

ENTI NON COMMERCIALI

I contratti di lavoro con gli operatori dei centri sportivi e dei centri culturali – prima parte

di Guido Martinelli

Seminario di specializzazione

I CONTRATTI DI LAVORO CON GLI OPERATORI DEI CENTRI SPORTIVI E DEI CENTRI CULTURALI

[Scopri di più >](#)

La gestione delle risorse umane che operano nei **centri sportivi e in quelli culturali** (teatri, centri giovanili, sale per concerti, ecc.), in genere riconducibili alla c.d. “attività spettacolo” appare contraddistinta da un punto di contatto e da diversi inquadramenti.

Il punto di contatto è **la disciplina di cui all'articolo 67, comma 1, lett. m), Tuir, che trova applicazione sia ai compensi erogati a direttori artistici, collaboratori tecnici non professionali da parte di bande, cori e filodrammatiche che svolgono attività dilettantistica** sia a quelli erogati da associazioni e società sportive dilettantistiche nei confronti di coloro i quali esercitano attività sportiva o che abbiano una collaborazione di carattere amministrativo-gestionale.

In via preliminare va chiarito che lo **schema di decreto legislativo correttivo del D.Lgs. 36/2021** sulle associazioni e società sportive e sul lavoro sportivo quando (e se) sarà approvato ed entrerà in vigore andrà ad **abrogare** la norma sopra ricordata con riferimento al mondo dello sport.

Per quanto riguarda la parte della norma agevolativa relativa alla parte “**culturale**” si evidenziano alcune **difficoltà interpretative** di non poco conto.

Ad esempio, **quando un ente possa considerarsi e classificarsi come “banda, coro o filodrammatica” in assenza di specifici elenchi che ne attestino il possesso delle caratteristiche per potersi qualificare come tali? Ma, principalmente, quando questa attività potrà essere considerata per loro “dilettantistica”?** Ricordiamo che non esiste una definizione in positivo di attività dilettantistica tant’è che anche nello sport è classificata come tale quella che non è professionistica.

Assodato quindi che **non appare immediato poter identificare i presupposti oggetti e soggettivi** per l'applicazione della norma, va ricordato, con riferimento agli enti sopra indicati, cosa ha statuito la **Cassazione** per le sportive interpretando la medesima norma: sulla base di quanto contenuto nell'incipit dell'articolo, ossia che **sono redditi diversi solo quelli che non possono essere considerati redditi da lavoro dipendente o da esercizio di arti e professioni**, ne deriva che **la disciplina agevolativa sopra ricordata non potrà essere applicata nei confronti di coloro i quali esercitano professionalmente, nel nostro caso, l'attività di direttore artistico o di collaboratore tecnico**.

Se il soggetto gestore del centro culturale fosse anche iscritto al registro unica nazionale del terzo settore troverà applicazione l'articolo 16 del codice del terzo settore che prevede che i lavoratori degli enti del terzo settore abbiano diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nonché che la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non potrà essere superiore al rapporto di uno a otto da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda.

Prescindendo dalle particolarità sopra descritte, ai rapporti di lavoro dei centri culturali troveranno applicazione le **norme generali sui rapporti di lavoro, sulla sicurezza e sugli adempimenti che da questi ne conseguono**.

Analizzando ora i centri sportivi si tratterà di **valutare la natura giuridica del soggetto gestore**. Ove questo sia una società commerciale varranno anche in questo caso le norme generali sul rapporto di lavoro, **senza poter fare riferimento ad alcuna agevolazione** e ricordando la necessità di assicurare i **lavoratori alla gestione "ex empals"**.

Ove, invece, il soggetto gestore sia una **associazione o società sportiva dilettantistica**, nel momento in cui entrasse in vigore la riforma, novellata dal correttivo, si **dovrà verificare quali siano le mansioni svolte dalle risorse umane in esame**.

Questo perché **la nuova disciplina del lavoro sportivo trova applicazione solo nei confronti di figure tipizzate dal legislatore** che svolgono attività a titolo oneroso: *"atleta, allenatore, istruttore, direttore tecnico, direttore sportivo, preparatore atletico, e comunque chi svolge verso un corrispettivo le mansioni rientranti sulla base dei regolamenti dei singoli enti affiliati tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva"*.

Pertanto, **in caso di figure diverse da quelle sopra elencate, si farà riferimento alla disciplina generale del rapporto di lavoro**, con l'unica particolarità che **alle sportive non trova applicazione la presunzione di lavoro subordinato per le prestazioni di collaborazione** che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente di cui all'**articolo 2, comma 1, del jobs act**.

Volendoci concentrare **sul rapporto di lavoro sportivo dilettantistico**, questo è caratterizzato da **una presunzione di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa ove la prestazione**:

- **pur avendo carattere continuativo, non supera le 18 ore settimanali**, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive, n
- **risulti "coordinata"**, sotto il profilo tecnico-operativo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle discipline sportive associate e degli enti di promozione sportiva.