

# Il lavoro nello sport

Il mondo dello sport possiede caratteristiche proprie difficilmente catalogabili in una sola tipologia di contratto. È utopistico augurarsi la definizione di un contratto di lavoro *ad hoc* per la categoria?

**G**li impianti sportivi hanno subito negli ultimi venti anni radicali trasformazioni, passando nella maggior parte dei casi da una gestione diretta da parte dell'Ente Pubblico ad una gestione privata. Questo tipo di gestione, costituita da ditte o da associazioni sportive, ha radicalmente trasformato anche l'inquadramento professionale tipico degli operatori del settore. Il CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) competente per gli impianti sportivi è quello della FIIS (Federazione Italiana Imprenditori Sportivi) ma può ancora venire applicato quello del Turismo, utilizzato fino all'entrata in vigore del primo. Alcune novità introdotte dal Collegato alla Finanziaria dello scorso anno, come la riforma dei compensi a ritenuta d'acconto e l'introduzione della legge 133/99 rivista dall'art.37 della legge 342/2000, hanno ulteriormente contribuito a modificare la situazione, introducendo la formula dell'impropriamente detto "contratto sportivo". La direzione verso la quale ci si sta muovendo in questi anni è quella che, partendo da un'assoluta maggioranza di personale dipendente, come succedeva con le gestioni degli Enti Pubblici, porta ad avere una maggioranza di personale a ritenuta d'acconto o in regime di art.37/342, come praticamente tutti i centri sportivi hanno interpretato possibile alla luce delle suddette recenti riforme.

## Collaborazione o subordinazione?

In realtà, **esistono figure professionali che non possono comunque rientrare in un ruolo di collaborazione**, poiché il tipo di prestazione che svolgono è chiaramente riconducibile ad un rapporto di dipendenza. Nello specifico, gli operai addetti alle pulizie, i cassieri, i baristi, i manutentori svolgono attività che, nonostante la riforma delle collaborazioni abbia di fatto abolito il concetto di contenuto "intrinsecamente artistico e professionale e della prestazione stessa", rendendo fattore discriminante solamente la mancanza di vincoli di subordinazione di alcun genere con il datore di lavoro, sono difficilmente inquadrabili in questo tipo di prestazione di tipo parasubordinato. Infatti la norma chiarisce che se questi rapporti rientrano nell'oggetto

della professione per chi ha una partita IVA o nei compiti dell'attività di lavoro dipendente, vengono attratti rispettivamente tra i redditi di lavoro autonomo professionale o tra quelli di lavoro dipendente. Ed è certamente difficile sostenere che il lavoro svolto da un operaio addetto alle pulizie non sia riconducibile ad un contratto di lavoro di tipo subordinato. Proprio per evitare l'assunzione diretta di queste figure professionali, molto spesso ci si avvale dei servizi offerti da un'agenzia di pulizie e si affida il bar ad una gestione esterna; prendono sempre più piede anche le società che forniscono il servizio di assistenza ai bagnanti e quelle alle quali viene affidata la manutenzione degli impianti. È ormai invece prassi consolidata quella di retribuire in regime di collaborazione coordinata e continuativa (o, per le Società Sportive affiliate al Coni o ad un Ente di promozione Sportiva per uno sport dilettantistico, con il contratto previsto dall'art.37 della legge 342/2000) gli istruttori. Ciò è giustificato dal fatto che l'organizzazione dei corsi non consente quasi mai di assicurare una continuità di lavoro ad un istruttore se non per un breve periodo, e la prestazione svolta si sottrae quasi sempre ai vincoli tipici di un lavoro subordinato.

## L'assistente ai bagnanti

Un caso a sé è rappresentato dall'inquadramento della figura dell'assistente ai bagnanti nelle piscine. In questo caso la ripetitività degli orari e della tipologia di lavoro fanno sì che possa venire contestato il ricorso ad inquadramenti diversi da quello del lavoro dipendente. Sicuramente scorretto è l'utilizzo dei contratti di tipo sportivo per gli assistenti bagnanti delle piscine scoperte di tipo ricreativo, soprattutto quando vengono create artificialmente associazioni sportive dilettantistiche al solo scopo di poter utilizzare tali contratti. Una complicazione è giunta nel 2006, tramite la Circolare n.13 dell'Enpals, cioè l'Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza dei Lavoratori dello Spettacolo, che ha preteso su di sé la contribuzione previdenziale resa fino ad allora alla gestione separata dell'Inps, aggiungendo anche le prestazioni di tipo sportivo che erano state fino ad allora totalmente esenti. Il problema è rappresentato dalla maggiore percentuale dovuta (il 30% dell'Enpals contro il 18% dell'Inps) e dalla difficoltà del versamento ad un ente poco organizzato, soprattutto sulla via telematica e sulla diffusione territoriale degli uffici. Dopo lunghe e tribolate trattative, si è giunti alla conclusione che tale contribuzione non è dovuta per i contratti di tipo sportivo fino a 4.500 euro annui, mentre rimane dovuta per tutte le altre tipologie di contratto.

## Altre forme di retribuzione

Alcune forme alternative di retribuzione sono rappresentate da:

**Contratto di lavoro a progetto:** si tratta del contratto di collaborazione coordinata e continuativa rivisto dalla legge nota come "Legge Biagi". Per poter utilizzare questa tipologia di

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati in genere per quanto riguarda gli impianti natatori sono due: il contratto del Turismo e quello degli Impianti Sportivi, promosso dalla F.I.S. (Federazione Italiana Impianti Sportivi, organo associato alla Confcommercio) istituito nel 1994 e rinnovato nel 2008.

#### Tabella retributiva Confcommercio

Liv.	Qualifiche
QA	Quadri, direttori
QB	Quadri, vicedirettori
1	Impiegati con funzioni direttive
2	Impiegati con funzioni di coordinamento e controllo
3	Impiegati di concetto, operai specializzati, provetti
4	Impiegati d'ordine, operai specializzati, barman
5	Impiegati d'ordine, operai qualificati, cassieri, baristi
6S	Commissonieri di cucina, sala, bar diplomato
6	Operai comuni, addetti comuni, tavola calda, garagisti
7	Personale di fatica e di pulizia, commissionieri

Le qualifiche più frequentemente utilizzate nelle piscine, che rientrano nella categoria degli Stabilimenti Balneari, appartengono, secondo il CCNL, ai seguenti livelli:

Direttore: Quadro  
 Vice direttore: livello I  
 Capo assistente bagnanti, capo operaio, istruttore di ginnastica: livello III  
 Segretario, Istruttore di nuoto: livello IV  
 Cassiere, addetto all'amministrazione e alla cassa, assistente bagnanti, manutentore: livello V  
 Assistente agli spogliatoi, operaio comune: livello VI  
 Guardarobiere, addetto esclusivamente alle pulizie: livello VII.  
 I contributi previdenziali in questo settore vanno versati all'ENPALS (Ente Nazionale Previdenza Ai Lavoratori Spettacolo) mentre i contributi assistenziali vanno versati all'INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale). È obbligatoria, come in tutti i contratti, l'iscrizione del lavoratore all'INAIL (Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni Lavoro), che offre una garanzia assicurativa sugli infortuni sul lavoro.

contratto è necessaria la redazione di un *progetto di lavoro* al quale sono legate la durata e la consistenza economica del contratto. La redazione di uno specifico progetto rappresenta la difficoltà maggiore nell'applicazione di questo contratto al mondo sportivo.

**Istituzione di partita IVA** e conseguente presentazione della fattura da parte del prestatore d'opera. In questo caso per il datore di lavoro si tratta semplicemente di retribuire un fornitore di servizi, mentre restano in capo al prestatore d'opera tutte le incombenze previdenziali e fiscali del caso.

**Associazione in partecipazione agli utili:** particolarmente indicato per chi svolge mansioni di direzione e coordinamento. Si tratta di stabilire una percentuale degli eventuali utili

d'impresa che spetteranno all'associato che, in contropartita, presterà la sua opera direttamente nell'impresa, senza l'obbligo di partecipare ad eventuali perdite.

**Apprendistato professionalizzante:** cioè quello (come definito dal dlgs 276/03, art. 47, comma 1, lett. b) finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico professionale. Secondo il CCNL tale contratto può essere applicato a giovani di età compresa fra i diciotto e i ventinove anni.

**Prestazioni occasionali:** intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare, sempre con il medesimo committente, sia superiore a 5 mila Euro. Si tratta di collaborazioni coordinate e continuative (cosiddette mini co.co.co.) per le quali, data la loro limitata "portata", si è ritenuto non fosse necessario il riferimento al progetto.

**Lavoro accessorio:** è costituito da attività lavorative di natura occasionale svolte da soggetti a rischio di esclusione sociale o, comunque, non ancora entrati nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne, in particolare: disoccupati da oltre un anno, casalinghe, studenti, pensionati, disabili e soggetti in comunità di recupero, lavoratori extracomunitari con regolare permesso di soggiorno, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

**Lavoro a chiamata:** (detto anche lavoro intermittente o job on call) è disciplinato dagli articoli 33-40 del decreto legislativo 276/03 e ss.mm. È un contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, mediante il quale un lavoratore mette a disposizione di un datore di lavoro la propria prestazione lavorativa, rendendosi disponibile a rispondere alla "chiamata" di questo ultimo per lo svolgimento di prestazioni di lavoro a carattere discontinuo individuate dai contratti collettivi, oppure per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, quali i fine settimana, il periodo delle ferie estive o delle festività natalizie e pasquali. Il contratto di lavoro a chiamata può sempre essere stipulato per prestazioni rese da giovani di età inferiore ai 25 anni, o lavoratori di età superiore ai 45 anni, anche se pensionati, indipendentemente dal periodo di svolgimento e dal tipo di attività. Nel settore del turismo tale tipologia di lavoro è disciplinata a parte.

Sicuramente nessuna di queste tipologie rappresenta la soluzione ideale per il mondo dello sport, che possiede caratteristiche proprie difficilmente catalogabili in una sola tipologia. L'auspicio è quello di poter presto definire un contratto di lavoro ad hoc, quale potrebbe ad esempio essere il semplice co.co.co. con l'adesione unicamente alla gestione separata dell'INPS e la conseguente esclusione della contribuzione previdenziale Enpals. D'altra parte, tale tipologia di contratto è rimasta in vigore per diverse categorie di lavoratori, tra i quali ad esempio quella dei venditori porta a porta o gli amministratori di condominio e di società.

Rossana Prola