



RIFORMA DELLO SPORT 2023

LE NOVITA' NEL SETTORE
DILETTANTISTICO

CONSULENTIASSOCIATILAVORO.EU

INDICE

1
CHI È IL LAVORATORE SPORTIVO?

2
IL RAPPORTO DI LAVORO NEL SETTORE
DILETTANTISTICO

3
IL LAVORO AUTONOMO DILETTANTISTICO E LE SUE
DECLINAZIONI

3.1
COLLABORAZIONI SPORTIVE SOTTO FORMA DI COLLABORAZIONE
COORDINATA E CONTINUATIVA

3.2
COLLABORAZIONI AMMINISTRATIVO-GESTIONALI

3.3
LAVORO AUTONOMO CON PARTITA IVA

3.4
RAPPORTO DI LAVORO OCCASIONALE

4
LA FIGURA DEL VOLONTARIO

5
LAVORATORI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

RIFORMA DELLO SPORT 2023

LE NOVITÀ NEL SETTORE DILETTANTISTICO



Il **1° luglio 2023** è entrata in vigore la riforma organica del lavoro sportivo, contenuta nel D.lgs. n. 36/2021, nelle successive integrazioni e modifiche apportate dal decreto correttivo D.lgs. n.163/2022 e, da ultimo, dal D.lgs. n. 120/2023.

Le **novità**, per quanto concerne la gestione del rapporto di lavoro, riguardano in particolare la figura del **lavoratore sportivo**, la disciplina delle **prestazioni dei lavoratori sportivi nel settore dilettantistico**, dei **collaboratori amministrativo-gestionali** e dei volontari.

Partendo dalla definizione di “lavoratore sportivo”, analizziamo di seguito le principali tipologie di lavoro sportivo nel settore dilettantistico, ossia in quelle associazioni e società che svolgono l’attività sportiva con prevalente finalità altruistica.

1. Chi è il lavoratore sportivo?

Si definisce **lavoratore sportivo** l’atleta, l’allenatore e le altre figure del mondo dello sport che, senza distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, **esercitano l’attività sportiva verso un corrispettivo**.

Oltre alle 7 figure tipizzate, già previste dalla norma originaria (art.25, D.lgs. n. 36/2021),

- **atleta**: colui che svolge attività sportiva individuale o di squadra
- **allenatore**: colui che si occupa di trasferire le competenze e monitorare lo sviluppo della preparazione dell’atleta
- **istruttore**: colui che pianifica e gestisce i programmi di allenamento individuale e di squadra
- **direttore tecnico**: colui che cura gli indirizzi tecnici di una società sportiva e coordina l’attività degli allenatori
- **direttore sportivo**: cura l’assetto organizzativo e amministrativo di una società sportiva
- **preparatore atletico**: cura e gestisce il percorso fisico-motorio generale ed individuale dell’atleta
- **direttore di gara**: colui che si occupa di garantire la regolarità dello svolgimento delle competizioni

viene ricompreso tra i lavoratori sportivi anche **ogni tesserato che svolge, a fronte di un corrispettivo, mansioni necessarie per lo svolgimento dell’attività sportiva**, così come individuate dai regolamenti tecnici degli Enti affilianti, con esclusione delle attività di carattere amministrativo-gestionale.





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 e per il cui esercizio devono essere iscritti ad appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali (es. terapisti, medici, ecc.);
- tutti i soggetti non riconducibili alla definizione di lavoratore sportivo di cui all'art. 25, D.lgs. n. 36/2021 e s.m.i. (A titolo esemplificativo: receptionist, addetti marketing, custodi, addetti alla pulizia e alla manutenzione, giardinieri, addetti ai posti di ristoro o agli shop all'interno degli impianti sportivi) ed in generale coloro che svolgono mansioni non previste nei regolamenti dei singoli Enti affiliati;



Questi lavoratori sono assoggettati alla **disciplina generale dei rapporti di lavoro** e pertanto **non avranno accesso alle agevolazioni fiscali e previdenziali previste per i lavoratori sportivi**.

- i **lavoratori amministrativo-gestionali**: coloro che svolgono mansioni di carattere amministrativo-gestionale rilevanti ai fini dell'organizzazione dell'attività sportiva:
 - gestione dei tesserati: registrazione dei tesserati, verifica della documentazione necessaria per il perfezionamento dell'iscrizione, monitoraggio della validità delle tessere;
 - redazione e aggiornamento di documenti amministrativi quali statuti, regolamenti interni, verbali delle riunioni e altri documenti ufficiali;
 - rappresentanza della società nel senso di colui che si interfaccia con le autorità competenti quali la Federazione Italiana Sport e le altre associazioni/società sportive oppure si occupa di presentare le richieste e le denunce necessarie per le attività sportive;
 - gestione delle finanze: responsabile della tenuta dei registri contabili e del controllo della situazione finanziaria della società;
 - organizzazione di eventi come partite, gare, tornei e gestione dei relativi aspetti logistici e amministrativi.

Non rientrano tra i lavoratori amministrativo-gestionali coloro che forniscono le attività sopradescritte nell'ambito di una professione per il cui esercizio devono essere iscritti in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali (commercialisti, consulenti del lavoro, ecc.)



I lavoratori amministrativo-gestionali, pur non essendo lavoratori sportivi, **beneficiano delle agevolazioni fiscali e previdenziali** proprie dei rapporti instaurati nell'area del **dilettantismo**. Non godono, invece, delle semplificazioni in materia di adempimenti dei lavoratori sportivi.



2. Il rapporto di lavoro nel settore dilettantistico

La nuova riforma del lavoro sportivo supera la tradizionale distinzione tra settore professionistico e dilettantistico ai fini qualificatori: a prescindere dal settore di appartenenza e dall'ammontare dell'importo percepito, **la prestazione sportiva a titolo oneroso è sempre qualificata come lavoro**, rimanendo **escluse** solamente le **prestazioni di volontariato rese a titolo gratuito**.

Le organizzazioni sportive potranno quindi avvalersi di:

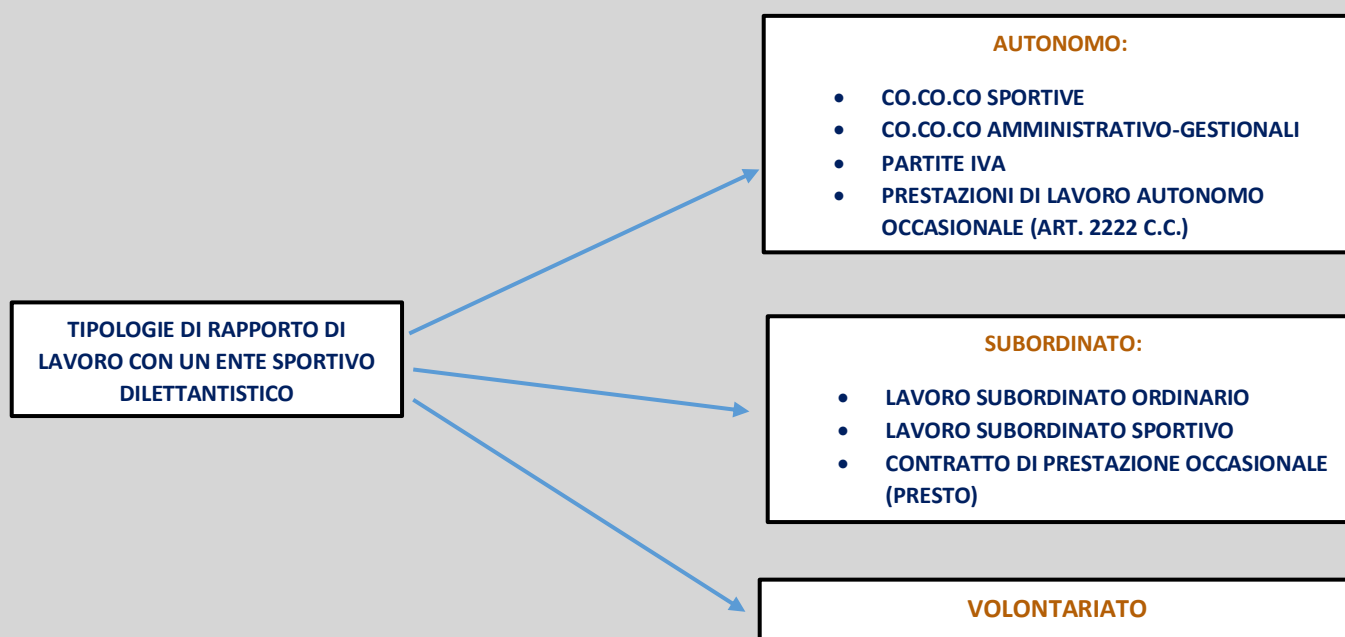
- **volontari**, che svolgono l'attività a titolo **personale, spontaneo, gratuito** e a cui può essere riconosciuto un **rimborso delle spese a piè di lista**;
- **lavoratori sportivi**, definiti come coloro che svolgono **attività sportiva verso un corrispettivo**.

L'appartenenza del lavoratore sportivo all'area del **dilettantismo** o **professionismo**, determina una differenza di disciplina sotto il profilo contrattuale, fiscale e previdenziale.

Diversamente da quanto avviene nei **settori professionistici** (basket, calcio, ciclismo, golf – per le categorie definite professionistiche dalle relative Federazioni Nazionali), in cui il lavoro sportivo prestato come attività principale, ovvero prevalente e continua, si presume oggetto di **contratto di lavoro subordinato**,

nell'**area del dilettantismo** il lavoro sportivo **si presume** oggetto di contratto di lavoro autonomo nella forma della **collaborazione coordinata e continuativa**.

Fatto salvo quanto sopra, resta ferma la possibilità di instaurare, nell'area del dilettantismo, rapporti di lavoro **subordinato** o rapporti di lavoro **autonomo** diversi dalle collaborazioni coordinate e continuative.



3. Il lavoro autonomo dilettantistico e le sue declinazioni

3.1. Collaborazioni sportive sotto forma di collaborazione coordinata e continuativa

CARATTERISTICHE

- La prestazione deve escludere qualsiasi forma di coordinamento che possa ricondursi a un vero e proprio esercizio del potere direttivo che caratterizza il lavoro subordinato;
- Le prestazioni oggetto del contratto devono essere “coordinate”, sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza degli specifici regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle discipline sportive associate e degli Enti di Promozione Sportiva, coerentemente con la definizione di lavoratore sportivo e di prestazioni di lavoro sportivo;
- La prestazione sportiva è svolta per non **oltre 24 ore settimanali** (per ciascun committente) con esclusione del tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive.



Il limite delle 24 ore è il limite “formale” entro il quale la presunzione opera automaticamente: ciò significa che entro tali limiti l’onere della prova, diretta ad una diversa qualificazione del rapporto, grava sulla parte che intende farla valere (INPS, INAIL, Ispettorato del Lavoro, lavoratore). È pertanto sempre possibile stipulare un contratto di collaborazione di durata superiore alle 24 ore ma, in tal caso, spetta alla Committente dimostrare la natura genuinamente autonoma del contratto.



Il legislatore, allo scopo di prevenire errate qualificazioni dei rapporti di lavoro sportivo, prevede espressamente la possibilità di **certificare i contratti di lavoro** (art. 25, c.3, d.lgs. n. 36/2021). La certificazione, di cui all’art. 76 e segg. del D.lgs. n. 276/2003, potrà avvenire sulla base di indici concordati in sede di contratto collettivo tra gli enti affilianti e le organizzazioni più rappresentative a livello nazionale dei lavoratori o, in assenza di questi accordi, tramite indici individuati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

TUTELA PREVIDENZIALE

I titolari di contratti di collaborazione sportiva sono iscritti alla Gestione Separata Inps e la contribuzione è stabilita in misura pari al:

- **24%** se iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria o pensionati

IVS	CONTRIBUTI MINORI			TOTALE
	MALATTIA-ANF	MATERNITA'	DIS-COLL	
24,00%				24,00%



- **27,03%** se non iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria

IVS	CONTRIBUTI MINORI			TOTALE
	MALATTIA-ANF	MATERNITA'	DIS-COLL	
25%	0,50%	0,22%	1,31%	27,03%

di cui **1/3** a carico **collaboratore** e **2/3** a carico **committente**.

È previsto l'**obbligo contributivo sulla parte eccedente i 5.000 euro annui** e fino ad un massimale che, per l'anno 2023, è pari ad euro 113.520.

Fino al 31/12/2027 la contribuzione alla Gestione Separata INPS è dovuta nei limiti del **50% dell'imponibile contributivo** ad esclusione della contribuzione assistenziale minore (2,03%) che sarà calcolata sull'intera base imponibile.

Con riferimento ai due periodi dell'anno **2023** (01/01-30/06 e 31/07-31/12):

- **Per i rapporti iniziati nel primo semestre 2023** non si dà luogo a recupero contributivo e pertanto la contribuzione sarà dovuta **solo su quanto percepito dal 01/07/2023**;
- I compensi percepiti nel periodo **01/01-30/06** saranno comunque rilevanti ai fini della "franchigia" di esenzione dei 5.000 euro annui previsti.

TUTELA ASSICURATIVA

I lavoratori sportivi con rapporto di collaborazione coordinata continuativa non sono soggetti a INAIL ma coperti dalla polizza assicurativa già prevista col tesseramento e obbligatoria per tutti gli sportivi (art. 51, L. n. 289/2022).

TRATTAMENTO FISCALE

- L'imposizione fiscale si applica solo sulla **parte eccedente i 15.000 euro annui**;
- Gli importi erogati come **premi legati al raggiungimento di determinati risultati sportivi** non costituiscono reddito e sugli stessi si applicherà la ritenuta alla fonte a titolo d'imposta con **aliquota del 20%**;
- Al fine di monitorare l'eventuale superamento della soglia, al momento dell'incasso del compenso, il lavoratore sportivo dovrà autocertificare l'ammontare dei compensi percepiti per le prestazioni sportive dilettantistiche rese nell'anno solare.

ADEMPIMENTI E SEMPLIFICAZIONI

- **Redazione contratto di collaborazione sportiva**



- **Comunicazione di inizio della prestazione lavorativa:** la comunicazione obbligatoria può essere effettuata anche attraverso **RAS** (Registro Nazionale delle Attività Sportive Dilettantistiche), **entro il 30° giorno** del mese successivo a quello di inizio del rapporto di lavoro.

Sarà pertanto possibile effettuare la comunicazione mediante i tradizionali canali UNILAV ovvero utilizzando la specifica sezione istituita nel RAS.

- **Iscrizione e tenuta del LUL:** Fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente, **l'iscrizione del LUL può avvenire in un'unica soluzione**, anche tramite **RAS**, **entro 30 giorni**:
 - dalla fine di ciascun anno di riferimento (es. 30/01/2024 per l'anno 2023)
 - dalla fine del contratto se anteriore
- **Emissione del cedolino paga:** non c'è l'obbligo di emissione del cedolino paga se il compenso annuo non supera l'importo di 15.000,00 euro
- **Invio "Uniemens" all'INPS:** la trasmissione dell'Uniemens può essere effettuata anche tramite RAS
- **CU e Modello 770:** la predisposizione e l'invio possono essere effettuati anche tramite RAS

3.2. Collaborazioni amministrativo-gestionali

L'attività di carattere amministrativo-gestionale resa in favore degli Enti sportivi può essere oggetto di collaborazioni coordinate e continuative.

Pur godendo delle stesse **agevolazioni fiscali e previdenziali previste per le co.co.co. sportive**, i collaboratori amministrativo-gestionali **non sono qualificati come lavoratori sportivi** e pertanto:

- **non beneficiano della presunzione di legge per il contratto di collaborazione fino a 24 ore**, riservata esclusivamente ai lavoratori qualificati come sportivi;
- **non beneficiano delle semplificazioni sugli adempimenti** previsti per i lavoratori sportivi che, pertanto, andranno effettuati secondo i canali e con le modalità tradizionali;
- **devono essere obbligatoriamente iscritti ed assicurati all'INAIL** (2/3 a carico committente e 1/3 a carico collaboratore).

3.3. Lavoro autonomo con Partita IVA

Il lavoro sportivo può essere oggetto di un rapporto di **lavoro subordinato** o di un **rapporto di lavoro autonomo**.

Quando si parla di lavoro autonomo ci si riferisce, oltre che alla collaborazione coordinata e continuativa, a coloro che, avendo aperto la partita IVA, si dedicano all'attività sportiva secondo quanto stabilito dall' art. 53, co. 1, del TUIR, che considera reddito di lavoro autonomo quello che deriva "dall' esercizio di arti e professioni ovvero esercizio abituale, anche se non esclusivo, di un'attività diversa da quella di impresa".

Gli elementi che indentificano l'attività di **lavoro autonomo sportivo** sono:



- **autonomia:** organizzazione della propria attività e assenza di vincolo di subordinazione
- **abitualità:** il soggetto deve porre in essere con regolarità, sistematicità e ripetitività una pluralità di atti economici coordinati e finalizzati al conseguimento di un scopo (professionalità)
- **natura non commerciale:** attività diversa da quella di impresa

TUTELA PREVIDENZIALE

Il lavoratore autonomo titolare di partita IVA deve iscriversi alla **Gestione Separata INPS** e la contribuzione è stabilita nella misura del:

- **24%** se iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria o pensionati

IVS	CONTRIBUTI MINORI			TOTALE
	MALATTIA-ANF	MATERNITA'	DIS-COLL	
24%				24,00%

- **26,23%** se non iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria

IVS	CONTRIBUTI MINORI			TOTALE
	MALATTIA-ANF	MATERNITA'	ISCRO	
25%	0,50%	0,22%	0,51%	26,23%

L'onere contributivo è a carico del professionista, il quale ha facoltà di addebitare in fattura il 4% del compenso lordo di rivalsa Inps al Committente.

È previsto l'obbligo contributivo sulla parte eccedente i 5.000 Euro annui e fino ad un massimale che, per l'anno 2023, è pari ad Euro 113.520.

Fino al 31.12.2027 la contribuzione alla Gestione Separata INPS è dovuta nei limiti del 50% dell'imponibile contributivo ad esclusione della contribuzione assistenziale minore (1,23%) che sarà calcolata sull'intera base imponibile.

TRATTAMENTO FISCALE

Anche per il lavoratore autonomo sportivo titolare di partita IVA rimane la **soglia di esenzione fiscale fino ad Euro 15.000 annui** (oltre tale limite ed esclusivamente sulla parte eccedente verrà applicata la tassazione prevista a seconda del regime fiscale – ordinario o forfettario – adottato dal contribuente).

TUTELA ASSICURATIVA

I lavoratori autonomi sportivi titolari di partita IVA sono tenuti ad assicurarsi in autonomia.

ADEMPIMENTI PER IL COMMITTENTE



A carico del committente non vi è alcun obbligo in tal senso. Si consiglia in ogni caso di redigere una lettera di incarico.

3.4. Rapporto di lavoro occasionale

Le società sportive dilettantistiche possono avvalersi, ricorrendone i presupposti, di prestatori di lavoro occasionale.

Come chiarito dalla circolare INPS n. 88 del 31/10/2023, la normativa si riferisce sia **al Contratto di prestazione occasionale 'PrestO'** (art. 54-bis D.L. n. 50/2017, convertito nella L. n. 96/2017) che al rapporto di **lavoro autonomo occasionale** (art. n. 2222 c.c.)

Il consiglio è di circoscriverne il più possibile l'utilizzo a prestazioni meramente occasionali e sporadiche.



Per saperne di più sui 'PrestO' leggi il nostro articolo:

<https://www.consulentiasociatilavoro.eu/il-lavoro-occasionale-con-i-voucher/>

4. La figura del Volontario

Viene definito **volontario** (art. 29, d.lgs. n. 36/2021) colui che mette a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità a titolo gratuito, senza finalità lucrative neanche indirette, per promuovere lo sport mediante l'attività sportiva, nonché formazione, didattica e preparazione di atleti.

CARATTERISTICHE DEL VOLONTARIO SPORTIVO:

- è colui che **presta gratuitamente la propria opera** in favore del sodalizio sportivo;
- non può essere remunerato in alcun modo ma **può ricevere rimborsi spese**, a condizione che:
 - le spese documentate siano relative al **vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto** sostenute in occasione di prestazioni effettuate **fuori dal territorio comunale** di residenza del percipiente. Sono in ogni caso vietati rimborsi spese di tipo forfetario.
 - In via alternativa, le spese possono essere rimborsate a fronte di **autocertificazione**, purché le stesse non superino l'importo di **150 euro mensili** e l'organo sociale competente deliberi sulle tipologie di spese e le attività di volontariato per le quali è ammessa questa modalità di rimborso.
- è **incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo** e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito dal sodalizio sportivo con cui il volontario collabora;
- dovrà essere assicurato per la **responsabilità civile verso i terzi**.

TRATTAMENTO FISCALE

I rimborsi **non concorrono a formare il reddito del percipiente**.



5. Lavoratori della Pubblica Amministrazione

I dipendenti della Pubblica Amministrazione possono prestare la propria attività nell'ambito delle società e associazioni sportive dilettantistiche a condizione che la prestazione sia resa **al di fuori dell'orario di lavoro e degli obblighi di servizio**.

A livello procedurale:

- nel caso operino come **volontari**, sarà necessaria una **previa comunicazione** all'Amministrazione competente;
- nel caso prestino la loro attività a fronte di un corrispettivo (**lavoratori sportivi**), sarà necessaria una **previa autorizzazione** da parte dell'Amministrazione di appartenenza, che la rilascia o la rigetta entro 30 giorni dalla richiesta. Una volta decorso il termine senza che intervenga un provvedimento espresso di accoglimento/rigetto, l'autorizzazione si intende accolta (meccanismo silenzio-assenso).

Monica Vezzani
Consulente del Lavoro

Francesca Paolini
Consulente del Lavoro

