

RIFORMA DEL LAVORO SPORTIVO

7 LUGLIO 2023

Dottor Alberto Claudio Rotta
Dottor Alessandro Rimoldi



La riforma dello sport e del lavoro sportivo è entrata in vigore il 1° luglio 2023,
ma è stata corretta e integrata dal decreto correttivo bis pubblicato
in Gazzetta Ufficiale solo il 05/09/2023.

VOLONTARI

Si definisce volontario chiunque metta 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 la formazione, la didattica e la preparazione degli atleti (anche segreteria e reception).

La norma correttiva interviene anche nella disciplina dei **rimborsi spese** riconosciuti ai volontari, prevedendo che potranno essere rimborsate:

- le spese effettivamente sostenute e documentate per l'attività prestata, entro limiti massimi e alle condizioni preventivamente stabiliti dall'associazione con apposita delibera. **Sono in ogni caso vietati rimborsi spese di tipo forfetario.**
- le spese 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. Questa tipologia di rimborso è soggettiva riguarda, cioè, solo ed esclusivamente i volontari, escludendo altre figure dell'ente come, per esempio, gli amministratori per le spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni. Riguarda solo le tipologie di spese previste dal regolamento di cui si è detto prima, pertanto, l'organo amministrativo può ammettere, per esempio, solo le spese per piccole consumazioni nei bar. Sempre in base al regolamento, si può stabilire il rimborso attraverso autocertificazione solo per le spese sostenute durante lo svolgimento di talune attività di volontariato ma non altre. Per esempio, possono essere ammesse le spese per il consumo di pasti o bevande ma non altre. Per i volontari il rimborso chilometrico può coprire anche il tragitto da casa alla palestra o al luogo di gara (al contrario delle collaborazioni coordinate e continuative dove il rimborso chilometrico parte dalla sede dell'associazione). Con riferimento alla natura della dichiarazione del volontario, cioè dell'autocertificazione, va detto che la stessa è resa ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 445/2000: il volontario può autocertificare di aver sostenuto determinate spese ma se un organo di vigilanza/verifica, nell'esercizio delle proprie funzioni, chiede l'esibizione dei giustificativi, questi devono essere esibiti e, qualora si dimostrasse che l'autocertificazione è mendace, scattano le sanzioni di cui all'art. 76, D.P.R. 445/2000 (sanzioni di carattere penale). I rimborsi spese non sono considerati compensi, quindi non devono essere conteggiati ai fini del superamento delle soglie di esenzione.

Viene, infine, precisato che **non sono considerate prestazioni sportive di volontariato le attività fornite a titolo gratuito dai componenti degli organi di amministrazione di associazioni e società sportive dilettantistiche.**

LAVORATORI SPORTIVI

ALESSANDRO

DEFINIZIONE DI LAVORATORE SPORTIVO

E' lavoratore sportivo:

- l'atleta
- l'allenatore
- l'istruttore
- il direttore tecnico
- il direttore sportivo
- il preparatore atletico
- il direttore di gara

che esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo a favore di un soggetto dell'ordinamento sportivo (es. ASD/SSD).

Rientra nella definizione di lavoratore sportivo anche ogni altro tesserato che svolge verso un corrispettivo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti tecnici di singoli enti di promozione sportiva (o federazioni), tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale.

I lavoratori sportivi possono essere remunerati come:

- **dipendenti;**
- **collaboratori coordinati e continuativi;**
- **lavoratori a "partita I.V.A."**

Collaborazioni coordinate e continuative sportive

Il correttivo bis innalza il **limite di orario settimanale** che passa dalle originarie 18 a **24 ore su base settimanale** escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive fermo restando che le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti di promozione sportiva.

Al superamento delle 24 ore settimanali, in caso di verifica è la ASD/SSD a dover dimostrare che trattasi di collaborazione coordinata e continuativa “genuina”: orari non fissi, no retribuzione fissa ma a “progetto”, presenza di rischio economico per il lavoratore, no assoggettamento gerarchico. Se al di sotto delle 24 ore settimanali grava sull’ente verificatore la dimostrazione che si è in presenza di una diversa qualificazione del rapporto di lavoro.

I limiti di € 5.000 e € 15.000 sono riferiti al singolo Co.Co.Co. (e non al singolo rapporto tra collaboratore e ASD/SSD). Pertanto, gli obblighi di comunicazione del superamento dei limiti di esenzione ricadono in capo al collaboratore. Il sodalizio, a fronte di tale comunicazione, deve effettuare le trattenute di legge anche se quelli erogati sono per la ASD/SD stessa i primi 1.000 euro.

INAIL

Importanti modifiche per quanto riguarda l'**aspetto assicurativo**: viene infatti previsto che ai lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa si applica esclusivamente la tutela assicurativa obbligatoria prevista dall'art. 51 della legge n. 289/2002, e nei relativi provvedimenti attuativi.

Per i lavoratori autonomi non vi è obbligo di assicurazione INAIL.

Nel portale RAS inserire otto zeri.

Collaboratori amministrativo-gestionali

Chi si occupa di attività amministrativo-gestionale non è un lavoratore sportivo. Non entra in tale ambito però coloro che forniscono attività amministrativo-gestionale nell'ambito di una professione per il cui esercizio bisogna essere iscritti in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali.

Ai collaboratori amministrativo-gestionali può essere applicato il contratto di collaborazione coordinata e continuativa (applicabilità confermata dall'art. 37 del Dlgs 36/2021). Però detti lavoratori non sono considerati dalla normativa lavoratori sportivi ai sensi del 1° comma dell'art. 25 sempre del Dlgs 36/2021, pertanto sono soggetti:

- all'**assicurazione presso l'INAIL** per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- dal punto di vista previdenziale devono essere **iscritti alla Gestione Separata** dell'INPS la cui aliquota contributiva è del 25% più l'aliquota aggiuntiva del 2,03% (di cui 0,50% per malattia, 0,22% per maternità, 1,31% per disoccupazione), per un'aliquota previdenziale complessiva del 27,03%;
- all'**obbligo** di comunicazione del modello **UNILAV-COB** (Modello Unificato Lavori) sul **portale COB** (Comunicazione Obbligatoria).

Non trattandosi di vero e proprio lavoro sportivo vi è sempre in capo alla ASD/SSD l'onere della prova che trattasi di collaborazione “genuina” come sopra definita.

Le collaborazioni amministrativo-gestionali non ricomprendono la funzione di “receptionist”, funzione che, pertanto, può essere svolta o a titolo gratuito come volontario, o, se retribuita, come dipendente.

Iscrizione nel LUL (Libro Unico del Lavoro) e comunicazioni obbligatorie

Le comunicazioni mensili al LUL possono essere effettuate all'interno del portale del RAS.

Per i collaboratori che percepiscono importi non superiore a € 15.000= non vi è obbligo di cedolino paga, attenzione, per importi superiori a euro 5.000= si dovranno calcolare e versare i contributi INPS.

Quindi al superamento del limite dei 15.000 euro è obbligatoria l'emissione della busta paga, tale limite è da riferirsi alla somma delle prestazioni effettuate dal singolo tecnico nei confronti di tutti i sodalizi.

Formalizzazione dei contratti

I contratti sono obbligatori per tutti i contratti, anche per i Co.Co.Co. inferiori a 5.000 euro.

In molti casi vengono impiegati collaboratori sportivi senza che venga stipulato un contratto formale.

Con l'entrata in vigore della riforma dello sport la mancanza di un contratto valido può essere equiparata al cosiddetto "lavoro nero".

Pertanto, si consiglia di redigere il contratto sia con i collaboratori coordinati e continuativi (anche inferiori a 5.000 euro), sia con i "partita I.V.A."

Lavoratori sportivi autonomi

Il lavoro sportivo può essere svolto anche con partita I.V.A..

In tal caso può essere effettuata l'opzione per il regime forfettario con le esclusioni sia contributive che per Imposte Dirette previste per i collaboratori coordinati e continuativi.

Per queste fattispecie non è obbligatoria l'assicurazione INAIL.

ATTENZIONE

Non possono accedere al regime forfettario i lavoratori sportivi che:

- detengono quote di società di persone (snc – società in nome collettivo oppure sas – società in accomandita semplice)
- fatturano alla società di cui hanno il controllo (50%+1 delle quote). Questo caso è possibile si verifichi in caso SSD

Non è possibile operare contemporaneamente con partita I.V.A. e come Co.Co.Co., tutte le prestazioni ricadono sotto la partita I.V.A..

La partita I.V.A. sportiva è una sottoclasse della partita I.V.A. “ordinaria”, il regime forfettario è una modalità di tenuta delle registrazioni contabili e di conteggio delle imposte.

La partita I.V.A. è unica per tutte le attività, la suddivisione tra le varie attività avviene mediante la comunicazione dei diversi codici ATECO.

Limite dei compensi

La riforma prevede che non possa essere attribuito un compenso superiore al **40%** del limite previsto dai contratti collettivi nazionali, questo per scongiurare l'ipotesi di distribuzione indiretta di utili agli associati.

Casellario giudiziario

Poiché il lavoro sportivo non è più considerato un lavoro occasionale (come precedentemente alla riforma), è obbligatorio il Casellario Giudiziario per tutti i lavoratori che operano con i minori.

La richiesta può essere fatta sul sito del Ministero di Giustizia anche dalla stessa ASD/SSD per conto dei propri lavoratori.

Sicurezza sul lavoro

Secondo il Testo Unico D. Lgs. n. 81/08 è soggetto alla normativa sulla sicurezza colui che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, presta una attività lavorativa all'interno di una organizzazione, con o senza retribuzione.

Pertanto, in base a quanto sopra esposto, sono lavoratori ai fini della sicurezza sia i lavoratori sportivi che i lavoratori amministrativo-gestionali che svolgano una prestazione sotto forma di lavoro subordinato o come collaboratore coordinato e continuativo.

Nel caso si identifichino soggetti rientranti nella definizione di lavoratore ai fini della sicurezza (lavoratore subordinato o collaboratore che presti l'attività nei luoghi di lavoro del committente), la società o l'associazione deve applicare la normativa di riferimento, compatibilmente con le modalità di prestazione sportiva. In particolare si dovrà elaborare il **documento di valutazione dei rischi (DVR)**, nominare il **R.S.P.P.**, nominare il **medico competente**, procedere con la sorveglianza sanitaria (per il rilascio dell'idoneità alla mansione), informare e formare i lavoratori, consegnare i necessari ed idonei DPI, procedere alla gestione delle emergenze oltre a quanto già necessario in relazione all'eventuale conduzione di un impianto sportivo (per cui nomina e relativa formazione degli **addetti emergenza incendio e primo soccorso**, redazione di un piano di emergenza ed evacuazione).

Per i lavoratori non sportivi svolgenti mansioni amministrativo-gestionali vigono invece le regole "ordinarie" relative alla sorveglianza sanitaria e, quindi, se svolgono mansioni a rischio individuate all'interno del DVR (es. attività di manutenzione, attività a videoterminale per oltre 20 ore settimanali), i lavoratori sono soggetti agli obblighi di visite mediche preventive e periodiche effettuate dal medico competente.

Il nominativo del responsabile designato deve essere comunicato all'ente affiliante di appartenenza in sede di affiliazione e successiva riaffiliazione.

Regole per lavoratori autonomi e volontari

Per i lavoratori rientranti nella definizione di lavoratori autonomi (sportivi o non sportivi) e i volontari gli obblighi sono di utilizzare attrezzature conformi, acquisire e utilizzare idonei DPI.

Regole per lavoratori sportivi con remunerazione < 5.000= Euro

Importante indicazione viene fornita in merito ai lavoratori sportivi, senza specifica sulla forma contrattuale adottata (cioè, se autonomi, co.co.co o subordinati – NON amministrativo-gestionali), che ricevano compensi annuali entro 5.000= euro. A tali soggetti si applica una parte della normativa dedicata ai lavoratori autonomi in merito a quanto già sopra evidenziato e, cioè, la facoltà di partecipare ai programmi di formazione e alla sorveglianza sanitaria, salvo quanto previsto per i controlli medici correlati alle prestazioni sportive rese.

RAS

Nel RAS devono essere registrati tutti i Co.Co.Co., anche quelli inferiori a 5.000 euro.

Il compenso da indicare è quello annuo. Ci sarà la possibilità di adeguamento si ritiene sia in itinere che a consuntivo.

L'annualità 2023 copre il periodo da 1/7 a 31/12.

I contratti dei lavoratori con Partita Iva non devono essere inseriti nel RAS.

NASPI

Riepilogo compatibilità NASPI

incompatibile	rapporto di lavoro subordinato sportivo con reddito annuale > €8.174,00	decadenza
è compatibile	rapporto di lavoro subordinato sportivo a tempo determinato < 6mesi > € 8.174,00	sospesa per la durata del contratto
è compatibile	rapporto di lavoro subordinato sportivo < € 8.174,00	conserva il diritto ma è ridotta dell'80% della retribuzione prevista
incompatibile	svolgimento di attività lavorativa sportiva in forma autonoma o parasubordinata > a € 5.500,00	decadenza
è compatibile	svolgimento di attività lavorativa sportiva in forma autonoma o parasubordinata < a € 5.500,00	conserva il diritto ma è ridotta dell'80% del reddito previsto
è compatibile	Prest.O – Prestazione di lavoro occasionale per importi < a € 5.000,00	
è compatibile	Lavoro autonomo sportivo occasionale per importi < € 5.500,00	
incompatibile	Lavoro autonomo sportivo occasionale per importi > € 5.500,00	decadenza

PROBLEMI IRRISOLTI

- *Chi è già in possesso di una partita I.V.A. come allenatore/istruttore/tecnico sportivo come si rapporta con le esenzioni contributive e di Imposte Dirette introdotte dalla riforma?*
- *Chi svolge più attività (più codici ATECO di cui uno sportivo) come si rapporta con le esenzioni contributive e di Imposte Dirette introdotte dalla riforma?*
- *È possibile avere rapporti Co.Co.Co. con più ASD/SSD? Se sì, quando scatta l'obbligo di apertura della posizione I.V.A. (art. 5 D.P.R. 633/1972)?*
- *Il limite di retribuzione (+40% rispetto al CCNL) è valido anche per i "partita I.V.A."?*
- *È possibile che un membro del consiglio intrattenga con la ASD/SSD un rapporto come Co.Co.Co. o come Partita IVA? [datore di lavoro di sé stesso e/o fatture al precedente datore di lavoro]*
- *È possibile per una SSD UNINOMINALE (o familiare) stipulare un contratto di Co.Co.Co. con il socio?*
- *Può un forfettario fatturare alla propria SSD UNINOMINALE?*
- *Se prima ero lavoratore sportivo ex art. 67, lett. M) del TUIR oppure Co.Co.Co. sportivo secondo la nuova normativa, se viene aperta la partita I.V.A. può essere forfettaria?*

La lettera d-bis dell'art. 1, comma 57, della legge 190/2014 (Finanziaria 2015) lo escluderebbe in quanto i Co.Co.Co. sono normati dall'art. 50, comma 1, lett. C-bis del TUIR che non viene citata tra le esclusioni dalla incompatibilità.



Via Dei Mille, 2 – 22070 Appiano Gentile – C.f. – P.Iva 04057610133 - Tel. +39 031.933901/931457

Fax +39 031.934166 – www.studiozamperetti.it - aziende@studiozamperetti.it – lavoro@studiozamperetti.it



Via Larga, 8 - 20122 Milano – Tel. +39 02.8055669 - Fax +39 02.72093777 - www.lawtax.it - info@lawtax.it



[via dei Mille, 2 – 22070 – Tel. +39 031.933901/931457 – studio@studiozamperetti.it](mailto:via_dei_mille_2_22070@studiozamperetti.it)

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

