

Lavoro sportivo, INL: chiarimenti su contratti, comunicazioni e previdenza



L'Ispettorato Nazionale del Lavoro - INL ha recentemente pubblicato la circolare n. 2/2023, grazie alla quale dà i primi orientamenti sulla riforma del lavoro sportivo di cui al d. lgs. n. 36 del 2021, **in vigore dal primo luglio 2023.**

Nella circolare alcuni utili chiarimenti in tema di tipologie contrattuali applicabili - come pure in tema di inquadramento **previdenziale e assicurativo** - e una specifica **attenzione al lavoro sportivo nel dilettantismo**, in cui sono evidenziati i requisiti per cui sussiste la presunzione di un **rapporto di lavoro autonomo di tipo co.co.co.**

Riforma lavoro sportivo 2023: chi è il lavoratore sportivo e chi non lo è

Nella circolare citata l'INL rimarca che l'art. 25 del d. lgs. n. 36/2021 dà la seguente definizione di lavoratore sportivo:

l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo (...) è lavoratore sportivo ogni altro tesserato (...) che svolge verso un corrispettivo (...) le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale.

Contratti di lavoro sportivo nel professionismo

Nel citato d. lgs. n. 36/2023 si precisa inoltre che:

l'area del professionismo è composta dalle società che svolgono la propria attività sportiva con finalità lucrative nei settori che, indipendentemente dal genere, conseguono la relativa qualificazione dalle Federazioni Sportive Nazionali o dalle Discipline Sportive Associate, anche paralimpiche.

Ebbene, la riforma del lavoro sportivo - rimarca la circolare INL - ha indicato che, per i settori professionistici, la prestazione di lavoro deve essere considerata in via presuntiva oggetto di un contratto di lavoro dipendente. Deve trattarsi però di attività principale o prevalente, e continuativa.

Condizioni per il lavoro autonomo e assunzione

Si tratta di una presunzione relativa, dato che - come evidenzia la circolare INL

- si prevede espressamente che il lavoro sportivo sia oggetto piuttosto di un contratto di lavoro autonomo nel caso in cui ricorra almeno uno dei seguenti requisiti:

l'attività sia svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo; lo sportivo non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione o allenamento; -

la prestazione che è oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non oltrepassi le 8 ore settimanali oppure i 5 giorni ogni mese, oppure i 30 giorni ogni anno. Come indicato dalla circolare,

- il rapporto di lavoro sportivo professionistico si costituisce con assunzione diretta e con la firma di un contratto in forma scritta, a pena di nullità, tra lo sportivo e la società destinataria delle prestazioni dell'atleta.

Inoltre il contratto deve essere depositato, da parte della società, entro 7 giorni dalla sottoscrizione, presso la Federazione Sportiva Nazionale o la Disciplina Sportiva Associata per l'approvazione. -

Quest'ultima è condizione obbligatoria per l'efficacia del contratto e dunque per l'avvio della prestazione di lavoro sportivo.

Per ulteriori approfondimenti, rinviamo al testo completo della circolare, disponibile in allegato a questo LINK.