrici in gravidanza, minori,) o a specifiche attività svolte.

L'obiettivo del DVR non è solo "elencare" i pericoli, ma anche definire le misure di prevenzione e protezione già adottate e quelle da adottare per ridurre i rischi a livelli accettabili, oltre a individuare i soggetti incaricati e le procedure da seguire.

Deve avere data certa, essere firmato dal legale rappresentante ed essere sempre disponibile in caso di ispezioni da parte di ASL, INL, INPS, INAIL o Vigili del Fuoco. Alla redazione del DVR partecipano: il datore di lavoro (Presidente/Amministratore); il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP); il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS); il Medico Competente, se previsto. Al DVR va allegato anche il piano di emergenza ed evacuazione.

In presenza di spazi condivisi con altre ASD/SSD, è inoltre necessario predisporre il DUVRI, per la valutazione dei rischi da interferenza.

La mancata redazione del DVR comporta sanzioni penali per il legale rappresentante ai sensi dell'art. 55 c. 1, lett. a) d.lgs. 81/2008 che prevede la sanzione per il datore di lavoro quale l'arresto da 3 a 6 mesi, oppure, in alternativa, l'ammenda da 2.740 a 7.014 euro.

FIGURE PROFESSIONALI OBBLIGATORIE

Oltre al DVR, qualora esistano rapporti di lavoro con una delle tre categorie sopra rappresentate, la ASD/SSD deve individuare alcune figure chiave, riportate di seguito.

Medico del lavoro competente

Per le mansioni sportive, è sufficiente il certificato di idoneità sportiva. Per mansioni non

sportive (custodi, addetti alle pulizie, segreteria), è obbligatoria la sorveglianza sanitaria del medico del lavoro.

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)

Figura obbligatoria, interna o esterna, adeguatamente formata. Il ruolo può essere assunto anche dal datore di lavoro, previo corso specifico.

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Eletto o designato tra i lavoratori, collabora alla valutazione dei rischi e alla verifica delle misure adottate; ai sensi dell'art. 47 c. 7 d.lgs. 81/2008, va eletto un RLS fino a 200 lavoratori. Quindi, anche nel caso di un solo lavoratore, ricompreso tra una delle tre categorie elencate, occorrerà nominare un RLS da parte dei lavoratori stessi. Devono inoltre essere sempre garantite figure formate per: primo soccorso; antincendio; utilizzo del defibrillatore (DAE).

FORMAZIONE DEI LAVORATORI

Il datore di lavoro, sempre per le categorie di lavoratori sopra elencati, è tenuto a garantire una formazione adeguata in materia di sicurezza. Per le attività sportive rientranti nei codici ATECO 93.11, 93.12, 93.13 e 93.19 il rischio è classificato come basso, con formazione minima di 8 ore.

La formazione è obbligatoria anche se svolta al di fuori dell'orario ordinario di lavoro. Il rifiuto ingiustificato del lavoratore è considerato illegittimo, come affermato dalla Corte di Cassazione (ord. n. 12790/2024).

CONSIDERAZIONI FINALI

Gli adempimenti in materia di sicurezza comportano una riorganizzazione strutturale delle ASD/SSD e prevedono sanzioni rilevanti in caso di inadempimento. Va tuttavia evidenziato che i rischi tipici dell'attività sportiva non coincidono sempre con quelli del lavoro "tradizionale".

In palestra, ad esempio, l'uso di dispositivi di protezione individuale tipici dell'industria risulta spesso incompatibile con la prestazione sportiva. Da qui l'esigenza, più volte richiamata, di una normativa di settore specifica, che tenga conto delle peculiarità dello sport.

In assenza dei decreti attuativi previsti, le ASD/SSD si trovano oggi a operare in un quadro normativo complesso e non sempre coerente con la realtà sportiva. ///

FORUMCLUB

27° International Congress & Expo for Fitness, Sport and Wellness Clubs

Biagio Giancola interverrà a ForumClub 2026 nella tavola rotonda, ad accesso gratuito, intitolata "Centri sportivi e piscine: aspetti lavoristici nella gestione degli impianti e novità in materia di affidamento in gestione", insieme a Lorenzo Bolognini, Antonello Panza e Marco Sublimi (moderatore). Si terrà giovedì 12 febbraio.

BIAGIO GIANCOLA

Avvocato, è socio e partner dello Studio Martinelli Giancola Tiberio.

