

I limiti alle retribuzioni dei collaboratori sportivi

La normativa in vigore dal 1 luglio 2023 in ambito sportivo prevede la presunzione del lavoro in forma autonoma e di collaborazione coordinata e continuativa nello sport dilettantistico e di conseguenza l'applicazione delle normative specifiche per queste forme contrattuali, ad eccezione delle agevolazioni introdotte dal legislatore tramite il D.lgs. 36/2021.

Tra le disposizioni che è necessario non trascurare vi è il rispetto dell'assenza di fine di lucro, disciplinata dall'art. 8 del medesimo Decreto, ma che riprende analogo contenuto previsto dai D.lgs. 112 e 117/2017 di Riforma del Terzo Settore e dell'Impresa Sociale e che quindi i sodalizi sportivi devono rispettare.

La normativa in oggetto stabilisce che *“si considerano in ogni caso distribuzione indiretta di utili:*

a) la corresponsione ad amministratori, sindaci e a chiunque rivesta cariche sociali di compensi individuali non proporzionati all'attività svolta, alle responsabilità assunte e alle specifiche competenze o comunque superiori a quelli previsti in enti che operano nei medesimi o analoghi settori e condizioni;

b) la corresponsione a lavoratori subordinati o autonomi di retribuzioni o compensi superiori del quaranta per cento rispetto a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi salvo comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale di cui all'articolo 5, comma 1.”

Inoltre l'art. 16 afferma che *“la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto uno a otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda.”*

Solamente nel caso di comprovate esigenze per le quali è necessario acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale è possibile derogare ai limiti di cui sopra, ma la deroga è stata introdotta solo nell'ambito delle prestazioni sanitarie, formazione universitaria e post-universitaria, ricerca scientifica di particolare interesse sociale.

Recentemente però il D.L. 48/2023 (noto come Decreto Lavoro), convertito in Legge n. 85/2023 lo scorso 3 luglio, ha apportato due modifiche agli artt. 8 e 16 D.lgs. 117/2017:

- da un lato ha abrogato il riferimento alle tre attività di interesse generale precedentemente indicate, con la conseguenza che tutti gli ETS ed anche i sodalizi sportivi possono derogare dal limite del 40% dei compensi previsti dal CCNL, fatta salva l'esigenza di dimostrare le comprovate esigenze, qualunque siano le attività di interesse generale svolte;
- dall'altro ha elevato da 1:8 a 1:12 il rapporto della differenza retributiva tra lavoratori dipendenti

Occorre quindi stabilire quando ricorrano *“le comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze”* tenendo presente che un utile punto di riferimento è la nota ministeriale n. 2088/2020. In base all'interpretazione ministeriale il superamento del limite sarà legittimo quando le professionalità da contrattualizzare siano necessariamente funzionali all'esercizio di tali attività, sia direttamente attraverso le prestazioni da svolgersi nello specifico settore di attività, che indirettamente attraverso prestazioni connotate dall'elevato profilo di professionalità che siano comunque necessarie, in presenza della particolare complessità del modello organizzativo dell'ente, ai fini dell'efficace coordinamento delle attività medesime, e senza le quali, pertanto, si genererebbe un pregiudizio alle attività di interesse generale.

Tale rapporto di necessaria causalità dovrà essere evidenziato da adeguata documentazione, a partire dal curriculum del lavoratore e dalla relativa deliberazione assunta dal competente organo sociale, che dovrà contenere un esaustivo e logico sviluppo del percorso motivazionale alla base della costituzione del rapporto di lavoro, che dovrà essere particolarmente stringente nella rappresentazione del nesso teleologico sopra descritto, specialmente nell'ipotesi di funzionalizzazione indiretta.

In mancanza quindi delle *“comprovate esigenze”* richiamate dalla normativa rimane obbligatorio il rispetto del limite del 40%, rammentando che tale parametro riguarda sia i lavoratori subordinati, che gli autonomi. Da ultimo è necessario ricordare che l'art. 91 CTS stabilisce che la violazione delle norme relative all'indiretta distribuzione utili prevede una sanzione a carico del legale rappresentante e degli organi amministrativi dai 5.000€ ai 20.000€.

NOVITA' 2024

Il 12 gennaio 2024 è stato siglato il nuovo Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i lavoratori dello sport. Il CCNL ha validità fino al 31/12/2026 e riguarda tutti i lavoratori dello sport, inclusi i Co.co.co.

Analizziamo prima di tutto i livelli previsti dal CCNL, considerando solo gli inquadramenti maggiormente significativi:

Secondo livello

- Atleta di interesse nazionale
- Allenatore capo (allenatori in grado di coordinare altri tecnici ed allenare qualsiasi atleta o squadra a livello agonistico nazionale o anche internazionale. La qualifica abilita tipicamente ad allenare squadre di massima serie nazionale o atleti appartenenti all'élite nazionale)
- Tecnico esperto in preparazione fisica (La qualifica individua tecnici (istruttori, allenatori, maestri esperti in preparazione fisica nelle varie discipline sportive con più di 10 anni di abilitazione con competenze specifiche avanzate nell'analisi del modello di prestazione e negli aspetti di supporto all'allenamento tecnico-tattico)

Terzo livello

- Allenatore/istruttore (possono operare e progettare autonomamente attività, con atleti e partecipanti di ogni età, sia agonisti che no. Con gli agonisti operano normalmente a livello medio di qualificazione, assistendo atleti e squadre di livello regionale o nazionale. Lavorano in condizioni di complessità medio-basse, in società sportive di ridotte dimensioni o in staff articolati di società sportive di maggiori dimensioni)
- Atleta che ha conseguito risultati di interesse nazionale

Quarto livello

- Atleta base
- Aiuto allenatore/istruttore con titolo abilitante ('attività di assistenza e supporto tecnico ad altro allenatore/istruttore più esperto e con maggiore esperienza teoria e pratica. Tali tecnici non sono autonomi e operano nella conduzione di attività di allenamento, di formazione tecnica e di assistenza alle competizioni sotto la supervisione di un allenatore/istruttore di qualifica superiore)

IL COMPENSO e CRITERI DI DETERMINAZIONE

Il CCNL dispone che “il corrispettivo spettante al collaboratore non può essere inferiore a quanto previsto nel presente CCNL e sarà corrisposto di norma mensilmente.” La collaborazione coordinata e continuativa viene definita di natura autonoma e conseguentemente non prevede la corresponsione di mensilità aggiuntive, straordinari, ferie, TFR o altro e quindi, elemento di novità di questo CCNL, vi è la previsione di un incremento del 25% dei compensi minimi previsti, rispetto ai lavoratori subordinati, relativamente ai contratti di Co.co.co. sportiva a compensazione di tale mancata remunerazione.

Occorre quindi che gli enti sportivi, nel determinare i compensi da erogare sia ai collaboratori sportivi che agli amministrativi – gestionali, tengano in considerazione:

- Minimale retributivo previsto dal CCNL
- Massimale retributivo fissato dall’art. 8 D.lgs. 117/2017, art. 8 D.lgs. 36/2021 e art. 3, comma 2, D.lgs. 112/2017 per non incorrere nella contestazione di indiretta distribuzione utili

VALORI MENSILI DI RETRIBUZIONE validi dal 01/01/2024:

1. Secondo livello - 1.686,04€
2. Terzo livello - 1.527,36€
3. Quarto livello - 1.406,82€

Il divisore fisso convenzionale per la determinazione della paga oraria è pari a 173, ma ricordiamo anche che i contratti di collaborazione sportiva (non i contratti di co.co.co. amministrativi gestionali) sono soggetti al limite di 96 ore mensili, a cui si può aggiungere le ore dedicate alla partecipazione alle competizioni sportive che possono essere retribuite oltre il limite delle 96 ore

IMPORTO ORARIO DI RETRIBUZIONE

L'importo orario, proporzionato al divisore convenzionale di 173 ore, è suddiviso tra un minimo, rivalutato del 25% come previsto per i contratti di co.co.co. dal nuovo CCNL ed un massimo incrementato a sua volta del 40% come disposto dalla normativa.

Gli importi che potranno essere erogati dovranno essere compresi tra i seguenti:

LIVELLO	COMPENSO MENSILE	MINIMO ORARIO	MASSIMO ORARIO
Secondo livello	1.686,04€	12,18€/h	17,06€/h
Terzo livello	1.527,36€	11,03€/h	15,45€/h
Quarto livello	1.406,82€	10,15€/h	14,23€/h

Per il rispetto delle norme e del CCNL il suggerimento è quindi quello di rispettare i limiti retributivi sopra esposti... poi sta alla coscienza ed alla responsabilità di ogni Presidente effettuare le proprie valutazioni, nelle quali noi non possiamo entrare nel merito e decidere quindi soggettivamente l'importo da erogare ai collaboratori.

Ricordiamo che i CCNL sono vincolanti solo per i datori di lavoro ed i committenti che hanno firmato il CCNL in oggetto, oppure dichiarano di applicarlo nel contratto di collaborazione. Ma occorre tenere presente che i minimi retributivi stabiliti dalla contrattazione nazionale vengono sempre utilizzati come parametro in caso di vertenza per la valutazione dell'equa retribuzione in base a quanto disposto dall'Art. 36 della Costituzione