Contratto di collaborazione per i lavoratori sportivi e per quelli con mansioni amministrative

di Gianfranco Visconti

Pubblicato il 24 Febbraio 2023

Vediamo come si potrà utilizzare il **contratto di collaborazione** per i lavoratori sportivi e le **differenze coi contratti** per i lavoratori con **mansioni amministrativo gestionali**.

Il **1° comma dell'art. 25 del D.lgs. 36/2021** definisce **lavoratore sportivo**:

> *"l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara (l'arbitro) che […], indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo (quindi con l'esclusione dei volontari di cui all'art. 29: è l'onerosità della prestazione sportiva a caratterizzare il lavoratore ed il rapporto di lavoro sportivo).*
>
> *E' lavoratore sportivo anche ogni tesserato […] che svolge verso un corrispettivo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti singoli enti affilianti (Federazioni sportive, Discipline sportive associate, Enti di promozione sportiva), tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con l'esclusione delle mansioni di carattere amministrativo – gestionale".*

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Da ciò deriva che il **rapporto di lavoro sportivo può essere di tipo subordinato, autonomo o parasubordinato (collaborazione coordinata e continuativa)** (2° comma).[1]

Non sono lavoratori sportivi i volontari che prestano la loro opera in modo libero e gratuito presso le ASD o SSD di cui abbiamo parlato nell'articolo pubblicato il 17 Dicembre 2022.

Oltre a ciò, prima di esaminare le agevolazioni sull'IRPEF riservate a coloro che percepiscono compensi dalle associazioni o società sportive dilettantistiche dobbiamo segnalare che esse, prima del Dlgs 36/2021, già godevano di un regime lavoristico di favore che era previsto dalla lettera d) del 2° comma dell'art. 2 del Decreto Legislativo n° 81 del 2015 (facente parte del c.d. *"Jobs act"* che disciplina i contratti individuali di lavoro) e che è stata abrogata dall'art. 52, comma 1°, lettera d) del Dlgs 36/2021, modificato dall'art. 30 del Dlgs 163/2022.

Questa disposizione è stata sostituita dal nuovo art. 28 del Dlgs 36/2021 sostituito a sua volta dall'art. 16 del Dlgs 163/2022.

Il lavoro nel sport dilettantistico

L'attuale art. 28 del Dlgs 36/2021 prevede che le **ASD e** le **SSD** affiliate alle Federazioni sportive nazionali, alle Discipline sportive associate ed agli Enti di promozione sportive riconosciuti dal CONI o dal CIP (la c.d. "*area del dilettantismo"*), incluse quelle che hanno la qualifica di ETS, **possano utilizzare il contratto di collaborazione coordinata e continuativa al posto del contratto di lavoro subordinato per le prestazioni lavorative rese a fini istituzionali nei loro confronti**.

Ciò significa che tutte le prestazioni lavorative che riguardano il fine istituzionale[2] di questi enti, cioè l'esercizio dell'attività sportiva dilettantistica, possono essere prestate e remunerate utilizzando il contratto di collaborazione.

Questo vale per le prestazioni degli sportivi, ma anche per l'attività degli amministratori dell'ente e per tutte le attività di supporto alla/e attività sportiva/e prevista/e dallo statuto dell'ente[3].

Il contratto di lavoro parasubordinato, nella forma di quello di **contratto di collaborazione continuata e continuativa, diviene pertanto quello che si presume utilizzato**, fino a prova contraria[4], **quando**

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

ricorrono i seguenti requisiti nei confronti del medesimo committente (ASD o SSD):

- **la durata delle prestazioni** oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, **non supera le diciotto 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 Disciplina sportive associate e degli Enti di promozione sportiva (comma 2° dell'art. 28).

Questi requisiti rispettano il principio per cui il contratto di collaborazione si può applicare a quei **rapporti** *"che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro"* (comma 1° dell'art. 2 del Dlgs 81/2015 che riporta la definizione generale delle collaborazioni organizzate dal committente).

Questo è un regime contrattuale di favore perché, di solito, le collaborazioni continuate e continuative sono meno costose dei contratti di lavoro subordinato.

In alternativa, l'ente può sempre utilizzare una delle forme del contratto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato, determinato, parziale, ecc.) o quello di lavoro autonomo.

La possibilità di scelta fra contratto di lavoro subordinato o autonomo e contratto di collaborazione (parasubordinato) è stata confermata dal Dlgs 36/2021 per tutti i lavoratori sportivi: atleti, allenatori, istruttori, direttori tecnici, direttori sportivi, preparatori atletici e direttori di gara (arbitri) che esercitano l'attività sportiva verso un corrispettivo restando escluse, quindi, le prestazioni dei volontari per le quali non è possibile un compenso, ma solo un rimborso spese.

Gli obblighi delle ASD o SSD

La ASD o SSD destinataria delle prestazioni sportive è tenuta a **comunicare al Registro delle attività sportive dilettantistiche i dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo**.

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

La comunicazione deve indicare i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione, la data di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, la tipologia contrattuale adottata (subordinata, autonoma o parasubordinata), la qualifica professionale e il trattamento economico e normativo applicato.

Tale comunicazione equivale a tutti gli effetti, per questi rapporti aventi forma giuridica di collaborazione, alle comunicazioni al Centro per l'impiego previste dai commi 2° e 2°-bis dell'art. 9-bis del Decreto-Legge 510/1996 e deve essere effettuata secondo gli stessi contenuti informativi e resa disponibile ad INPS, dell'INAIL e del Ministero del lavoro in tempo reale secondo la disciplina del sistema pubblico di connettività.

Il mancato adempimento di queste comunicazioni comporta le stesse sanzioni previste per le omesse comunicazioni al Centro per l'impiego.

All'irrogazione delle sanzioni provvedono gli organi di vigilanza in materia di lavoro, fisco e previdenza che trasmettono il rapporto all'Ispettorato del lavoro.

Non sono soggetti a comunicazione i rapporti di lavoro i cui compensi non sono imponibili a fini fiscali (fino a 15.000 Euro annui) e previdenziali (fino a 5.000 Euro annui) (comma 3°).

Per queste collaborazioni coordinate e continuative **l'obbligo di tenuta del libro unico del lavoro**, previsto dagli artt. 39 e 49 del Decreto-Legge 112/2008 **è adempiuto in via telematica in un'apposita sezione del Registro** delle attività sportive dilettantistiche.

Nel caso in cui il compenso annuale dello sportivo non superi i 15.000 Euro non vi è obbligo di emissione del relativo prospetto paga.

Con DPCM o decreto del Ministro dello sport sono individuate, entro il 1° Aprile 2023, le disposizioni tecniche ed i protocolli informatici necessari a consentire gli adempimenti previsti in questo e nel precedente capoverso (commi 4° e 5°).

Le possibili tipologie del rapporto fra gli sportivi e le ASD O SSD

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

RAPPORTO DI VOLONTARIATO (non è un rapporto di lavoro)	Solo rimborso spese + assicurazione contro infortuni e responsabilità civile verso i terzi
RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE	ESCLUSO IMPLICITAMENTE DALLA LEGGE
RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO PROFESSIONALE	Possibile con agevolazioni fiscali
COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA (parasubordinato)	Contratto di riferimento Con agevolazioni fiscali e contributive
RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO (nelle sue varie forme)	Possibile con agevolazioni fiscali[5]

L’applicabilità del contratto di collaborazione coordinata e continuativa alle mansioni di carattere amministrativo – gestionale

In particolare, poi, l’applicabilità del contratto di **collaborazione coordinata e continuativa** alle **mansioni di carattere amministrativo – gestionale** da parte di una ASD o SSD è confermata dall’art. 37 del Dlgs 36/2021, che entra in vigore il 1° Luglio 2023, e che, rimandando ai commi 2°, 8°-bis ed 8°-

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

ter dell'art. 35 dello stesso decreto, prevede che **tali lavoratori, che non sono lavoratori sportivi** ai sensi del 1° comma dell'art. 25 sempre del Dlgs 36/2021, **siano soggetti**:

- **all'assicurazione presso l'INAIL per gli infortuni sul lavoro** e le malattie professionali , ai sensi dei commi 2° e 3° dell'art. 5 del Dlgs 38/2000 sull'assicurazione dei lavoratori parasubordinati (per cui il committente è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro ed il premio assicurativo è per due terzi a carico del committente e per un terzo a carico del lavoratore) e secondo i parametri di calcolo fissati da un decreto del Ministero del lavoro[6];

- e **che**, **dal punto di vista previdenziale, debbano essere iscritti alla Gestione Separata dell'INPS la cui aliquota contributiva è del 25% più l'aliquota aggiuntiva del 2,03%** (di cui 0,50% per malattia, 0,22% per maternità, 1,31% per disoccupazione), per un'aliquota previdenziale **complessiva del 27,03%**.
  L'aliquota contributiva è calcolata sulla parte di compenso eccedente primi 5.000 Euro annui, per cui, per esempio, se il compenso totale annuo lordo è di 15.000 Euro la contribuzione è dovuta solo su 10.000 Euro, per cui i contributi previdenziali sono pari a 2.703 Euro[7].
  Fino al 31 Dicembre 2027 la contribuzione alla gestione separata INPS è dovuta nei limiti del 50% dell'imponibile contributivo, per cui, riprendendo l'esempio precedente, se l'imponibile scende, dimezzato, a 5.000 Euro, i contributi INPS da versare saranno pari a 1.350,15 Euro[8].

Agevolazioni contributive e fiscali

I contributi versati all'INPS e all'INAIL **non concorrono a formare il reddito imponibile IRPEF di questi collaboratori**.

Ai compensi derivanti da tali collaborazioni **si applica la soglia di esenzione dall'IRPEF di 15.000 Euro annui** per cui, se essi superano tale soglia, concorrono a formare il reddito del percettore solo per la parte che supera tale importo.

Per i rapporti di collaborazione iniziati prima del 1° Luglio 2023, data di entrata in vigore della disciplina di cui all'art. 37 del Dlgs 36/2021, queste norme si applicano a partire da tale data e non si dà luogo a recupero contributivo (comma 8°-quater dell'art. 35 dello stesso decreto).

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Anche per questi lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione l'obbligo della comunicazione mensile all'INPS dei dati retributivi e delle informazioni utili al calcolo dei contributi è adempiuto mediante apposita funzione telematica istituita nel sito Internet del Registro delle attività sportive dilettantistiche (comma 8°-quinquies).

Pure in questo caso, come per tutti gli altri lavoratori sportivi, dal momento che l'art. 23 del Dlgs 136/2022 ha abrogato nell'art. 35 del Dlgs 36/2021 le espressioni *"lavoro autonomo occasionale"* in esso presenti, riteniamo che **non sia possibile stipulare contratti di prestazione di lavoro autonomo occasionale**[9], per cui se non si è lavoratori dipendenti o autonomi professionali (quindi non occasionali) o collaboratori si può essere solo volontari che non hanno diritto ad un compenso, ma solo ad un rimborso delle spese sostenute e documentate.

Questi contratti, il cui importo complessivo annuo dei compensi esente dalla contribuzione INPS non può superare 5.000 Euro, sono inutili in tali casi proprio perché l'obbligo di contribuzione alla gestione separata comincia una volta superata quella cifra.

E' possibile, però, **per un soggetto avente Partita IVA, stipulare anche in questo caso un contratto di lavoro autonomo sportivo non occasionale**, quindi continuativo, **cioè professionale**, come conferma la nuova formulazione della lettera a) del comma 2° dell'art. 53 del TUIR che identifica i redditi da lavoro autonomo, modificata dall'art. 51 del Dlgs 36/2021, riformato, a sua volta, dall'art. 29 del Dlgs 136/2022, perché, in tale caso, siamo nell'esercizio abituale di una professione (anche se non esclusivo), richiesto dal 1° comma dell'art. 53 TUIR perché si realizzi un reddito di lavoro autonomo.

Il ruolo dell'agente sportivo

Segnaliamo poi che **sia i lavoratori sportivi, a partire dal quattordicesimo anno di età, sia le ASD e SSD possono farsi assistere, per quanto riguarda i contratti di lavoro sportivi, da un agente sportivo** iscritto al Registro nazionale deli agenti sportivi di cui all'art. 4 del Dlgs 37/2021 e con cui hanno stipulato un contratto di mandato sportivo regolato dall'art. 5 dello stesso decreto.

Il compenso dell'agente può essere forfettario oppure calcolato in percentuale sul valore della transazione, nel caso di trasferimento della prestazione sportiva, oppure della retribuzione lorda complessiva del lavoratore sportivo nel caso di stipulazione di un contratto di lavoro sportivo e deve

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

essere corrisposto mediante modalità di pagamento tracciabili, come previsto dall'art. 8 sempre del Dlgs 37/2021.

NdR: potrebbe interessarti anche...

Il rapporto di lavoro sportivo: lavoratori sportivi vs. lavoratori amministrativi

Riforma dello sport dilettantistico rinviata a Luglio, o no?

***

NOTE

[1] In particolare, il contratto del direttore di gara e degli arbitri è stipulato dalla Federazione sportiva nazionale o dalla Disciplina sportiva associata o dall'Ente di promozione sportiva competente.

Al suo compenso non si applica l'esenzione dall'IRPEF del compenso annuo fino a 15.000 Euro previsto dal comma 6° dell'art. 36, mentre riteniamo che si applichi il regime contributivo agevolato previsto dall'art. 35 del Dlgs 36/2021 (art. 6°-bis dell'art. 25 dello stesso decreto).

[2] Vale a dire previsto dallo statuto.

[3] Dalla tenuta della contabilità, all'attività dei massaggiatori, dei magazzinieri, degli addetti alla biglietteria, alle pulizie, ecc.

[4] Per esempio, la presenza di un contratto di lavoro subordinato o autonomo.

[5] Le agevolazioni fiscali e contributive citate in questo specchietto sono riportate nei due sottoparagrafi successivi a quello al cui testo questa nota si riferisce.

[6] Segnaliamo che l'attività di questi collaboratori non è soggetta ai controlli medici obbligatori previsti per i lavoratori sportivi dall'art. 32 del Dlgs 36/2021.

[7] Derivante da: (15.000 – 5.000) x 0,2703.

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

[8] Derivante da: ((15.000 – 5.000)/2) x 0,2703).

[9] Anche se non sono previste dalla legge la nullità di questi contratti e/o delle sanzioni se essi vengono comunque stipulati.

A cura di Gianfgranco Visconti

Venerdì 24 febbraio 2023

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D