

# LE CO.CO.CO. SPORTIVE nel nuovo Ccnl per i lavoratori dello sport

• DI ALBERTO BORELLA E BRUNO OLIVIERI *Consulenti del Lavoro in Chiavenna (So) e in Pescara* •

Lo scorso 12 gennaio 2024 è stato siglato, da Confederazione Italiana dello Sport e Confcommercio Imprese per l'Italia da un lato e da Slc-Cgil, Fisascat-Cisl e Uilcom-Uil dall'altro, il nuovo **Ccnl per i lavoratori dello sport** che sostituisce il previgente Ccnl Palestre e Impianti sportivi.

Come precisato anche da Confcommercio con la nota n. 535/2024, il rinnovo della contrattazione collettiva nazionale di settore costituisce l'occasione per riscrivere un Testo "unificato", armonizzato con le novità introdotte dalla riforma dello sport, sia in termini di superamento della distinzione tra dilettantismo e professionismo che della novellata qualificazione delle prestazioni dei lavoratori sportivi. Tra le novità caratterizzanti la disciplina ex D.lgs. n. 36/2021 troviamo certamente la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative applicabili al mondo dello sport, la cui regolamentazione trova spazio all'interno del nuovo testo del Ccnl dei lavoratori sportivi, che risolve da un lato alcune problematiche ma ne crea delle altre.

## LA DISCIPLINA DELLE CO.CO.CO. SPORTIVE

L'art. 23 del testo del nuovo Ccnl definisce le regole che disciplinano, dal 1° gennaio 2024, le collaborazioni coordinate e continuative applicabili al mondo dello sport, quindi sia a contenuto sportivo che amministrativo gestionale, articolandone la stesura in 13 commi.

Già la scelta "espositiva" di integrare la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nel testo dell'accordo, e non prevedere un Allegato *ad hoc*, lascerebbe intendere che quella specificamente applicabile ai rapporti di lavoro in questione si intenda assimilabile,

ove compatibile con la prestazione parasubordinata, con gli altri istituti contrattuali previsti per la generalità dei lavoratori.

Ci sono alcuni passaggi del Ccnl che confermerebbero che la disciplina applicabile alle collaborazioni coordinate e continuative sia quella specificamente prevista dall'art. 23 e che ulteriori istituti contrattuali possano intendersi compatibili per espressa previsione. In particolare, rimanderebbero ad una **espressa "esclusività"**

- a) *l'incipit* dell'art. 23 dove chiaramente le parti sostengono che, nel rispetto delle disposizioni previste dal D.lgs. n. 36/2021 *intendono disciplinare le collaborazioni coordinate e continuative applicabili al mondo dello sport*;
- b) il fatto che in taluni istituti si parli specificamente di "dipendenti e retribuzione"; mentre richiamano ad una **oggettiva "estendibilità"**
- c) il successivo passaggio dove si rimanda all'unico articolo del nuovo contratto applicabile alle *Co.co.co sportive* ossia l'art. 55 che individua *le figure professionali dei collaboratori coordinati e continuativi*;
- d) la disciplina sugli Enti bilaterali prevista dall'art. 3, estesa anche ai collaboratori continuati e continuativi.

Purtroppo, come al solito, considerata la scarsa propensione dei contratti collettivi all'utilizzo di un lessico "appropriato", le considerazioni appena effettuate non possono che essere una mera interpretazione di chi scrive, che tuttavia, per quanto oggettivamente evincibile dal testo del Ccnl, non lascerebbe tanti dubbi, specie in merito a quanto previsto dall'art. 3 in tema di bilateralità, laddove si dice che ➤

**LE CO.CO.CO. SPORTIVE NEL NUOVO CCNL PER I LAVORATORI DELLO SPORT**

l'Ente bilaterale ha competenza anche in merito alla individuazione delle *figure professionali non previste nell'attuale classificazione, tenendo opportuno conto delle modifiche e novità apportate con il D.Lgs. 36/2021 nel merito delle qualifiche e delle mansioni, meglio descritte all'art. 55 del presente C.C.N.L., in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza e sottoporle alle Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L. per gli opportuni aggiornamenti contrattuali.*

Se confermata la suddetta interpretazione, anche i *co.co.co. del settore sportivo* sarebbero quindi soggetti al pagamento del contributo dello 0,05% destinato al finanziamento dell'Ente bilaterale (unitamente allo 0,10% a carico della parte datoriale) o, in alternativa, a ricevere un "compenso sostitutivo", *alias* elemento distinto della retribuzione, di importo pari allo 0,30% del compenso mensile.

Ricordiamo che l'Ente bilaterale di riferimento - ad oggi - risulta essere l'EBISport (costituito sin dal 8 febbraio 2017) a cui possono accedere i soli lavoratori dipendenti, come peraltro risulterebbe chiaro dal suo Statuto (art. 11 - Finanziamento), dal Regolamento (art. 8 - Privacy e tutela dei dati personali e sensibili) nonché dalla prevista Scheda di adesione.

**LA NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Stante all'universalizzazione del concetto di "lavoratore sportivo" previsto dall'art. 25 del D.lgs. n. 36/2021, la riscrittura dell'art. 55 in merito alla classificazione di tutti i lavoratori il cui rapporto viene disciplinato dal presente contratto collettivo acquisisce un ruolo fondamentale nel processo di tipizzazione delle prestazioni "necessarie" ai sensi dei regolamenti tecnici, sportive e no.

Ricordiamo che l'art. 25 del D.lgs. n. 36/2021 individua quali lavoratori sportivi *l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara* nonché *ogni altro tesserato ... che svolge ... le*

*mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva.*

Le prestazioni dei collaboratori coordinati e continuativi del settore sportivo saranno nel loro contenuto qualificabili, anche da quanto rilevabile dall'allegato A, in tutte quelle comunemente applicabili ai lavoratori subordinati, pur tuttavia con le seguenti puntualizzazioni:

- a) il sesto livello, attinente a prestazioni che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche, qualificherà (esclusivamente) talune prestazioni che, quali non naturalmente sportive, saranno specificamente tra quelle necessarie per lo svolgimento della disciplina sportiva;
- b) i livelli tra il quinto e il primo qualificheranno le prestazioni tipicamente sportive;
- c) il quarto livello qualificherà le prestazioni dei collaboratori amministrativo gestionali, quale addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
- d) il livello Quadro qualificherebbe le prestazioni dei direttori tecnici, sportivi e direttori di gara<sup>1</sup>.

**I COMPENSI MINIMI PER I CO.CO.CO. SPORTIVI**

Tra le disposizioni di cui all'art. 23 del Ccnl, quella che certamente ha suscitato maggior interesse è probabilmente quella prevista al punto 23.8 - *Compenso e criteri di determinazione*, che qui riportiamo integralmente.

*Il corrispettivo spettante al collaboratore non può essere inferiore a quanto previsto nel presente C.C.N.L. e sarà corrisposto di norma mensilmente. Le Parti individuano i valori dei compensi minimi lordi secondo la progressione indicata nella tabella A che costituisce parte integrante del presente accordo. I compensi minimi vengono fissati in valori di paga oraria e indicati al lordo delle ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali previste dalla normativa vigente.*

*Ai fini della determinazione del compenso vengono fatte salve diverse condizioni di miglior favore concordate a livello aziendale o individuale.* ➤

1. Direttori tecnici e direttori sportivi sono richiamati nei Quadri ma ove lavoratori subordinati.

**LE CO.CO.CO. SPORTIVE NEL NUOVO CCNL PER I LAVORATORI DELLO SPORT**

Come già previsto dalla contrattazione collettiva di altri settori, dal 1° gennaio 2024 i compensi pattuiti per le prestazioni di cui all'art. 28, co. 2 del D.lgs. n. 36/2021 saranno liberamente determinabili nel rispetto dell'individuato minimale rapportato a ciascuna ora di prestazione erogata.

Facciamo però chiarezza sul punto, ribadendo che il riferimento "orario" non muta la natura e la determinabilità del compenso che, rispondendo a quei principi tipici delle prestazioni autonome, sarà comunque a libera pattuizione tra le parti.

La previsione di un compenso minimo, che assume indiscussa cogenza per tutti i rapporti instaurati dal 1° gennaio 2024, fa comunque salve le diverse condizioni di miglior favore concordate a livello aziendale o individuale. Una precisazione che, per quanto possa sembrare ovvia, addirittura scontata dato che applicare una condizione di miglior favore non rappresenta mai un problema, assume nella specifica circostanza degli enti dilettantistici una diversa e sostanziale accezione.

Ora, ci ricordiamo cosa prevede il divieto di distribuzione indiretta di utili secondo il disposto dell'art. 8 del D.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021?

*1. Le associazioni e le società sportive dilettantistiche destinano eventuali utili ed avanzi di gestione allo svolgimento dell'attività statutaria o all'incremento del proprio patrimonio.*

*2. Ai fini di cui al comma 1 e fatto salvo quanto previsto dai commi 3 e 4-bis, è vietata la distribuzione, anche indiretta, di utili ed avanzi di gestione, fondi e riserve comunque denominati, a soci o associati, lavoratori e collaboratori, amministratori ed altri componenti degli organi sociali, anche nel caso di recesso o di qualsiasi altra ipotesi di scioglimento individuale del rapporto. Ai sensi e per gli effetti di cui al presente comma, si applica l'articolo 3, comma 2, ultimo periodo, e comma 2-bis, del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 112.*

E cosa dice l'art. 3, comma 2, ultimo periodo del D.lgs. n. 112 del 3 luglio 2017?

*Ai sensi e per gli effetti di cui al presente comma, si considerano in ogni caso distribuzione indiretta di utili:*

*a) ... [omissis] ...*

*b) la corresponsione ai lavoratori subordinati o autonomi di retribuzioni o compensi superiori del quaranta per cento rispetto a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ...*

Ecco, ora sta tutta qui la questione, riflettere sul giusto equilibrio tra un "minimo" e un "massimo" ponderato liberamente tra le parti. Abbiamo una previsione contrattuale che prevede un compenso minimo fissato quale parametro orario tabellare (minimo/173) maggiorato del 25% con la possibilità di stabilire un trattamento economico di maggior favore e parallelamente una disposizione normativa che fissa un massimale, valore orario tabellare (minimo/173) maggiorato del 40%, entro cui viene esclusa la presunzione di distribuzione indiretta di utili, *alias* riqualificazione "commerciale" dell'ente.

Sarà forse che l'obiettivo dei sottoscrittori del Ccnl sia proprio quello di invitare a trovare il baricentro nella determinazione del giusto compenso una via "guida" per gli enti sportivi più strutturati? Non è che si vuol sottintendere che l'importo minimo è solo a tutela del lavoratore ma poi ciò che conta al fine di individuare la fattispecie della vietata distribuzione indiretta di utili sono gli accordi di miglior favore a livello aziendale o anche individuale? Che sia stata questa o no l'effettiva intenzione dei firmatari questa cosa rappresenterebbe un'ottima soluzione ad un problema gigantesco – un limite troppo basso dei compensi – che ha ripercussioni pesantissime sulla vita degli enti sportivi, soprattutto nella perdita dei benefici previsti e riconosciuti della Legge n. 398/1991.

## LE CO.CO.CO. SPORTIVE NEL NUOVO CCNL PER I LAVORATORI DELLO SPORT

### I COMPENSI AL DI SOTTO DEI MINIMI PER I CO.CO.CO. SPORTIVI

Se da un lato l'individuazione dei minimi si pone come una sorta di "tutela economica" a favore di tutti i collaboratori operanti nel settore sportivo, dall'altro i firmatari del nuovo Testo Unico del Ccnl Sportivi del 12 gennaio 2024 si sono evidentemente dimenticati che esiste il problema esattamente contrario.

La fotografia del settore sportivo è la seguente:

- a) le prestazioni a contenuto sportivo sono ed erano già ampiamente remunerate al di sopra dei minimi ora fissati nell'allegato A del Ccnl;
- b) le prestazioni a contenuto sportivo erano e sono normalmente remunerate con un compenso che, rapportato ad ora di prestazione, eccede il massimale ex D.lgs. n. 112 del 3 luglio 2017;
- c) le prestazioni amministrativo gestionali ex art. 37 del D.lgs. n. 36/2021, che abbiamo detto sono normalmente qualificabili nel livello quarto della declaratoria contrattuale, sono quelle che godranno delle tutele attese nella previsione di un compenso minimo.

Da un lato abbiamo, quindi, le realtà sportive più strutturalmente organizzate - che i sottoscrittori, come abbiamo detto, hanno giustamente considerato - dove i compensi erogati ai *co.co.co. sportivi* son di gran lunga superiori ai minimi individuati dalla allegata Tabella A, soffrendo al contrario i limiti del massimale a presunzione di distribuzione indiretta di utili. Dall'altro abbiamo, invece, tantissime realtà

"aggregative" minori dove il compenso erogato - a volte di poche centinaia di euro - potrebbe essere sotto quei minimi stabiliti dal Ccnl, per il semplice fatto che la remunerazione della prestazione si incardina in dinamiche quali-quantificative stabilite su principi solidaristici e mutualistici, ben diversi da parametri di indicizzazione statistica prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.

Parliamo di genitori e di *ex* atleti che per pura passione prestano attività a favore di bambini e ragazzini. Di persone che vivono lo sport come una volta, che sono disposti a pagare di tasca propria non solo la benzina per le trasferte ma pure bibite, *snack* e altro ancora. Di fatto dei volontari che ricevono sì un "compenso" ma che nella realtà è sostanzialmente un rimborso forfettario di spese non rendicontate.

Chiaro che queste realtà sono sconosciute ai signori della Confederazione Italiana dello Sport, Confcommercio Imprese per l'Italia, Slc-Cgil, Fisascat-Cisl e Uilcom-Uil perché altrimenti non avrebbero creato un tale imbarazzo a queste ASD e SSD che potrebbero vedersi contestare il pagamento in misura inferiore a quanto previsto dai nuovi accordi. Non dimentichiamo che, oltre a rivendicazioni da parte dei collaboratori (ipotesi probabilmente assai remota), potrebbero essercene da parte degli organi ispettivi ed in particolare dell'Inps che potrebbe avere interesse a evidenziare un teorico compenso superiore a 5.000 euro e contestare una evasione contributiva.