



STUDIO PIZZANO

COMMERCIALISTA E REVISORE LEGALE

www.studiopizzano.it

CONTRATTI CO.CO.CO. SPORTIVI: DURATA PLURIENNALE E CERTIFICATO PENALE

Posted on 14 Ottobre 2024 by Sabatino Pizzano



Dopo tante ricerche, mi sono imbattuto nel vostro sito, che ho trovato chiaro, esaustivo e soprattutto "aperto" alla consultazione di tutti. Ho un grande dubbio su come comportarmi per la stipula dei contratti cococo sportivi, perchè persone diverse mi hanno dato indicazioni diametralmente opposte e quindi provo a chiedere a Voi la cortesia di un chiarimento. Dopo il primo anno di riforma ed aver stipulato i primi contratti di cococo sportivo per i nostri tecnici, con durata annuale perchè così ci era arrivata informazione, oggi dobbiamo rinnovare i contratti per la nuova stagione sportiva. Noi avremmo voluto stipulare il nuovo contratto con durata corrispondente al quadriennio olimpico, ad esempio ottobre 2024 - dicembre 2028. C'è chi dice che si può e chi invece dice che non è possibile, anzi, deve avere durata per la sola stagione sportiva sennò è indicativo di subordinazione. Nel vostro sito trovo questa FAQ che mi fa propendere per la correttezza del nostro intendimento: D: È possibile apporre un termine al contratto Co.Co.Co. sportivo? R: Sì, il contratto Co.Co.Co. sportivo può essere sia a tempo determinato che a tempo indeterminato. Nel caso di contratto a termine, è necessario specificare la data di scadenza o la durata del rapporto. Il contratto a tempo determinato può essere rinnovato, ma si applicano le disposizioni del D.Lgs. 81/2015 in materia di proroghe e rinnovi. Se quindi fosse possibile stipulare un contratto quadriennale, chiedo se il certificato del casellario giudiziale per la tutela dei minori avrebbe validità per tutta la durata contrattuale come leggo nelle FAQ del Ministero della Giustizia. Ringraziando dell'attenzione, confido in una vostra risposta.

Comprendo la sua confusione, data la recente riforma dello sport e le diverse informazioni ricevute. Cercherò di fornirle una risposta esaustiva alla luce delle nuove normative.

La riforma dello sport, entrata in vigore il 1° luglio 2023, ha introdotto significative novità nel settore del lavoro sportivo, inclusi i contratti co.co.co. Contrariamente a quanto le è stato riferito, non esiste una norma che limiti la durata di questi contratti alla singola stagione sportiva. La sua intenzione di stipulare un contratto quadriennale, corrispondente al ciclo olimpico (ottobre 2024 - dicembre 2028), è quindi legittima e non costituisce di per sé un indicatore di subordinazione.

Tuttavia, è fondamentale strutturare il rapporto in modo da preservare l'autonomia del collaboratore. In particolare, l'art. 28 del D.Lgs. 36/2021 ha introdotto una presunzione relativa per i contratti co.co.co. sportivi. Secondo questa norma, il lavoro sportivo nell'area dilettantistica si presume oggetto di collaborazione coordinata e continuativa quando:

1. La durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non supera le 24 ore settimanali, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive;
2. Le prestazioni sono coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate e degli Enti di Promozione Sportiva.

Questa presunzione è relativa, il che significa che entro le 24 ore settimanali, l'onere della prova di una diversa qualificazione del rapporto grava su chi intende farla valere. È importante notare che il superamento delle 24 ore non fa automaticamente venir meno il carattere di collaborazione, ma fa decadere la presunzione relativa.

Tuttavia, è consigliabile inserire nel contratto clausole che consentano una revisione periodica degli accordi o la possibilità di recesso anticipato per entrambe le parti, nel rispetto di un adeguato preavviso.

Relativamente al certificato del casellario giudiziale per la tutela dei minori, la riforma ha confermato l'obbligo per le associazioni e società sportive dilettantistiche di richiederlo per i lavoratori sportivi che hanno contatti diretti e regolari con minori. Questo certificato, previsto dal D.Lgs. 39/2014, ha una validità di 6 mesi dalla data di rilascio. Tuttavia, non è necessario rinnovarlo periodicamente durante il rapporto di lavoro, a meno che non intervengano cambiamenti significativi nella posizione del lavoratore o nella natura del suo incarico.

L'obbligo di richiedere il certificato si applica sia ai nuovi rapporti di lavoro che ai rinnovi o alle proroghe di contratti esistenti, se sono trascorsi più di 6 mesi dalla scadenza del precedente certificato. La mancata richiesta del certificato comporta sanzioni significative, che vanno da 10.000 a 15.000 euro.

www.studiopizzano.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA