

Ranocchi
software

 CAROTTI & ASSOCIATI
consulenza del lavoro
società tra professionisti a.r.l.

LA NUOVA DISCIPLINA DEL LAVORO SPORTIVO

*I nuovi obblighi e le nuove procedure di regolarizzazione degli Enti sportivi
e dei rapporti di lavoro nei settori professionistici e dilettantistici*

ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO
Senigallia

Lunedì 25 settembre 2023

*A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona
Dott. Maurizio Leonardi, Consulente del Lavoro in Arezzo*

Argomenti trattati:

- Le fonti normative, la prassi amministrativa e la giurisprudenza
- La ratio, i principi, gli scopi ed i destinatari della *Riforma* (D.Lgs. 36/2021)
- Gli Organismi sportivi: le Associazioni e Società sportive dilettantistiche e le Società professionistiche
- La definizione di lavoratore “sportivo”
- Le tipologie del rapporto di lavoro sportivo. I contratti di lavoro sportivo
- Le collaborazioni amministrativo-gestionali. I volontari
- I sistemi retributivi e gli altri compensi
- Profili previdenziali. L’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro
- La disciplina fiscale dei redditi, dei premi e dei rimborsi spese
- La sicurezza sui luoghi di lavoro e la sorveglianza sanitaria nello Sport
- La certificazione dei contratti di lavoro

LE FONTI NORMATIVE

➤ **LEGGE 8 AGOSTO 2019 n.86 -Legge Delega – (pubblicata in G.U. n.191 del 16 agosto 2019)**

Con Legge delega n. 86/2019 ha avuto inizio un processo di riforma nel settore dello sport culminato con l'approvazione di cinque decreti attuativi, tra cui il D. Lgs n. 36/2021, recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché del rapporto di lavoro sportivo

➤ **DECRETO LEGISLATIVO 28 FEBBRAIO 2021 N.36**

attuazione dell'articolo 5 della legge 8 agosto 2019 n.86, recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo (Gazzetta Ufficiale numero. 67 del 18 marzo 2021)

➤ **DECRETO LEGISLATIVO 28 FEBBRAIO 2021 N.37**

attuazione dell'articolo 6 della legge 8 agosto 2019 n.86, recante misure in materia di rapporti di rappresentanza degli atleti e delle società sportive di accesso ed esercizio della professione di agente sportivo (Gazzetta Ufficiale numero. 67 del 18 marzo 2021)

➤ **DECRETO LEGISLATIVO 28 FEBBRAIO 2021 N.38**

attuazione dell'articolo 7 della legge 8 agosto 2019 n.86, recante misure in materia di riordino e riforma delle norme di sicurezza per la costruzione e l'esercizio degli impianti sportivi e della normativa in materia di ammodernamento o costruzione di impianti sportivi (Gazzetta Ufficiale numero. 68 del 19 marzo 2021)

➤ **DECRETO LEGISLATIVO 28 FEBBRAIO 2021 N.39**

attuazione dell'articolo 8 della legge 8 agosto 2019 n.86, recante semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi (Gazzetta Ufficiale numero. 68 del 19 marzo 2021)

➤ **DECRETO LEGISLATIVO 28 FEBBRAIO 2021, N.40**

attuazione dell'articolo 9 della legge 8 agosto 2019 n.86, recante misure in materia di sicurezza nelle discipline sportive invernali (Gazzetta Ufficiale numero 68 del 19 marzo 2021)

➤ **DECRETO LEGISLATIVO 05 OTTOBRE 2022 N. 163 entrato in vigore il 17 novembre 2022**
“Decreto correttivo”

Il Decreto contiene le disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, in attuazione dell'articolo 5 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo.

➤ **DECRETO LEGISLATIVO 29 AGOSTO 2023 N. 120 entrato in vigore il 5 settembre 2023.**
“Decreto correttivo – bis”

Il Decreto reca alcune significative novità, *inter alia*, in materia di semplificazioni degli adempimenti statutari, contratti di collaborazione, Irap, crediti d'imposta e “mansioni”.

**Ma ancora più importante,
siamo oggi di fronte ad un passaggio
storico per il sistema sportivo nazionale e
per l'Italia**



Il nuovo comma aggiunto all'Art.33 della Costituzione

***La Repubblica riconosce il valore educativo,
sociale e di promozione del benessere psicofisico
dell'attività sportiva in tutte le sue forme***

**I PRINCIPI E I CRITERI DIRETTIVI
INDICATI
DALL'ART. 5, co. 1, LEGGE DELEGA 86/2019,
tra i quali:**

- riconoscimento **del carattere sociale e preventivo-sanitario dell'attività sportiva**, quale strumento di miglioramento della qualità della vita e della salute, nonché quale mezzo di educazione e di sviluppo sociale;
- **riconoscimento del principio della specificità dello sport** e del rapporto di lavoro sportivo come definito a livello nazionale e dell'Unione europea, nonché del principio delle **pari opportunità**, anche per le persone con disabilità, nella pratica sportiva e nell'accesso al lavoro sportivo sia nel settore dilettantistico sia nel settore professionistico;
- individuazione della figura del lavoratore sportivo, ivi compresa la figura del direttore di gara, senza alcuna **distinzione di genere, indipendentemente dalla natura dilettantistica o professionistica dell'attività** sportiva svolta, e definizione della relativa disciplina in materia assicurativa, previdenziale e fiscale e delle regole di gestione del relativo fondo di previdenza;

- **tutela della salute e della sicurezza dei minori** che svolgono attività sportiva, con la previsione di specifici adempimenti e obblighi informativi da parte delle società e delle associazioni sportive con le quali i medesimi svolgono attività;
- **valorizzazione della formazione dei lavoratori sportivi**, in particolare dei giovani atleti, al fine di garantire loro una crescita non solo sportiva, ma anche culturale ed educativa nonché una preparazione professionale che favorisca l'accesso all'attività lavorativa anche alla fine della carriera sportiva;
- **disciplina dei rapporti di collaborazione di carattere amministrativo gestionale** di natura non professionale per le prestazioni rese in favore delle società e associazioni sportive dilettantistiche, tenendo conto delle peculiarità di queste ultime e del loro fine non lucrativo;

L'importanza della Riforma ...

- Definisce nel dettaglio il “datore di lavoro” sportivo
- Ridisegna, in particolare nel settore dilettantistico, le modalità (lavoro subordinato, autonomo e parasubordinato) con la relativa contrattualistica individuale, i rapporti di lavoro tra le “società” sportive comunque denominate e i lavoratori sportivi.
- Individua, in forma esclusiva e tassativa, le attività sportive professionistiche
- Definisce i tipi e le forme giuridiche che devono avere gli Enti a qualunque titolo operanti nei settori dello sport professionistico e dilettantistico

- Definisce con puntualità il lavoratore sportivo
- Disciplina il compenso dei lavoratori sportivi e degli altri soggetti “collaboratori e ausiliari”
- Regola il trattamento fiscale e contributivo dei compensi percepiti dai lavoratori sportivi e dagli altri “collaboratori e ausiliari”
- Definisce il «volontariato» in ambito sportivo

A chi interessa la Riforma:

- oltre 200.000 Enti e strutture operanti nei due settori (professionistico e dilettantistico)
- oltre 1.700.000 di soggetti che prestano attività nei due settori (professionistico e dilettantistico)

E' di estremo interesse professionale per le novità nella regolamentazione delle società e delle figure interessate, nonché per i professionisti dell'area della gestione delle risorse umane, creando interesse professionale di alto livello, oltreché opportunità di espansione e di soddisfazione economica

Passo ora la parola all'amico **Dott. Maurizio Leonardi**, Consulente del lavoro in Arezzo, cultore e massimo esperto del diritto del lavoro sportivo, il quale ci illustrerà più nel dettaglio i lineamenti della nuova Riforma del lavoro sportivo, gli Enti interessati, i Soggetti destinatari e gli adempimenti più importanti e significativi che, in materia di "gestione del personale" devono essere effettuati sia nel settore professionistico che in quello dilettantistico, compresi i termini di scadenza e i contenuti degli stessi.

Infine, interverrà il sottoscritto illustrando, nello specifico, le tipologie contrattuali adeguate ai lavoratori sportivi ed ai collaboratori, con un cenno alle tipologie di compenso, alla sicurezza sui luoghi di lavoro ed all'opportunità di certificazione dei contratti stessi.

L'ORDINAMENTO SPORTIVO

**IL LAVORATORE SPORTIVO
E**

GLI «ALTRI» LAVORATORI

Dott. Maurizio Leonardi

SPORT

- ▶ **Definizione di matrice europea:** *«Qualsiasi forma di attività fisica che, mediante una partecipazione organizzata o meno, abbia come obiettivo il miglioramento delle condizioni fisiche e psichiche, lo sviluppo delle relazioni sociali o il conseguimento di risultati nel corso di competizioni a tutti i livelli»*
- ▶ *Il termine è un'abbreviazione dell'inglese «disport», a sua volta derivato dal francese «desport», che in antico francese significa divertimento, piacere fisico o spirituale*
- ▶ D. Lgs. 36/2021 definizione di sport: *«qualsiasi forma di attività fisica fondata sul rispetto di regole che, attraverso una partecipazione organizzata o non organizzata, ha per obiettivo l'espressione o il miglioramento della condizione fisica e psichica, lo sviluppo delle relazioni sociali o l'ottenimento di risultati in competizioni di tutti i livelli»*
- ▶ Lo **Sport** può essere dilettantistico e professionistico.

L'ORDINAMENTO SPORTIVO

- ▶ L'ordinamento giuridico sportivo è un ordinamento giuridico settoriale autonomo facente, però, capo al CIO (Comitato Olimpico Internazionale).
- ▶ L'ordinamento sportivo è composto da una miriade di Federazioni e Associazioni sportive, a loro volta composte da diversi soggetti affiliati/tesserati.
- ▶ **Le fonti autonome dell'Ordinamento Sportivo:**
 - Carta Olimpica
 - Direttive e Raccomandazioni del CIO;
 - Statuti delle Federazioni Sportive Internazionali;
 - Lo Statuto del CONI
 - Gli Statuti Federali delle Federazioni Sportive

L'ORDINAMENTO SPORTIVO NAZIONALE

- **CONI**: è l'ente gerarchico superiore, a livello nazionale, dell'ordinamento sportivo. A tale ente compete il compito di regolare e normare le attività sportive in generale e di vigilare sull'operato delle varie federazioni affiliate.
- **FSN** (Federazioni Sportive Nazionali) → perseguono i propri obiettivi attraverso lo svolgimento dell'attività sportiva e delle attività di promozione ad essa correlate, in armonia con l'ordinamento sportivo nazionale e internazionale. Le Federazioni sono 44: es. FIGC (calcio), FCI (ciclismo), FIP (Pallacanestro), FIG (Golf), FMI (Motociclismo), FISE (Sport Equestri), FIT (TENNIS), FIN (Nuoto), FIJLKAM (Judo Lotta Karate Arti Marziali), FIDS (Danza Sportiva), ecc.. E' posta al vertice di una disciplina sportiva o a un gruppo di discipline affini.
- **DSA** (Discipline sportive associate) → sono formate da associazioni e società sportive dilettantistiche costituiscono associazioni senza fini di lucro con personalità giuridica di diritto privato (es. FIGB Federazione Italiana Gioco Bridge).

- **EPS** (Enti di Promozione Sportiva) → hanno lo scopo di promuovere e organizzare attività fisico-sportive con finalità ricreative e formative e svolgono i loro compiti e le loro funzioni in **ottemperanza ai principi, alle regole e alle competenze del CONI, delle FSN e delle DSA**. (es. CSI - Centro Sportivo Italiano; CSEN - Centro Sportivo Educativo Nazionale; MSP - Movimento Sportivo Popolare Italia; UISP - Unione Italiana Sport Per tutti, ecc.);
- **ENTI E SOCIETA' NOT FOR PROFIT:** Associazioni Sportive Dilettantistiche (ASD) – Società Sportive Dilettantistiche a Responsabilità Limitata (SSD)– Cooperative;
- **SOCIETA' LUCRATIVE:** S.P.A – S.R.L.
- **I LAVORATORI SPORTIVI (GLI AUSILIARI DELLO SPORT)**
- **I VOLONTARI SPORTIVI**

LE DEFINIZIONI

(Art. 2 D. Lgs. 36/2021)

- ▶ **Associazione o Società sportiva dilettantistica**: il soggetto giuridico affiliato ad una Federazione Sportiva Nazionale, ad una Disciplina Sportiva Associata o ad un Ente di Promozione Sportiva, anche paralimpico, e comunque iscritto nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 39 che svolge, senza scopo di lucro, attività sportiva, nonché la formazione, la didattica, la preparazione e l'assistenza all'attività sportiva dilettantistica.
- ▶ **Settore dilettantistico**: il settore di una Federazione Sportiva Nazionale o Disciplina Sportiva Associata non qualificato come professionistico.
- ▶ **Settore professionistico**: il settore qualificato come professionistico dalla rispettiva Federazione Sportiva Nazionale o Disciplina Sportiva Associata.
- ▶ **Sport e salute S.p.A.**: la società per azioni a controllo pubblico che svolge attività di produzione e fornitura servizi di interesse generale a favore dello sport, secondo le direttive e gli indirizzi del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'Autorità politica da esso delegata in materia di sport.

SPORT ANTE RIFORMA

SPORT PROFESSIONISTICO

(Basket, calcio, ciclismo, golf)

Lo Sport Professionistico disciplinato dalla Legge 23 marzo 1981, n. 91 (*Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti*)

*“Sono sportivi professionisti gli atleti, gli allenatori, i direttori tecnico-sportivi ed i preparatori atletici, che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso con carattere di continuità nell'ambito delle discipline regolamentate dal CONI e che conseguono la qualificazione dalle **federazioni sportive nazionali**, secondo le norme emanate dalle federazioni stesse...”*

SPORT DILETTANTISTICO

(tutte le discipline sportive)

- ▶ Lo Sport c.d. dilettante non normato
- ▶ Le regole sull'attività sportiva dilettantistica svolta a titolo oneroso provengono esclusivamente da norme tributarie che, in quanto tali, non intervengono sugli aspetti sostanziali del rapporto ma trattano il regime fiscale/previdenziale degli emolumenti erogati/percepiti.
- ▶ Disciplina fiscale: ex art. 67, comma 1, lettera m) ed art. 69, comma 2, del T.U.I.R.
- ▶ Sono sportivi dilettanti, per esclusione, i non professionisti

SPORT DILETTANTISTICO

(Il quadro ante riforma – le norme tributarie)

Sono redditi diversi secondo l'art 67 comma I lett. m) del TUIR (DPR 617/86)
“le indennità di trasferta, i rimborsi forfetari di spesa, i premi e i compensi erogati nell'esercizio diretto di attività sportiva dilettantistiche dal CONI, dalle Federazioni Sportive Nazionali, dall'Unire, dagli Enti di Promozione Sportiva e da qualunque organismo, comunque denominato, che persegue finalità sportive dilettantistiche e che da essi sia riconosciuto”; tale statuizione - ***“che, in virtù dell'art. 90 l. 289/02 si applica anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo gestionale di natura non professionale resi in favore di società e associazioni sportive dilettantistiche”*** - deve essere letto in combinato disposto con l'art. 69 comma 2 TUIR.

L'art 67 comma I lett. m) TUIR (DPR 617/86)

- ▶ In termini più precisi: i compensi disciplinati dall'art.67 comma I lett.m) del TUIR si riferivano a emolumenti vari (premi, compensi, indennità, ecc.) collocati tra i redditi diversi - cioè per definizione una categoria che esclude i redditi da lavoro - e quindi avevano un campo di applicazione circoscritto a quelle situazioni in cui, nonostante le prestazioni fossero rese a titolo oneroso, non era configurabile un rapporto di lavoro vero e proprio ma un rapporto giuridico con una causa di tipo diverso, **ludica e/o associativa!**
- ▶ Oppure, considerata la peculiarità dello sport dilettantistico e il riconoscimento da parte del legislatore della sua importante funzione di utilità sociale , si poteva ritenere che questa disposizione avesse disciplinato una nuova area lavorativa, di tipo speciale, un *tertium genus* ovvero un lavoro che non era inquadrabile nella tradizionale bipartizione tra lavoro subordinato e autonomo.

L'art 67 comma I lett. m) TUIR (DPR 617/86)

- ▶ L'inciso dell'art.67 TUIR - però - stabilisce che i redditi diversi **non devono essere conseguiti nell'esercizio di arti e professioni** né in relazione alla **qualità di lavoratore dipendente**: pertanto, secondo un'interpretazione rigorosa, i compensi e i rimborsi in ambito sportivo dilettantistico previsti dalla lett. m) dell'art. 67 sarebbero consentiti soltanto in presenza di una causa ludica/associativa o per prestazioni occasionali.
- ▶ IN PRESENZA DI **PROFESSIONALITA'** ED **ABITUALITA'** NON E' APPLICABILE DETTA NORMA TRIBUTARIA (*conclamato filone di recentissima Giurisprudenza di Cassazione e Merito*).

SPORT DILETTANTISTICO

(Il quadro vigente – le norme sostanziali)

L'art. 2 comma II lett. d) D.Lgs n. 81/2015 prevede per le collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289 una deroga espressa al principio generale stabilito dal comma 1 della disposizione che comporta l'applicazione ex lege della disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni alle collaborazioni che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente.

IL LAVORATORE SPORTIVO

(Art. 25 D. Lgs. 36/2021)

« Sono lavoratori sportivi **gli atleti, gli allenatori, gli istruttori, i direttori tecnici, i direttori sportivi, i preparatori atletici e i direttori di gara**, e gli altri **tesserati** che svolgono, a favore di un soggetto **dell'ordinamento sportivo** e a fronte di un corrispettivo, una mansione che sulla base dei regolamenti tecnici delle FNS (federazioni sportive nazionali), DSA (discipline sportive associate) ed EPS, è necessaria per lo svolgimento di attività sportiva.»

Le mansioni necessarie per lo svolgimento di attività sportiva sono approvate con decreto dell'Autorità di Governo delegata in materia di sport, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Detto elenco è tenuto dal Dipartimento per lo sport della Presidenza del Consiglio dei ministri.

IL TESSERAMENTO

L'appartenenza all'ordinamento sportivo delle persone fisiche è regolata dall'istituto del tesseramento.

Il tesseramento è l'atto formale che attribuisce alla persona fisica la qualifica di soggetto dell'ordinamento sportivo.

- Art. 15, D. Lgs. 36/2021 sancisce la natura autorizzativa del tesseramento che **non determina la nascita di alcun rapporto associativo.**

Con l'atto di tesseramento l'atleta è autorizzato a svolgere attività sportiva con una Associazione o Società sportiva, con i Gruppi Sportivi Militari o i Corpi civili dello Stato e, nei casi ammessi, con una Federazione Sportiva Nazionale o Disciplina Sportiva Associata o Ente di Promozione Sportiva, anche paralimpici.

Il tesserato ha diritto di partecipare all'attività e alle competizioni organizzate dalla Federazione Sportiva Nazionale, dalla Disciplina Sportiva Associativa, dall'Ente di Promozione Sportiva di appartenenza dall'associazione o dalla società sportiva in cui è tesserato praticante.

In definitiva, il **lavoratore sportivo** per poter essere considerato tale deve necessariamente:

- essere un **tesserato** e, quindi, acquisire lo status di soggetto facente parte dell'Ordinamento sportivo e per questo autorizzato a svolgere attività sportiva;
- **percepire un compenso** per la prestazione sportiva erogata;
- eseguire le proprie prestazioni nell'ambito delle attività sportive riconosciute tali dal Coni e dalle singole Federazioni Sportive Nazionali (FSN) di appartenenza.

- ▶ **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 in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali.
- ▶ **Non rientrano** nel lavoro sportivo le collaborazioni a carattere Amministrativo Gestionale (Co.co.co. Ordinarie ex art. 409 c.p.c.).
- ▶ **Ricorrendone i presupposti**, l'attività di lavoro sportivo può costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o di un rapporto di lavoro autonomo, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'articolo 409, comma 1, n. 3 del Codice di procedura civile.

Art. 27

RAPPORTO DI LAVORO SPORTIVO NEI SETTORI PROFESSIONISTICI

Comma 2: nei settori professionistici, il lavoro sportivo prestato dagli atleti come attività principale, ovvero prevalente, e continuativa, si presume oggetto di contratto di lavoro subordinato.

Comma 4: Il rapporto di lavoro si costituisce mediante assunzione diretta e con la stipulazione di un contratto in forma scritta, a pena di nullità, tra lo sportivo e la società destinataria delle prestazioni sportive, secondo il contratto tipo predisposto ogni tre anni dalla Federazione Sportiva Nazionale, dalla Disciplina Sportiva Associata e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, sul piano nazionale, delle categorie di lavoratori sportivi interessate, conformemente all'accordo collettivo stipulato.

Lavoro autonomo: Il lavoro sportivo professionistico può essere oggetto di contratto di lavoro autonomo quando ricorra **almeno uno** dei seguenti requisiti:

- ❑ l'attività sia svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo;
- ❑ lo sportivo non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione o allenamento;
- ❑ la prestazione che è oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi otto ore settimanali oppure cinque giorni ogni mese ovvero trenta giorni ogni anno.

Lavoro sportivo settore professionistico

subordinato - autonomo

- «La prestazione a titolo oneroso dell'atleta costituisce oggetto di contratto di lavoro subordinato regolato dalle norme contenute nel D. Lgs. 36/21».
- Riguardo l'atleta professionista, come detto, viene stabilita una presunzione relativa di rapporto di lavoro (subordinato).
- Come ogni altro rapporto di lavoro subordinato, anche quello sportivo trae origine da un contratto. Si tratta di un contratto tipico, a titolo oneroso, consensuale, ad effetti obbligatori, formale, sinallagmatico, bilaterale.
- Al ricorrere di precise condizioni il rapporto di lavoro dell'atleta professionista può essere inquadrato nel contratto di lavoro autonomo.

Art. 28

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, quando ricorrono i seguenti requisiti nei confronti del medesimo committente:

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

Per tutto quanto non diversamente disciplinato dal Decreto 36/2021, ai rapporti di lavoro sportivo si applicano, in quanto compatibili, le norme di legge sui rapporti di lavoro nell'impresa, incluse quelle di carattere previdenziale e tributario.

GLI AMMINISTRATIVO GESTIONALI

- ▶ Ai sensi dell'art. 37 del D.lgs. 36/2021 le attività di carattere amministrativo-gestionale resa dal lavoratore in favore di società ed associazioni sportive dilettantistiche, come anche degli altri organismi sportivi, potrà essere oggetto di collaborazioni coordinate e continuative (ex art. 409 del c.p.c.) quando ne ricorreranno le condizioni ordinarie di legge e di prassi.
- ▶ Si tratta, in linea generale, di tutte quelle attività svolte dal personale preposto a compiti di segreteria, tesseramento, contabilità e, comunque, agli adempimenti amministrativi.
- ▶ Con tali lavoratori, non qualificabili ed equiparabili al lavoratore sportivo così come disciplinato dalla normativa di specie, si potranno concludere ed instaurare rapporti di collaborazione coordinata e continuativa esclusivamente ove ne ricorrano gli ordinari presupposti di legge.

GLI AMMINISTRATIVO GESTIONALI

- ▶ Per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale, viene prevista l'assicurazione previdenziale e assistenziale con iscrizione alla Gestione Separata INPS, secondo la relativa disciplina previdenziale.
- ▶ Per tali figure resta l'obbligo assicurativo INAIL (ex art. 5, co. 2 e 3, D.lgs. 38/2000) e, pertanto, il committente sarà tenuto a porre in essere tutti gli adempimenti obbligatori previsti per ogni datore di lavoro dal DPR 1124/65, tra cui quello di provvedere al versamento del premio assicurativo secondo la classe di rischio prevista per la mansione specifica.

TRATTAMENTO FISCALE DEL LAVORO SPORTIVO DILETTANTISTICO

Nell'ambito della riforma del lavoro sportivo, il D.lgs. n. 36/2021 modifica, a decorrere dall'1 luglio 2023, alcune disposizioni del Tuir. In particolare:

- è **abrogata** la parte dell'art. 67 co. 1 lett. m) del Tuir, relativa all'inquadramento tra **i redditi diversi** dei compensi percepiti nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche e da rapporti di collaborazione di carattere amministrativo-gestionale non professionali;
- è soppresso il co. 3 dell'art. 53 del Tuir, nella parte in cui regolava il trattamento dei redditi degli sportivi professionisti derivanti dalle prestazioni sportive oggetto di contratto di lavoro autonomo ex L. 91/81 (legge che viene parimenti soppressa).

A fronte della parziale abrogazione del citato art. 67 del TUIR, a decorrere dall'1.7.2023, i rapporti finora assoggettati a tale disciplina devono essere inquadrati nelle diverse categorie definite dal D.lgs. 36/2021 (lavoro subordinato o lavoro autonomo), con conseguente modifica del regime fiscale.

TRATTAMENTO TRIBUTARIO DEI COMPENSI SPORTIVI SETTORE DILETTANTISTICO

I compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino all'importo complessivo annuo di euro 15.000,00 (**soglia di esenzione IRPEF**).

In definitiva, **non costituiscono reddito** per il percipiente fino all'importo annuo massimo di euro 15.000,00.

Qualora l'ammontare complessivo dei compensi superi il limite di 15.000,00 euro, esso concorre a formare il reddito del percipiente **solo per la parte eccedente** tale importo. Oltre l'importo di 15.000,00 euro si applicheranno le regole ordinarie in tema di ritenute fiscali erariali e di addizionali IRPEF regionale e comunale.

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 **IRAP**.

PROFILI PREVIDENZIALI

SETTORE DILETTANTISTICO

1. I lavoratori subordinati sportivi (operanti nel settore dilettantistico) sono iscritti al Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi gestito dall'INPS.
2. I lavoratori sportivi, titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o che svolgono prestazioni autonome, sono iscritti alla **Gestione separata dell'INPS**.

SETTORE PROFESSIONISTICO

(Art. 36. comma 6 ter)

Al fine di sostenere il graduale inserimento degli atleti e delle atlete di età inferiore a 23 anni nell'ambito del settore professionistico, le retribuzioni agli stessi riconosciute, al fine del calcolo delle imposte dirette, non costituiscono reddito per il percipiente fino all'importo annuo massimo di euro 15.000,00. In caso di superamento di detto limite, il predetto importo non contribuisce al calcolo della base imponibile e delle detrazioni da lavoro dipendente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano, per quanto riguarda gli sport di squadra, 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.

GESTIONE SEPARATA

CO.CO.CO.

1. Per i lavoratori sportivi dell'area del dilettantismo titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, con obbligo di iscrizione alla Gestione Separata INPS l'aliquota contributiva di base (cui vanno sommate quelle aggiuntive (0,50% Malattia – 0,72% Maternità – 1,31% Dis-coll) ordinarie in base al rapporto di lavoro) è stabilita in misura pari al:
 - 24%, se risultano assicurati presso altre forme di previdenza obbligatorie;
 - 25%, se non risultano assicurati presso altre forme di previdenza obbligatorie.

NB. —→ è previsto l'obbligo contributivo “sulla parte di compenso **eccedente** i primi 5.000,00 euro annui e su cui si applicano le suddette aliquote.

Dall'agevolazione contributiva sono esclusi i lavoratori subordinati sportivi dell'area del dilettantismo.

Sino a tutto il 31.12.2027, la contribuzione alla Gestione separata INPS per collaboratori è dovuta nei limiti del 50% dell'imponibile contributivo.

GESTIONE SEPARATA AUTONOMO CON P. IVA

Il lavoro autonomo titolare di partita IVA dovrà iscriversi alla gestione separata INPS, ai sensi dell'art. 2, comma 26, Legge n. 355/1995 e sarà tenuto a versare nel periodo di riferimento un ammontare contributivo pari al **26,23%** del reddito prodotto ovvero IVS 25% oltre contributi minori (0,50% Malattia – 0,22% Maternità – 0,51% ISCRO).

Da un punto di vista fiscale, diversamente ed anche per il lavoratore autonomo titolare di partita Iva e operante nel settore dilettantistico, resta applicabile l'agevolazione di cui all'art. 36, comma 6, D. Lgs. 36/21 e conseguentemente resta la soglia di esenzione fiscale fin all'importo complessivo annuo di 15.000,00 (*superata tale soglia ed esclusivamente nella parte eccedente verrà applicata la tassazione prevista a seconda del regime fiscale (ordinario – forfettario) adottato dal contribuente*).

ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI

1. I **lavoratori subordinati sportivi**, dipendenti dai soggetti di cui all'articolo 9 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, sono **sottoposti al relativo obbligo assicurativo, anche** qualora vigano previsioni, contrattuali o di legge, di tutela con polizze privatistiche.
2. 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.
3. Per gli **sportivi dilettanti**, di cui all'articolo 51 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, che svolgono attività sportiva come volontari, rimane ferma la tutela assicurativa obbligatoria prevista nel medesimo articolo 51, e nei relativi provvedimenti attuativi oltre a quanto previsto all'articolo 29, comma 4.

ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI

Sul punto è però necessario precisare che l'esclusione dall'obbligo assicurativo contro gli infortuni e le malattie professionali come detto **non opera** a riguardo delle **co.co.co. amministrativo-gestionali** che, se pur beneficiano delle medesime esenzioni fiscali e particolarità contributive previste per i lavoratori sportivi, restano a tutti gli effetti delle co.co.co. "ordinarie" e pertanto obbligate all'assicurazione presso l'INAIL.

GLI ADEMPIMENTI

(Comunicazione d'instaurazione del rapporto)

- ▶ L'associazione o 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., destinataria delle prestazioni sportive è **tenuta a comunicare al Registro delle attività sportive dilettantistiche (RAS)** i dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 39.
- ▶ La comunicazione al Registro delle attività sportive dilettantistiche **equivale** a tutti gli effetti, per i rapporti di lavoro sportivo di cui al presente articolo, alle comunicazioni al centro per l'impiego di cui all'articolo 9-bis, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510 (Modello Unilav) e deve essere effettuata secondo i medesimi contenuti informativi e resa disponibile a INPS e INAIL, in tempo reale.
- ▶ **Il mancato adempimento delle comunicazioni comporta le medesime sanzioni previste per le omesse comunicazioni al centro per l'impiego.**

RAS

(Registro Nazionale delle Attività Sportive Dilettantistiche)

L'iscrizione **certifica** la natura dilettantistica dell'attività sportiva svolta dalle ASD/SSD, compresa l'attività didattica e formativa, per tutti gli effetti che l'ordinamento collega a tale qualifica.

L'iscrizione al “Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche” è pertanto necessaria affinché l'attività svolta sia riconosciuta come sportiva dilettantistica per tutte le conseguenze che da ciò discendono, ivi incluso per **accedere a benefici** e contributi pubblici statali in materia di sport e per fruire dei servizi previsti dalla normativa.

Ai sensi dell'art. 12 del d. lgs. 39/2021, il “RAS” istituito presso il Dipartimento per lo sport **sostituisce** a tutti gli effetti il precedente “Registro nazionale delle associazioni e società sportive dilettantistiche” del CONI.

GLI ALTRI ADEMPIMENTI PER LE CO.CO.CO

Per le collaborazioni coordinate e continuative sportive, non è obbligatoria la tenuta del Libro Unico del Lavoro, in quanto tale adempimento può essere espletato telematicamente all'interno di una apposita applicazione contenuta nel Registro delle attività sportive dilettantistiche e, nel caso di compensi annuali non superiori alla soglia di esenzione fiscale pari ad euro 15.000, non vi è neanche l'obbligo di procedere alla redazione del relativo prospetto paga.

ADEMPIMENTO	FUNZIONE DEL REGISTRO	RIFERIMENTO NORMATIVO
Comunicazioni obbligatorie	Inserimento di una specifica funzione nel RAS per assolvere alle comunicazioni obbligatorie UNILAV.	L'art. 28, comma 3, D.Lgs. n. 36/2021 prevede che «non sono soggetti a obblighi di comunicazione i compensi non imponibili a fini fiscali e previdenziali».
Cedolini e Libro unico del Lavoro	Inserimento di una specifica funzione nel RAS per assolvere all'obbligo di tenuta del Libro Unico del Lavoro, al calcolo dei contributi dovuti e per procedere alla liquidazione dei relativi compensi.	L'art. 28, comma 4, D.Lgs. n. 36/2021 prevede che «nel caso in cui il compenso annuale non superi l'importo di euro 15.000, non vi è l'obbligo di emissione del relativo prospetto paga».
Flusso UniEmens	Inserimento di una specifica funzione nel RAS per assolvere al calcolo e all'invio del Flusso UniEmens.	L'art. 35, comma 8-quinquies, D.Lgs n. 36/2021 prevede che «per i lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, l'adempimento della comunicazione mensile all'istituto nazionale della previdenza sociale dei dati retributivi e informazioni utili al calcolo dei contributi è assolta mediante apposita funzione telematica istituita nel Registro delle attività sportive dilettantistiche».

ASPETTI FISCALI, AMMINISTRATIVI, PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI

MODELLI F24 → Possibilità di generare Modelli F24 direttamente tramite il portale del Registro;

CERTIFICAZIONE UNICA → Creazione del modello e predisposizione del file telematico per la trasmissione all'agenzia delle Entrate tramite intermediario.

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Fermo restando quanto sopra, nel settore dilettantistico chi intende operare nel regime di lavoro autonomo in qualità di titolari di partita IVA dovranno anche loro iscriversi alla gestione separata INPS, ai sensi dell'art. 2, comma 26, Legge n. 355/1995 e saranno tenuti a versare nel periodo di riferimento un ammontare contributivo pari al 26,23% del reddito prodotto ovvero IVS 25% oltre contributi minori (0,50% Malattia – 0,22% Maternità – 0,51% ISCRO).

Da un punto di vista fiscale, diversamente ed anche per il lavoratore autonomo titolare di partita Iva e operante nel settore dilettantistico, resta applicabile l'agevolazione di cui all'art. 36, comma 6, D. Lgs. 36/21 e conseguentemente resta la soglia di esenzione fiscale fin all'importo complessivo annuo di 15.000,00 (superata tale soglia ed esclusivamente nella parte eccedente verrà applicata la tassazione prevista a seconda del regime fiscale (ordinario – forfettario) adottato dal contribuente).

PRESTAZIONI SPORTIVE DEI VOLONTARI

(art. 29, D. Lgs. 36/2021)

Le Società e le Associazioni sportive, le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate e gli Enti di Promozione Sportiva “, anche paralimpici, il CONI, il CIP e la società Sport e salute s.p.a.”, possono avvalersi nello svolgimento delle proprie attività istituzionali di volontari che mettono a disposizione 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**. Le prestazioni dei volontari sono comprensive dello svolgimento diretto dell'attività sportiva, nonché della formazione, della didattica e della preparazione degli atleti.

N.B. —→ Gli enti dilettantistici che si avvalgono di volontari devono **assicurarli** per la **responsabilità civile verso i terzi**. Si applica l'articolo 18, comma 2, del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117.

IL VOLONTARIO

Il volontario è colui che presta la sua attività in modo gratuito, spontaneo e con fini solidaristici.

L'attività di volontariato esula pertanto da qualsivoglia vincolo negoziale e trova la sua fonte proprio nello Statuto di ogni Ente, Associazione, Fondazione che si costituisce per il perseguimento di un fine meritevole, riconducibile al mondo del sociale ed a riguardo delle attività di interesse generale.

Ha una carenza dello scopo di lucro, eccezione per voci di rimborso che non formano reddito.

La prestazione del volontario realizza in ogni caso interessi meritevoli di tutela.

Le prestazioni sportive di volontariato sono incompatibili con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito dall'Ente di cui il volontario è socio o associato o per il quale svolge la propria attività sportiva.

RIMBORSI SPESA PER IL VOLONTARIO

- Il rimborso delle spese documentate sostenute dal volontario ha come riferimento non più “la trasferta” ma “l’attività svolta” dal volontario (entro i limiti massimi e alle condizioni preventivamente stabilite dall’Ente ed anche per le attività solte all’interno del Comune di residenza).
- Viene prevista, ricalcando quanto già previsto dal Codice del Terzo Settore, la possibilità di erogare al volontario un **rimborso spesa non documentato** ma supportato da **autocertificazione** rilasciata dallo stesso entro il **limite massimo di euro 150 mensili**, con la precisazione che tali rimborsi non costituiscono, anche in questo caso, reddito per il percipiente.

LA CONTRATTAZIONE INDIVIDUALE DI LAVORO IN AMBITO SPORTIVO

Dott. Stefano Carotti

Sintesi Temi trattati

- La disciplina dei rapporti di lavoro in ambito sportivo
- Lavoro subordinato/parasubordinato/autonomo.
- Le tipologie contrattuali e le caratteristiche del lavoro sportivo. L'istituto dell'Apprendistato sportivo
- La sicurezza dei lavoratori sportivi e dei minori
- La certificazione dei contratti di lavoro

Come già ripetutamente accennato in precedenza, i rapporti di lavoro costituiti tra il “lavoratore sportivo” e “l’organismo sportivo” datore di lavoro, possono dispiegarsi secondo le modalità tipiche del lavoro subordinato, del lavoro autonomo (anche nella forma della collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 c.p.c.), nonché – secondo le più recenti disposizioni del Decreto correttivo bis (D.Lgs 120/2023) – nell’ambito della prestazione occasionale (così come regolamentata dalla L. 96/2017 e dall’art. 2222 ss. c.c.).

A tal riguardo, la considerazione più significativa che occorre fare in premessa è quella secondo la quale, attese le specificità del lavoro in ambito sportivo, nello stesso si sommano, e sovente si intersecano sovrapponendosi, sia le specifiche normative disciplinanti il lavoro sportivo, sia quelle generali regolanti gli ordinari rapporti di lavoro.

Ci riferiamo in particolare alla ricomprensione in ambito sportivo sia dei lavoratori sportivi in senso proprio, che dei soggetti che prestano attività ausiliarie e complementari – ma pur sempre, però, necessarie e funzionali al corretto svolgimento delle attività sportive nelle previste sedi (stadi, piscine, palestre, piste e circuiti, velodromi, ippodromi, strutture dedicate).

Sono le stesse norme vigenti in materia di lavoro sportivo che frequentemente richiamano quelle del diritto comune regolanti gli ordinari rapporti di lavoro. Ferma restando, infatti, l'applicabilità della disciplina sportiva a quegli aspetti propri della prestazione sportiva, per quanto attiene tutti gli altri aspetti generali del rapporto lavorativo sarà possibile l'applicabilità delle ordinarie norme in materia di rapporto di lavoro.

Ove la disciplina sportiva non regoli il rapporto lavorativo nella sua interezza e, comunque, in tutte quelle situazioni in cui si configuri la compatibilità delle condizioni - *ricorrendone i presupposti* - alla base del rapporto di lavoro sportivo con quelle di un comune rapporto di lavoro in ambito di impresa, è possibile (dovuta) l'applicabilità dell'ordinaria disciplina del rapporto di lavoro.

Più in particolare, per passare all'analisi delle varie qualificazioni contrattuali riferibili all'ambito dello sport, è opportuno un breve richiamo alle fonti normative che, come già evidenziato, espressamente rimandano ad alcune specifiche tipologie e, contestualmente, all'applicabilità diretta della ordinaria legislazione in materia di rapporti di lavoro.

Il **lavoro sportivo** è **regolato da una serie di leggi speciali** che disciplinano i rapporti tra società e sportivi, sia nel settore professionistico che in quello dilettantistico, e da tutte le disposizioni del codice civile e della legislazione del lavoro non incompatibili con lo stesso.

Non si applicano, invece, le norme in materia di:

- Controllo a distanza (art. 4 L. 300/70);
- Accertamenti sanitari (art. 5 L. 300/70);
- Sanzioni disciplinari (art. 7 L.300/70);
- Mansioni del lavoratore (art. 13 L.300/70);
- Tutela del lavoratore in caso di licenziamento (art. 18 L.300/70);
- La regolamentazione del rapporto di lavoro sportivo è completata dalle previsioni dei relativi Accordi e Contratti Collettivi.

Una particolare attenzione va riservata al D.Lgs.104/2022 (c.d. *Decreto Trasparenza*) il quale disciplina i nuovi contratti individuali di lavoro ed è applicabile, ove compatibile, anche ai rapporti di lavoro sportivo.

DISPOSIZIONI DI LEGGE E REGOLAMENTARI IN MATERIA DI LAVORO SPORTIVO

1. D.Lgs. 28 febbraio 2021 n. 36

- Art. 25, comma 2: sussistenza del lavoro subordinato e autonomo;
- Art. 25, comma 3: certificazione dei contratti;
- Art. 25, comma 5: applicabilità, in quanto compatibili, delle norme di legge sui rapporti di lavoro nell'impresa, incluse quelle di carattere previdenziale e tributario;
- Art. 25, comma 6: dipendenti della Pubblica Amministrazione;
- Art. 25, comma 6 bis: contratto individuale dei Direttori di gara;
- Art. 26: disciplina del rapporto di lavoro subordinato sportivo;
- Art. 27: rapporto di lavoro sportivo nei settori professionistici;
- Art. 28: rapporto di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo;
- Art. 29: prestazioni sportive dei volontari;
- Art. 30: formazione dei giovani atleti (*apprendistato n.d.r.*).

2. Regolamenti, Statuti e Delibere delle Federazioni Sportive Nazionali

3. Statuti societari e/o associativi

Art.. 27 del Decreto

Rapporto di lavoro sportivo nei settori professionistici

Nei settori professionistici il lavoro sportivo prestato dagli atleti come attività principale, ovvero prevalente e continuativa, si presume oggetto di **contratto di lavoro subordinato**.

(E' prevista la forma scritta del contratto *ad substantiam*)

Esso costituisce, tuttavia, oggetto di **contratto di lavoro autonomo** quando ricorra almeno uno dei seguenti requisiti:

- a) L'attività sia svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo;
- b) Lo sportivo non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione o di allenamento;
- c) La prestazione, che è oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo non superi 8 ore settimanali oppure 5 giorni ogni mese, ovvero 30 giorni ogni anno

Art.. 28 del Decreto

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, quando ricorrono i seguenti requisiti nei confronti del medesimo committente:

- a) La durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non supera le 24 ore settimanali, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive;
- b) Le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei Regolamenti delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate e degli Enti di Promozione Sportiva

(Non è prevista la forma scritta del contratto *ad substantiam*)

DECRETO LEGISLATIVO 15 Giugno 2015 n. 81

Art. 1
Forma contrattuale comune

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

LAVORO SUBORDINATO

CONCETTO E DEFINIZIONE: IL LAVORO SUBORDINATO

Art. 2094 c.c. Prestatore di lavoro subordinato:

“E’ prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’ambito dell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore”.

L’elemento qualificante del rapporto è la subordinazione intesa quale assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e gerarchico del datore di lavoro.

I CRITERI DISTINTIVI

Gli elementi caratterizzanti il lavoro subordinato sono:

- ❑ la subordinazione del prestatore di lavoro al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro
- ❑ il lavoratore è soggetto al rispetto di un orario di lavoro fisso e predeterminato
 - ❑ la retribuzione è predeterminata, così come le modalità di erogazione della stessa, e viene definita dal CCNL
 - ❑ l'assenza del rischio sul risultato della prestazione
 - ❑ il lavoratore è inserito stabilmente nell'organizzazione aziendale
 - ❑ la prestazione lavorativa viene svolta in modo continuativo

LAVORO AUTONOMO

IL LAVORO AUTONOMO

Art. 2222 e ss. Cod.Civ.

L'art. 2222 del codice civile definisce il contratto d'opera come quel contratto mediante il quale una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio sia manuale che intellettuale, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

IL LAVORO AUTONOMO

A differenza del lavoro subordinato, la prestazione autonoma si caratterizza dall'assunzione del rischio a carico del lavoratore autonomo stesso.

Il lavoro autonomo si contraddistingue altresì per la mancanza degli elementi vincolanti indicati per il lavoro subordinato.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI DI LAVORO AUTONOMO

- Contratto di lavoro autonomo occasionale
(*artt.2222 ss.c.c.*)
- Contratto di prestazione d'opera manuale
(*artt.2222 ss.c.c.*)
- Contratto di prestazione d'opera intellettuale
(*artt.2229 ss.c.c.*)

Prestazione di lavoro occasionale (PrestO)
(*L.21/06/2017, n.96, Legge di Bilancio 2023*)

LAVORO PARASUBORDINATO

CONCETTO E DEFINIZIONE: IL LAVORO PARASUBORDINATO

Una *“Prestazione di opera continuativa e coordinata e prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato”*

(Art. 409 c. 3 c.p.c.)

“Rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita” (Art. 50 c.1 lett. C) bis T.U.I.R.)

DECRETO LEGISLATIVO 15 Giugno 2015 n. 81

Art. 2

**Collaborazioni organizzate dal committente.
comma 1**

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

DECRETO LEGISLATIVO 15 Giugno 2015 n. 81

Art. 2 **comma 2**

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

- a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;*
- b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;*
- c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;*
- d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289;*
- d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367;*
- d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74*

DECRETO LEGISLATIVO 15 Giugno 2015 n. 81

Art. 2 **comma 3**

*3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la **certificazione** dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.*

APPRENDISTATO SPORTIVO

L'APPRENDISTATO NEL LAVORO SPORTIVO

Con disposizioni integrative recate dal D.Lgs. 163/2022 (*Decreto Correttivo*) e dal D.Lgs. 120/2023 (*Decreto Correttivo bis*), al fine di favorire la formazione, e quindi la cultura generale del soggetto anche in campi non prettamente sportivi, è stato disciplinato in maniera organica l'istituto dell'Apprendistato nel mondo dello sport. Ciò anche al fine di favorire la possibilità per il giovane sportivo di occuparsi anche in altri campi lavorativi dopo il termine dell'attività agonistica.

In breve, nel settore dello sport dilettantistico è prevista la possibilità di instaurare rapporti di due tipologie:

- Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica superiore (**Tip. A**);
- Apprendistato di alta formazione e ricerca (**Tip. C**), entrambi con età minima fissata a 14 anni.

Viceversa , nel settore dello sport professionistico è prevista la possibilità di instaurare **anche** rapporti di apprendistato di **Tip. B** (Apprendistato professionalizzante, finalizzato ad apprendere un mestiere o una professione in ambito di lavoro), con età minima fissata a 15 anni a fronte di un limite massimo di 23 anni (salvo deroghe recate dagli Accordi e dalla Contrattazione Collettiva sottoscritta dalle varie Federazioni e Associazioni sportive).

Un' altra differenza sostanziale rispetto alla disciplina dell'apprendistato nell'ordinamento comune risiede nel fatto che, al termine del periodo di apprendistato, così come fissato convenzionalmente dalle parti, il contratto si risolve automaticamente. Tale previsione si inserisce in un contesto, quello sportivo, in cui il contratto di lavoro è tipicamente a tempo determinato.

Infine, **ulteriore novità** recata dal *Decreto Correttivo* rispetto alla precedente disciplina risiede nel fatto che la società che ha provveduto all'addestramento tecnico dell'atleta non ha diritto di stipulare il primo contratto professionistico.

LA SICUREZZA DEI LAVORATORI SPORTIVI E DEI MINORI

SICUREZZA DEI LAVORATORI SPORTIVI

Medicina sportiva: il lavoratore sportivo è sottoposto ai controlli medici di tutela della salute nell'esercizio delle attività sportive, secondo le disposizioni di cui all'art. 32, comma 1, del D.Lgs. 36/2021.

Sicurezza nei luoghi di lavoro: per tutto quanto non regolato dal D.Lgs. 36/2021, ai lavoratori sportivi si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008), in quanto compatibili con le modalità della prestazione sportiva.

LA SICUREZZA DEI MINORI

Fermo restando quanto previsto dalla legge 17 ottobre 1967, n.977, entro i 12 mesi successivi all'entrata in vigore del D.Lgs. 36/2021, gli Organismi competenti emaneranno disposizioni specifiche a tutela della salute e della sicurezza dei minori che svolgono attività sportiva, inclusi appositi adempimenti ed obblighi, anche informativi, da parte delle società e delle associazioni sportive, tra cui la designazione di un responsabile della protezione dei minori, allo scopo, tra l'altro, della lotta ad ogni tipo di **abuso** e di **violenza** su di essi e della protezione dell' **integrità fisica e morale** dei **giovani sportivi**.

Ai minori che praticano attività sportiva si applica quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 39, che reca attuazione alle direttive comunitarie relative alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile.

LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

D. Lgs. n. 276/2003, artt. 75 e ss.

La certificazione dei contratti è un innovativo strumento di certezza del diritto introdotto nell'Ordinamento italiano dalla *Riforma Biagi*.

Dall'originaria volontà di determinare la natura del rapporto di lavoro, all'affermazione della genuinità della qualificazione stessa.

GLI SCOPI E LE FUNZIONI DELLA CERTIFICAZIONE

Funzione asseverativa

- la Certificazione ha la finalità di attestare l'esatta qualificazione dei contratti con l'esame contestuale delle Parti stipulanti gli stessi;
- la Certificazione permette una valutazione degli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali;
- la Certificazione viene eseguita da soggetti terzi ed imparziali (Commissioni di Certificazione)

Funzione certificativa

- la Certificazione ha lo scopo di fornire maggiore tutela ai lavoratori;
- di prevenire e ridurre il contenzioso (sia giudiziario che amministrativo) soprattutto in ambito della qualificazione dei rapporti di lavoro;
- e di migliorare la qualità dei contratti e dei modelli organizzativi aziendali, anche al fine di garantire maggiore affidabilità verso gli *stakeholder*.

I VANTAGGI DELLA CERTIFICAZIONE

- La Certificazione comporta l'inefficacia di qualsiasi atto che presupponga una differente qualificazione del contratto accertato dalla Commissione, sino a sentenza contraria del giudice di merito. Ai sensi dell'art. 80 D.Lgs. n.276/2003 le parti del contratto, o i soggetti terzi nella cui sfera giuridica l'atto di certificazione insista, hanno la possibilità di ricorrere contro l'atto che è stato qualificato secondo una specifica metodologia. Il contratto certificato, nonostante l'eventuale impugnativa, sarà fermamente valido sino a pronuncia contraria del giudice di merito (che ne invalidi per l'appunto la Certificazione). Da quel momento in avanti sul contratto "spogliato" della tutela certificativa sarà possibile agire.

- In caso di ricorso al giudice di merito contro quanto statuito in sede Certificativa, è obbligatorio esperire un tentativo di conciliazione ex. art. 410 c.p.c. (art. 80 D.Lgs. n. 276/2003 e s.m.i.) avanti la Commissione che ha certificato il contratto medesimo;
- Il sindacato giudiziale è limitato ai soli casi di erronea qualificazione del contratto, vizio del consenso (errore, dolo o violenza) o difformità tra l'oggetto contrattuale e l'attuazione successiva. È possibile ricorrere al TAR ove si intenda constatare la violazione del procedimento di Certificazione invalidando il procedimento medesimo, o qualora si sia verificato un eccesso di potere durante l'esperimento del procedimento certificativo.

- La Certificazione è opponibile alle parti nonché a tutti gli organismi ispettivi (DTL, INPS, Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza, ecc.)

EFFETTI DELLA CERTIFICAZIONE

La **Certificazione produce** i suoi **effetti sin dall'inizio del contratto**, anche se rilasciata successivamente (effetto retroattivo – art. 30, comma 17, Legge 183/2010), quando la Commissione accerti che l'attuazione del medesimo contratto sia stata coerente sin dal principio con quanto appurato in sede certificativa.

AMBITO DI APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO DELLA CERTIFICAZIONE

- Contratti che presuppongano comunque una prestazione lavorativa (direttamente ovvero indirettamente), sia di lavoro subordinato, che parasubordinato e autonomo, contratti di affidamento di incarico e contratti di appalto.
- Procedimenti di conciliazione, transazione e rinuncia ex. art. 2113 c.c..

Certificazione del contratto di lavoro

(art. 76 e 77, D.Lgs. n. 276/2003)

Le parti hanno la facoltà di rivolgersi alle Commissioni istituite presso gli organi di Certificazione (Enti Bilaterali – Atenei e fondazioni universitarie – Direzione provinciale del Lavoro – Ordini provinciali dei Consulenti del lavoro) nel luogo in cui sia impiegato il prestatore.

Ove il datore di lavoro operasse in più province sarà necessario rivolgersi al Ministero del Lavoro e Politiche Sociali con successiva ratifica da parte della Direzione Provinciale del Lavoro.

LA PROCEDURA DI CERTIFICAZIONE

La procedura di certificazione consegue a seguito di **istanza scritta** da parte dei soggetti interessati i quali, possono richiedere la Certificazione del contratto o al momento della sottoscrizione del contratto o in un momento successivo.

L'art. 78 D.Lgs. n.276/2003 prevede che la procedura di certificazione debba concludersi entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza. La richiesta deve necessariamente contenere l'indicazione espressa degli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione, nonché deve essere corredata dall'originale del contratto sottoscritto dalle parti.

Una volta ricevuta la richiesta, la Commissione determina la data in cui le parti devono comparire davanti alla stessa; l'eventuale assenza anche di una sola delle parti rende improcedibile l'istanza, rendendo così necessaria la presentazione di una nuova domanda. L'audizione delle parti avanti la Commissione di certificazione ha lo scopo di fornire quante più informazioni necessarie, sui fatti e sugli elementi dedotti (o da dedurre) nel contratto di cui si chiede la certificazione.

A livello pratico, il ricorso all'istituto della Certificazione dei contratti è utile perché cautelativo per l'inserimento di clausole speciali che abbiano origine dalla contrattazione territoriale.

L'atto di certificazione ha natura di provvedimento amministrativo, pertanto deve essere motivato e deve contenere l'autorità cui è possibile fare ricorso.

Ranocchi
software

 **CAROTTI & ASSOCIATI**
consulenza del lavoro
società tra professionisti a.r.l.

GRAZIE

per

L'ATTENZIONE!!!!

*A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona
Dott. Maurizio Leonardi, Consulente del Lavoro in Arezzo*