

ASSOCIAZIONI SPORTIVE DILETTANTISTICHE E SPORT

di BRUNO OLIVIERI

Il controverso caso dei compensi dei collaboratori sportivi dilettanti

La pattuizione economica delle prestazioni dei collaboratori sportivi dilettanti sconta il limite "minimo" previsto dalla disciplina collettiva e quello "massimo" della presunzione di distribuzione indiretta di utili.

Per quanto il compenso nell'ambito di una collaborazione coordinata e continuativa sia **liberamente determinabile** tra le parti, quale afferente a una prestazione di natura autonoma, in ambito sportivo la pattuizione individuale **dovrà tener conto di un limite minimo e uno massimo** previsti dalla normativa. In questo contributo proveremo a ragionare sui punti di connessione e criticità di quelle disposizioni che, seppur con finalità completamente diverse, influiscono sulla quantificazione di un compenso *"formalmente giusto"*.

Da un lato abbiamo il **"limite minimo"** tracciato dall'art. 23 del CCNL per i lavoratori sportivi che, disciplinando dal 12.01.2024 (e per la prima volta) le collaborazioni sportive ex art. 28, c. 2 D.Lgs. 36/2021, prevede che *"il corrispettivo spettante al collaboratore non può essere inferiore a quanto previsto nel presente CCNL"*.

La specifica disciplina di cui all'art. 23.8 del CCNL definisce i valori **"minimi", su base oraria e in relazione all'oggetto della prestazione sportiva**, quest'ultima inquadrabile in uno dei livelli ex art. 55 del CCNL, tenuto conto di una *"maggiorazione del 25% a compensazione di straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, permessi e/o altri istituti riconducibili al rapporto di lavoro subordinato"*.

Stante che, come detto in premessa, le collaborazioni coordinate e continuative qualificano prestazioni di natura autonoma e che la contrattazione collettiva pone di fatto un limite minimo specifico alla libera pattuizione del corrispettivo, le riflessioni che emergono sono le seguenti: ci si potrebbe domandare se una **pattuizione economica inpejus** rispetto alle previsioni del CCNL renderebbe comunque rivendicabile dal collaboratore almeno la *"tariffa minima"* collettiva, in forza di un abuso del cosiddetto stato di dipendenza economica. Ricordiamo, infatti, che l'art. 3, c. 4 L. 81/2017 (Jobs Act degli autonomi) si incardina sul principio sancito dall'art. 9 L. 18.06.1998, n. 192 in base a cui *"E' vietato l'abuso da parte di una o più imprese dello stato di dipendenza economica nel quale si trova, nei suoi o nei loro riguardi, una impresa cliente o fornitrice"*; premesso quanto sopra, nel caso in cui una pattuizione economica peggiorativa integrasse una violazione dello stato di dipendenza economica, la circostanza sancirebbe la **nullità dell'accordo** economico individuale in quanto difforme dalle *"tariffe professionali o gli usi"*, consolidando, quindi, la posizione dominante della disciplina economica collettiva, anche quando le Parti non ne abbiano fatto esplicito rimando; nella quantificazione del **"minimo"**, rimane di difficile comprensione a quale parametro ci si sia ispirati nel considerare una maggiorazione che tiene conto della *"compensazione di straordinari"*, stante che gli straordinari sono un *"ossimoro"* se parliamo di prestazioni di lavoro autonomo; sempre in relazione alla quantificazione del compenso, l'unità oraria definita dal CCNL alimenta la perplessità di cui al precedente punto, inducendo a ritenerla un mero indice per determinare un compenso, comunque, da definirsi in modo unitario sulla base della complessiva/o opera/servizio pattuito/o. Dall'altro lato, l'art. 8, c. 2 D.Lgs. 36/2021 definisce un **"limite massimo"** incardinandolo, ai sensi dell'art. 3, c. 2, ultimo periodo D.Lgs. 3.07.2017, n. 112, allo specifico divieto di corrispondere *"ai lavoratori subordinati o autonomi di retribuzioni o compensi superiori del 40% rispetto a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi di cui all'art. 51 D.Lgs. 15.06.2015, n. 81"*. La disposizione in oggetto identifica, quindi, un limite massimo di **pattuizione economica correlata a quella "tabellare"** prevista dai contratti collettivi di cui all'art. 51 D.Lgs. 15.06.2015, n. 81, nel nostro caso ai nuovi minimi tabellari vigenti previsti CCNL per i lavoratori sportivi. Anche qui, stante che l'art. 3, c. 2 D.Lgs. 3.07.2017, n. 112 fa unitariamente riferimento ai *"compensi"* senza alcun'altra indicizzazione (oraria), nasce spontanea la riflessione sul modo in cui misurare quel limite, ritenendo che l'eventuale presunzione di distribuzione indiretta di utili vada misurata confrontando il compenso individualmente pattuito per l'intero periodo del rapporto e il compenso minimo complessivamente spettante, calcolato in base alla durata media complessiva della prestazione, maggiorato del 40%.

Esempio 1

Tipo rapporto: collaborazione amministrativo gestionale per attività di addetto al desk

Livello di qualifica applicabile: 5° livello

Durata rapporto: 6 mesi

Prestazione media del collaboratore: 12 ore/settimana, 312 ore su intero periodo

Compenso complessivamente pattuito: 3.120,00