



STUDIO PIZZANO

COMMERCIALISTA E REVISORE LEGALE

www.studiopizzano.it

IL NUOVO CCNL PER I LAVORATORI SPORTIVI: UN PASSO AVANTI VERSO IL RICONOSCIMENTO E LA TUTELA DEL LAVORO NELLO SPORT

Pubblicato il 2 Maggio 2024 di Sabatino Pizzano



Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i lavoratori dello sport, sottoscritto il 12 gennaio 2024 dalla Confederazione italiana dello sport, con l'assistenza di Confcommercio - Imprese per l'Italia, insieme a Slc-Cgil, Fisascat-Cisl e Uilcom-Uil, rappresenta un importante passo avanti nel riconoscimento e nella tutela del lavoro sportivo. Questo contratto si applica sia al settore profit che a quello no-profit, andando a colmare un vuoto normativo che in passato aveva disincentivato il riconoscimento di rapporti di lavoro meritevoli di tutele, favorendo invece il ricorso al cosiddetto "compenso sportivo".

La figura del lavoratore sportivo

Il D.Lgs. 36/2021 ha definito in modo chiaro la figura del lavoratore sportivo, individuando le categorie professionali che rientrano in questa definizione. Si tratta di atleti, allenatori, istruttori, direttori tecnici, direttori sportivi, preparatori atletici e direttori di gara, tesserati presso organismi sportivi riconosciuti dal CONI, dal CIP o da Sport e Salute Spa. Inoltre, sono considerati lavoratori sportivi anche coloro che svolgono mansioni necessarie per lo svolgimento delle attività sportive, secondo quanto previsto dai regolamenti tecnici delle singole discipline.

Esempio pratico: Un allenatore di calcio tesserato presso la FIGC e un istruttore di yoga affiliato a un ente di promozione sportiva sono entrambi considerati lavoratori sportivi ai sensi del D.Lgs. 36/2021.

L'applicazione del CCNL

Il nuovo CCNL per i lavoratori dello sport non si applica automaticamente a tutti gli operatori del settore, ma solo ai datori di lavoro iscritti alle organizzazioni stipulanti. Tuttavia, anche i datori di lavoro non aderenti possono scegliere di applicare questo contratto o un altro che concorra nella medesima categoria o settore merceologico. In caso di applicazione del CCNL, il datore di lavoro è tenuto a recepirlo integralmente, sia per quanto riguarda la parte economica che quella normativa, e ad applicarlo a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro iscrizione al sindacato firmatario.

Esempio pratico: Una società sportiva dilettantistica non aderente a Confcommercio decide di applicare il nuovo CCNL per i lavoratori dello sport. In questo caso, dovrà rispettare tutte le disposizioni previste dal contratto, come gli orari di lavoro, le ferie, i permessi e le retribuzioni minime, per tutti i suoi dipendenti e collaboratori.

L'equa retribuzione e il ruolo della contrattazione collettiva

La Costituzione italiana sancisce il diritto del lavoratore a un'equa retribuzione, principio ribadito anche a livello internazionale. Sebbene non esista una riserva di legge sul salario minimo, la giurisprudenza ha individuato nelle tariffe salariali previste dai CCNL il parametro di riferimento per una retribuzione proporzionata e sufficiente. Questo principio si applica principalmente al lavoro subordinato, ma non si esclude che possa essere esteso anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, come già avvenuto per i lavoratori degli enti del terzo settore.

Esempio pratico: Un collaboratore sportivo con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa potrebbe richiedere l'applicazione del principio di equa retribuzione, facendo riferimento ai minimi salariali previsti dal CCNL per i lavoratori dello sport.

Il divieto di distribuzione indiretta di utili e il ruolo della contrattazione collettiva

Il D.Lgs. 36/2021 ha definito le situazioni che configurano una distribuzione indiretta di utili, vietata per le associazioni e società sportive dilettantistiche. In particolare, è considerata distribuzione indiretta la corresponsione a lavoratori subordinati o autonomi di retribuzioni o compensi superiori del 40% rispetto a quelli previsti dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Questo vincolo può essere derogato solo in presenza di comprovate esigenze legate all'acquisizione di specifiche competenze necessarie per lo svolgimento delle attività di interesse generale.

Esempio pratico: Un'associazione sportiva dilettantistica che intende corrispondere a un allenatore un compenso superiore del 40% rispetto a quanto previsto dal CCNL dovrà dimostrare, attraverso il curriculum del collaboratore e una delibera motivata, che tale scelta è giustificata dalla necessità di acquisire specifiche competenze indispensabili per lo svolgimento delle attività sportive.

La disciplina del lavoro sportivo nel CCNL per i lavoratori dello sport

Il nuovo CCNL per i lavoratori dello sport introduce importanti novità in materia di classificazione del personale, eliminando il livello più basso e individuando nuove figure professionali nei corrispettivi livelli. Inoltre, il contratto disciplina in modo dettagliato la collaborazione coordinata e continuativa, prevedendo una maggiorazione del 25% dei compensi minimi per compensare l'assenza di istituti tipici del lavoro subordinato, come ferie, mensilità aggiuntive e indennità di fine rapporto.

Esempio pratico: Un preparatore atletico esperto in preparazione fisica, inquadrato al III livello, avrà diritto a un compenso orario minimo di 11 euro, maggiorato del 25% in caso di collaborazione coordinata e continuativa.

Conclusione

Il nuovo CCNL per i lavoratori dello sport rappresenta un importante traguardo per il riconoscimento e la tutela del lavoro in ambito sportivo. Questo contratto, stipulato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, costituisce un punto di riferimento fondamentale per la quantificazione dei compensi minimi e massimi, nonché per la disciplina dei rapporti di lavoro subordinato e di collaborazione coordinata e continuativa. L'applicazione del CCNL, pur non essendo obbligatoria per tutti gli operatori del settore, contribuisce a garantire condizioni di lavoro eque e dignitose per i lavoratori sportivi, favorendo al contempo la crescita e lo sviluppo del movimento sportivo italiano.

Domande e Risposte

D: Il nuovo CCNL per i lavoratori dello sport si applica automaticamente a tutti gli operatori del settore sportivo?

R: No, il CCNL si applica direttamente solo ai datori di lavoro iscritti alle organizzazioni stipulanti. Tuttavia, anche i datori di lavoro non aderenti possono scegliere di applicarlo volontariamente.

D: Quali sono le figure professionali considerate lavoratori sportivi ai sensi del D.Lgs. 36/2021?

R: Sono considerati lavoratori sportivi gli atleti, gli allenatori, gli istruttori, i direttori tecnici, i direttori sportivi, i preparatori atletici e i direttori di gara, tesserati presso organismi sportivi riconosciuti dal CONI, dal CIP o da Sport e Salute Spa, nonché coloro che svolgono mansioni necessarie per lo svolgimento delle attività sportive secondo i regolamenti tecnici delle singole discipline.

D: Cosa si intende per distribuzione indiretta di utili nel contesto delle associazioni e società sportive dilettantistiche?

R: Si considera distribuzione indiretta di utili la corresponsione a lavoratori subordinati o autonomi di retribuzioni o compensi superiori del 40% rispetto a quelli previsti dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, salvo comprovate esigenze legate all'acquisizione di specifiche competenze.

D: Quali sono le principali novità introdotte dal nuovo CCNL per i lavoratori dello sport in materia di collaborazione coordinata e continuativa?

R: Il CCNL prevede una maggiorazione del 25% dei compensi minimi per i collaboratori coordinati e continuativi, al fine di compensare l'assenza di istituti tipici del lavoro subordinato, come ferie, mensilità aggiuntive e indennità di fine rapporto.

www.studiopizzano.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA