



STUDIO PIZZANO

COMMERCIALISTA E REVISORE LEGALE

www.studiopizzano.it

IL NUOVO CONTRATTO CO.CO.CO. SPORTIVO: FORMA, CONTENUTI E ADEMPIMENTI

Posted on 30 Aprile 2024 by Sabatino Pizzano



La riforma dello sport, entrata in vigore il 1° luglio 2023, ha introdotto significative novità nel mondo dello sport dilettantistico, tra cui la disciplina del contratto di collaborazione coordinata e continuativa (Co.Co.Co.) per i lavoratori sportivi che rappresenta la forma contrattuale principe per lo sport dilettantistiche. Questo articolo approfondisce la forma, i contenuti obbligatori e consigliati del nuovo contratto Co.Co.Co. sportivo, nonché le comunicazioni che le associazioni e società sportive dilettantistiche devono effettuare per essere in regola con la normativa vigente.

Forma del contratto Co.Co.Co. sportivo

Il contratto Co.Co.Co. sportivo deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere, a pena di nullità, alcuni elementi essenziali. La forma scritta è necessaria per garantire la trasparenza del rapporto di lavoro e tutelare i diritti del collaboratore sportivo.

La mancanza della forma scritta comporta l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro per ogni lavoratore interessato. In caso di contestazione da parte del collaboratore, spetterà all'associazione o società sportiva dimostrare l'esistenza del rapporto di lavoro e delle relative condizioni contrattuali.

Contenuti obbligatori del contratto

Il contratto Co.Co.Co. sportivo deve necessariamente includere i seguenti elementi:

- Dati identificativi delle parti (associazione/società sportiva e collaboratore)
- Oggetto della prestazione sportiva (mansioni e attività da svolgere)
- Durata del contratto (a tempo determinato o indeterminato)
- Compenso e modalità di pagamento (importo lordo, tempistiche e mezzi di pagamento)
- Luogo e orari di lavoro (sedi e fasce orarie in cui si svolge l'attività)
- Eventuale periodo di prova (durata e condizioni)
- Foro competente in caso di controversie

L'assenza di uno di questi elementi comporta la nullità del contratto. È quindi fondamentale prestare la massima attenzione nella redazione del documento, assicurandosi di includere tutte le informazioni richieste dalla legge.

Esempio pratico: un contratto Co.Co.Co. sportivo che non specifichi il compenso pattuito tra le parti è nullo e il collaboratore potrà richiedere la corresponsione delle somme dovute sulla base dei compensi previsti dai contratti collettivi o, in mancanza, sulla base dei compensi di mercato per prestazioni analoghe.

Contenuti consigliati del contratto

Oltre ai contenuti obbligatori, è consigliabile inserire nel contratto Co.Co.Co. sportivo alcune clausole aggiuntive per regolamentare in modo più dettagliato il rapporto di lavoro:

- Mansioni specifiche del collaboratore (dettaglio delle attività da svolgere)
- Ore di lavoro settimanali previste (inferiori a 24)
- Sede di lavoro (generalmente è l'impianto sportivo)
- Obblighi e diritti delle parti (ad es. obbligo di riservatezza, diritto al riposo settimanale)

- Modalità di risoluzione del contratto (preavviso, giusta causa, ecc.)
- Eventuale esclusiva (divieto di svolgere attività concorrenti)
- Disciplina dei rimborsi spese (tipologie di spese rimborsabili e modalità)
- Clausole di riservatezza e non concorrenza (tutela delle informazioni riservate)

L'inserimento di queste clausole, pur non essendo obbligatorio, contribuisce a definire in modo chiaro e completo il rapporto di lavoro, prevenendo potenziali controversie. È opportuno valutare caso per caso l'opportunità di includere tali previsioni, anche in base alle esigenze specifiche dell'associazione o società sportiva e del collaboratore.

Esempio pratico: un contratto Co.Co.Co. sportivo potrebbe prevedere una clausola di esclusiva che vieti al collaboratore di prestare attività sportiva per altre associazioni o società concorrenti durante la vigenza del rapporto. Tale clausola tutela gli interessi dell'ente sportivo, ma deve essere bilanciata con il diritto del collaboratore a svolgere la propria professione.

Comunicazioni obbligatorie

Una volta stipulato il contratto Co.Co.Co. sportivo, l'associazione o società sportiva dilettantistica deve effettuare alcune comunicazioni obbligatorie:

1. Invio del modello UNILAV-SPORT al Centro per l'Impiego competente entro il trentesimo giorno del mese successivo all'inizio del rapporto di collaborazione. Tale comunicazione può essere effettuata anche tramite il Registro delle attività sportive dilettantistiche (RAS).
2. Apertura della posizione assicurativa INAIL, se prevista per la specifica attività sportiva. Le associazioni e società sportive dilettantistiche sono tenute ad assicurare contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali i collaboratori sportivi che svolgono attività a rischio, individuate dall'ente assicuratore.
3. Consegna al collaboratore di una copia del contratto e di eventuali documenti informativi, come l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del GDPR.

Il rispetto di questi adempimenti è fondamentale per garantire la regolarità del rapporto di lavoro ed evitare pesanti sanzioni amministrative e previdenziali. In caso di omessa o tardiva comunicazione al Centro per l'Impiego, ad esempio, si applica la sanzione da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Esempio pratico: un'associazione sportiva dilettantistica stipula un contratto Co.Co.Co. con un istruttore di yoga a partire dal 1° settembre 2023. Entro le ore 24 del 31 agosto, l'associazione dovrà inviare il modello UNILAV-SPORT al Centro per l'Impiego, iscrivere il collaboratore alla Gestione Separata INPS e, se previsto, aprire la posizione INAIL. Dovrà inoltre consegnare all'istruttore copia del contratto firmato e l'informativa privacy.

Conclusioni

Il nuovo contratto Co.Co.Co. sportivo rappresenta un importante strumento per regolamentare i rapporti di lavoro nel settore dello sport dilettantistico. La forma scritta, i contenuti obbligatori e consigliati, nonché le comunicazioni da effettuare, sono aspetti cruciali che le associazioni e società sportive devono conoscere e rispettare per gestire correttamente i collaboratori sportivi.

Una corretta gestione del contratto Co.Co.Co. sportivo non solo contribuisce a tutelare i diritti dei lavoratori, ma anche a promuovere la trasparenza e la professionalità nel mondo dello sport. Le associazioni e società che si adeguano alle nuove norme potranno

godere di importanti benefici, come le agevolazioni fiscali e contributive previste dalla riforma.

Allo stesso tempo, i collaboratori sportivi avranno maggiori tutele e garanzie, potendo contare su un rapporto di lavoro regolare e trasparente. La chiarezza del contratto e il rispetto degli adempimenti amministrativi sono presupposti essenziali per valorizzare il lavoro sportivo e riconoscerne la dignità.

Domande e Risposte

D: Il contratto Co.Co.Co. sportivo può essere stipulato verbalmente?

R: No, il contratto Co.Co.Co. sportivo deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e per garantire la trasparenza del rapporto di lavoro. La mancanza della forma scritta comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria.

D: Quali sono le conseguenze dell'assenza di uno degli elementi obbligatori nel contratto?

R: L'assenza di uno degli elementi obbligatori (dati delle parti, oggetto, durata, compenso, luogo e orari di lavoro, periodo di prova, foro competente) comporta la nullità del contratto Co.Co.Co. sportivo. In caso di nullità, il collaboratore potrà richiedere il pagamento delle somme dovute sulla base dei compensi previsti dalla contrattazione collettiva o dai parametri di mercato.

D: È possibile inserire un periodo di prova nel contratto Co.Co.Co. sportivo?

R: Sì, è possibile prevedere un periodo di prova nel contratto, purché sia indicato espressamente e ne sia specificata la durata. Durante il periodo di prova, entrambe le parti possono recedere liberamente dal contratto, senza obbligo di preavviso o di indennità.

D: Entro quando deve essere inviato il modello UNILAV-SPORT?

R: Il modello UNILAV-SPORT deve essere inviato al Centro per l'Impiego competente entro il trentesimo giorno del mese successivo all'inizio del rapporto di collaborazione. L'invio può avvenire anche tramite il Registro delle attività sportive dilettantistiche (RAS).

D: Quali sono le conseguenze in caso di omessa comunicazione al Centro per l'Impiego?

R: In caso di omessa o tardiva comunicazione al Centro per l'Impiego (modello UNILAV-SPORT), si applica la sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato. È quindi importante effettuare tempestivamente tutte le comunicazioni obbligatorie previste dalla legge.

D: Il collaboratore sportivo ha diritto ai rimborsi spese?

R: Sì, il contratto Co.Co.Co. sportivo può prevedere la disciplina dei rimborsi spese, indicando le tipologie di spese rimborsabili (ad es. viaggi, vitto, alloggio) e le modalità di rendicontazione e rimborso. I rimborsi spese documentati non concorrono a formare il reddito del collaboratore.

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.

www.studiopizzano.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA