



Alle Direzioni interregionali e agli Ispettorati del lavoro

All'INPS
Direzione centrale entrate

All'INAIL
Direzione centrale rapporto assicurativo

Al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

e p.c.

Comando generale dell'Arma dei Carabinieri

Comando generale della Guardia di Finanza

Provincia autonoma di Bolzano

Provincia autonoma di Trento

Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: D.Lgs. n. 36/2021 recante *“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”* come modificato dal D.Lgs. n. 120/2023 – prime indicazioni per il personale ispettivo.

A far data dal 1° luglio 2023 sono entrate in vigore la quasi totalità delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 36/2021 che ha riformato, fra l'altro, la disciplina del c.d. lavoro sportivo. Il Titolo V del predetto decreto, peraltro recentemente modificato dal D.Lgs. n. 120/2023, introduce infatti importanti novità, su alcune delle quali occorre fornire le prime indicazioni al personale ispettivo.

Lavoratori sportivi

L'art. 25 del D.Lgs. n. 36/2021 stabilisce anzitutto che *“è lavoratore sportivo l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l'attività sportiva*

verso un corrispettivo (...) è lavoratore sportivo ogni altro tesserato (...) che svolge verso un corrispettivo (...) 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 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”.

Rispetto alla platea di soggetti indicati dalla disposizione, il legislatore prevede espressamente che, ricorrendone i presupposti, l'attività di lavoro sportivo **possa 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'art. 409, comma 1, n. 3, c.p.c.

Lavoro subordinato sportivo

La disciplina del lavoro subordinato sportivo, in ragione della sua specialità, prevede delle deroghe espresse a talune normative che interessano la generalità dei rapporti di lavoro subordinato. L'art. 26 del D.Lgs. n. 36/2021 stabilisce infatti che ai contratti di lavoro subordinato sportivo non si applicano alcune disposizioni contenute negli artt. 4, 5 e 18 della L. n. 300/1970 (recanti rispettivamente la disciplina degli “*impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo*”, gli “*accertamenti sanitari*” e la “*tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo*”) e numerose ulteriori disposizioni in materia di licenziamenti, fra le quali quelle contenute nella L. n. 604/1966, nella L. n. 108/1990 e nell'art. 24 della L. n. 223/1991.

Anche in relazione alle prestazioni di lavoro a tempo determinato il legislatore introduce alcune deroghe, prevedendo anzitutto la **disapplicazione delle disposizioni contenute negli artt. da 19 a 29 del D.Lgs. n. 81/2015**. Nell'ambito del lavoro sportivo, infatti, il contratto di lavoro subordinato può contenere l'apposizione di un termine finale **non superiore a cinque anni** dalla data di inizio del rapporto. È inoltre ammessa la successione di contratti a tempo determinato fra gli stessi soggetti e la cessione del contratto, prima della scadenza, da una società o associazione sportiva ad un'altra, purché vi consenta l'altra parte – e, dunque, con il consenso del lavoratore per l'operatività della cessione – e siano osservate le modalità fissate dalle Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline Sportive Associate e dagli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici.

Si prevede che anche l'art. 7 della L. n. 300/1970 non trovi applicazione con riferimento alle sanzioni disciplinari irrogate dalle Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline Sportive Associate e dagli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici.

Rapporto di lavoro sportivo nei settori professionistici

Il lavoro sportivo prestato nei settori professionistici (v. art. 38, comma 1, del D.Lgs. n. 36/2021 secondo il quale “*l'area del professionismo è composta dalle società che svolgono la propria attività sportiva con finalità lucrative nei settori che, indipendentemente dal genere, conseguono la relativa qualificazione dalle Federazioni Sportive Nazionali o dalle Discipline Sportive Associate, anche paralimpiche...*”) è anch'esso regolato dalle norme

contenute nel Titolo V del D.Lgs. n. 36/2021 e, in particolare, dall'art. 27 dello stesso decreto.

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

Trattasi di una presunzione relativa in quanto si prevede espressamente che il lavoro sportivo 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 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. Trattasi di condizioni che vanno verificate autonomamente, caso per caso, al fine di verificarne la sussistenza sulla base della previsione di legge, senza che il superamento di una di esse comporti necessariamente il venir meno del requisito. Così, a titolo esemplificativo, qualora si superino le 8 ore settimanali ma l'impiego risulti comunque inferiore ai 5 giorni al mese o ai 30 giorni l'anno il requisito potrà ritenersi soddisfatto.

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 o dalla Disciplina Sportiva Associata, anche paralimpici e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, sul piano nazionale, delle categorie di lavoratori sportivi interessate, conformemente all'accordo collettivo stipulato.

Il contratto deve essere depositato, a cura della società, entro 7 giorni dalla stipulazione, presso la Federazione Sportiva Nazionale o la Disciplina Sportiva Associata, anche paralimpici, per l'**approvazione**, che **costituisce condizione di efficacia del contratto** e che pertanto costituisce elemento necessario e temporalmente antecedente all'avvio della prestazione lavorativa.

Unitamente al predetto contratto devono essere depositati tutti gli ulteriori contratti stipulati tra il lavoratore sportivo e la società sportiva, ivi compresi quelli che abbiano ad oggetto diritti di immagine o promozionari pubblicitari relativi o comunque connessi al lavoratore sportivo.

Ulteriori previsioni attengono alla sostituzione delle eventuali clausole contenenti deroghe peggiorative con quelle del contratto tipo e la sussistenza di un obbligo dello sportivo al rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici.

Rapporto di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo

Più di interesse per l'attività del personale ispettivo sono le disposizioni, contenute nell'art. 28 del D.Lgs. n. 36/2021, concernenti la disciplina del rapporto di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo (v. art. 38, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 36/2021 secondo il quale *"l'area del dilettantismo comprende le associazioni e le società... che svolgono attività sportiva in tutte le sue forme, con prevalente finalità altruistica, senza distinzioni tra attività*

agonistica, didattica, formativa, fisica o motoria”).

Diversamente da quanto avviene nel professionismo, 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; al superamento di tale impegno orario resta dunque in capo alle parti dimostrare l'insussistenza degli indici relativi alla natura subordinata del rapporto;

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, anche paralimpici.

Trattasi di requisiti che, congiuntamente, sono sufficienti a dare luogo alla presunzione di lavoro autonomo tant'è che, anche in ragione della specialità del rapporto di lavoro sportivo, **non è applicabile la disciplina in materia di etero-organizzazione prevista dall'art. 2, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015.**

L'art. 28, comma 3, del D.Lgs. n. 36/2021 pone a carico del soggetto destinatario delle prestazioni sportive (associazione o società, Federazione Sportiva Nazionale, Disciplina Sportiva associata, Ente di Promozione Sportiva, associazione benemerita, anche paralimpici, CONI, CIP e società Sport e salute S.p.A.) uno specifico adempimento e cioè **l'obbligo di comunicare al Registro delle attività sportive dilettantistiche (v. art. 6, D.Lgs. n. 39/2021) i dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo.**

La comunicazione al Registro delle attività sportive dilettantistiche **equivale a tutti gli effetti alle comunicazioni al centro per l'impiego** di cui all'art. 9-bis, commi 2 e 2-bis, del D.L. n. 510/1996 (conv. da L. n. 608/1996) e *“deve essere effettuata secondo i medesimi contenuti informativi”*.

L'obbligo di comunicare i dati necessari alla individuazione del rapporto di lavoro sportivo va assolto, in base alle previsioni da ultimo introdotte dal D.Lgs. n. 120/2023, **entro il trentesimo giorno del mese successivo all'inizio del rapporto di lavoro** e può essere adempiuto, indifferentemente, tramite comunicazione al Registro delle attività sportive dilettantistiche oppure tramite la consueta comunicazione al centro per l'impiego. Per i rapporti di lavoro iniziati prima della pubblicazione del D.Lgs. n. 120/2023, avvenuta in data 4 settembre u.s., si ritiene che l'obbligo in questione possa essere assolto **entro il 30 ottobre p.v.**

Il mancato adempimento comporta l'irrogazione delle sanzioni previste per le omesse comunicazioni al centro per l'impiego e cioè le sanzioni previste dall'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 (sanzione amministrativa da euro 100 ad euro 500). In relazione a tale violazione, la cui sanzione è adottata dagli *“organi di vigilanza in materia di lavoro, fisco e previdenza”*, il legislatore individua inoltre gli Uffici territoriali di questo Ispettorato quali autorità competenti a ricevere il rapporto ai sensi dell'art. 17 della L. n. 689/1981.

Un ulteriore adempimento previsto per le collaborazioni coordinate e continuative in questione concerne l'obbligo di tenuta del libro unico del lavoro (artt. 39 e 40 del D.L. n. 112/2008, conv. da L. n. 133/2008). Tale obbligo **può essere adempiuto in via telematica all'interno di apposita sezione del Registro delle attività**

sportive dilettantistiche. Inoltre, nel caso in cui il compenso annuale non superi l'importo di euro 15.000, **non vi è obbligo di emissione del relativo prospetto paga.** Con riguardo agli adempimenti di tenuta del libro unico del lavoro, l'iscrizione del lavoratore può avvenire in un'unica soluzione, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, **entro trenta giorni dalla fine di ciascun anno di riferimento,** fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente.

Rispetto agli adempimenti descritti si prevede che, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri o dell'Autorità politica delegata in materia di sport, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, siano individuate le disposizioni tecniche ed i protocolli informatici necessari a consentire l'invio della comunicazione dei dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo al Registro delle attività sportive dilettantistiche – decreto in via di definizione – e, entro il 31 dicembre 2023, siano individuate le disposizioni tecniche ed i protocolli informatici necessari a consentire la tenuta del libro unico del lavoro in via telematica all'interno di apposita sezione del medesimo Registro delle attività sportive dilettantistiche.

Sul punto occorre precisare che l'obbligo di comunicare i dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo **dovrà essere necessariamente effettuato mediante la consueta comunicazione al centro per l'impiego sino a quando il Registro delle attività sportive dilettantistiche non sarà pienamente operativo,** tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 28, comma 5, del D.Lgs. n. 36/2021 come modificato dal D.Lgs. n. 120/2023.

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

Prestazioni sportive dei volontari

Specifiche indicazioni sono dettate dall'art. 29 del D.Lgs. n. 36/2021 in relazione alla attività dei volontari. Si prevede che 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.

Le prestazioni sportive dei volontari **non sono retribuite in alcun modo** nemmeno dal beneficiario. Per tali prestazioni sportive **possono essere rimborsate esclusivamente le spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto sostenute in occasione di prestazioni effettuate fuori dal territorio comunale di residenza del percipiente.**

Le spese sostenute dal volontario possono essere rimborsate anche a fronte di autocertificazione resa ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000, purché 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. I rimborsi non concorrono a formare il reddito del percipiente.

Tali prestazioni sono 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.

Gli enti dilettantistici che si avvalgono di volontari devono assicurarli per la responsabilità civile verso i terzi, anche attraverso i meccanismi assicurativi semplificati di cui all'art. 18, comma 2, del D.Lgs. n. 117/2017.

Lavoro sportivo e apprendistato

Le società o associazioni sportive dilettantistiche e le società professionistiche possono 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 cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015 e contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca, di cui all'art. 45 del medesimo decreto legislativo.

La formazione degli atleti può essere conseguita anche con le classi di laurea L-22 (Scienze Motorie e di laurea magistrale), LM-47 (Organizzazione e gestione dei servizi per lo sport e le attività motorie), la LM-67 (Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattative), nonché la LM-68 (Scienze e tecniche dello sport).

In relazione all'apprendistato di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, il limite di età minimo – in deroga al comma 2 dello stesso art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015 e all'art. 3 della L. n. 977/1967 – è **fissato a 14 anni**, atteso che il percorso di apprendistato assolve all'obbligo di istruzione e ciò anche nell'ottica della *“valorizzazione non solo sportiva, ma anche culturale-sociale dei giovani atleti”*.

L'apprendistato è attivato con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 13/2013 nel rispetto dei requisiti, criteri e procedure dettati dalle norme che disciplinano i relativi percorsi di istruzione e formazione.

Ai contratti di apprendistato non trovano tuttavia applicazione l'art. 42, commi 3, 4 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015 concernenti, rispettivamente, la disciplina del licenziamento illegittimo, del recesso al termine del rapporto ovvero della sua prosecuzione e del contingentamento del numero di apprendisti.

Diversamente da quanto prevede la disciplina generale di tale tipologia contrattuale contenuta nel D.Lgs. n. 81/2015, l'art. 30 del D.Lgs. n. 36/2021 prevede espressamente che al termine del periodo di apprendistato, fissato nel contratto, **quest'ultimo si risolve automaticamente**.

Peraltro, in relazione al contratto di apprendistato si prevede l'emanazione di uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri per la definizione degli *“standard professionali e formativi relativi ai percorsi di istruzione e formazione finalizzati all'acquisizione dei titoli e delle qualifiche”*.

Da ultimo è opportuno evidenziare quanto previsto dall'art. 30, comma 7-bis, del D.Lgs. n. 36/2021 secondo cui, per le società sportive professionistiche che assumono lavoratori sportivi con contratto di apprendistato professionalizzante, **il limite minimo di età è fissato a 15 anni**, fermo restando il limite massimo

dei 23 anni già previsto dall'art. 1, comma 154, della L. n. 234/2021.

Sicurezza dei lavoratori sportivi e dei minori

L'art. 33 del D.Lgs. n. 36/2021 stabilisce che, per tutto quanto non regolato dallo stesso decreto, ai lavoratori sportivi si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, *“in quanto compatibili con le modalità della prestazione sportiva”*.

L'attività sportiva dei lavoratori sportivi è svolta sotto controlli medici, secondo disposizioni stabilite con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri o dell'Autorità politica da esso delegata in materia di sport.

L'idoneità alla mansione, ove non riferita all'esercizio dell'attività sportiva, è rilasciata dal medico competente il quale utilizza la certificazione rilasciata dal medico sportivo. Ai lavoratori sportivi che ricevono compensi annualmente non superiori ai 5.000 euro si applicano le disposizioni dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008 che prevede la facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria e di partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte.

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

Pertanto, ai lavoratori subordinati sportivi iscritti al Fondo pensioni lavoratori sportivi (v. *infra*), a prescindere dalla qualifica professionale, si applicano le medesime tutele in materia di assicurazione economica di malattia e di assicurazione economica di maternità previste dalla normativa vigente in favore dei lavoratori aventi diritto alle rispettive indennità economiche iscritti all'assicurazione generale obbligatoria (la misura dei contributi dovuti per il finanziamento dell'indennità economica di malattia e per il finanziamento dell'indennità economica di maternità è pari a quella fissata rispettivamente per il settore dello spettacolo dalla tabella G della L. n. 41/1986 e dall'art. 79 del D.Lgs. n. 151/2001).

Ai lavoratori subordinati sportivi si applicano inoltre le tutele relative agli assegni per il nucleo familiare (D.P.R. n. 797/1955 e D.L. n. 69/1988 conv. da L. n. 153/1988) con applicazione, a carico dei datori di lavoro, delle medesime aliquote contributive previste per i lavoratori iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti.

Ai lavoratori subordinati sportivi si applicano altresì le tutele previste dalla NASPI, in relazione alla quale la misura dei contributi dovuti dai datori di lavoro è quella prevista dall'art. 2, commi 25 e 26, della L. n. 92/2012. I medesimi datori di lavoro **non sono tenuti** invece al versamento dei contributi di cui all'art. 2, commi 28 e 31, della L. n. 92/2021 (contributo addizionale e c.d. ticket di licenziamento).

Per quanto riguarda l'impiego di minori in attività sportive restano ferme le disposizioni contenute nella L. n. 977/1967 e si prevede al riguardo l'emanazione di un apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri o dell'Autorità politica da esso delegata in materia di sport per l'introduzione di ulteriori disposizioni a tutela della salute e della sicurezza dei minori *“inclusi appositi adempimenti e obblighi, anche informativi, da parte delle società e 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 altresì quanto previsto dal D.Lgs. n. 39/2014 – recante attuazione della direttiva 2011/93/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile – che, come noto, ha previsto l'obbligo di richiesta del certificato penale del casellario giudiziale da parte soggetto che intenda *“impiegare al lavoro una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori”*.

Assicurazione contro gli infortuni

L'art. 34 del D.Lgs. n. 36/2021 stabilisce che i lavoratori **subordinati** sportivi, dipendenti dai soggetti di cui all'art. 9 del D.P.R. n. 1124/1965, sono sottoposti al relativo obbligo assicurativo, anche qualora vigano previsioni, contrattuali o di legge, di tutela con polizze privatistiche. È inoltre demandata ad un apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali l'individuazione delle retribuzioni e dei relativi riferimenti tariffari ai fini della determinazione del premio assicurativo. Dalla data di decorrenza dell'obbligo assicurativo le retribuzioni stabilite ai fini della determinazione del premio valgono anche ai fini della liquidazione della indennità giornaliera di inabilità temporanea assoluta.

Ai lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa si applica esclusivamente la tutela assicurativa obbligatoria prevista dall'art. 51 della L. n. 289/2002 e nei relativi provvedimenti attuativi.

Per gli sportivi dilettanti di cui all'art. 51 della L. n. 289/2002 (tesserati in qualità di atleti, dirigenti e tecnici alle Federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva), che svolgono attività sportiva come volontari, rimane ferma la tutela assicurativa obbligatoria prevista nel medesimo art. 51 e nei relativi provvedimenti attuativi, oltre a quanto previsto all'art. 29, comma 4, del D.Lgs. n. 36/2021 in materia di responsabilità civile verso i terzi.

Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale

Ricorrendone i presupposti, l'attività 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 essere oggetto di collaborazioni ai sensi dell'art. 409, comma 1, n. 3, c.p.c.** Non rientrano viceversa tra i soggetti in questione coloro che forniscono attività di carattere amministrativo-gestionale nell'ambito di una professione per il cui esercizio devono essere iscritti in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali.

Ai rapporti di collaborazione in questione **si applica la disciplina dell'obbligo assicurativo** di cui all'art. 5, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 38/2000, secondo i criteri stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

I collaboratori hanno diritto all'assicurazione previdenziale e assistenziale, con iscrizione alla Gestione

separata INPS, secondo la relativa disciplina previdenziale. L'attività dei soggetti in questione è inoltre regolata, ai fini previdenziali, dall'art. 35, commi 2, 6, 7, 8-bis e 8-ter (calcolo delle aliquote sulla parte di compenso eccedente i primi 5.000 euro annui e abbattimento del 50% dell'imponibile contributivo sino al 31 dicembre 2027, v. *infra*) e, ai fini tributari, quale che sia la tipologia del rapporto, dall'art. 36, comma 6, del D.Lgs. n. 36/2021 (compensi esenti dalla base imponibile ai fini fiscali fino all'importo complessivo annuo di euro 15.000, v. *infra*). I contributi previdenziali ed assistenziali non concorrono a formare il reddito ai fini tributari.

Trattamento pensionistico e tributario

Gli artt. 35 e 36 del D.Lgs. n. 36/2021 introducono una speciale disciplina in materia previdenziale e fiscale in relazione alla quale, nel rinviare ogni possibile approfondimento alle indicazioni che saranno fornite dalle competenti amministrazioni, si ritiene opportuno evidenziare alcuni aspetti.

Si prevede anzitutto che i lavoratori sportivi **subordinati, a prescindere dal settore professionistico o dilettantistico in cui prestano attività**, sono iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti gestito dall'INPS (rinominato "Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi"). Ricorrendone i presupposti, al suddetto Fondo sono altresì iscritti i **lavoratori sportivi autonomi**, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuative, **operanti nei settori professionistici**.

Nell'area del dilettantismo i lavoratori sportivi, titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o che svolgono prestazioni autonome, hanno diritto all'assicurazione previdenziale e assistenziale. A tal fine essi **sono iscritti alla Gestione separata INPS** applicandone la relativa disciplina.

Per gli stessi lavoratori che risultino iscritti alla Gestione separata INPS e 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%, mentre per quelli che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie e per coloro che svolgono prestazioni di lavoro autonomo di cui di cui all'art. 53, comma 1, del D.P.R. n. 917/1986, l'aliquota è stabilita nella misura del 25%, ferma restando l'applicazione delle aliquote aggiuntive previste per gli iscritti alla Gestione separata INPS.

L'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche in favore dei soggetti appena indicati **sono calcolate sulla parte di compenso eccedente i primi 5.000 euro annui**. Inoltre, **fino al 31 dicembre 2027, la contribuzione è dovuta nei limiti del 50% dell'imponibile contributivo e l'imponibile pensionistico è ridotto in misura equivalente**.

Sotto il profilo tributario appare infine utile evidenziare quanto previsto dal comma 6 dell'art. 36 secondo il quale 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**. A tal fine si prevede che, all'atto del pagamento, il lavoratore sportivo rilasci una **autocertificazione attestante l'ammontare dei compensi percepiti** per le prestazioni sportive dilettantistiche rese nell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre).

Analogamente, al fine di sostenere il graduale inserimento degli atleti e delle atlete di età inferiore a 23 anni nell'ambito del settore professionistico, si prevede che le retribuzioni agli stessi riconosciute, al fine del

calcolo delle imposte dirette, **non costituiscano reddito per il percipiente fino all'importo annuo massimo di euro 15.000**. In caso di superamento di detto limite, il predetto importo non contribuisce al calcolo della base imponibile e delle detrazioni da lavoro dipendente. Tale previsione si applica, per quanto riguarda gli sport di squadra, alle società sportive professionistiche il cui fatturato nella stagione sportiva precedente a quella di applicazione della disposizione non sia stato superiore a 5 milioni di euro.

IL DIRETTORE DELL'ISPettorATO

Paolo PENNESI

DP