

l'officina dei numeri

circolare informativa n. 6/2024 del 20 marzo 2024
Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it - sito web: www.picgor.it

Numero monografico sul D.Lgs. 36/2021 – Lavoro sportivo

(nella trattazione gli articoli citati, ove non diversamente precisato, si intendono riferiti al D.Lgs. 36/2021)
a cura di Gianluca Gorretta – Consulente del Lavoro in Alessandria

Lavoratore sportivo

L'art. 25 fornisce la definizione di lavoratore sportivo: è lavoratore sportivo chi **esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo** a favore di:

- 1) soggetto dell'ordinamento sportivo iscritto nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche (ASD, SSD, enti del terzo settore costituiti ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, iscritti al Registro unico nazionale del terzo settore e che esercitano, come attività di interesse generale, l'organizzazione e la gestione di attività sportive dilettantistiche e sono iscritti al registro delle attività sportive dilettantistiche, limitatamente alla attività sportiva dilettantistica esercitata), di seguito anche ESD, ossia enti sportivi dilettantistici (art. 6)
- 2) Federazioni sportive nazionali (FSN), associazioni con personalità giuridica di diritto privato (e non pubblico, non sono articolazioni del CONI), affiliata alla Federazione sportiva internazionale, posta al vertice di una disciplina sportiva o un gruppo di discipline affini
- 3) Discipline sportive associate (DSA), organizzazioni sportiva nazionali, priva dei requisiti per essere riconosciuta come FSN, che svolgono attività sportiva in discipline non rientranti tra quelle riconosciute come FSN (ad es. triathlon)
- 4) Enti di promozione sportiva (EPS), organismi sportivi che operano nel campo della promozione e organizzazione di attività motorie e sportive con finalità ricreative e formative, anche a tutela delle minoranze linguistiche
- 5) associazioni benemerite, ossia gli organismi sportivi attivi nel campo della promozione di iniziative di rilevanza sociale
- 6) CONI, CIP (Comitato Italiano Paralimpico) e Sport e Salute S.p.A.
- 7) altro soggetto tesserato

Sono definite **due categorie** di lavoratori sportivi

- a) comma 1, primo periodo: **elencazione tassativa** delle figure tipiche di lavoratore sportivo:
 - atleta
 - allenatore
 - istruttore
 - direttore tecnico
 - direttore sportivo
 - preparatore atletico
 - direttore di gara
- b) comma 1, secondo periodo e comma 1 ter: individuazione delle **mansioni necessarie per lo svolgimento di attività sportiva**, da parte dei **tesserati**, con **esclusione** delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale. Le mansioni necessarie sono approvate dall'Autorità di Governo delegata in materia di sport e includono tutte le mansioni svolte dalle figure che in base ai regolamenti tecnici delle Federazioni Sportive Associate e delle Discipline Sportive Associate, anche paralimpiche, sono ritenute necessarie per lo svolgimento delle singole discipline sportive e sono comunicate attraverso il CONI e il CIP per gli ambiti di rispettiva

competenza entro il 31.12 di ogni anno. In mancanza di comunicazione valgono le comunicazioni dell'anno precedente. Quindi si è scelta la strada di una **elencazione tassativa**, aggiornata annualmente, delle mansioni "necessarie"; ad es. la mansione di "meccanico" di norma non è propria di un lavoratore sportivo, ma lo può diventare nell'ambito della federazione ACI o in quella del ciclismo, dove assume una specificità e una necessità per il regolare svolgimento della singola disciplina sportiva. Attualmente, l'elenco è stato emanato con il DPCM 22.1.2024¹ a firma del Ministro per lo Sport e i Giovani.

Il **lavoratore sportivo** deve essere un **tesserato** che presta **attività sportiva verso un corrispettivo a favore di un soggetto dell'ordinamento sportivo**, iscritto nel RASD ovvero a favore di una FSN, DSA, EPS, associazioni benemerite, anche paralimpici, del CONI, CIP e Sport e Salute.

Ai sensi dell'art. 15 il **tesseramento** è l'**atto formale** con il quale la **persona fisica diviene soggetto dell'ordinamento sportivo** ed è **autorizzata a svolgere attività sportiva** con una associazione o società sportiva e, nei casi ammessi, con una FSN, DSA o EPS.

Il **tesserato** ha diritto di partecipare all'attività e alle competizioni organizzate o riconosciute dalla FSN, dalla DSA o dall'EPS o dalla società sportiva presso la quale è tesserato e ha diritto a concorrere a ricoprire, ricorrendone i requisiti, le cariche sociali e partecipare alle assemblee.

Non sono lavoratori sportivi

- coloro che forniscono prestazioni nell'**ambito di una professione** la cui abilitazione professionale è rilasciata al di fuori dell'ordinamento sportivo, nell'ambito di una professione "protetta" per il cui esercizio è richiesta l'iscrizione in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali;
- coloro che svolgono mansioni di carattere **amministrativo e gestionale**. Per costoro è prevista una disciplina specifica nell'art. 37, nell'ambito della collaborazioni coordinate e continuative;
- i **volontari** in quanto svolgono "prestazioni sportive" incompatibili con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito con l'ente di cui il volontario è socio o associato o tramite il quale svolge la sua attività (art. 29, comma 3).

Riepilogando:

Tipologie di lavoratori occupati con un soggetto dell'ordinamento sportivo		
Lavoratore sportivo	Lavoratore di diritto comune	Co.co.co. carattere amministrativo e gestionale
Art. 25, comma 1, per le figure tipizzate nel primo periodo e per le figure necessarie di cui al secondo periodo, elencate dal DPCM 25.1.2024	Ogni altra figure professionale in forza a società o enti sportivi professionistici o dilettantistici (ad es. custodi, addetti alle pulizie e al bar, ecc.)	Art. 37, solo per gli ESD

Specialità del lavoro sportivo

Viene precisato (comma 1 bis) che la disciplina del lavoro sportivo è posta nel rispetto della specificità dello sport e (comma 5) che per tutto quanto non diversamente disciplinato dal D.Lgs. 36/2021 si applicano le normative in materia di lavoro nell'impresa, ivi comprese quelle di carattere previdenziale e tributario.

Area del professionismo e del dilettantismo

L'area del **professionismo** è composta dalle **società** che svolgono la propria attività sportiva con **finalità lucrative** nei settori che conseguono la relativa qualificazione dalle FSN o dalle DSA, anche paralimpiche, secondo le norme emanate dalle stesse federazioni o discipline, con l'osservanza delle

¹ Firmato digitalmente il 26.1.2024 e pubblicato sul sito del Ministero per lo Sport e i Giovani

direttive e dei criteri stabiliti dal CONI e dal CIP per quanto riguarda la distinzione tra professionismo e dilettantismo; attualmente le federazioni, su un totale di circa sessanta, che hanno riconosciuto il professionismo sono:

- Federazione Italiana Giuoco Calcio (F.I.G.C.)
- Federazione Pugilistica Italiana (F.P.I.)
- Federazione Ciclistica Italiana (F.C.I.)
- Federazione Motociclistica Italiana (FMI)
- Federazione Italiana Golf (F.I.G.)
- Federazione Italiana Pallacanestro (F.I.P.).

L'area del **dilettantismo** comprende le **associazioni** e le **società** che svolgono **attività sportiva in tutte le sue forme** con **prevalente finalità altruistica**, senza distinzione tra attività agonistica, didattica, formativa, fisica o motoria.

Tipologie di rapporti di lavoro

Quanto alle **tipologie** (forme contrattuali) **di rapporto di lavoro** che si possono instaurare con un lavoratore sportivo, la norma, *“ricorrendone i presupposti”*, ne individua cinque:

- 1) lavoro subordinato
- 2) lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409, comma 1, n. 3 del codice di procedura civile (*“rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa”*)
- 3) lavoro autonomo occasionale (che si può definire come l'attività di chi *“si obbliga a compiere un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione ed in assenza di coordinamento con il committente”*)
- 4) prestazione occasionale ex art. 54 bis DL. 50/2017
- 5) lavoro autonomo svolto da professionisti titolari di partita IVA nell'area del dilettantismo.

Non è chiaro se il riferimento al lavoro autonomo consenta di ricomprendere entrambe le tipologie di cui ai punti 3) e 4) o solo una di esse (la norma, infatti, al comma 2, parla di *“lavoro autonomo, anche nella forma delle collaborazioni coordinate e continuative”*); sia l'INAIL (circ. 46/2023) che l'INPS (circ. 88/2023) ritengono pacificamente applicabili entrambe le fattispecie.

Riepilogando:

Natura del rapporto di lavoro instaurato con un soggetto dell'ordinamento sportivo					
Lavoro subordinato	Lavoro autonomo	Co.co.co. sportiva	Co.co.co. carattere amministrativo e gestionale	Prestazione occasionale	Lavoro autonomo occasionale
Professionalismo* e dilettantismo	Professionalismo** e dilettantismo****	Dilettantismo	Dilettantismo	Professionalismo*** e dilettantismo	Professionalismo*** e dilettantismo

* Il lavoro sportivo si presume subordinato

** Nel professionismo il lavoro autonomo è ammesso quando ricorra almeno uno dei seguenti requisiti (art. 27):

a) l'attività sia svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo;

b) lo sportivo non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione o allenamento;

c) la prestazione che è oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi otto ore settimanali oppure cinque giorni ogni mese ovvero trenta giorni ogni anno.

*** In forza dell'inciso *“ricorrendone i presupposti”* dell'art. 25, comma 2, ancorché difficilmente verificabile nella prassi, visto il limite di organico del soggetto utilizzatore, fissato in 10 lavoratori

**** In forza del combinato disposto dei commi 2 e 8 dell'art. 35

Dipendenti delle pubbliche amministrazioni

Una disciplina specifica riguarda i **dipendenti delle pubbliche amministrazioni** che possono prestare solo attività di **lavoro sportivo** a favore dei soggetti dell'ordinamento sportivo sopra indicati:

- a) come **volontari**, ai sensi dell'art. 29 alle seguenti condizioni:
 - al di fuori dell'orario di lavoro
 - fatti salvi gli obblighi di servizio
 - previa **comunicazione** all'amministrazione di appartenenza
- b) nell'ambito del **lavoro sportivo** dietro versamento di un **corrispettivo** ma solo previa **autorizzazione** dell'amministrazione di appartenenza, che deve essere rilasciata entro 30 giorni dalla data di ricezione della richiesta. Laddove entro 30 giorni l'amministrazione non rilascia l'autorizzazione o comunica il rigetto della richiesta, l'autorizzazione si intende in ogni caso rilasciata ed in tal caso si applica la disciplina della collaborazione coordinata e continuativa (in questo senso va inteso il riferimento all'art. 35, commi 2, 8 e 8 bis).

La norma rinvia a un decreto ministeriale per l'individuazione dei parametri da rispettare per ottenere il rilascio dell'autorizzazione; a tal riguardo è stato emanato il decreto ministeriale 10.11.2023 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 20.12.2023.

L'art. 2 del DM dispone che le amministrazioni pubbliche "**devono**" autorizzare lo svolgimento dell'attività di lavoro sportivo al verificarsi delle seguenti condizioni:

- a. **assenza** di causa di **incompatibilità di diritto** che possano ostacolare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente, tenuto conto della qualifica del dipendente, della posizione professionale e delle attività assegnate
- b. **insussistenza** di **conflitto di interessi** in relazione all'attività svolta nell'ambito della amministrazione.

Si prevede che l'attività debba essere svolta **al di fuori dell'orario di lavoro** e non deve **pregiudicare** il regolare svolgimento del servizio e dell'ufficio cui il pubblico impiegato è addetto (in particolare per le attività a contatto con il pubblico), né **intaccare** l'indipendenza del lavoratore.

L'amministrazione, nel caso di rapporto di lavoro **a tempo pieno** deve verificare che l'attività di lavoro sportivo non assuma il carattere della **prevalenza** in relazione al tempo e alla durata: si considera prevalente l'attività di lavoro sportivo che impegna il dipendente pubblico per un tempo **superiore al 50% dell'orario di lavoro** previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento.

Non possono essere occupati in attività di carattere amministrativo-gestionale (in quanto non rientrano nell'ambito del "lavoro sportivo").

La disciplina sopra descritta **non si applica** al personale in servizio presso i Gruppi sportivi militari e presso i Gruppi sportivi dei corpi civili dello Stato nell'espletamento dell'attività sportiva istituzionale, nonché ad atleti, arbitri/giudici e dirigenti sportivi appartenenti alle Forze Armate e ai Corpi armati e non dello stato, autorizzati dalle amministrazioni di appartenenza su richiesta del CONI, del CIP, delle FSN e DSA.

Direttori di gara

Una disciplina specifica (art. 25, commi 6 bis, 6 ter e 6 quater) riguarda i **direttori di gara** ed i soggetti che, indipendentemente dalla qualifica indicata nei regolamenti delle diverse discipline sportive di competenza, **assicurano il regolare svolgimento della competizione sportiva** e che operano nel settore **dilettantistico**: per ogni singola prestazione di costoro è sufficiente la **comunicazione** o la **designazione** della FSN, della DSA o dell'EPS competente, in base ai rispettivi ordinamenti. Per tali soggetti possono essere riconosciuti **rimborsi forfettari** per le **spese sostenute** relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto sostenute per attività svolte **anche nel comune di residenza**, ai sensi dell'art. 29, comma 2 (come per i volontari, per i quali – però – il rimborso spetta solo se l'attività sportiva è svolta al di fuori del comune di residenza del

percipiente). È ammesso il rimborso a piè di lista ovvero a mezzo di autocertificazione entro un limite massimo di 150 € euro mensili.

Per i direttori di gara e figure assimilate, le **comunicazioni** (“designazioni”) al Centro per l’Impiego sono effettuate dalla FSN, dalla DSA, dall’EPS competenti, dal CONI, dal CIP o da Sport e Salute S.p.A. direttamente dalle proprie affiliate se previsto dagli organi affiliati, anche per un ciclo integrato di prestazioni non superiori a 30 nell’arco temporale non superiore a 3 mesi e comunicate entro il 30° giorno successivo alla scadenza del trimestre solare, attraverso il RASD. Per i due trimestri solari del 2023 la scadenza fissata al 30.1.2024 è stata prorogata al 31.3.2024 per effetto delle disposizioni del cd. “milleproroghe”.

Entro 10 giorni dalla singola manifestazione la FSN, la DSA o l’EPS competente o il CONI, il CIP o Sport e Salute S.p.A. provvedono, direttamente dalle proprie affiliate se così previsto dagli organi affiliati, alla **comunicazione** al Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, **dei soggetti convocati e dei compensi agli stessi riconosciuti**. Per questi soggetti, l’**iscrizione nel LUL** può avvenire in **unica soluzione** alla fine di ciascun anno di riferimento, entro i 30 giorni successivi, ferma restando la possibilità di erogare anticipatamente i compensi.

Gli ESD possono effettuare le designazioni e avvalersi delle disposizioni semplificate solo se questa possibilità è stata prevista dagli organi affiliati.

Le diverse tipologie di rapporto di lavoro nell’ambito dello sport dilettantistico

L’art. 25, comma 2, prevede che l’attività di lavoro sportivo possa costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo, anche nella forma della collaborazione coordinata e continuativa.

Lavoro subordinato sportivo

La prima tipologia di rapporto di lavoro è, seguendo l’ordine degli articoli del decreto, il lavoro **subordinato sportivo** (art. 26). La particolarità di questa fattispecie nell’ambito del lavoro sportivo è data dalla deroga espressa a diverse normative previste per la generalità dei lavoratori subordinati. Si fa, in particolare, riferimento alla deroga a:

- artt. 4 (impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo), 5 (accertamenti sanitari, per cui non sono vietati accertamenti del datore di lavoro su idoneità e infermità per malattia e infortunio del lavoratore sportivo), e 18 (tutela in caso di licenziamenti individuali) della legge 20 maggio 1970, n. 300
- artt. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (norme sui licenziamenti individuali, tranne la norma sulla nullità dei licenziamenti discriminatori)
- artt. 2, 4 e 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108 (disciplina dei licenziamenti individuali)
- art. 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 (disciplina dei licenziamenti collettivi)
- al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (tutele crescenti)
- art. 2103 del codice civile (mansioni del lavoratore).

In sostanza, viene stabilita la deroga a tutto il corpus normativo sui licenziamenti individuali, fatta salva la norma dell’art. 4 della legge 604/1966 che sancisce con la nullità i licenziamenti discriminatori determinati da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall’appartenenza a un sindacato, dalla partecipazione ad attività sindacali o conseguente all’esercizio di un diritto ovvero alla segnalazione, alla denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica effettuata ai sensi della disciplina sul whistleblowing.

Per quanto attiene il rapporto di lavoro a tempo determinato, è prevista la disapplicazione degli artt. da 19 a 29 del D.Lgs. 81/2015, ossia della intera disciplina del contratto a termine (durata, proroghe, rinnovi, limiti numerici, diritto di precedenza, ecc.): infatti, nell’ambito del lavoro subordinato, **la durata massima del contratto a termine può arrivare a cinque anni** dalla data di inizio del rapporto ed è **ammessa la successione dei rapporti** tra gli stessi soggetti. È, altresì, prevista la cessazione del contratto prima della scadenza da un datore di lavoro sportivo ad un altro, con il consenso

del lavoratore ceduto (analogamente a quanto previsto dall'art. 1406 cod. civ.) e nel rispetto delle modalità fissate dalle FSN, DSA ed EPS, anche paralimpici.

Si prevede la **non applicazione dell'art. 7** della legge 300/1970 nel caso delle sanzioni disciplinari comminate dalle FSN, DSA ed EPS, mentre rimane valido nei rapporti interni tra datore di lavoro sportivo e lavoratore.

Nel contratto può essere prevista una **clausola compromissoria** con la quale le controversie concernenti l'attuazione del contratto, insorte fra la società sportiva e lo sportivo, sono deferite ad un collegio arbitrale. La stessa clausola dovrà contenere la nomina degli arbitri oppure stabilire il numero degli arbitri e il modo in cui questi dovranno essere nominati.

Il contratto **non può contenere clausole di non concorrenza** o, comunque, limitative della libertà professionale dello sportivo **per il periodo successivo alla cessazione del contratto** stesso né può essere integrato, durante lo svolgimento del rapporto, con tali pattuizioni.

Il rapporto di lavoro subordinato è la forma "normale" (presunta) di rapporto di lavoro sportivo nell'ambito dei settori professionistici (art. 27, comma 2).

Lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa

Di converso, nell'area del dilettantismo il lavoro sportivo si **presume oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa**, quando ricorrono i seguenti **requisiti** nei confronti del medesimo committente:

a) la **durata delle prestazioni** oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, **non supera le ventiquattro ore settimanali**, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive;

b) le **prestazioni** oggetto del contratto **risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo**, in osservanza dei regolamenti delle FSN, delle DSA e degli EPS, anche paralimpici.

Così dispone l'art. 28 che introduce una presunzione relativa (*iuris tantum*) e non assoluta (*iuris et de iure*) e che può, quindi, essere vinta dalla prova contraria; ne consegue che la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro va sempre effettuata tenendo conto del reale svolgimento della prestazione e dell'atteggiarsi delle parti nel rapporto di lavoro, non bastando la mera sussistenza dei due requisiti indicati dalla norma. Il limite orario di durata della prestazione riguarda l'ambito di operatività della presunzione e non rileva per l'efficacia del contratto, che resterà valido ed efficace tra le parti anche in caso di superamento, ferma restando la possibilità, per chi ne abbia interesse, di dimostrare la sussistenza di un rapporto subordinato e la possibilità per il committente di provare la sussistenza di un lavoro autonomo, anche in caso di superamento del limite orario (non è, cioè, vietata la stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa con orario settimanale superiore a 24 ore). Sarà, inoltre, sempre possibile certificare i contratti e la contrattazione collettiva di settore potrà individuare fattispecie utili per la qualificazione dei rapporti di lavoro.

Non opera – invece – la previsione dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 81/2015, in forza della quale *“si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente”*, poiché opera la deroga prevista dalla lett. d) del comma 2 della disposizione citata per le *“collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI ...”*.

Comunicazione obbligatoria UNLAV-Sport

Le **prestazioni** di collaborazione coordinata e continuativa **vanno comunicate** al “Registro delle attività sportive dilettantistiche” (RASD); tale comunicazione equivale, per i rapporti di lavoro sportivo, a tutti gli effetti alla **comunicazione obbligatoria** prevista dall'art. 9 bis, commi 2 e 2 bis del DL 510/1996 (prevista per la generalità dei datori di lavoro). Tale comunicazione è pluriefficace,

esattamente come previsto per l'ordinario UNILAV e la sua mancata effettuazione comporta l'applicazione delle medesime sanzioni (da 100 a 500 euro per ogni omesso adempimento nei termini). Il DPCM 27.10.2023 entrato in vigore il 17.11.2023 definisce gli standard e le regole per le trasmissioni telematiche delle comunicazioni di inizio di un rapporto di lavoro sportivo di tipo dilettantistico; le disposizioni del decreto si applicano anche alle comunicazioni di cessazione anticipata del rapporto di lavoro sportivo dilettantistico.

Il decreto prevede la possibilità che le **comunicazione obbligatorie** siano effettuate **alternativamente** utilizzando il modello **UNILAV-Sport** disponibile sul:

- RASD, raggiungibile all'indirizzo registro.sportesalute.eu
- portale dei servizi del Ministero del Lavoro raggiungibile all'indirizzo servizi.lavoro.gov.it

Il decreto prevede che le comunicazioni possano essere effettuate anche per il tramite dei soggetti di cui all'art. 1 della legge 12/1979 ma non consta al momento sia possibile accedere al RASD per gli intermediari (anzi, l'art. 5 del regolamento del registro, emanato ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. 39/2021 ed approvato con DM 27.3.2023, prevede espressamente che al registro siano iscritti solamente gli enti sportivi dilettantistici, oltre ad altri soggetti pubblici iscritti di diritto, anche se viene prevista all'art. 6 la possibilità di operare da parte di "delegati" dell'ESD).

Opportunamente, il decreto fa salve le comunicazioni effettuate sul RASD dal 1.7.2023 alla data di entrata in vigore dello stesso e questo perché l'ispettorato nazionale del lavoro con nota del 26.10.2023 aveva chiarito che in mancanza del decreto attuativo le comunicazioni effettuate attraverso il RASD fossero valide e non andassero integrate solo fino alla data di pubblicazione della nota, mentre si sarebbe dovuto utilizzare il normale modello UNILAV a partire dal 27.10.2023. Queste indicazioni sono ormai superate dal citato DPCM e dalla sua entrata in vigore le due modalità sopra descritte sono le uniche possibili per effettuare una valida comunicazione obbligatoria.

A differenza dei termini ordinari di comunicazione delle assunzioni, il decreto stabilisce che le comunicazioni possano essere effettuate **entro il trentesimo giorno** dall'inizio del rapporto (fanno eccezione, come detto, le designazioni dei giudici di gara che hanno termini di effettuazione ancora più ampi, potendo essere effettuate entro 30 giorni dalla fine del trimestre solare).

Condizione **essenziale** per poter effettuare la comunicazione è che il **lavoratore sportivo sia tesserato**; nel caso del RASD il sistema verifica il codice fiscale del lavoratore e non accetta l'inserimento dei dati se il soggetto non è caricato sul portale, mentre nell'UNILAV-Sport occorre dichiarare che il lavoratore è regolarmente tesserato per la stagione in corso.

Riepilogando:

Tipologia rapporto di lavoro	UNILAV	RASD	Termini comunicazione
Lavoro subordinato	ordinario	NO	preventiva
Co.co.co. sportivo	sport	SÌ	entro 30 giorni inizio lavoro
Direttori di gara e assimilati	NO	SÌ (designazioni)	entro 30 giorni dalla fine del trimestre solare
Co.co.co. amministrativo-gestionale	ordinario	NO	preventiva
Prestazione occasionale (Prest.O.)	tramite INPS	NO	preventiva
Lavoro autonomo occasionale	NO, comunicazione sul portale del Ministero	NO	preventiva

Libro unico del lavoro e prospetto paga

Il comma 4 dell'art. 24 prevede l'**obbligo di tenuta del libro unico del lavoro**; è facoltà dell'ESD adempiere alla tenuta del LUL all'interno di una apposita sezione del RASD. Ad oggi il previsto DPCM (che dovrebbe definire le disposizioni tecniche e i protocolli informatici necessari a dare attuazione a quanto previsto) non è ancora stato emanato, per cui non è possibile adempiere alla tenuta del LUL tramite il registro.

Gli ESD possono **tenere il LUL** secondo le modalità ordinarie previste per la generalità dei datori di lavoro, oppure attendere l’emanazione del DPCM anche se ormai non sarà più possibile rispettare il termine previsto dal comma 5 dell’art. 28, ossia **entro trenta giorni dalla fine di ciascun anno di riferimento** (anche per i lavoratori cessati nel corso dell’anno). La norma, infatti, **consente di effettuare le iscrizioni sul LUL, anche in unica soluzione**, entro il predetto termine (che per il 2023 è scaduto il 30.1.2024 e non constano ad oggi proroghe di tale scadenza), **fermo restando che i compensi dovuti potranno essere erogati anche anticipatamente**.

Nel caso in cui il compenso annuale **non superi i 15.000 € non vi è obbligo di emissione del relativo prospetto paga**: al riguardo occorre distinguere tra obbligo della tenuta del LUL o secondo le modalità ordinarie (qui già attive, come per la generalità dei rapporti di lavoro subordinato o parasubordinato) oppure come apposita sezione del RASD (facoltà non ancora attiva in attesa del previsto DPCM) ed obbligo di emissione e consegna del prospetto paga.

Il LUL va comunque sempre tenuto, quale che sia l’ammontare del compenso annuale, mentre l’esenzione riguarda solo la consegna del **prospetto paga** (art. 1, legge 4/1953), non obbligatoria sotto la soglia dei 15.000 € (che coincide con il limite di esenzione fiscale).

Riepilogando:

Tipologia rapporto di lavoro	LUL ordinario	LUL su RASD	Prospetto paga
Lavoro subordinato	SÌ	NO	SÌ
Co.co.co. sportivo	SÌ	SÌ (non ancora attivo)	SÌ (obbligatorio se compenso > 15.000 euro)
Co.co.co. amministrativo-gestionale	SÌ	NO	SÌ
Prestazione occasionale (Prest.O.)	NO	NO	NO
Lavoro autonomo occasionale	NO	NO	NO

Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale

Come detto non rientrano nel lavoro sportivo le co.co.co. di carattere amministrativo gestionale, in quanto espressamente esclude dall’art. 25, comma 1. Per questa tipologia di collaborazioni è prevista una disciplina specifica, dettata dall’art. 37 che prevede che **“ricorrendone i presupposti, l’attività di carattere amministrativo-gestionale resa in favore delle società ed associazioni sportive dilettantistiche ... può essere oggetto di collaborazioni ai sensi dell’articolo 409, comma 1, n. 3, del codice di procedura civile”**. Per i soggetti operanti in attività di segreteria o amministrative-gestionali non opera la presunzione di lavoro autonomo prevista dall’art. 28, comma 2.

Le prestazioni di carattere amministrativo-gestionale **devono essere rese a favore** delle ASD, SSD, FSN, DSA o EPS, anche paralimpici, riconosciuti dal CONI o dal CIP.

L’incipit “ricorrendone i presupposti” comporta che le attività amministrativo-gestionale **possono** essere rese da lavoratori autonomi nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, ma possono anche essere rese nell’ambito di un rapporto di lavoro subordinato ovvero nell’esercizio di una attività di lavoro autonomo (non come co.co.co. ordinario, vista la specialità della fattispecie).

È in ogni caso **esclusa la qualifica di lavoratori sportivi**, per cui non si applica la disciplina peculiare di questi ultimi (ad esempio, la presunzione di lavoro autonomo nella forma del co.co.co. o le semplificazioni previste dall’art. 28, commi 3 e 4 e dall’art. 35, comma 8 quinquies).

Al contrario, **operano le medesime agevolazioni contributive e fiscali** previste per i lavoratori sportivi:

- a) ai **fini contributivi** dall’art. 35, commi 6, 7, 8 bis e 8 ter, ossia dell’**aliquota del 24%** (se iscritti ad altre forme di previdenza) **o del 25%** (a partire dal mese di settembre 2023) **maggiorata** delle contribuzioni “minori” (maternità, malattia, degenza ospedaliera e DIS-COLL) pari al **2,03%**, con una **franchigia di 5.000 €**. L’onere contributivo è ripartito per 2/3 a carico del committente e 1/3 a carico del collaboratore. È applicabile la norma

agevolativa che fino al 31.12.2027 prevede che la contribuzione dovuta IVS (non delle contribuzioni minori, che beneficiano solo della franchigia di 5.000 €) sia calcolata sul **50 per cento dell'imponibile contributivo**; l'**imponibile pensionistico è ridotto** in misura corrispondente e la riduzione avrà riflessi sia ai fini dell'accertamento del diritto (anzianità contributiva) che sulla misura del trattamento pensionistico

b) ai fini tributari (quale che sia la tipologia del rapporto), dall'art. 36, comma 6, ossia con l'**applicazione di una franchigia di 15.000 €** sui compensi.

I collaboratori **vanno assicurati all'INAIL** osservando gli ordinari adempimenti e termini. Il premio va calcolato sull'**importo effettivamente percepito, senza la franchigia di 5.000 €** prevista per le co.co.co. sportive e nei limiti dei minimali e dei massimali di rendita e la voce di tariffa applicabile è la 0722, con tasso base del 5 per mille.

Nel caso concorrano più rapporti di co.co.co. di carattere amministrativo-gestionale con diversi committenti, ciascuno di essi **al fine di determinare il superamento della franchigia** dovrà tenere conto di tutti i rapporti in essere, facendosi **dichiarare dal proprio collaboratore** tutti i compensi percepiti (secondo il criterio di cassa), al fine di determinare, attraverso la **somma dei vari compensi**, il momento in cui avviene complessivamente detto superamento e i compensi eccedenti diventano imponibili.

Concorrono al raggiungimento della franchigia anche i compensi erogati ai lavoratori autonomi occasionali (circ. INPS 88/2023).

La norma ribadisce, invece, che non rientrano in questa ambito coloro che forniscono attività di carattere amministrativo-gestionale nell'ambito di una professione per il cui esercizio devono essere iscritti in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali.

Riepilogando le differenze tra le due tipologie contratti di collaborazione coordinata e continuativa:

Istituto	Co.co.co. portivo	Co.co.co. di carattere amministrativo gestionale
Comunicazione assunzione	UNILAV-Sport	UNILAV ordinario
Termine	entro 30 giorni dall'inizio della prestazione	prima dell'inizio della prestazione
LUL	ordinario o semplificato, sul portale RASD	ordinario
Termine	entro 30 giorni dalla fine dell'anno solare	alla fine di ogni periodo di paga*
INAIL	non dovuta, assicurazione privata	ordinaria
INPS	franchigia di 5.000 €, due aliquote: 24% (ridotta) e 27,03% (ordinaria)	
Fisco	franchigia di 15.000 €	

* solo nel caso di pagamento del compenso

Prestazioni di lavoro occasionale

“Ricorrendone i presupposti” gli ESD, le FSN, DSA, EPS, il CONI, il CIP e Sport e Salute S.p.A. possono avvalersi di prestatori di lavoro occasione *“secondo la normativa vigente”*. Si fa, in particolare, riferimento alle prestazioni occasionali dell'art. 54 bis del DL 50/2017; ai sensi di questa disposizione di legge si intendono per tali le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:

- per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro
- per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

Il lavoro occasionale disciplinato dalla citata norma è, inoltre, utilizzato anche per retribuire le prestazioni degli *“steward”* nel mondo del calcio professionistico, sia maschile che femminile.

Il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un utilizzatore acquisisce, con modalità semplificata, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro i limiti sopra indicati.

I soggetti utilizzatori e i prestatori occasionali devono registrarsi nell'apposita piattaforma informatica gestita dall'INPS che supporta le operazioni di erogazione e di accredito dei compensi e di valorizzazione della posizione contributiva dei prestatori attraverso un sistema di pagamento elettronico. I pagamenti possono essere altresì effettuati utilizzando il modello di versamento F24, con esclusione della facoltà di compensazione dei crediti.

Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore versa, anche tramite un intermediario, attraverso la piattaforma informatica INPS le somme utilizzabili per compensare le prestazioni.

L'utilizzatore è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, una dichiarazione contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni:

- a) i dati anagrafici e identificativi del prestatore;
- b) il luogo di svolgimento della prestazione;
- c) l'oggetto della prestazione;
- d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione;
- e) il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata.

Copia della dichiarazione, contenente le informazioni di cui sopra è trasmessa, in formato elettronico, oppure è consegnata in forma cartacea prima dell'inizio della prestazione.

Sempre attraverso la piattaforma informatica INPS l'utilizzatore, entro il giorno 3 del mese successivo allo svolgimento della prestazione, comunica i dati identificativi del prestatore, il compenso pattuito, il luogo di svolgimento e la durata della prestazione, nonché ogni altra informazione necessaria ai fini della gestione del rapporto. Il prestatore riceve contestuale notifica attraverso comunicazione di short message service (SMS) o di posta elettronica.

L'importo orario minimo è fissato in 9 Euro (per una durata minima di orario giornaliero di 4 ore) e sono interamente a carico dell'utilizzatore i contributi INPS alla gestione separata (33%) e il premio INAIL (3,5%).

Nel caso in cui la prestazione lavorativa non abbia luogo, l'utilizzatore è tenuto a comunicare, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, la revoca della dichiarazione trasmessa all'INPS entro i tre giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione. In mancanza della predetta revoca, l'INPS provvede al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.

L'INPS provvede, nel limite delle somme previamente acquisite a tale scopo dagli utilizzatori, al pagamento del compenso al prestatore il giorno 15 del mese successivo attraverso accredito delle spettanze al prestatore occasionale.

In caso di superamento, da parte di un utilizzatore diverso da una pubblica amministrazione, del limite di importo sopra indicato, o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione si applica la sanzione amministrativa pecuniaria – non diffidabile - del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione.

La prestazione di lavoro occasionale è in ogni caso vietata agli utilizzatori che abbiano alle proprie dipendenze più di dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Assicurazione contro gli infortuni

Con circolare n. 46 del 27.10.2023, l'INAIL fornisce un quadro complessivo delle disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, operando una prima distinzione:

Soggetti tutelati dall'INAIL	Soggetti non tutelati dall'INAIL
lavoratori subordinati sportivi (art. 34, comma 1), sia nei settori professionistici, dove risulta essere la tipologia "normale" di lavoro sportivo, sia nei settori dilettantistici	lavoratori sportivi titolari di rapporti di co.co.co. (art. 34, comma 3), per i quali si applica la tutela assicurativa obbligatoria ex art. 51, legge 289/2002
giovani assunti con contratto di apprendistato (art. 30)	sportivi dilettanti che svolgono la loro attività come volontari, ai quali si applica la tutela assicurativa obbligatoria ex art. 51, legge 289/2002
titolari di rapporti di co.co.co. di carattere amministrativo-gestionale (art. 37, comma 2)	lavoratori dipendenti da amministrazioni pubbliche che prestino la loro opera in qualità di volontari (art. 25, comma 6, primo e secondo periodo) previa comunicazione ovvero dietro corrispettivo (art. 25, comma 6 terzo periodo)
prestatori di lavoro occasionale (Prest.O. ossia gli ex voucher INPS)	personale dei gruppi sportivi militari e dei gruppi sportivi dei corpi civili dello Stato, i lavoratori sportivi appartenenti alle forze armate e ai corpi, armati e non dello Stato
	lavoratori sportivi autonomi compresi coloro che rendono la loro prestazione in base a un contratto d'opera ex art. 2222 cod. civ.
	atleti professionisti per gli infortuni occorsi durante l'attività svolta a favore delle squadre nazionali (in quanto tale attività viene considerata alla stregua del lavoro autonomo, in quanto svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni collegate in un breve periodo di tempo)
	maestri di sci e guide alpine, in quanto lavoratori autonomi

I lavoratori sportivi autonomi, compresi inizialmente nell'assicurazione INAIL, ne sono stati esclusi per effetto della riforma.

La **retribuzione utile** per il calcolo del premio INAIL è la **retribuzione effettiva, con applicazione del minimale e del massimale di rendita** ex art. 116 TU INAIL. Le retribuzioni stabilite per la determinazione del premio valgono anche ai fini della liquidazione dell'indennità giornaliera di inabilità assoluta.

La voce di tariffa per atleti, allenatori, direttori tecnico-sportivi, preparatori atletici e direttori di gara è la 0590 della **gestione industria** mentre per gli istruttori sportivi è la 0610, sempre nella gestione industria. La voce 0590 assume dal 1.7.2023 la declaratoria: "*attività dei lavoratori sportivi*".

Per i titolari di rapporti di co.co.co. di carattere amministrativo-gestionale la voce di tariffa è la 0722 della gestione industria, che comprende anche l'utilizzo della vettura personalmente condotta. Per tutti gli altri tesserati assicurabili, l'attribuzione della voce di tariffa avviene con riferimento a quanto dichiarato dal soggetto assicurante in occasione della denuncia di iscrizione o di variazione. Laddove sussista l'obbligo di assicurare i lavoratori sportivi all'INAIL, si dovranno seguire le procedure ordinarie per l'apertura della posizione assicurativa: in fase di prima attuazione della norma la scadenza per la presentazione della denuncia di iscrizione è stata fissata al 30.11.2023 ed entro lo stesso termine dovevano essere presentate le denunce di variazione di PAT già esistenti.

Tutela assicurativa obbligatoria ex art. 51 legge 289/2002

I lavoratori sportivi **titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa** non sono assicurati all'INAIL: nei loro confronti **si applica esclusivamente la tutela assicurativa obbligatoria**, di natura privatistica, prevista dall'art. 51 della legge 289/2002. Per gli sportivi dilettanti che

svolgono attività come **volontari** resta confermata la medesima tutela assicurativa prevista per le co.co.co. sportive.

La norma prevede che a decorrere dal 1.7.2003, sono soggetti all'obbligo assicurativo gli sportivi dilettanti tesserati in qualità di atleti, dirigenti e tecnici: l'obbligatorietà dell'assicurazione comprende i casi di **infortunio** avvenuti **in occasione e a causa dello svolgimento delle attività sportive**, dai quali **sia derivata la morte o una inabilità permanente** (non quindi temporanea, come nel caso dell'infortunio indennizzato dall'INAIL).

L'assicurazione obbligatoria, che deve essere stipulata con una compagnia privata di assicurazioni, prevede l'indennizzo per le lesioni corporali che siano conseguenza diretta, esclusiva e provata dell'infortunio subito in occasione dell'attività sportiva e che provochi la morte o l'invalidità permanente del tesserato entro due anni dall'infortunio. L'indennizzo è soggetto ai seguenti limiti:

- a) in caso di morte, un capitale non inferiore a 80.000 Euro
- b) in caso di infortunio da cui derivi una invalidità permanente, un indennizzo di 800 Euro a punto, secondo una tabella allegata al DM attuativo della previsione della legge.

Disciplina previdenziale – assicurazione pensionistica

L'art. 35, comma 1, prevede l'obbligo di iscrizione al Fondo Pensione Lavoratori Sportivi (già Fondo Pensione Sportivi Professionisti):

- a) dei lavoratori **subordinati e autonomi**, anche nella forma delle collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409, comma 1, n. 3, c.p.c. occupati nell'**area del professionismo**
- b) dei lavoratori **subordinati** occupati nell'**area del dilettantismo**.

Per i lavoratori iscritti al Fondo Pensione Lavoratori Sportivi, tanto subordinati quanto autonomi (ricorrendone le condizioni), si applica l'**aliquota contributiva del 33%**, con la stessa ripartizione prevista per il FPLD, ossia **23,81% a carico datore di lavoro/committente e 9,19% a carico del lavoratore subordinato/autonomo**. La trattenuta è versata per intero dal datore di lavoro, con rivalsa nei confronti del lavoratore.

L'aliquota viene calcolata sulla retribuzione/corrispettivo effettivamente percepito, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di minimale (contributivo e contrattuale) e di massimale (annuo per i lavoratori senza anzianità contributiva al 31.12.1995 e giornaliero, pari a 1/312° del massimale annuo per i "vecchi iscritti"). Per l'anno 2024 il massimale della base contributiva e pensionabile è pari a 119.650 Euro.

È dovuto anche il contributo di solidarietà del 3,1% (di cui l'1% a carico datore di lavoro e il resto a carico del lavoratore) sulla parte di retribuzione eccedente il massimale e fino all'importo stabilito annualmente dall'art. 1, comma 5, D.Lgs. 166/1997 e pari per l'anno 2024 a 872.251 Euro. È altresì dovuto il contributo aggiuntivo del 1% a carico del lavoratore, al superamento del limite previsto dall'art. 3 ter della legge 438/1992, pari per il 2024 a 55.008 Euro.

Riepilogando:

Lavoratore sportivo	Area del professionismo	Area del dilettantismo
Lavoratore subordinato	Fondo Pensione Lavoratori Sportivi	
Lavoratore autonomo	Fondo Pensione Lavoratori Sportivi	Gestione separata liberi professionisti
Collaborazioni coordinate e continuative		Gestione separata committenti

Istruttori presso impianti sportivi, direttori tecnici e istruttori presso società sportive

Queste figure professionali, previste ai punti 20 e 22 del DM 15.3.2005, a partire dal 1.7.2023 hanno diritto all'**assicurazione previdenziale** e assistenziale **sulla base del relativo rapporto di lavoro**. Le stesse figure, se iscritte al Fondo Pensione per i Lavoratori dello Spettacolo, hanno diritto di optare entro sei mesi (quindi entro il 31.12.2023, prorogato al 30.6.2024 per effetto del cd. "milleproroghe") per il mantenimento del regime previdenziale al quale erano già iscritti.

Le restanti figure previste dai punti 20 e 22 DM cit. (ossia: impiegati, operai e addetti agli impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, palestre, sale fitness, stadi, sferisteri, campi sportivi, autodromi e massaggiatori e i dipendenti delle società sportive) continueranno ad essere iscritti al FPLS (ex ENPALS).

Per effetto del comma 3 dell'art. 35, gli istruttori presso impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere e i direttori tecnici e gli istruttori presso società sportive, saranno iscritti – salva opzione espressa da esercitare in via telematica entro il 30,6,2024 per il mantenimento al FPLS - al Fondo Pensione Lavoratori Sportivi, **anche nel caso di rapporto di lavoro alle dipendenze di soggetti aventi natura “commerciale”** (ad es. palestre, piscine, sale fitness, ecc.) se dipendenti o co.co.co. nell'area del professionismo o alla gestione separata INPS se co.co.co. nell'area del dilettantismo.

Disciplina previdenziale – le assicurazioni “minori”(malattia e maternità, CUAFF, Naspi, FIS)

I commi da 2 a 5 dell'art. 33 riguardano l'estensione (“*in mancanza di disposizioni speciali di legge*”) della vigente disciplina, anche previdenziale, a tutela della malattia, dell'infortunio, della gravidanza, della maternità e della genitorialità, contro la disoccupazione involontaria, secondo la natura giuridica del rapporto.

Nella previgente normativa, per i lavoratori sportivi professionisti, sia subordinati che autonomi, era prevista solo l'assicurazione IVS (tutela pensionistica) mentre con la riforma si estendono ai **lavoratori subordinati di entrambe le aree** anche le cd. tutele “minori”.

Per i **lavoratori sportivi titolari di un rapporti di lavoro autonomo o co.co.co. operanti nell'area del professionismo** continuerà ad applicarsi la sola disciplina previdenziale, per cui al di fuori dell'obbligo assicurativo IVS non sussiste alcun obbligo di contribuire alle assicurazioni “minori” (e, ovviamente, non vi è diritto di percepire le relative prestazioni).

Per i **lavoratori sportivi titolari di un rapporti di lavoro autonomo o co.co.co. operanti nell'area del dilettantismo** purché non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria o titolari di pensione diretta, si applicherà oltre all'assicurazione IVS anche la copertura prevista nella gestione separata INPS per le altre contribuzioni minori.

Per i **lavoratori sportivi subordinati** di qualsiasi area l'art. 33 prevede “*in mancanza di disposizioni speciali di legge*”:

- a) **malattia e maternità**: si applicano le medesime regole previste per la generalità dei dipendenti assicurati all'AGO e sono dovute le contribuzioni previste per il settore dello spettacolo e pari al 2,22% (malattia) e allo 0,46% (maternità), interamente a carico del datore di lavoro. Anche nel caso di una previsione contrattuale che ponga interamente a carico del datore di lavoro la prestazione di malattia, il relativo contributo è comunque dovuto. La tutela viene riconosciuta anche agli apprendisti previsti dall'art. 30. Per il riconoscimento del trattamento di malattia, il lavoratore deve richiedere al proprio medico il certificato telematico di malattia (avendo cura di verificare scrupolosamente i dati anagrafici e di reperibilità) o, in casi eccezionali ove il servizio telematico non sia funzionante, il certificato cartaceo, che dovrà prontamente recapitare all'INPS entro 2 giorni dal rilascio, consegnando la copia senza diagnosi al datore di lavoro. Vigono le regole ordinarie sulla reperibilità per l'eventuale controllo domiciliare medico legale, che può essere richiesto sia dall'INPS che dal datore di lavoro.
- b) **cassa unica assegni familiari (ex CUAFF)**: i lavoratori hanno diritto all'assegno unico universale (in caso di figli a carico fino a 21 anni di età) o agli assegni per il nucleo familiare (in caso di nuclei familiari senza figli). È dovuta la relativa aliquota di contribuzione del 2,48% che si riduce allo 0,68% per effetto della riduzione del 1,80% per effetto degli esoneri previsti dalla legge 399/2000 (art. 120) e 266/2005 (art. 1, commi 361 e 362).
- c) **NASpI**: si applica la vigente disciplina in materia di assicurazione contro la disoccupazione involontaria finanziata con l'aliquota del 1,61% (di cui lo 0,30% a titolo di contributo integrativo destinabile ai fondi interprofessionali per la formazione continua), sia per i lavoratori

a tempo indeterminato che determinato. I lavoratori hanno, conseguentemente, diritto alle relative prestazioni. Non è, viceversa, previsto il contributo addizionale del 1,40% per i lavoratori a termine (e relativi ulteriori incrementi in caso di rinnovo del contratto a termine). Il comma 5 dell'art. 33 esclude, di converso, l'applicazione dell'obbligo contributivo di versare il cd. ticket di licenziamento, in caso di interruzione del rapporto di lavoro per una motivazione che dia teoricamente diritto alla NASpI.

- d) **fondi di tesoreria e fondo di garanzia:** non avendo il legislatore escluso l'applicazione dell'art. 2120 cod. civ. al rapporto di lavoro sportivo subordinato, consegue che i lavoratori abbiano diritto al TFR. Il comma 4 dell'art. 26 prevede che le FSN, DSA, EPS, anche paralimpici, possano costituire un fondo gestito da rappresentanti delle società e degli sportivi per la corresponsione del trattamento di fine rapporto al termine dell'attività sportiva, ai sensi dell'art. 2123 cod. civ. Detta norma prevede che *“salvo patto contrario, l'imprenditore che ha compiuto volontariamente atti di previdenza può dedurre dalle somme da lui dovute a norma degli artt. 2110, 2111 e 2120 quanto il prestatore di lavoro ha diritto di percepire per effetto degli atti medesimi”*. Ne consegue che, ove fossero attivi, atti di previdenza volontaria del datore di lavoro riferiti a prestazioni spettanti alla cessazione del rapporto di lavoro, il TFR (art. 2120) potrebbe non spettare, venendo per così dire “assorbito” da questi atti di previdenza. In mancanza di tali atti, si applica la disciplina ordinaria, compreso il conferimento del TFR al fondo di tesoreria ricorrendone i presupposti numerici, e l'obbligo di versamento del contributo al fondo di garanzia del TFR
- e) **FIS:** i lavoratori subordinati sportivi sono destinatari delle tutele del fondo di integrazione salariale (FIS) o dei fondi alternativi, ove esistenti. Pur essendo inquadrati nel settore industria, i datori di lavoro sportivi non sono destinatari della disciplina in materia di integrazione salariale straordinaria (CIGS) e non sono quindi tenuti al versamento del relativo contributo di finanziamento.

Classificazione dei datori di lavoro ai fini previdenziali

In via generale verrà attribuito il codice statistico contributivo (CSC) 1.18.08 che, in via generale, identifica l'attività sportiva svolta da società e associazioni sportive dilettantistiche (oltre che delle società professionistiche). Tuttavia, in considerazione del fatto che l'attività sportiva dilettantistica potrà essere svolta anche da enti del terzo settore o da ASD o SSD che potrebbero avere già una matricola INPS inquadrata in un diverso CSC (ad esempio, nel settore dei servizi, CSC 7.xx.xx), le stesse potranno esporre i lavoratori sportivi dilettanti nelle matricole già attive (anche se con CSC diverso da 1.18.08).

Solo laddove i datori di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo intendessero assumere un apprendista dovranno, necessariamente, aprire una specifica matricola INPS con CSC 1.18.08.

Tabella aliquote contributive (inquadramento CSC 1.18.08)
relative ai lavoratori sportivi assunti con contratto di lavoro subordinato

Assicurazione	Aliquota
IVS (di cui 9,19% a carico lavoratore)	33,00%
NASpI (contribuzione ordinaria)	1,31%
NASpI (contribuzione ex art. 25, legge 845/1978)	0,30%
Fondo di Garanzia TFR*	0,20%
Maternità	0,46%
Malattia	2,22%
CUAF	0,68%
FIS - fino a 5 dipendenti (di cui 0,17% a carico lav.)	0,50%

FIS - oltre 5 dipendenti (di cui 0,27% a carico lav.)	0,80%
---	-------

* contributo dovuto nei casi in cui le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate e gli enti di promozione sportiva anche paralimpici non abbiano provveduto alla costituzione del fondo previsto dall'articolo 26, comma 4, del D.Lgs n. 36/2021.

Collaborazioni coordinate e continuative

Ai sensi dell'art. 35, comma 2 i **lavoratori sportivi** titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa nell'**area del dilettantismo** sono assicurati alla **gestione separata** ex art. 2, comma 26 della legge 335/1995. L'obbligo assicurativo scatta al superamento di una **franchigia di 5.000 Euro** ed opera secondo il regime di **cassa**.

Nel caso concorrano più rapporti di co.co.co. con diversi committenti, ciascuno di essi **al fine di determinare il superamento della franchigia** dovrà tenere conto di tutti i rapporti in essere, facendosi **dichiarare dal proprio collaboratore** tutti i compensi percepiti (secondo il criterio di cassa), al fine di determinare, attraverso la **somma dei vari compensi**, il momento in cui avviene complessivamente detto/ superamento e i compensi eccedenti diventano imponibili.

Concorrono al raggiungimento della franchigia anche i compensi erogati ai lavoratori autonomi occasionali (circ. INPS 88/2023).

Le aliquote contributive sono calcolate sulla sola parte di compenso che eccede il suddetto importo e sono così suddivise:

- 24%** per i collaboratori **assicurati presso altre forme di previdenza** (con esclusione della gestione separata) o **titolari di pensione diretta**
- 25%** per i restanti collaboratori **non assicurati** ad altre forme di previdenza. A questa aliquota si aggiunge la contribuzione del **2,03%** per le tutele di maternità, malattia e DIS-COLL. L'aliquota complessiva per questi soggetti ammonta quindi al **27,03%**.

L'onere contributivo è ripartito per 2/3 a carico del committente e 1/3 a carico del collaboratore. È applicabile la norma agevolativa (comma 8 ter) che fino al 31.12.2027 prevede che la contribuzione dovuta IVS (non delle contribuzioni minori, che beneficiano solo della franchigia di 5.000 Euro) sia calcolata sul **50 per cento dell'imponibile contributivo**; **l'imponibile pensionistico è ridotto** in misura corrispondente e la riduzione avrà riflessi sia ai fini dell'accertamento del diritto (anzianità contributiva) che sulla misura del trattamento pensionistico.

Per l'anno 2024 il massimale di reddito (oltre il quale non è dovuta la contribuzione IVS) è pari a 119.650 Euro mentre il minimale di reddito è fissato in 18.415 Euro.

Collaborazioni coordinate e continuative di carattere amministrativo-gestionale

Come detto, l'art. 37 disciplina i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale; i lavoratori che svolgono tale attività **non** sono considerati lavoratori sportivi ma nei loro confronti si applica comunque la disciplina previdenziale e fiscale propria delle co.co.co. Sportive, per effetto dell'estensione operata dal comma 4 alle disposizioni dell'art. 35, commi 2, 6, 7, 8 bis e 8-ter e all'art. 36, comma 6.

Ai fini contributivi sono quindi estese le norme sulla franchigia di 5.000 Euro, la riduzione dell'imponibile al 50% fino al 31.12.2027, le aliquote del 24% (ridotta) e del 27,03% (intera, per i non iscritti ad altre forme di previdenza né titolari di pensione diretta).

Ai fini fiscali, viene estesa la franchigia annua di 15.000 Euro.

Di converso, ai fini assicurativi si applica, come detto, la disciplina ordinaria.

Modalità di esposizione sull'UNIEMENS dei lavoratori sportivi titolari di co.co.co.

A seguito dell'obbligo contributivo per i committenti che erogano compensi ai lavoratori sportivi nel settore del dilettantismo, sono stati creati dei nuovi codici 'Tipo rapporto' specifici per le società e gli enti sportivi dilettantistici e gli enti del terzo settore, di seguito elencati:

Tipo rapporto	Descrizione	Codice attività per tutti i codici 'Tipo rapporto'
---------------	-------------	--

D1	co.co.co. non assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria e non titolari di pensione diretta, per i quali è dovuta la contribuzione del 25% ai fini IVS (l'imponibile indicato fino al 31.12.2027 sarà pari al 50% del compenso erogato)	30 – atleta del settore dilettantistico 21 – allenatore del settore dilettantistico 22 – istruttore 23 – direttore tecnico 24 – direttore sportivo 25 – preparatore atletico 26 – direttore di gara 27 – tesserato (indicare con questo codice le altre mansioni “necessarie”
D2	co.co.co. non assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria e non titolari di pensione diretta, per i quali è dovuta la contribuzione del 2,03% ai fini delle prestazioni non pensionistiche (maternità, malattia, degenza ospedaliera, DIS-COLL). Sempre presente insieme a D1	
D3	co.co.co. assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria o titolari di pensione diretta, per i quali è dovuta la contribuzione del 24% ai fini IVS (l'imponibile indicato fino al 31.12.2027 sarà pari al 50% del compenso erogato)	

Anche per i committenti che erogano compensi ai collaboratori con attività di carattere amministrativo-gestionale, sono stati creati dei nuovi codici ‘Tipo rapporto’, di seguito elencati:

Tipo rapporto	Descrizione	Codice attività per tutti i codici ‘Tipo rapporto’
D4	co.co.co. non assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria e non titolari di pensione diretta, per i quali è dovuta la contribuzione del 25% ai fini IVS (l'imponibile è pari al 100% del compenso erogato)	28 – attività amministrativo-gestionale
D5	co.co.co. non assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria e non titolari di pensione diretta, per i quali è dovuta la contribuzione del 2,03% ai fini delle prestazioni non pensionistiche (maternità, malattia, degenza ospedaliera, DIS-COLL), sempre presente insieme a D4	
D6	co.co.co. assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria o titolari di pensione diretta, per i quali è dovuta la contribuzione del 24% ai fini IVS (l'imponibile è pari al 100% del compenso erogato)	

Infine, per i dipendenti pubblici autorizzati dalla amministrazione di appartenenza a prestare attività retribuita nell’ambito degli ESD iscritti alla gestione separata e tenuti alla contribuzione ridotta (in quanto, ovviamente, iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria, è stato creato un nuovo codice ‘Tipo rapporto’, di seguito elencato:

Tipo rapporto	Descrizione	Codice attività per tutti i codici ‘Tipo rapporto’
D7	dipendenti di pubbliche amministrazioni autorizzati ad attività retribuita, per i quali è dovuta la contribuzione del 24% ai fini IVS (l'imponibile indicato fino al 31.12.2027 sarà pari al 50% del compenso erogato)	29 – attività sportiva retribuita dipendenti pubbliche amministrazioni

Gli adempimenti (UNIEMENS) possono essere assolti direttamente o tramite intermediario, anche attraverso il RASD. Il pagamento della contribuzione avviene secondo le regole ordinarie previste per i committenti alla gestione separata, con causale CXX per i soggetti ai quali si applica l’aliquota complessiva del 27,03% e con causale C10 per gli altri.

Professionisti titolari di partita IVA e gestione separata INPS

Nella sola area del dilettantismo, è prevista dal combinato disposto dei commi 2 e 8 dell’art. 35 la possibilità di stipulare contratti di lavoro autonomo con professionisti titolari di partita IVA che dichiarano il reddito ai sensi dell’art. 53 del DPR 917/1986 (TUIR). Costoro sono obbligati alla con-

tribuzione previdenziale presso la gestione separata INPS e si applicano le medesime regole previste per le co.co.co. sportive, ossia:

- a) franchigia fino a 5.000 € dell'imponibile contributivo
- b) per i professionisti **non iscritti** ad altre forme di previdenza obbligatoria e **non titolari** di pensione diretta aliquota del 25% ai fini assicurativi IVS, maggiorata dell'ulteriore aliquota del 1,23% per le altre assicurazioni (maternità, malattia e degenza ospedaliera, ISCRO), per cui l'aliquota totale è del **26,23%** (a differenza delle co.co.co. sportive che pagano il 27,03%)
- c) per i professionisti **iscritti** ad altre forme di previdenza obbligatoria o **titolari di pensione diretta** aliquota del 24% ai fini assicurativi IVS
- d) riduzione dell'imponibile contributivo al 50% fino al 31.12.2027, con conseguente riduzione dell'imponibile pensionistico che avrà effetti sia ai fini dell'accertamento del diritto che della misura del trattamento pensionistico. La contribuzione per le assicurazioni minori (1,23% aggiuntivo per professionisti di cui al punto b) non è soggetta a riduzione del 50%, al pari delle relative prestazioni, ma solo alla franchigia dei 5.000 €.

Nel calcolo della contribuzione previdenziale il professionista titolare di partita IVA deve considerare il reddito dichiarato nel modello Unico ai fini del pagamento delle imposte dirette e a seconda del regime contabile applicato. Sarà il professionista a versare direttamente la propria contribuzione, fatta salva la possibilità di rivalsa del 4% sul committente.

Atleti paralimpici dipendenti rientranti nella “categoria del più alto livello tecnico-agonistico”

L'art. 28 bis del D.Lgs. 36/2021, introdotto dal D.Lgs. 120/2023 prevede, nei confronti dei **soliti atleti che siano al contempo lavoratori dipendenti** del settore pubblico o privato, rientranti “*nella categoria del più alto livello tecnico - agonistico, così come definito dal CIP, riferito alle discipline sportive e alle specialità inserite nel programma ufficiale dei Giochi Paralimpici e dei Giochi olimpici silenziosi (deaflympics), che svolgano attività di preparazione finalizzata alla partecipazione ad eventi sportivi, nonché che partecipino a raduni della squadra nazionale e ad eventi sportivi internazionali, quali i campionati europei, le gare di coppa del mondo, i campionati mondiali, le paralimpiadi, i deaflympics, previa convocazione ufficiale da parte della Federazione Sportiva di appartenenza*”, il **mantenimento del posto di lavoro e del trattamento economico e previdenziale a carico del datore di lavoro**, che è tenuto a **consentire la fruizione** di tali attività per un massimo di **90 giorni annui** e di un massimo di **30 giorni continuativi**.

Ai datori che ne facciano richiesta è rimborsato, nei limiti delle risorse finanziarie a tale scopo disponibili, l'equivalente del trattamento economico e previdenziale. L'istanza va presentata al CIP che, effettuate le necessarie verifiche e nei limiti di disponibilità economica, effettua il rimborso.

Trattamento tributario

I compensi di lavoro sportivo nell'**area del dilettantismo** non costituiscono **base imponibile ai fini fiscali** fino all'**importo complessivo annuo di 15.000 €**. Si tratta di una franchigia che, per l'anno 2023, introduce un aspetto di notevole complicazione, atteso che la riforma del lavoro sportivo decorre dal 1.7.2023 ma la normativa fiscale riguarda l'interno anno (periodo di imposta dal 1.1 al 31.12). Non constano, allo stato, circolari dell'Agenzia delle Entrate (che, pure, sarebbero sicuramente molto opportune, vista la tematica particolarmente complicata) ma una sola risposta ad interpellato, la numero 474 del 11.12.2023, riguarda un aspetto particolare del coordinamento tra la norma abrogata (art. 67, comma 1, lett. m del TUIR) e la nuova disciplina, nel rapporto con il limite annuale di esclusione dalla base di imponibile.

Giova ricordare la disciplina transitoria detta dall'art. 51, comma 1 bis del decreto in esame, che dispone: “*Per i lavoratori sportivi dell'area del dilettantismo che nel periodo d'imposta 2023 percepiscono compensi di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, nonché compensi as-*

soggettati ad imposta ai sensi dell'articolo 36, comma 6, del presente decreto, l'ammontare escluso dalla base imponibile ai fini fiscali per il medesimo periodo d'imposta non può superare l'importo complessivo di euro 15.000".

Si ricorda che la normativa in vigore fino al 30.6.2023 classificava i redditi percepiti dai lavoratori sportivi nell'area del dilettantismo come **redditi diversi**, con una **esenzione fino a 10.000 Euro** annui; in caso di superamento del limite di esenzione era prevista una **ritenuta a titolo di imposta fino a 30.658,28 Euro annui** e una **ritenuta a titolo di acconto al superamento di questo secondo limite**. Nel regime fiscale vigente dal 1.7.2023 al superamento della nuova **franchigia di 15.000 Euro** la ritenuta applicata è **a titolo di acconto**.

L'istante dell'interpello rappresentava il caso di un lavoratore sportivo dell'area del dilettantismo che al 30.6.2023 aveva percepito una somma complessiva di 20.400 Euro e per il periodo successivo ulteriori compensi per 15.400 Euro; l'istante riteneva che il limite di esenzione di 15.000 Euro dovesse essere valido anche per i compensi erogati entro il 30.6.2023, ancorché assoggettati alla previgente disciplina dei redditi diversi (ora abrogata), in quanto il limite si sarebbe dovuto applicare ai compensi globalmente percepiti nel 2023.

L'Agenzia delle Entrate non concorda con la soluzione prospettata dall'interpellante e stabilisce che *"i compensi erogati dal 1° luglio 2023 devono essere assoggettati a tassazione per la parte eccedente l'importo di 15.000 Euro, da determinare nel 2023 in applicazione dell'art. 51, comma 1 bis, tenendo conto degli eventuali compensi erogati nel periodo gennaio-giugno 2023, esclusi da imposizione fino a 10.000 Euro, ai sensi dell'art. 69 TUIR"*.

A partire dal 1.1.2024 il problema di coordinare le norme del TUIR con l'art 36 del decreto in esame non si pone più.

I redditi percepiti dai lavoratori sportivi dal 1.7.2023 rientrano, a seconda della tipologia di rapporto di lavoro in essere, tra i redditi da lavoro dipendente ovvero tra quelli assimilati o tra quelli di lavoro autonomo.

A prescindere dalla tipologia di rapporto di lavoro, la soglia di esenzione è, per tutti, pari a 15.000 Euro; nel caso di redditi da lavoro dipendente o assimilati, spettano anche le detrazioni di imposta per lavoro dipendente e nel caso vi sia una ritenuta IRPEF e un reddito imponibile fino a 15.000 Euro spetterà anche il trattamento integrativo.

L'Agenzia delle Entrate, in data 22 febbraio 2024, ha pubblicato un nuovo aggiornamento delle istruzioni e delle specifiche tecniche della CU 2024.

Viene specificato che nell'ipotesi in cui siano certificati redditi derivanti da lavoro sportivo, si deve compilare il punto 6 (numero di giorni per i quali spettano le detrazioni per lavoro dipendente), riportando il numero dei giorni, anche se i redditi sportivi siano di importo inferiore a 15.000 euro. In questo caso nessun importo verrà indicato nei punti 1 e/o 2 in quanto la loro indicazione verrà evidenziata nei soli campi 781, 782, 784 e 785.

Si precisa inoltre che, nel caso in cui il sostituto conguagli redditi derivanti da altri rapporti di lavoro sportivo, quest'ultimo dovrà riportare tali redditi nei punti 781, 782, 784 e 785.

In attesa di una più che mai opportuna circolare interpretativa dell'Agenzia delle Entrate, si pongono alcuni problemi interpretativi, per i quali il parere degli studio non è univoco:

- a) poiché il comma 6 dell'art. 35 parla di *"compensi"* di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo, nella franchigia dei 15.000 Euro possono rientrare anche i lavoratori subordinati della medesima area (fattispecie assolutamente legittima e pienamente contemplata dalla norma), atteso che questi percepiscono, tecnicamente, una *"retribuzione"* e non un *"compenso"* ? Nelle istruzioni della CU2024, sotto la rubrica *"Redditi lavoro sportivo"* si legge: *"L'articolo 25 del D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, ha previsto che ricorrendone i presupposti, l'attività di lavoro sportivo può costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'articolo 409, comma 1, n. 3 del codice di procedura civile"*. Il richiamo, quindi, è effettuato anche con riferimento al rapporto di lavoro subordinato; a conferma di ciò le istruzioni precisa-

no ulteriormente: “All’art. 36 i commi 6 e 6-ter prevedono una tassazione particolare prevista rispettivamente nell’area del dilettantismo e nell’area del professionismo. In particolare il comma 6 prevede che i compensi di lavoro sportivo nell’area del dilettantismo non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino all’importo complessivo annuo di 15.000 euro. Il comma 6-ter prevede che al fine di sostenere il graduale inserimento degli atleti e delle atlete di età inferiore a 23 anni nell’ambito del settore professionistico le retribuzioni agli stessi riconosciute non costituiscono reddito fino all’importo annuo massimo di euro 15.000. **Si precisa che sia per il comma 6 che per il comma 6 ter l’importo di 15.000 euro costituisce una franchigia, pertanto, solo la parte eccedente tale limite dovrà essere assoggettata a tassazione ordinaria**”.

- b) I “compensi” percepiti, da indicare nei punti 781, 782, 784 e 785 (e, se eccedenti la franchigia) nei punti 1 e 2, sono da intendersi al netto o al lordo delle eventuali ritenute previdenziali, atteso che la franchigia contributiva è più bassa (5.000 €) ? Le istruzioni fornite per la compilazione della CU2024 non sono dirimenti sul punto: infatti, si legge:

Nei **punti 781 e 784** va indicato l’importo lordo del reddito di lavoro sportivo svolto nell’ambito delle attività dilettantistiche, comprensivo dell’importo della franchigia di 15.000 euro.

Nei **punti 782 e 785** va indicato l’importo lordo delle retribuzioni riconosciute ai lavoratori sportivi professionisti di età inferiore a 23 anni, comprensivo dell’importo della franchigia di 15.000 euro.

Nei **punti 783 e 786** vanno indicati i redditi già riportati nei punti 1 e 2 che non derivino né da rapporti di lavoro sportivo svolti nell’ambito delle attività dilettantistiche né da rapporti di lavoro sportivo svolti nell’ambito delle attività professionistiche.

Le istruzioni dispongono di indicare nei punti 781, 782, 784 e 785 l’importo “lordo” del reddito da lavoro sportivo, quindi al lordo della ritenuta previdenziale, se operata; al contrario nei punti 783 e 786 va indicato l’ammontare dei “redditi” già riportati nei punti 1 e 2 non derivanti da rapporti di lavoro sportivo nell’area del dilettantismo o del professionismo (in questo secondo caso, i redditi dei punti 1 e 2 si intendono al netto dei contributi previdenziali).

Questa interpretazione è coerente con il comma 6 bis dove si prevede che “*all’atto del pagamento il lavoratore sportivo rilascia autocertificazione attestante l’ammontare dei **compensi** percepiti ...*”, dove il termine compensi farebbe pensare a un importo lordo. La ratio della norma è, ovviamente, quella di consentire ad ogni singolo sostituto di valutare nel complesso tutti i “compensi” percepiti dal lavoratore, al fine di determinare l’eventuale superamento della franchigia e la conseguente necessità di assoggettare - in tutto o in parte - il compenso che andrà ad erogare a tassazione. Di conseguenza i compensi (comprese le retribuzioni dei lavoratori subordinati nell’area del dilettantismo) saranno sempre considerati al lordo delle eventuali ritenute previdenziali.

Una incongruenza piuttosto evidente è contenuta nel comma 6 bis dove si dispone che “*all’atto del pagamento il lavoratore sportivo rilascia **autocertificazione** attestante l’ammontare dei compensi percepiti per le prestazioni sportive dilettantistiche rese nell’anno solare*”; invece di adottare un criterio di cassa, che tenga conto degli emolumenti corrisposti nel periodo di imposta, adotta un criterio di competenza, facendo riferimento a prestazioni rese nell’anno solare (prestazioni che, in ipotesi, potrebbero essere compensate l’anno successivo).

La franchigia dei 15.000 € si applica anche alle **retribuzioni** riferiti alle atlete e agli atleti del settore professionistico, di età inferiore a 23 anni (allo scopo, si legge nella norma, di “*favorire il graduale inserimento ... nell’ambito del settore professionistico*”). La norma si applica alle società sportive professionistiche il cui fatturato nella stagione sportiva precedente non abbia superato i 5 milioni di €.

ESEMPI DI LUL COME CO.CO.CO. SPORTIVO NON ISCRITTO AD ALTRE FORME DI PREVIDENZA OBBLIGATORIA NÉ TITOLARE DI PENSIONE DIRETTA

Compenso lordo di 4.000 € euro – inferiore a entrambe le franchigie

D.L.		FIL.		C.C.		REP.		Q.		Q.P.		DESCR.		MATR.		COGNOME E NOME		S.		CODICE FISCALE							
1930		0		0		0		2		0		PARASUB.		999999													
COMUNE NASCITA										INDIRIZZO										COMUNE		PR. CAP					
A										ALESSANDRIA										AL		15121					
ASSUNZIONE		ANZ.EFFETTIVA		POSIZIONE		SCATTI (M.R.,% ,DECORRENZA, PROSSIMO)		RISOLUZIONE RAPPORTO		APPREND.(COD.-% ,DECORR.)		01/07/2023		01/07/2023		1		IN SERVIZIO		01/07/2023		0 0,00					
CENTRO DI COSTO - REPARTO										PROFILLO PROFESSIONALE										PREV.COMPL.		0 0,00		UNIMENS		S F D TL TC	
INCENTIVO / QUALIFICA PARTICOLARE										LAVORATORE SPORTIVO										ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE							
DIV. ORARIO		TEMPO PARZ. (ipo, ore, %)		% TURNISTI		LIVELLO		CCNL		TERMINE		SCADENZA															
RESIDUO A.P.		MATURAZIONE A.C.		GODUTE A.C.		RESIDUO																					
Periodo: 01/01/2024-31/03/2024																											
CODICE		DESCRIZIONE										ALIQUOTA		UNITA' O PR.PREVID.		VAL UNIT. O IMPONIB.		COMPETENZE		TRATTENUTE							
6802		COMP. SPORT. DIL. esente																4.000,00									
IMPONIBILE MESE		IMPONIBILE PROGRESSIVO		IMPOSTA LORDA		DETRAZIONI		IMPOSTA NETTA		IMPOSTA MESI PREC.		0,00		0,00		0,00		487,41		0,00		0,00					
REGIONALE ANNO PREC.		COMUNALE ANNO PREC.		COMUNALE ACCONTO		REGIONALE ANNO CORR.		COMUNALE ANNO CORR.		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00					
ANNI PRECEDENTI		RETRIBUZIONE MESE		QUOTA MESE		0.50% MESE		RETRIBUZIONE PROGR.		QUOTA PROGR.		0.50% PROGR.		TOTALE		TOTALE		4.000,00		0,00		0,00					
TFR ADD. IRPEF		TFR FONDO TES. IN PS (di cui 6r- DL)		TFR C/PREVIDENZA COM PL.		QUOTAZIONE		LAV. RETR. MIN. INAIL		DETR. RETR. R.P.		SETT. R.		SETT. PROGR. S.		ARROTONDAMENTO M.P.		NETTO		0,00		4.000,00					
FISC.		C.D.		CONIUGE		FIGLI		ALTRI FAM.		PROD. REDD.		ONERI		DIFFERENZE ACCREDITO		ARROTONDAMENTO MESE		MESE E ANNO		0,00		MARZO 2024					

Compenso lordo di 16.000 €uro – soggetto a INPS per la parte eccedente la franchigia di 5.000 €uro, soggetto a IRPEF per la parte eccedente la franchigia di 15.000 €uro

D.L.	FIL.	C.C.	REP.	Q.	Q.P.	DESCR.	MATR.	COGNOME E NOME		S.	CODICE FISCALE																																																																																				
1930	0	0	0	2	0	PARASUB.	999999																																																																																								
COMUNE NASCITA						PR. NAZ.	DATA NASCITA	INDIRIZZO		COMUNE	PR. CAP																																																																																				
										ALESSANDRIA	AL 15121																																																																																				
ASSUNZIONE	ANZ.EFFETTIVA		POSIZIONE		SCATTI (N.R.,%,DECORRENZA,PROSSIMO)		RISOLUZIONE RAPPORTO		APPEND.(COD.,%,DECORR.)																																																																																						
01/07/2023	01/07/2023		1		IN SERVIZIO		01/07/2023		0		0,00																																																																																				
CENTRO DI COSTO - REPARTO						PROFILLO PROFESSIONALE		PREV.COMPL.		UNIMENS																																																																																					
						LAVORATORE SPORTIVO				S F D TL TC																																																																																					
IN CENTIVO / QUALIFICA PARTICOLARE						SCADENZA		ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE																																																																																							
TERMINE						LIVELLO																																																																																									
DIV.ORARIO						CCNL																																																																																									
RESIDUO A.P.						MATURAZIONE A.C.		GODUTE A.C.		RESIDUO																																																																																					
Periodo:01/01/2024-31/03/2024																																																																																															
CODICE	DESCRIZIONE					ALIQUOTA	UNITA' O PR.PREVID.	VAL.UNIT. O IMPONIB.	COMPETENZE	TRATTENUTE																																																																																					
6802	COMP. SPORT. DIL. esente								5.000,00																																																																																						
6803	COMP. SPORT. DIL. (ctr)								10.000,00																																																																																						
6804	COMP. SPORT. DIL. sogg.								1.000,00																																																																																						
1246	INPS CTR IVS					8,333	5.500,00	5.500,00		458,32																																																																																					
1249	INPS CTR ALTRI					0,677	11.000,00	11.000,00		74,47																																																																																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>IMPONIBILE MESE</th> <th>IMPONIBILE PROGRESSIVO</th> <th>IMPOSTA LORDA</th> <th>DETRAZIONI</th> <th>IMPOSTA NETTA</th> <th>IMPOSTA MESI PREC.</th> <th>TOTALE</th> <th>TOTALE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>467,21</td> <td>467,21</td> <td>107,46</td> <td>487,41</td> <td>0,00</td> <td>0,00</td> <td></td> <td>0,00</td> </tr> <tr> <td>REGIONALE ANNO PREC.</td> <td>COMUNALE ANNO PREC.</td> <td>COMUNALE ACCONTO</td> <td>REGIONALE ANNO CORR.</td> <td>COMUNALE ANNO CORR.</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>0,00</td> <td>0,00</td> <td>0,00</td> <td>0,00</td> <td>0,00</td> <td></td> <td></td> <td>0,00</td> </tr> <tr> <td>ANNI PRECEDENTI</td> <td>RETRIBUZIONE MESE</td> <td>QUOTA MESE</td> <td>0,50% MESE</td> <td>RETRIBUZIONE PROG.R.</td> <td>QUOTA PROG.R.</td> <td>0,50% PROG.R.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>0,00</td> <td>0,00</td> <td>0,00</td> <td>0,00</td> <td>0,00</td> <td>0,00</td> <td>0,00</td> <td>16.000,00</td> </tr> <tr> <td colspan="7"></td> <td>ARROTONDAMENTO M.P.</td> <td>NETTO</td> </tr> <tr> <td colspan="7"></td> <td>-</td> <td>15.468,00</td> </tr> <tr> <td colspan="7"></td> <td>ARROTONDAMENTO MESE</td> <td>MESE E ANNO</td> </tr> <tr> <td colspan="7"></td> <td>0,79</td> <td>MARZO 2024</td> </tr> </tbody> </table>												IMPONIBILE MESE	IMPONIBILE PROGRESSIVO	IMPOSTA LORDA	DETRAZIONI	IMPOSTA NETTA	IMPOSTA MESI PREC.	TOTALE	TOTALE	467,21	467,21	107,46	487,41	0,00	0,00		0,00	REGIONALE ANNO PREC.	COMUNALE ANNO PREC.	COMUNALE ACCONTO	REGIONALE ANNO CORR.	COMUNALE ANNO CORR.				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	ANNI PRECEDENTI	RETRIBUZIONE MESE	QUOTA MESE	0,50% MESE	RETRIBUZIONE PROG.R.	QUOTA PROG.R.	0,50% PROG.R.		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	16.000,00								ARROTONDAMENTO M.P.	NETTO								-	15.468,00								ARROTONDAMENTO MESE	MESE E ANNO								0,79	MARZO 2024
IMPONIBILE MESE	IMPONIBILE PROGRESSIVO	IMPOSTA LORDA	DETRAZIONI	IMPOSTA NETTA	IMPOSTA MESI PREC.	TOTALE	TOTALE																																																																																								
467,21	467,21	107,46	487,41	0,00	0,00		0,00																																																																																								
REGIONALE ANNO PREC.	COMUNALE ANNO PREC.	COMUNALE ACCONTO	REGIONALE ANNO CORR.	COMUNALE ANNO CORR.																																																																																											
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00																																																																																								
ANNI PRECEDENTI	RETRIBUZIONE MESE	QUOTA MESE	0,50% MESE	RETRIBUZIONE PROG.R.	QUOTA PROG.R.	0,50% PROG.R.																																																																																									
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	16.000,00																																																																																								
							ARROTONDAMENTO M.P.	NETTO																																																																																							
							-	15.468,00																																																																																							
							ARROTONDAMENTO MESE	MESE E ANNO																																																																																							
							0,79	MARZO 2024																																																																																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>FONDI</th> <th>TFR FONDO TES.INPS (ad fr.DL)</th> <th>TFR C.PREV.DI ENZA COM.PL.</th> <th>GIORNI</th> <th>LAV.</th> <th>RETR.</th> <th>MIN.</th> <th>IMAIL</th> <th>DETR.</th> <th>RETR. M.P.</th> <th>UNIMENS</th> <th>SETT. R</th> <th>SETT. PROG.R</th> <th>DIFFERENZE ACCREDITO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>FISC.</td> <td>C.D.</td> <td>CONIUGE</td> <td>FIGLI</td> <td>ALTRI FAM.</td> <td>PROD.REDD.</td> <td>ONERI</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>0</td> <td>0,00</td> <td>0</td> <td>0,00</td> <td>0</td> <td>0,00</td> <td>2</td> <td>487,41</td> <td>0,00</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>0,00</td> </tr> </tbody> </table>												FONDI	TFR FONDO TES.INPS (ad fr.DL)	TFR C.PREV.DI ENZA COM.PL.	GIORNI	LAV.	RETR.	MIN.	IMAIL	DETR.	RETR. M.P.	UNIMENS	SETT. R	SETT. PROG.R	DIFFERENZE ACCREDITO	FISC.	C.D.	CONIUGE	FIGLI	ALTRI FAM.	PROD.REDD.	ONERI								3	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	487,41	0,00				0,00																																										
FONDI	TFR FONDO TES.INPS (ad fr.DL)	TFR C.PREV.DI ENZA COM.PL.	GIORNI	LAV.	RETR.	MIN.	IMAIL	DETR.	RETR. M.P.	UNIMENS	SETT. R	SETT. PROG.R	DIFFERENZE ACCREDITO																																																																																		
FISC.	C.D.	CONIUGE	FIGLI	ALTRI FAM.	PROD.REDD.	ONERI																																																																																									
3	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	487,41	0,00				0,00																																																																																		

Imponibile IVS al 50%

Imponibile altre assicurazioni al 100%

Imponibile IRPEF al netto dei contributi previdenziali, franchigia calcolata sul compenso lordo