



Moro dott.ssa Stefania
▼ Consulente
del Lavoro

Via Monte Pavione, 1/A
32032 Feltre (Belluno)
Tel. 0439 80991 - 847612
Fax 0439 89834
C.F. MRO SFN 65A65 D530U
P. Iva 0085065 025 0

Circolare Informativa Anno 2023

Spett.li Clienti

Loro Sedi

Oggetto: **Riforma dello Sport**

Con legge delega n.86 ha avuto inizio un processo di **Riforma del settore dello Sport** culminato con l'approvazione di cinque decreti attuativi tra cui il D.LGS. n.36/2021 e il D.Lgs. 163/2022.

Di seguito si fornisce una sintesi delle principali novità precisando che la normativa è in evoluzione e si attendono ancora chiarimenti da parte dell'Agenzia delle Entrate e delle singole Federazioni Sportive.

DEFINIZIONI NEL NUOVO LAVORO SPORTIVO

Settore professionistico

L'area del professionismo è composta dalle società che svolgono la propria attività sportiva **con finalità lucrative**.

Settore dilettantistico

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

Gli enti sportivi dilettantistici possono assumere la forma giuridica di società cooperative, enti del terzo settore, purché iscritti al RuntS e al RasD, a condizione che esercitino, come attività di interesse generale, l'organizzazione e la gestione di attività sportiva dilettantistiche.

Resta invece esclusa la possibilità che possano assumere la forma giuridica di società di persone Snc o Sas.

Lavoratore sportivo

E' considerato lavoratore sportivo:

l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, **esercitano attività sportiva verso un corrispettivo**.

E' altresì lavoratore sportivo **ogni tesserato che svolge, verso un corrispettivo**, le mansioni rientranti, sulla base di regolamenti dei singoli enti affilianti, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo gestionale.

Per *tesseramento* si intende l'atto formale con il quale la persona fisica diviene soggetto dell'ordinamento sportivo ed è autorizzata a svolgere attività sportiva con un'associazione o società sportiva.

Volontario

E' volontario colui che mette a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità **in modo personale, spontaneo e gratuito**, senza fini di lucro, ma esclusivamente con finalità amatoriali.

Tali soggetti possono ricevere solo un rimborso spese di euro 150,00 mensili se hanno messo a disposizione il proprio tempo all'interno del comune di residenza. Se hanno effettuato trasferte fuori dal comune di residenza possono ricevere rimborsi spese più elevati, relativi al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, purché documentati.

Tutti i volontari vanno inoltre assicurati per la responsabilità civile conto terzi.

Collaborazioni coordinate continuative di carattere amministrativo gestionali

Le collaborazioni amministrativo- gestionali sono tipiche delle persone che **si occupano di compiti di segreteria e tenuta della contabilità e della cassa.**

Non necessariamente devono essere persone tesserate.

GESTIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

L'art.25 del D.Lgs.n.36/2021, come modificato dall'art. 13 del D.Lgs.n.163/2022, precisa che l'attività di lavoro sportivo può costituire oggetto di un rapporto di:

- **lavoro subordinato**
- **lavoro autonomo**
- e anche nella forma della **collaborazione coordinata e continuativa** ai sensi dell'art.409 c.1 e 3 del c.p.c.

La scelta della tipologia contrattuale è determinata dal fatto di trovarsi nell'ambito del lavoro sportivo dilettantistico o professionista.

Rapporto di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo

Nell'area del dilettantismo il lavoro sportivo **si presume** oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della **collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co)**, quando ricorrono i seguenti requisiti:

- La durata delle prestazioni oggetto del contratto **non superano le 24 ore settimanali**, escluso il tempo dedicato alle manifestazioni sportive. Qualora l'orario di lavoro superi le 24 ore l'onere di dimostrare che non si tratta di lavoro subordinato spetta al committente.
- Le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate, sotto il profilo tecnico sportivo, dal committente
- Assenza di vincolo di subordinazione

Adempimenti ai fini del collocamento

Il DPCM 27.10.23 stabilisce che le **comunicazioni di inizio o di cessazione anticipata** di un rapporto di lavoro sportivo di tipo dilettantistico possono essere effettuate **in via telematica ed alternativa:**

- utilizzando il Registro nazionale delle attività sportivo dilettantistiche (**Rasd**)

- compilando il modello **Unilav-Sport** utilizzando l'applicativo messo a disposizione dal Ministero del Lavoro

L'adempimento va effettuato **entro il trentesimo giorno del mese successivo all'inizio del rapporto di lavoro**, per le assunzioni ed **entro il trentesimo giorno del mese successivo alla fine del rapporto di lavoro** per le cessazioni anticipate.

Si ricorda che i dati contenuti nel modello Unilav-Sport e nel Rasd vengono resi disponibili al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, all'Inps, all'Inail e all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Sanzioni

In caso di omessa o ritardata comunicazione la sanzione amministrativa va da **100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato**.

Va inoltre stipulato un **contratto scritto** nel quale vengono identificate le parti, le mansioni svolte, la durata del contratto, il compenso pattuito e ulteriori dettagli della collaborazione.

Assicurazione infortuni

I lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa **non devono essere assicurati all'Inail**.

La tutela contro gli infortuni opera pertanto solo con polizze private

Trattamento previdenziale

Per i lavoratori sportivi titolari di co.co.co i contributi vanno versati alla **Gestione separata Inps solo se i compensi superano i 5.000 euro annui**.

La soglia di esenzione dei 5.000 euro, per l'anno in corso, si applica ai compensi corrisposti dal 1luglio 2023 fino al 31.12.23.

Fino al 31.12.2027 la contribuzione è dovuta **nei limiti del 50% dell'imponibile contributivo**.

Collaborazione coordinata e continuativa	Aliquote
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie	25% + 2,03
Soggetti assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie	24%

Per i soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche è dovuta la contribuzione aggiuntiva pari al 2,03 % a titolo di contributi per maternità, malattia, degenza ospedaliera e dis-coll, da pagarsi sull'intero imponibile, fatta salva la soglia di esenzione dei 5.000 euro.

L'onere contributivo è ripartito per 2/3 a carico del committente e per 1/3 a carico del prestatore.

Trattamento fiscale

I compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo **non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino all'importo complessivo annuo di euro 15.000**.

Il compenso di importo superiore ad euro 15.000 risulta imponibile solo per la parte eccedente la predetta soglia.

All'atto del pagamento il lavoratore sportivo è tenuto a rilasciare un'autocertificazione attestante l'ammontare dei compensi percepiti per le prestazioni sportive dilettantistiche rese nell'anno solare.

Nell'area del dilettantismo per le figure che si occupano di aspetti amministrativi si possono stipulare contratti di **co.co.co. amministrativo - gestionali** che hanno una gestione leggermente diversa dai co.co.co. sportivi.

Adempimenti ai fini del collocamento

Le **comunicazioni di assunzione devono essere preventive**, ossia devono essere effettuate il giorno antecedente l'inizio effettivo della prestazione lavorativa e, nel caso di cessazione anticipata del contratto, la comunicazione va effettuata entro 5 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Inoltre le comunicazioni devono **obbligatoriamente** essere fatte **tramite il modello Uni-lav**, l'applicativo messo a disposizione dal Ministero del Lavoro, e tali figure non devono essere presenti nel Rasd

Assicurazione infortuni

I co.co.co. amministrativi gestionali **devono essere assicurati all'Inail**.

Trattamento previdenziale

Anche i co.co.co amministrativi gestionali hanno diritto all'assicurazione previdenziale ed assistenziale, con iscrizione alla **Gestione Separata Inps**.

Hanno diritto al calcolo delle aliquote sulla parte del compenso **eccedente i primi 5.000 euro annui** e all'abbattimento del 50% dell'imponibile contributivo sino al 31.12.2027.

La soglia di esenzione dei 5.000 euro, per l'anno in corso, si applica ai compensi corrisposti dal 1 luglio 2023 fino al 31.12.23.

Le aliquote contributive da applicare sono le medesime di quelle dei co.co.co sportivi.

Trattamento fiscale

I compensi percepiti dai co.co.co. amministrativi- gestionali **non costituiscono base imponibile** ai fini fiscali **fino all'importo complessivo annuo di 15.000 euro**.

Il compenso di importo superiore ad euro 15.000 risulta imponibile solo per la parte eccedente la predetta soglia.

All'atto del pagamento il lavoratore sportivo è tenuto a rilasciare un'autocertificazione attestante l'ammontare dei compensi percepiti per le prestazioni sportive dilettantistiche rese nell'anno solare.

Rapporto di lavoro sportivo nell'area del professionismo

Il rapporto di lavoro sportivo prestato da atleti come attività principale, ovvero prevalente, **si presume** oggetto di contratto di **lavoro subordinato**.

Qualora si decida di stipulare un rapporto di lavoro subordinato con un lavoratore sportivo **il carattere di subordinazione viene attenuato** in quanto non devono essere applicate le seguenti disposizioni:

1. Legge n.300/1970 (Statuto dei lavoratori – impianti audiovisivi, accertamenti sanitari – sanzioni disciplinari- tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo)
2. L.n.604/1966 (norme sui licenziamenti individuali)
3. L. n. 223/91 (riduzione del personale)
4. D.Lgs.23/2015 (contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti).

Nel contratto di lavoro con un lavoratore sportivo non dovranno essere riportate clausole di non concorrenza.

Sussiste l'obbligo di stipula secondo il contratto tipo predisposto ogni 3 anni dalla Federazione sportiva nazionale e il contratto di deposito entro 7 giorni dalla stipula.

Il contratto può essere stipulato anche a tempo determinato, per una durata non superiore ai 5 anni, dalla data di inizio del rapporto, ed è ammessa la successione di contratti tra gli stessi soggetti.

E' consentita anche la stipula dei **contratti di apprendistato professionalizzante** con giovani a partire **dai 15 anni e fino ai 23 anni**

Per tutti gli altri aspetti si applica la normativa tipica del lavoro subordinato.

Adempimenti ai fini del collocamento

Le società sportive che impiegano lavoratori sportivi professionisti subordinati seguono le modalità ordinarie di comunicazione.

Assicurazione infortuni

I lavoratori subordinati sportivi, per espressa previsione normativa, **vanno assicurati all'Inail**, con tariffe diverse a seconda dell'attività da assicurare.

Trattamento previdenziale

I lavoratori sportivi subordinati sono iscritti al Fondo Sportivo Professionisti gestito dall'Inps

Trattamento fiscale

Per il trattamento fiscale dei compensi, corrisposti ai lavoratori sportivi con rapporto di lavoro subordinato, non sono previste specifiche disposizioni, pertanto, i compensi di tali soggetti costituiscono **redditi di lavoro dipendente**, ai sensi dell'art.49 del Tuir, con conseguente applicazione del relativo trattamento fiscale.

L'unica eccezione è prevista per **gli atleti e le atlete di età inferiore a 23 anni** per i quali i compensi **non costituiscono reddito** fino all'importo annuo **massimo di 15.000 euro**.

ULTERIORI ADEMPIMENTI

Certificato Penale del Casellario Giudiziale

Il D.Lgs. 36/21, sulla base di quanto stabilito dall'art.5 L.86/2019, oltre a prevedere l'introduzione di specifiche disposizioni a tutela della sicurezza dei minori che svolgono attività sportiva, conferma che contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori, **obbliga il datore di lavoro a richiedere il certificato penale del casellario giudiziale per tutti quei soggetti (anche i volontari) che saranno a contatto diretto con minori nello svolgimento dell'attività sportiva.**

Il certificato penale ha validità 6 mesi ma se il rapporto di lavoro prosegue dopo la scadenza del certificato non è necessario richiederlo nuovamente.

Qualora però il contratto di lavoro cessi e il datore di lavoro riassuma il medesimo lavoratore, il cui certificato non sia in corso di validità, lo stesso va obbligatoriamente richiesto.

L'inosservanza dell'obbligo di richiedere il certificato del casellario giudiziale comporta una sanzione amministrativa da euro 10.000,00 ad euro 15.000,00.

Procedura operativa per la richiesta del certificato

La richiesta viene evasa in modalità on line dall'associazione sportiva seguendo le seguenti istruzioni operative:

1. Accesso al sito <https://certificaticasellario.giustizia.it/web/guest/prenotacertificato>
2. Inserire le informazioni richieste per la ricerca dell'ufficio competente
3. Selezionare se la ricerca ha carattere d'urgenza
4. Selezionare "certificato del casellario giudiziale richiesto dal datore di lavoro" e specificare l'esenzione dal bollo, facendo riferimento alle onlus
5. Inserire i dati dell'associazione all'interno della sezione "datore di lavoro", allegando il documento identificativo del legale rappresentante
6. Indicare i dati anagrafici del lavoratore per cui si chiede il certificato
7. Indicare, se è il caso, un delegato per il ritiro del certificato.

Al termine della procedura il sito rilascia una ricevuta, tramite mail, contenente il numero di prenotazione e l'importo da pagare in marche da bollo.

Va ricordato che, al momento del ritiro, le associazioni esenti da bollo dovranno presentare un'autocertificazione che attesti che la richiesta del certificato è in relazione all'attività sportiva dell'associazione.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il D.lgs. 163/22 conferma gli adempimenti generali obbligatori in materia di salute e sicurezza del lavoro per le società e le associazioni sportive.

L'attività lavorativa svolta da qualsiasi lavoratore occupato nel settore sportivo deve infatti essere tutelata dalla norma del D. Lgs. 81/2008, facendo distinzione tra il lavoro prestato in forma autonoma e quello prestato in forma subordinata, all'interno delle società sportive professionistiche ed associazioni e società sportive dilettantistiche.

Redazione DVR (Documento di Valutazione dei Rischi)

Le disposizioni normative vigenti prevedono, in capo al datore di lavoro, **l'obbligo di redazione del Dvr entro 90 giorni dall'inizio dell'attività con il primo lavoratore.**

Ai fini della sicurezza del lavoro è lavoratore chiunque presti attività, a qualsiasi titolo e tramite qualsiasi forma contrattuale, anche priva di compenso o retribuzione, nei luoghi di lavoro del committente.

Altri adempimenti a carico del datore di lavoro

1. Nominare il **Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)** che è il soggetto che si occuperà di coordinare tutte le attività riguardanti la tutela della salute e della sicurezza. Tale compito viene svolto dal datore stesso o delegato ad una società che si occupa di sicurezza.
2. Nominare gli **addetti alla gestione delle emergenze antincendio e primo soccorso** facendo loro frequentare appositi corsi di formazione.
3. Nominare il **medico competente**, che effettuerà le visite mediche preventive e periodiche. A tal proposito il D. Lgs. 120/23 (correttivo della riforma) prevede che il medico competente utilizzi la certificazione rilasciata dal medico sportivo, rimandando perciò il giudizio di idoneità al lavoro a quello di idoneità sportiva. Rimaniamo comunque in attesa di un prossimo DPCM che definisca le regole per la gestione dei controlli sanitari dei lavoratori sportivi.

4. Erogare un **corso di formazione** a tutti i lavoratori la cui durata varia in base ai rischi presenti nell'associazione sportiva con la seguente precisazione:
- Lavoratori sportivi con compenso, *preventivamente definito*, inferiore ai 5.000 euro annui, necessitano solo dell'informazione
 - Lavoratori sportivi con compenso superiore ai 5.000 euro annui necessitano dell'informazione e della formazione.

Per ultimo si ricorda che dal mese di luglio 2017 è **obbligatorio dotarsi di defibrillatori semiautomatici DAE** (o a tecnologia più avanzata) per tutte le strutture sportive, intese come società o associazioni dilettantistiche, palestre, centri fitness e, più in generale, tutte le attività che coinvolgono lo sforzo dell'apparato cardiocircolatorio. A completamento di tale adempimento la struttura deve necessariamente prevedere la presenza di personale adeguatamente formato all'uso del defibrillatore.

Come accennato in premessa la normativa è in evoluzione e sarà cura dello Studio seguire gli aggiornamenti al fine di risolvere i dubbi che ancora sussistono sulla gestione di tali figure sportive.

Si rinnova la disponibilità ad approfondire l'argomento.

Cordiali saluti



Studio di Consulenza del Lavoro
Moro dott.ssa Stefania

Feltre, 04.12.2023