



edotto

SOLUZIONE LAVORO PLUS

SCEGLI IL TOP!

LA RISPOSTA PIÙ COMPLETA PER IL CONSULENTE

- ✓ CCNL e Rinnovi
- ✓ Contrattazione Territoriale
- ✓ Prontuario Lavoro e circolari personalizzabili

€ 49,92 al mese

SCOPRI DI PIÙ



La soluzione comprende tutti gli aggiornamenti nell'area lavoro con:

La Raccolta completa nell'area giuslavoristica con: Banca Dati CCNL e Contratti Territoriali, informazione quotidiana, Approfondimenti settimanali, Prontuario Lavoro, Circolari personalizzabili per la clientela dello Studio, Provvedimenti e Contenzioso.

Richiedi maggiori informazioni

 0742.320759

 commerciale@edotto.com

QUADRO NORMATIVO

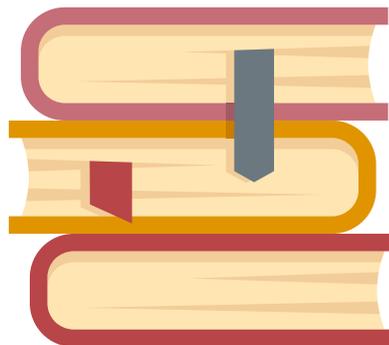
La prima regolamentazione del lavoro sportivo era contenuta nella legge 23 marzo 1981, n. 91.

La legge n. 91 del 1981 disciplinava esclusivamente i rapporti di lavoro sportivo di tipo professionistico a cui riconosceva specifiche tutele di natura sanitaria, assicurativa e previdenziale, applicandosi ai dilettanti la disciplina del diritto comune.

Nel 2019 il legislatore (articolo 5, legge delega 8 agosto 2019, n. 86) ha delegato il Governo a dettare norme per il riordino e la riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici nonché del rapporto di lavoro sportivo. La delega è stata attuata con il decreto legislativo n. 36 del 2021.

Il decreto è stato successivamente integrato e corretto dal decreto legislativo 5 ottobre 2022,

n. 163, dal Capo III del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazioni dalla L. 10 agosto 2023, n. 112, cd. decreto PA e sport e dal decreto legislativo 29 agosto 2023, n. 120.



DECRETO LEGISLATIVO N. 36 DEL 2021

Prima di addentrarci nella trattazione del lavoro sportivo, è utile delineare in modo schematico i contenuti del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36.

Il decreto è strutturato nel seguente modo:

Il **Titolo I (artt. 1-5)** reca disposizioni comuni e principi generali. In particolare:

- gli articoli 1 e 2 delimitano l'oggetto del decreto e contengono le definizioni generali di base.
- l'articolo 3 definisce principi e obiettivi del decreto, ravvisandoli fundamentalmente nella promozione dell'esercizio dell'attività sportiva di qualsiasi livello e senza discriminazioni di genere, in un'ottica inclusiva e che tuteli la sicurezza e la dignità dei lavoratori del settore;

- gli articoli 4 e 5 tracciano le competenze legislative di Stato, regioni e province autonome.

Il **Titolo II (artt. 6-14)** consta del Capo I, dedicato alle associazioni sportive dilettantistiche, e del Capo II, dedicato a quelle professionistiche, disciplinandone forma giuridica, costituzione, organizzazione, attività e relative disposizioni tributarie

Il **Titolo III (artt. 15-18)** passa a rassegna le figure professionali del mondo dello sport. In particolare, l'articolo 15 disciplina il tesseramento quale 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 Federazione sportiva nazionale o Disciplina sportiva associata o Ente di

promozione sportiva.

Il **Titolo IV (artt. 19-24)**, articolato nel Capo I e nel Capo II, riguarda le discipline sportive che prevedono l'impiego di animali.

Il **Titolo V (artt. 25-42)**, suddiviso in Capo I, Capo II e Capo III, disciplina il lavoro sportivo, ivi compresi gli atleti di club paralimpici e ivi inclusi gli interventi di sostegno delle donne nello sport.

Il **Titolo VI (artt. 43-50)** si compone del Capo I, Capo II e Capo III e reca disposizioni in materia di pari opportunità per le persone con disabilità nell'accesso ai gruppi sportivi militari e dei corpi civili dello Stato.

Infine, il **Titolo VII (artt. 50 bis-52)** reca norme

sull'osservatorio nazionale sul lavoro sportivo e le disposizioni finali del provvedimento. L'articolo 51, in particolare, oltre a dettare norme di natura tributaria e a modifica del TUIR (Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917), disegna il calendario della riforma stabilendo che le disposizioni del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36 si applicano a decorrere dal 1° luglio 2023, ad esclusione di alcune disposizioni già entrate in vigore dal 1° gennaio 2022 (articoli 10, 39 e 40 e Titolo VI) e delle disposizioni di cui all'articolo 13, comma 7 (costituzione di un organo consultivo per tutela degli interessi specifici dei tifosi negli atti costitutivi delle società sportive professionistiche), che si applicano a decorrere dal 1° luglio 2024.

Lavoro sportivo: cosa cambia con la riforma

RIFORMA DEL LAVORO SPORTIVO

Veniamo ora alla disciplina del lavoro sportivo contenuta nel Titolo V, Capo I, del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36.

Gli articoli della riforma

Articolo	Oggetto
Articolo 25	Definizione di lavoratore sportivo
Articolo 26	Disciplina del rapporto di lavoro subordinato sportivo
Articolo 27	Rapporto di lavoro sportivo nei settori professionistici
Articolo 28	Rapporto di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo
Articolo 28-bis	Rapporto di lavoro con gli atleti di club paralimpici
Articolo 29	Prestazioni sportive dei volontari
Articolo 30	Formazione dei giovani atleti
Articolo 31	Abolizione del vincolo sportivo e premio di formazione tecnica
Articolo 32	Controlli sanitari dei lavoratori sportivi
Articolo 33	Sicurezza dei lavoratori sportivi e dei minori
Articolo 34	Assicurazione contro gli infortuni
Articolo 35	Trattamento pensionistico
Articolo 36	Trattamento tributario
Articolo 37	Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale
Articolo 38	Area del professionismo e del dilettantismo

DEFINIZIONE DI LAVORATORE SPORTIVO

È definito lavoratore 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 in cui operano, esercitano l'attività sportiva verso un corrispettivo e a favore di un soggetto dell'ordinamento sportivo iscritto nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, nonché a favore delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate, degli Enti di promozione sportiva, delle associazioni benemerite, anche paralimpici, del CONI, del CIP e di Sport e salute S.p.a. o di altro soggetto tesserato.

Inoltre, è lavoratore ogni altro tesserato che svolge, verso un corrispettivo e a favore degli stessi soggetti, le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale.

Non sono invece 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 in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali.

laddove ne ricorrano i presupposti, di prestatori di lavoro occasionale, secondo la normativa vigente.

Sono invece gratuite e incompatibili con qualsiasi forma di rapporto di lavoro, subordinato o autonomo, le prestazioni sportive di volontariato.

Ai rapporti di lavoro sportivo si applicano, di regola, le norme e le deroghe del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36 e, per quanto non diversamente disciplinato dallo stesso decreto, le norme comuni (se compatibili) che

regolano i rapporti di lavoro nell'impresa, incluse quelle di carattere previdenziale e tributario.

Gli accordi collettivi stipulati dalle Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline Sportive Associate, anche paralimpiche, e dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative possono individuare indici delle fattispecie utili ai fini della certificazione dei contratti di lavoro. In loro assenza, si deve fare riferimento agli indici individuati con D.P.R.

Lavoro sportivo: cosa cambia con la riforma

LAVORATORI DIPENDENTI PUBBLICI

La riforma prevede la possibilità per i lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche (articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) di prestare la propria attività nell'ambito delle società e associazioni sportive dilettantistiche, delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate, delle associazioni benemerite e degli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici, e direttamente dalle proprie affiliate se così previsto dai rispettivi organismi affilianti, del CONI, del CIP e della società Sport e salute S.p.a., fuori dall'orario di lavoro, fatti salvi gli obblighi di servizio e previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza, applicandosi ad essi il regime previsto per le prestazioni sportive dei volontari.



L'attività che invece rientra nell'ambito del lavoro sportivo e prevede il versamento di un corrispettivo può essere svolta solo previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza, da rilasciare (o rigettare) entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta, sulla base di parametri definiti con decreto. L'autorizzazione si intende in ogni caso accordata in caso di inerzia dell'amministrazione. In caso di attività retribuita si applica il regime previdenziale previsto per le prestazioni sportive di cui all'articolo 35, commi 2, 8-bis e 8-ter e fiscale di cui all'articolo 36, comma 6. I dipendenti pubblici possono inoltre ricevere, per le prestazioni sportive, premi e borse di studio dal CONI, dal CIP e da altri soggetti.

Nota bene

Le predette disposizioni non si applicano al personale in servizio presso i Gruppi sportivi militari e i Gruppi sportivi dei Corpi civili dello Stato quando espleta la propria attività sportiva istituzionale, e a atleti, quadri tecnici, arbitri/giudici e dirigenti sportivi, appartenenti alle Forze Armate e ai Corpi Armati e non dello Stato che possono essere autorizzati dalle amministrazioni d'appartenenza quando richiesti dal CONI, dal CIP, dalle Federazioni sportive nazionali e dalle Discipline sportive associate o sotto la loro egida.

Lavoro sportivo: cosa cambia con la riforma

DIRETTORI DI GARA

Relativamente al settore dilettantistico, per i direttori di gara e, indipendentemente dalla qualifica indicata dai regolamenti, per i soggetti preposti a garantire il regolare svolgimento delle competizioni sportive con riguardo al rispetto delle regole e alla rilevazione di tempi e distanze non è necessario stipulare un contratto di lavoro essendo infatti sufficiente, per ogni singola prestazione, la comunicazione o designazione della Federazione sportiva nazionale o della Disciplina sportiva associata o dell'Ente di promozione sportiva competente, anche paralimpici.

A questi soggetti possono essere riconosciuti rimborsi forfettari per le spese sostenute per attività svolte anche nel proprio Comune di residenza, nei limiti previsti per le prestazioni sportive dei volontari (articolo 29, comma 2), in occasione di manifestazioni



sportive riconosciute dalle Federazioni sportive nazionali, dalle Discipline sportive associate, dagli Enti di promozione sportiva, anche paralimpici, dal CONI, dal CIP e dalla società Sport e salute S.p.a..

Alle prestazioni dei direttori di gara che operano nell'area del professionismo non si applica il regime fiscale previsto per le prestazioni sportive di cui all'articolo 36, comma 6.

Si prevede infine una disciplina specifica sulle comunicazioni obbligatorie ai centri per l'impiego (articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608).

Tali comunicazioni sono effettuate dalla Federazione Sportiva Nazionale, dalla Disciplina Sportiva Associata, dall'Ente di Promozione Sportiva competente, anche paralimpici, dal CONI, dal CIP o dalla società Sport e salute S.p.A. per un ciclo integrato di prestazioni non superiori a 30, in un arco temporale non superiore a 3 mesi, e comunicate entro il trentesimo giorno successivo alla scadenza del trimestre solare.

L'iscrizione nel libro unico del lavoro può avvenire alla fine di ciascun anno di riferimento in un'unica soluzione, entro i 30 giorni successivi, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente.

Lavoro sportivo: cosa cambia con la riforma

SPORTIVI EXTRA UE

Ai lavoratori sportivi, cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea, si applicano le disposizioni del TUI, il Testo unico dell'Immigrazione (D.lgs. 286/1998) e dei provvedimenti attuativi.

Attenzione 📢

La disciplina dell'ingresso degli sportivi nel territorio nazionale è contenuta nell'art. 27 del D.lgs. 286/1998, che disciplina i casi particolari di ingresso per lavoro subordinato dei cittadini extracomunitari al di fuori delle quote stabilite e nel regolamento di attuazione (art. 40 del DPR 394/1999).



TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati personali dei lavoratori sportivi, anche mediante strumenti informatici e digitali, è effettuato nel rispetto delle disposizioni del Regolamento (UE) n. 679/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione di tali dati (Regolamento generale sulla protezione dei dati), nonché del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

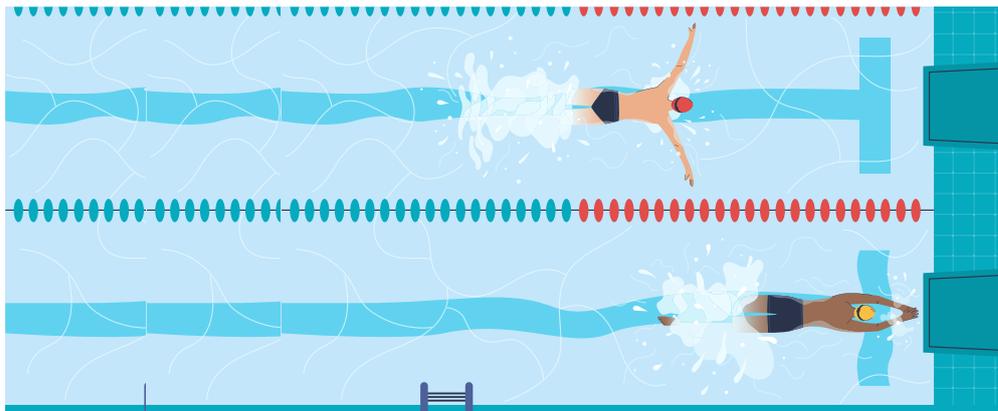


Lavoro sportivo: cosa cambia con la riforma

RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO SPORTIVO

Il rapporto di lavoro subordinato sportivo soggiace alla disciplina speciale di cui all'articolo 26 D.lgs. 36/2023, applicabile sia per il settore professionistico sia per il settore dilettantistico.

Tale disciplina è integrata dall'articolo 27 dello stesso decreto per il lavoro sportivo prestato nei settori professionistici, e dall'articolo 28 per il rapporto di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo.



REGOLE GENERALI

Al contratto di lavoro subordinato sportivo non si applicano le disposizioni dettate dalla normativa ordinaria con riguardo al licenziamento individuale per giustificato motivo o per giusta causa, alle connesse tutele reali o obbligatorie, all'autorizzazione per gli impianti audiovisivi, al

divieto di accertamenti sanitari, alla tutela delle mansioni, al contratto a termine, al procedimento disciplinare se le sanzioni sono irrogate dalle federazioni sportive nazionali, dalle discipline sportive associate, dagli enti di promozione sportiva, anche paralimpici.

Norme non applicabili al lavoro sportivo

Articolo
Articoli 4, 5, e 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300
Articoli 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604
Articoli 2, 4 e 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108
Articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223
Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23
Articolo 2103 del codice civile.
Articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300
Articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Lavoro sportivo: cosa cambia con la riforma

L'eventuale termine finale apposto al contratto non può essere superiore a 5 anni dalla data di inizio del rapporto.

È ammessa la successione di contratti a tempo determinato fra gli stessi soggetti.

È altresì ammessa la cessione del contratto, prima della scadenza, da una società o associazione sportiva ad un'altra, purché vi consenta l'altra parte e siano osservate le modalità fissate dalle Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline

Sportive Associate e dagli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici.

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

REGOLE SPECIFICHE PER I PROFESSIONISTI

Nei settori professionistici vige la presunzione di subordinazione se il lavoro sportivo è prestato dagli atleti come attività principale, ovvero prevalente, e continuativa.

Si configura l'ipotesi del contratto di lavoro autonomo al ricorrere di almeno uno dei seguenti requisiti:

- se l'attività è svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo;
- se lo sportivo non è contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione o allenamento;

- se la prestazione oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi 8 ore settimanali oppure 5 giorni ogni mese ovvero 30 giorni ogni anno.

Il rapporto di lavoro si costituisce mediante assunzione diretta e con la stipulazione di un contratto (secondo il modello tipo definito) in forma scritta, a pena di nullità, tra lo sportivo e la società. Quest'ultima è obbligata a depositare, entro 7 giorni dalla stipulazione, il contratto presso la Federazione Sportiva Nazionale o la Disciplina Sportiva Associata, anche paralimpiche, per l'approvazione.

REGOLE SPECIFICHE PER I DILETTANTI

Diversamente da quanto previsto nel settore professionistico, nell'area del dilettantismo il lavoro sportivo si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, quando ricorrono congiuntamente i seguenti requisiti nei confronti del medesimo committente:

- la durata delle prestazioni, pur avendo carattere continuativo, non supera le 24 ore settimanali, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive;
- le prestazioni 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, anche paralimpici.

L'associazione o la società nonché la Federazione Sportiva Nazionale, la Disciplina Sportiva associata, l'Ente di Promozione Sportiva, l'associazione benemerita, anche paralimpici, il CONI, il CIP e la società Sport e salute S.p.a., destinatarie delle prestazioni sportive, devono comunicare i dati identificativi del rapporto di lavoro sportivo al Registro delle attività sportive dilettantistiche. Tale comunicazione equivale a tutti gli effetti alle ordinarie comunicazioni al centro per l'impiego e deve essere effettuata secondo i medesimi contenuti informativi.

Alla tenuta del libro unico del lavoro si può adempiere anche, in via telematica, all'interno di apposita sezione del Registro delle attività sportive dilettantistiche (l'iscrizione nel libro unico del lavoro può avvenire nelle modalità ordinarie).

Non scatta obbligo di emissione del prospetto paga se il compenso annuale non supera l'importo di 15.000,00 euro.

Con riguardo agli adempimenti relativi ai rapporti di lavoro sportivo, le comunicazioni attraverso il Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche sono effettuate, in base a quanto stabilito dall'articolo 9-bis, commi 2 e 2-bis, dl 510/1996, entro il trentesimo giorno del mese successivo all'inizio del rapporto di lavoro.

Per le collaborazioni coordinate e continuative, l'iscrizione del libro unico del lavoro può avvenire in un'unica soluzione, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, entro 30 giorni dalla fine di ciascun anno di riferimento, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente.

Attenzione

In sede di prima applicazione, limitatamente al periodo di paga da luglio 2023 a settembre 2023, gli adempimenti e i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti per le collaborazioni coordinate e continuative possono essere effettuati entro il 31 ottobre.

RAPPORTO DI LAVORO CON GLI ATLETI DI CLUB PARALIMPICI

A decorrere dal 1° gennaio 2024 agli atleti, lavoratori dipendenti del settore pubblico o del settore privato, rientranti nella categoria del più alto livello tecnico – agonistico per le discipline sportive e le 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 datore di lavoro è tenuto a garantire il mantenimento del posto di lavoro e il trattamento economico e previdenziale. A tal fine il datore di lavoro, a seguito di apposita comunicazione di attivazione del CIP, deve rendere l'autorizzazione relativamente al numero di giornate di cui l'atleta può fruire, nei limiti di 90 giorni l'anno e di massimo 30 giorni continuativi.

Attenzione

Tale disciplina non si applica agli atleti in servizio presso i Gruppi sportivi militari e i Gruppi sportivi dei Corpi civili dello Stato, limitatamente all'attività sportiva istituzionale.

Dal 2024, ai datori di lavoro è concesso, su richiesta presentata al CIP che ha reso la comunicazione di attivazione, il rimborso dell'equivalente del trattamento economico e previdenziale versato, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili. Le istanze devono pervenire entro l'anno successivo alla effettiva fruizione dei permessi per l'attività di preparazione, o entro l'anno successivo alla conclusione dell'evento sportivo al quale l'atleta ha preso parte e sono presentate mediante esibizione dei prospetti di paga attestanti le somme effettivamente corrisposte.



Lavoro sportivo: cosa cambia con la riforma

VOLONTARIATO NELLO SPORT

Nel settore sportivo è definito “volontario” chi mette a disposizione delle società e associazioni sportive, delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate e degli Enti di Promozione Sportiva anche paralimpici nonché del CONI, del CIP e della società Sport e salute S.p.a., il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere lo sport, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ma esclusivamente con finalità amatoriali. I predetti enti possono avvalersi di volontari nello svolgimento delle proprie attività istituzionali. Le prestazioni dei volontari, comprensive dello svolgimento diretto dell'attività sportiva, nonché della formazione, della didattica e della preparazione degli atleti, sono sempre gratuite e 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 propria attività sportiva.

A favore del volontario è ammesso esclusivamente il rimborso a piè di lista, delle spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto sostenute in occasione di prestazioni effettuate fuori dal territorio comunale di residenza. Il rimborso, che non concorre a formare il reddito del percipiente, può essere riconosciuto anche a fronte di autocertificazione purchè le somme 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.

Il volontario va assicurato per la responsabilità civile verso i terzi.

Gli sportivi dilettanti, tesserati come atleti, dirigenti e tecnici, che svolgono attività sportiva come volontari, sono soggetti inoltre alla tutela assicurativa obbligatoria prevista dall'art. 51 della legge n. 289/2002.

APPRENDISTATO

L'articolo 30 è dedicato alla formazione dei giovani atleti prevedendo, in particolare, la possibilità di stipulare contratti di apprendistato, ferma restando la possibilità di realizzazione dei percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento.

Le società o associazioni sportive dilettantistiche e le società professionistiche possono, in particolare, stipulare:

- contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione secondaria superiore e per il certificato di specializzazione tecnica superiore, di (articolo 43, D.lgs. n. 81/2015);
- contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca (articolo 45, D.lgs. n. 81/2015).

Nota Bene

È esclusa l'applicazione delle disposizioni generali in materia di licenziamento per giustificato motivo, di trasformazione del contratto a tempo indeterminato e di limite complessivo del numero di apprendisti (articolo 42, commi 3, 4 e 7, D.lgs. n. 81/2015).

Lavoro sportivo: cosa cambia con la riforma

Al termine del periodo di apprendistato il contratto si risolve automaticamente.

In caso di stipula di un contratto di lavoro sportivo successivamente alla scadenza del contratto di apprendistato, senza soluzione di continuità rispetto a quest'ultimo, la società o associazione sportiva deve corrispondere il premio di formazione tecnica (articolo 31, comma 2, D.lgs. n. 36/2021) in favore della diversa società o associazione presso la quale l'atleta abbia precedentemente svolto attività dilettantistica, amatoriale o giovanile.

Per le società sportive professionistiche che assumono lavoratori sportivi con contratto di apprendistato professionalizzante (articolo 44, comma 1, primo periodo, D.lgs. n. 81/2015), il limite minimo di età è fissato a 15 anni, fermo il limite massimo dei 23 anni. Il limite minimo di età per il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (articoli 43, comma 2, D.lgs. n. 81/2015 e 3, legge 17 ottobre 1967, n. 977) è pari a 14 anni.



COLLABORAZIONE DI CARATTERE AMMINISTRATIVO-GESTIONALE

Laddove ne ricorrano tutti i presupposti, l'attività lavorativa di carattere amministrativo-gestionale resa in favore delle società ed associazioni sportive dilettantistiche, delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate e degli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici, riconosciuti dal CONI o dal CIP può rientrare nell'ambito di applicazione delle collaborazioni di cui all'articolo 409, comma 1, n. 3, del codice di procedura civile.

Nota Bene

Sono escluse dalla disciplina in oggetto le attività di carattere amministrativo-gestionale svolte nell'ambito di una professione per il cui esercizio è richiesta l'iscrizione in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali.

Le collaborazioni sono soggette all'obbligo assicurativo di cui all'articolo 5, commi 2 e 3, del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38.

Sotto il profilo previdenziale, i collaboratori hanno diritto all'assicurazione previdenziale e assistenziale, con iscrizione alla Gestione Separata INPS.

Lavoro sportivo: cosa cambia con la riforma

VINCOLO SPORTIVO

Il “vincolo sportivo” è il legame che si crea fra lo sportivo e la società (dilettantistica o professionistica) in conseguenza del tesseramento in forza del quale lo sportivo si obbliga a svolgere la propria attività agonistica esclusivamente in favore della società con la quale è tesserato.

L'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36 prevede che le limitazioni alla libertà contrattuale dell'atleta siano eliminate entro il 1° luglio 2023, ovvero entro il 1° luglio 2024 per i tesseramenti che costituiscono rinnovi, senza soluzione di continuità, di precedenti tesseramenti.

Decorsi tali termini il vincolo sportivo si intende definitivamente abolito.

Nota Bene

Per effetto delle modifiche introdotte dal decreto PA e sport (articolo 41 del decreto-legge n. 75 del 2023, convertito con modificazioni dalla L. 10 agosto 2023, n. 112), le predette norme non si applicano agli atleti che non hanno rapporti di lavoro di natura professionistica. Per tali soggetti le Federazioni Sportive Nazionali e le Discipline sportive associate possono prevedere un tesseramento soggetto a vincolo per una durata massima di 2 anni.

Premio di formazione tecnica

L'articolo 31 reca inoltre la disciplina per il riconoscimento, con regolamento delle Federazioni Sportive Nazionali e delle Discipline sportive associate, anche paralimpiche, in occasione della sottoscrizione del primo contratto di lavoro sportivo, di un premio di formazione tecnica a favore delle associazioni o società sportive presso le quali l'atleta si è formato.

CONTROLLI SANITARI E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Gli articoli 32 e 33 sono, rispettivamente, dedicati ai controlli sanitari e alla sicurezza dei lavoratori sportivi e dei minori. I lavoratori sportivi sono sottoposti a controlli medici con modalità che saranno stabilite con decreto e che potrebbero prevedere anche l'istituzione di una scheda sanitaria per chi svolge prestazioni di carattere non occasionale. Fatte salve specifiche disposizioni contenute nel D.lgs. n. 36/2021, ai

lavoratori sportivi si applicano le disposizioni generali in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, purché compatibili con le modalità della prestazione sportiva. L'idoneità alla mansione non riferita all'esercizio dell'attività sportiva, è rilasciata, nell'ambito della cd. sorveglianza sanitaria, dal medico competente che utilizza la certificazione rilasciata dal medico sportivo.

Attenzione

L'idoneità psico-fisica del lavoratore sportivo è invece certificata da un medico specialista in medicina dello sport. Fermo restando i controlli medici obbligatori che saranno definiti con decreto, i lavoratori sportivi che ricevono compensi annualmente non superiori ai 5.000 euro, laddove la disciplina generale ne preveda l'obbligo, non sono tenuti a sottoporsi alla visita del medico competente in materia di sicurezza sul lavoro. Ad essi si applicano infatti le disposizioni dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e pertanto la visita è svolta solo su loro richiesta e con oneri a loro carico, potendo gli stessi partecipare, sempre a proprie spese, a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte. Facendo salvo quanto previsto dalla legge 17 ottobre 1967, n. 977, saranno introdotte con decreto da emanarsi disposizioni specifiche a tutela della salute e della sicurezza dei minori che svolgono attività sportiva e relativi adempimenti e obblighi, anche informativi, da parte delle società e associazioni sportive.

Lavoro sportivo: cosa cambia con la riforma

MALATTIA, MATERNITÀ E INFORTUNIO

Ai lavoratori sportivi, in mancanza di disposizioni speciali di legge, si applica la disciplina vigente, anche previdenziale, a tutela della malattia, dell'infortunio, della gravidanza, della maternità e della genitorialità, contro la disoccupazione involontaria, in base alla diversa natura giuridica del rapporto di lavoro.

Ai lavoratori sportivi subordinati iscritti al Fondo pensioni lavoratori sportivi, a prescindere dalla qualifica professionale, si applicano specificatamente le tutele in materia di assicurazione economica di malattia e di

assicurazione economica di maternità previste in favore dei lavoratori iscritti all'assicurazione generale obbligatoria. La contribuzione dovuta è pari a quella fissata per il settore dello spettacolo (tabella G, legge n. 41/1986 e articolo 79, D.lgs. 151/2001).

Infine, ai lavoratori subordinati sportivi si applicano le tutele relative agli assegni per il nucleo familiare (e relativa contribuzione a carico datoriale) previste per i lavoratori iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alla NASpl.

Attenzione

Ai datori di lavoro del settore sportivo non si applicano sia il contributo addizionale NASpl sia il cd. ticket licenziamento (articolo 2, commi 28 e 31, legge 28 giugno 2012, n. 92).

ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI

Dal 1° luglio 2023 è scattato l'obbligo assicurativo presso l'INAIL anche per i lavoratori subordinati sportivi dipendenti da datori di lavoro soggetti agli obblighi di cui al T.U. per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

L'obbligo sussiste anche in presenza di previsioni, contrattuali o di legge, di tutela con polizze privatistiche.

Con decreto interministeriale del 21 novembre 2022 è stata definita la retribuzione da assumersi ai fini della determinazione del premio di assicurazione e i relativi riferimenti tariffari.

Ai lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa si applica esclusivamente la tutela assicurativa obbligatoria prevista dall'articolo 51 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, e nei relativi provvedimenti attuativi.

Per gli sportivi dilettanti che svolgono attività sportiva come volontari continua ad applicarsi la tutela assicurativa obbligatoria prevista nell'articolo 51, legge 27 dicembre 2002, n. 289 e successivi decreti attuativi, che si aggiunge alle altre assicurazioni obbligatorie previste (articolo 29, comma 4, D.lgs. n. 36/2021).

Lavoro sportivo: cosa cambia con la riforma

TRATTAMENTO PENSIONISTICO

Sotto il profilo previdenziale la riforma prevede seguente disciplina.

Lavoratori sportivi subordinati, co.co.co e lavoro autonomo

I lavoratori sportivi subordinati del settore professionistico e dilettantistico sono iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti gestito dall'INPS, ridenominato "Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi".

Ai lavoratori iscritti si applica la disciplina del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 166.

Allo stesso Fondo, ricorrendone i presupposti, sono iscritti inoltre i lavoratori sportivi autonomi, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'articolo 409, comma 1, n. 3 del codice di procedura civile, operanti nei settori professionistici.

Co.co.co e lavoro autonomo del settore dilettantistico

I lavoratori sportivi del settore dilettantistico, titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o che svolgono prestazioni autonome (si tratta di quelle di cui all'articolo 53, comma 1, TUIR), sono iscritti alla Gestione separata INPS (articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335).

Ad essi si applica la seguente contribuzione:

- se assicurati presso altre forme obbligatorie, l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche è stabilita in misura pari al 24%;
- se non assicurati presso altre forme obbligatorie, l'aliquota contributiva

pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche è stabilita nella misura pari al 25% con le aliquote aggiuntive previste dalla gestione separata INPS sulla base del relativo rapporto di lavoro.

L'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche sono calcolate sulla parte di compenso eccedente i primi 5.000,00 euro annui.



Si veda tabella riepilogativa in calce alla Guida

Attenzione 

NOTA BENE: Per Co.co.co e lavoro autonomo del settore dilettantistico è previsto l'abbattimento del 50% dell'imponibile previdenziale fino al 31 dicembre 2027, con riduzione in misura equivalente dell'imponibile pensionistico.

Per i lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa l'adempimento della comunicazione mensile all'INPS dei dati retributivi e delle informazioni utili al calcolo dei contributi può essere assolta anche mediante apposita funzione telematica istituita nel Registro delle attività sportive dilettantistiche (modalità facoltativa rispetto alla modalità ordinaria di adempimento dell'obbligo).

Lavoro sportivo: cosa cambia con la riforma

Alle associazioni e alle società sportive dilettantistiche iscritte nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche che, nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione del beneficio, hanno conseguito ricavi di qualsiasi natura, non superiori complessivamente a 100.000 euro, è riconosciuto un contributo economico commisurato ai contributi previdenziali gravati da obbligo di denuncia e di versamento e pagati dagli stessi enti sui compensi dei lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa erogati nei mesi di luglio, agosto, settembre, ottobre e novembre 2023.

Il contributo è iscritto nel Registro nazionale degli aiuti di Stato ed è applicato nel rispetto della regola del «de minimis» (regolamento (UE) n.

1407/2013)

Con decreto verranno stabiliti modalità e termini di concessione e di revoca.

Le società sportive dilettantistiche beneficiarie del contributo devono pubblicare nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche l'importo del contributo ricevuto.

Il contributo non concorre alla formazione del reddito e della base imponibile IRAP.

Previdenza complementare

Possono essere istituite, secondo la disciplina generale, forme pensionistiche complementari con accordi collettivi stipulati dalle Federazioni Sportive Nazionali e dalle Discipline sportive associate, anche paralimpiche e dai rappresentanti delle categorie di lavoratori sportivi interessate.

TRATTAMENTO TRIBUTARIO

L'articolo 36 definisce infine il trattamento tributario speciale da applicare in ambito sportivo, facendo salva l'applicazione delle norme del TUIR per quanto non regolato dal D.lgs. n. 36/2021.

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. In ogni caso, tutti i singoli compensi per i collaboratori coordinati e continuativi nell'area del dilettantismo inferiori all'importo annuo di 85.000 euro non concorrono alla determinazione della base imponibile dell'IRAP.

Attenzione

Vale la pena sottolineare che l'INPS (circolare n. 77 del 29 agosto 2023), nel fornire le prime indicazioni sulla misura del Supporto per la formazione e il lavoro, ha chiarito che i compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo che non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino all'importo complessivo annuo di 15.000 euro sono inclusi nel valore del reddito familiare ai fini della valutazione della condizione economica del nucleo familiare.



Si veda tabella riepilogativa in calce alla Guida

Lavoro sportivo: cosa cambia con la riforma

Settore professionistico

Le retribuzioni riconosciute a atleti e atlete under 23 anni nell'ambito del settore professionistico, al fine del calcolo delle imposte dirette, non costituiscono reddito per il percipiente fino all'importo annuo massimo di 15.000 euro.

In caso di superamento del limite, il predetto importo non contribuisce al calcolo della base imponibile e delle detrazioni da lavoro dipendente.

Per gli sport di squadra, tali disposizioni si applicano, alle società sportive professionistiche il cui fatturato nella stagione sportiva precedente a quella di applicazione della presente disposizione non sia stato superiore a 5 milioni di euro.



PREMI

Le somme versate a tesserati, in qualità di atleti e tecnici che operano nell'area del dilettantismo, a titolo di premio per i risultati ottenuti nelle competizioni sportive, anche a titolo di partecipazione a raduni, quali componenti delle squadre nazionali di disciplina nelle manifestazioni nazionali o internazionali, da parte di CONI, CIP, Federazioni sportive nazionali, Discipline sportive associate, Enti di promozione sportiva, Associazioni e società sportive dilettantistiche, sono inquadrate come premi con applicazione della ritenuta del 20% in base alle disposizioni di cui all'articolo 30, secondo comma,

del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600.

Le somme versate a titolo di premio di addestramento e formazione tecnica sono equiparate alle operazioni esenti dall'imposta sul valore aggiunto. Inoltre il premio, se percepito da società e associazioni sportive dilettantistiche senza fini di lucro che abbiano optato per il regime di cui alla legge 16 dicembre 1991, n. 398, non concorre alla determinazione del reddito di tali enti.

Le collaborazioni coordinate e continuative - Settore sportivo dilettantistico

Fasce di rilevanza ai fini contributivi e fiscali	Fino a € 5.000	Da 5.001 a 15.000	Oltre 15.000
Importo lordo annuo	5.000,00 €	12.500,00 €	24.000,00 €
Soglia di esenzione contributiva	5.000,00 €	5.000,00 €	5.000,00 €
Imponibile INPS	- €	7.500,00 €	19.000,00 €
Riduzione art. 35 c. 8-ter su IVS	- €	3.750,00 €	9.500,00 €
Contributi INPS c/collaboratore (8,33%)	- €	312,50 €	791,67 €
Contributi minori c/collaboratore (0,67%)	- €	50,75 €	128,57 €
Compensi ai fini fiscali	5.000,00 €	12.500,00 €	24.000,00 €
<i>No tax area</i>	15.000,00 €	15.000,00 €	15.000,00 €
Imponibile fiscale	- €	- €	8.079,77 €
IRPEF	- €	- €	1.711,53 €
Addizionale regionale all'IRPEF (1,73%)	- €	- €	128,74 €
Addizionale comunale all'IRPEF (0,80%)	- €	- €	59,53 €
Netto collaboratore	5.000,00 €	12.136,75 €	21.017,00 €
Oneri INPS c/committente (16,67%)	- €	625,00 €	1.583,33 €
Oneri INPS minori c/committente (1,35%)	- €	101,50 €	257,13 €
Costo complessivo committente	5.000,00 €	13.226,50 €	25.840,47 €
Cuneo "fiscale"	0,00%	5,49%	15,11%

N.B. Ai fini previdenziali il limite di 5.000 euro è da considerarsi una franchigia, pertanto, solo sulla parte dei compensi superiori saranno dovuti i contributi previdenziali ed assistenziali.

Ai fini INAIL dovranno essere applicate le retribuzioni convenzionali tempo per tempo vigenti.

N.B. Ai fini fiscali il limite di 15.000 euro è da considerarsi una franchigia, pertanto, solo sulla parte dei compensi superiori saranno dovute le ritenute fiscali secondo le ordinarie aliquote.

A cura di Michele Siliato, Consulente del Lavoro in Messina



Consegnare online buste paga e documenti fiscali? È una questione di secondi

Con pochi click, potrai caricare, inviare ed archiviare buste paga, certificazioni uniche e altri documenti riservati ai clienti del tuo studio professionale. Cloudoc è compatibile con tutti i software paghe e di contabilità.

A partire da **0 €**

Richiedi maggiori informazioni:  0742.781399  commerciale@cloudoc.it

