

RIFORMA DELLO SPORT

Esempi pratici di redazione dei contratti e adempimenti conseguenti

1. Formalizzazione contratti (co.co.co, occasionali, partita iva e subordinati)
2. Registrazione RAS
3. Acquisizione autocertificazioni
4. Registrazioni contabili
5. Regimi fiscali e previdenziali
6. Liquidazione e versamenti

Alessandro Londi Segretario Generale FIDAL

RIFORMA DELLO SPORT

Esempi pratici di redazione dei contratti e adempimenti conseguenti

Formalizzazione contratti (co.co.co, occasionali, partita iva e subordinati)

ART. 25 – IL LAVORO SPORTIVO

La definizione del lavoratore sportivo



Inquadramento del lavoratore sportivo



Sulla base delle modalità di esecuzione della prestazione

IL LAVORATORE SPORTIVO Art. 25 D. Lgs 36

E' LAVORATORE SPORTIVO

Atleta

Allenatore

Istruttore

Direttore Tecnico

Direttore Sportivo

Preparatore atletico

Direttore di gara

UOMO O DONNA

SETTORE PROFESSIONISTICO O
DILETTANTISTICO

ESERCITA L'ATTIVITA' SPORTIVA VERSO UN CORRISPETTIVO

E' lavoratore sportivo anche ogni tesserato, ai sensi dell'articolo 15, che svolge verso un corrispettivo le mansioni rientranti sulla base dei regolamenti dei singoli enti affilianti, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale.

IL LAVORATORE SPORTIVO

Art. 25 D. Lgs 36

NON SONO
LAVORATORI SPORTIVI

Segretaria (vedi co.co.co amministrativo gestionali)

Receptionist

Addetti all'impianto

Addetti alle pulizie

Manutentori

In generale altri soggetti che svolgono mansioni NON
previste nei regolamenti dei singoli enti affilianti

A queste figure (tranne i volontari) si applicano le norme ordinarie sul lavoro

TIPOLOGIE DI LAVORO SPORTIVO

Lavoro subordinato

Lavoro autonomo

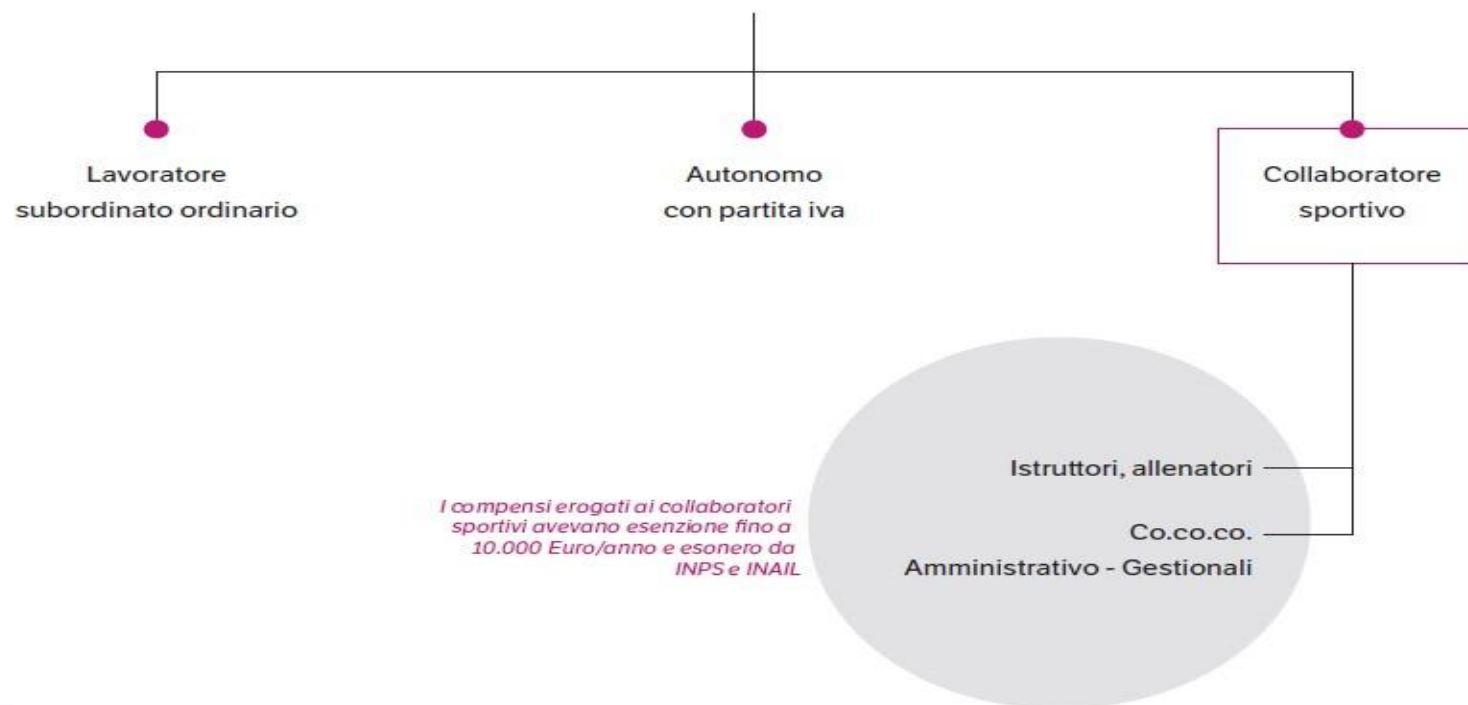
Collaborazione coordinata e
continuativa
(art. 409 co. 1 n. 3)

La prestazione sportiva è normalmente legata a campionati o tornei, che non si esauriscono in una sola prestazione e a un tesseramento che ha durata annuale. In presenza di una attività sportiva di carattere oneroso si ritiene implicita una professionalità difficilmente compatibile con i presupposti della collaborazione occasionale.

Il correttivo bis ha reintrodotta la possibilità di avvalersi di prestatori di lavoro occasionale.

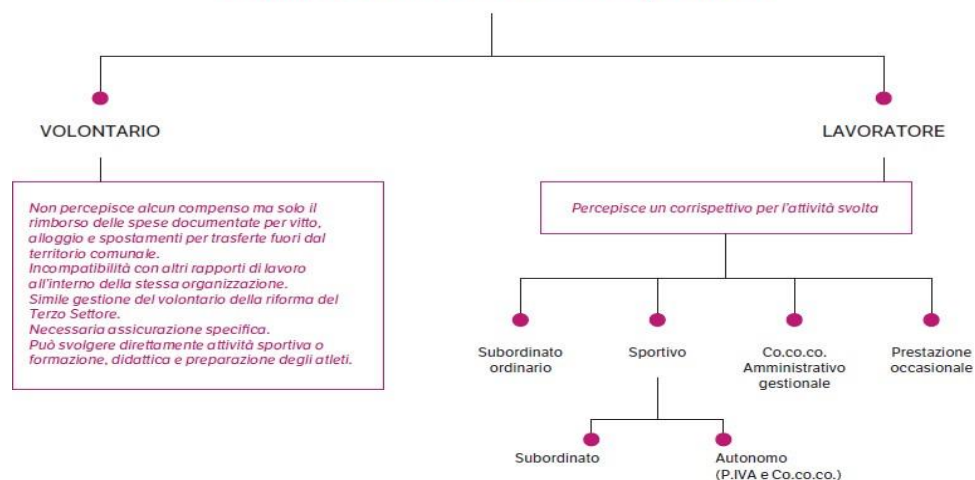
Nel seguente schema riportiamo le varie tipologie di collaborazione sportiva in essere fino all'entrata in vigore della norma, ovvero fino al 30/06/2023.

Collaboratore con ente sportivo



Qui, invece, lo schema delle collaborazioni possibili in ambito sportivo dal 1° luglio 2023.

Collaboratore con ente sportivo



Tra le principali novità della Riforma si evidenzia l'introduzione del **volontario** (in allineamento con la Riforma del Terzo Settore). Inoltre, tra le tipologie di lavoro, viene definito il cosiddetto "**lavoro sportivo**", che ottiene importanti **semplificazioni procedurali** oltre all'**esenzione fiscale e contributiva**. Precisiamo anche che i compensi dei lavoratori sportivi non vengono più qualificati come redditi diversi bensì come **redditi da lavoro**. Infine, ricordiamo che rimane obbligatorio l'utilizzo di strumenti di pagamento tracciabili per la corresponsione della retribuzione, per lavoro dipendente o relativa a contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche per importi inferiori a 1.000€.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Dal 1 luglio 2023 è necessario provvedere a inquadrare i lavoratori sportivi

Le tipologie contrattuali da valutare sono le seguenti:

TIPOLOGIE CONTRATTUALI	CARATTERISTICHE
co.co.co. sportivi	presunzione relativa di co.co.co. fino a 24 ore settimanali
co.co.co. amm.vo gestionali	preferibile compenso mensile
partita IVA	preferibile compenso forfettario
lavoratori dipendenti	

Le risorse che operano all'interno di un'associazione/centro sportivo possono essere classificate in tre tipologie di lavoratore a seconda delle mansioni che ricoprono: **lavoratore sportivo, lavoratore non sportivo, amministrativo gestionale.**

Chi sta operando nel centro sportivo?

Lavoratore sportivo

Atleta
Allenatore
Istruttore
Direttore tecnico
Direttore sportivo
Preparatore atletico
Direttore di gara

Rientrano in questa categoria tutti i tesserati che, dietro corrispettivo, svolgono le mansioni rientranti tra quelle necessarie per lo svolgimento dell'attività sportiva sulla base del regolamento degli Enti affiliati.



Lavoratore non sportivo

Receptionist
Custodi
Addetti alle pulizie
Giardinieri
Addetti al marketing ed alla comunicazione

Si tratta dei soggetti che svolgono mansioni non rientranti nei regolamenti dei singoli Enti/federazioni affiliati. Per questi lavoratori si applicano le norme ordinarie sul lavoro.



Amministrativo Gestionale

Segretarie
Amministrativi

Questi lavoratori hanno le stesse agevolazioni fiscali previste per il lavoratore sportivo, ma non godono delle altre semplificazioni proprie di quella tipologia di lavoratore.



LAVORATORI SPORTIVI

Atleta

È sicuramente la qualifica che offre le minori difficoltà all'interprete. Sono da considerare tali tutti i soggetti tesserati all'organismo affiliante in qualità di atleta/giocatore e svolgono tale attività a titolo oneroso.

Allenatore

Sono tali coloro i quali, però, oltre che essere tesserati, siano anche “abilitati” dall'organismo affiliante a seguire le attività agonistiche degli atleti tesserati.

Istruttore

In assenza di una definizione legislativa, si ritiene che debbano essere considerati tali i tesserati “abilitati” dall'organismo affiliante a svolgere attività formativa per la disciplina sportiva praticata. Si pone il problema se possa essere ugualmente riconosciuto il titolo conseguito da diverso organismo sportivo riconosciuto dal Coni rispetto a quello affiliante.

Il tema è il tesseramento.

Se l'organismo affiliante tesserava come istruttore un soggetto che ha conseguito il brevetto da altro ente nulla osta, in assenza di tesseramento si ritiene che il mero possesso di brevetto rilasciato da altro ente non consenta il consolidarsi di una prestazione di lavoro sportivo. Questo anche per comprovare lo svolgimento di attività didattica.

LAVORATORI SPORTIVI

Direttore tecnico

È la prima, delle figure indicate all'articolo 25, di cui viene, all'articolo 2, riportata la definizione.

Sono tali coloro i quali: “curano l'attività concernente l'individuazione degli indirizzi tecnici di una società sportiva, sovrintendono alla loro attuazione e coordinano le attività degli allenatori a cui è affidata la conduzione tecnica delle squadre delle società sportive”. Dalla lettura della declaratoria si ritiene che il direttore tecnico, per essere considerato tale, dovrà essere tesserato per l'organismo affiliante e avere brevetto per allenare la squadra che partecipa al campionato di maggior livello del sodalizio sportivo contraente. Attenzione perché la presenza del direttore tecnico potrebbe porre in condizione di eterodirezione (e quindi subordinazione) gli allenatori alle “sue dipendenze”.

Direttore sportivo

È la seconda figura normata dall'articolo 2. È tale colui: “che cura l'assetto organizzativo e amministrativo di una società sportiva con particolare riferimento alla gestione dei rapporti fra società, atleti e allenatori, nonché la conduzione di trattative con altre società sportive aventi ad oggetti il trasferimento di atleti, la stipulazione delle cessioni dei contratti e il tesseramento”. Questa è una figura abbastanza problematica. In primis perché la maggior parte delle Federazioni non ha un tesseramento specifico per la figura del direttore sportivo, (sarà comunque necessario un tesseramento almeno come dirigente sociale) anche perché non esiste una formazione specifica per tale ruolo se non quella, comunque, non in esclusiva del c.d. “manager dello sport”, intendendo come tale il soggetto in possesso della laurea magistrale in organizzazione e gestione dei servizi per lo sport e le attività motorie (classe LM-47).

Infine, perché molte delle attività indicate sono svolte da soggetti che all'interno del sodalizio sportivo hanno qualifiche diverse quali segretario generale o general manager. Si pone pertanto un problema: se le attività sopra riportate sono svolte a titolo oneroso da soggetto che non possiede, formalmente, la qualifica di direttore sportivo, potrà essere ritenuto de facto lavoratore sportivo?

Inoltre queste funzioni si sovrappongono a quelle “classicamente” assegnate ai collaboratori amministrativo – gestionali.

Non possiamo dimenticare come la disciplina del direttore sportivo sia molto più favorevole di quella del collaboratore amm. gest.

LAVORATORI SPORTIVI

Il preparatore atletico

È una delle figure di lavoratore sportivo mutate dalla abrogata L. 91/1981.

Non è di facile individuazione in quanto la maggior parte di enti affilianti non ha, tra le proprie figure di tesserati, quella di preparatore atletico.

Ne deriva che il tesseramento, che ricordiamo essere obbligatorio per i lavoratori sportivi, dovrà essere necessariamente di natura tecnica (allenatore o istruttore).

Ci si chiede anche se il preparatore atletico, per l'attività svolta, oltre ad essere un tecnico della disciplina praticata debba essere, per la funzione svolta, anche un chinesiologo.

LAVORATORI SPORTIVI

Il direttore di gara

Rientrano in questa categoria tutti coloro i quali sono preposti al controllo, misurazione e verifica dello svolgimento di una manifestazione sportiva, indipendentemente dalla qualifica posseduta.

Ossia vi rientrano arbitri, ufficiali di gara, giudici di sedia, cronometristi, giudici di linea, addetti al referto, ecc., purché appunto tesserati e in possesso della abilitazione allo svolgimento di detta attività da parte dell'organismo affiliante di appartenenza.

Non vi rientrano quei dirigenti che, occasionalmente, svolgono dette funzioni per mancato arrivo o designazione del direttore di gara.

LAVORATORI SPORTIVI

Altri lavoratori sportivi

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 e include le mansioni svolte dalle figure che, in base ai regolamenti tecnici delle Federazioni Sportive Nazionali e delle Discipline Sportive Associate, anche paralimpiche, sono necessarie per lo svolgimento delle singole discipline sportive e sono comunicate al Dipartimento per lo sport, attraverso il CONI e il CIP per gli ambiti di rispettiva competenza, entro il 31 dicembre di ciascun anno. In mancanza, si intendono confermate le mansioni dell'anno precedente.

È lavoratore sportivo, quindi, ogni altro tesserato ai sensi dell'articolo 15 che svolge verso un corrispettivo le mansioni rientranti tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva ricomprese nel mansionario.

In assenza il lavoratore non potrà essere considerato lavoratore sportivo e in sede di accertamento saranno recuperate le imposte e i contributi non versati a seguito della erronea classificazione come lavoratore sportivo.

Si ricorda, invece, che non rientrano tra i lavoratori sportivi i collaboratori amministrativi gestionali inquadrati come collaboratori coordinati e continuativi.

LAVORATORI SPORTIVI

Altri lavoratori sportivi

Il DPCM del 26 gennaio 2024 con il mansionario dei lavoratori sportivi è stato pubblicato sul sito del Dipartimento per lo Sport il 21 febbraio.

Si tratta del primo elenco delle mansioni che rientrano tra quelle necessarie per lo svolgimento dell'attività sportiva sulla base dei regolamenti tecnici delle singole discipline sportive comunicate dalle Federazioni Sportive Nazionali (FSN) e dalle Discipline Sportive Associate (DSA), anche paralimpiche, al Dipartimento per lo Sport attraverso il CONI e il CIP.

L'articolo 15 della riforma dello sport, definisce il tesseramento come:

“l'atto formale con il quale la persona fisica diviene soggetto dell'ordinamento sportivo ed è autorizzata a svolgere attività sportiva con una associazione o società sportiva, 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 DPCM del 22 gennaio 2024 definisce, dunque, le mansioni che rientrano tra quelle necessarie per lo svolgimento dell'attività sportiva sulla base dei regolamenti tecnici delle singole discipline sportive.

Gli affiliati alle FSN potranno contrattualizzare solo le figure ricomprese nell'elenco della Federazione affiliante.

LAVORATORI SPORTIVI

L'inquadramento delle risorse umane all'interno di un sodalizio sportivo risulta quindi tripartito come segue:

- Lavoro sportivo per i soggetti espressamente qualificati come lavoratori sportivi
- Lavoro comune per gli altri soggetti
- Lavoro comune sottoposto a trattamento agevolato per gli amministrativo-gestionali



Per stabilire la natura autonoma o subordinata del rapporto andranno applicati i criteri ordinari individuati dalle disposizioni civilistiche di seguito indicate:

- art. 2222 c.c., ai sensi del quale il lavoro autonomo è definito come contratto mediante il quale una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente;
- art. 2094 c.c., secondo cui il lavoratore subordinato è colui che si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro.

Il discrimine evidente è rappresentato dal vincolo di soggezione al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore che si estrinseca in ordini specifici e nell'esercizio di un'assidua attività di vigilanza, ingerenza e controllo sulle prestazioni e che presuppone un accertamento rigoroso delle modalità effettive di esecuzione della prestazione. Non vanno trascurati gli indicatori sussidiari quali la continuità, l'osservanza di un orario, la previsione di una retribuzione fissa o l'assenza di rischio economico per il lavoratore che, seppure non decisivi al fine della riqualificazione del rapporto, tuttavia, secondo un diffuso orientamento giurisprudenziale, possono assumere valore indiziario della subordinazione in tutti i casi in cui non sia agevole l'apprezzamento diretto del vincolo a causa della peculiarità delle mansioni.

CO.CO.CO.

Dal 1 luglio 2023 il lavoratore sportivo in forma autonoma può operare all'interno dell'associazione/centro sportivo con Partita IVA o nella forma di collaborazione coordinata e continuativa (Co.co.co.).

Per il lavoratore Co.co.co. in ambito sportivo la normativa definisce con chiarezza i limiti che definiscono che si tratti di una collaborazione coordinata e continuativa e non di lavoro subordinato. In questo modo si riduce il rischio a carico delle società e delle Associazioni sportive di incorrere in sanzioni, come avveniva invece prima dell'entrata in vigore della norma.

Il lavoro sportivo si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata continuativa (Co.co.co.) al ricorrere delle seguenti condizioni:

- 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;
- 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.

Il lavoratore sportivo con un contratto nella forma di Co.co.co. potrebbe anche superare le 24 ore settimanali. In questi casi però, in caso di controlli, l'onere della prova che si tratti di un collaboratore e non di un dipendente subordinato è a carico dell'ente sportivo

SIGNIFICATO DI PRESUNZIONE

Presunzione non significa che le parti non possano accordarsi per una forma contrattuale diversa:

- apertura della partita IVA anche in presenza di un rapporto di durata inferiore a 24 ore settimanali nel caso in cui l'istruttore sportivo svolge la sua attività a favore di più committenti;
- lavoro subordinato, indipendentemente dalle ore settimanali lavorate, se ci sono le caratteristiche: assoggettamento gerarchico al potere direttivo del datore di lavoro (ingerenza e controllo sulle prestazioni, esercizio del potere disciplinare ecc).

SIGNIFICATO DI PRESUNZIONE

Si tratta di presunzione relativa



ammette la prova contraria

Ne consegue che a fronte di una co.co.co sportiva dilettantistica che rispetti le condizioni previste dall'art. 28, l'onere della prova contraria, diretta a una diversa qualificazione del rapporto, grava sulla parte che intenda farla valere (Ispettorato del lavoro, INPS e INAIL, Agenzia delle Entrate o il lavoratore che intenda impugnare il contratto applicato).

SIGNIFICATO DI PRESUNZIONE

In caso di sforamento delle 24 ore settimanali?

Il limite delle 24 ore è previsto ai fini della presunzione di legge sulla natura autonoma del rapporto di collaborazione ma non per la validità del contratto. È sempre possibile infatti stipulare co.co.co. per una durata superiore ma poiché in tal caso non sarà operativa la presunzione, a fronte di contestazioni dirette alla riqualificazione del contratto l'onere di dimostrarne la natura genuinamente autonoma, nonostante la maggiore intensità delle prestazioni, grava sul committente, ovvero sul sodalizio sportivo.

Valutare l'opportunità di certificare il contratto di lavoro

FORMALIZZAZIONE CONTRATTO COCOCO

- 1) VERBALE CONSIGLIO DIRETTIVO PER AUTORIZZAZIONE A SOTTOSCRIVERE CONTRATTO DI COLLABORAZIONE E COMPENSO
- 2) UTILIZZARE IL CONTRATTO FAC SIMILE FORNITO DALLA FIDAL
- 3) VERIFICARE RISPETTO 24 H
- 4) VERIFICARE SE E' UN DIPENDENTE PUBBLICO – SE SI ACQUISIRE AUTORIZZAZIONE DA PARTE ENTE APPARTENENZA
- 5) VERIFICARE SE L'ATTIVITA' PREVEDE CONTATTI CON I MINORI – SE SI ACQUISIRE CASELLARIO GIUDIZIALE
- 6) VERIFICARE SE E' PENSIONATO O ISCRITTO AD ALTRE FORME DI PREVIDENZA
- 7) VERIFICARE SE E' DISOCCUPATO
- 8) VERIFICARE SE HA PARTITA IVA SPORTIVA O ORDINARIA
- 9) ISCRIZIONE GESTIONE SEPARATA INPS DA PARTE DEL LAVORATORE
- 10) ADEMPIMENTI (UNILAV, UNIEMENS, LUL, 770, CERTIFICAZIONI, F24, BUSTA PAGA E DETRAZIONI, SICUREZZA)

OCCASIONALE

FORMALIZZAZIONE CONTRATTO OCCASIONALE

- 1) VERBALE CONSIGLIO DIRETTIVO PER AUTORIZZAZIONE A SOTTOSCRIVERE CONTRATTO DI COLLABORAZIONE E COMPENSO
- 2) UTILIZZARE IL CONTRATTO FAC-SIMILE FORNITO DALLA FIDAL
- 3) EVENTUALE COMUNICAZIONE PREVENTIVA ALL'ISPettorato DEL LAVORO (Il nuovo obbligo di comunicazione interessa esclusivamente i committenti che operano in qualità di imprenditori o che svolgano attività commerciale).
- 4) VERIFICARE NON ABBIA RICEVUTO COMPENSI SUPERIORI A € 5.000
- 5) ADEMPIMENTI (770, C.U., F24, SICUREZZA)

LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

Secondo l'art 25, c. 3-bis D.Lgs. 36/2021, novella introdotta dal D.Lgs. 120/2023, "Ricorrendone i presupposti, le Associazioni e Società sportive dilettantistiche...possono avvalersi di prestatori di lavoro occasionale, secondo la normativa vigente". Il correttivo bis ha dunque ammesso anche in ambito sportivo le seguenti fattispecie:

- prestazioni occasionali art 54-bis D.L. 50/2017 (Prest.O);
- lavoro autonomo occasionale articolo 2222 c.c.

Trattamento tributario – Se da un lato è incontrovertibile la generalizzata esenzione da imposizione (art 54-bis, c. 4 D.L. 50/2017) per i compensi derivanti dai cd. Prest.O, parecchio dibattuta è la possibilità di applicare la franchigia fiscale (15.000 euro) introdotta dalla riforma anche al lavoro sportivo autonomo occasionale instaurato, nel settore dilettantistico, ai sensi dell'art. 2222 c.c.

Trattasi di una forma contrattuale che va ad aggiungersi ai rapporti di tipo subordinato, autonomo e co.co.co. previsti dall'art 25, c. 2 D.Lgs. 36/2021, ma nel rispetto della "normativa vigente", formulazione quest'ultima certamente alquanto ambigua che, tuttavia, riconduce agli artt. 67, c. 1, lett. l) del Tuir e 25, c. 1 D.P.R. 600/1973. Questo significa che su qualsiasi importo corrisposto per un'attività sportiva svolta occasionalmente occorre sempre operare una ritenuta d'acconto del 20%.

PRESTO

ADEMPIMENTI

Sia il lavoratore che la ASD devono iscriversi nella sezione dedicata sul sito dell'INPS. Il contratto si attiva tramite la comunicazione preventiva del lavoro occasionale.

Al fine di poter ricorrere alle prestazioni di lavoro occasionali è necessario che l'ASD abbia preventivamente alimentato il proprio portafoglio telematico, attraverso il versamento della provvista destinata a finanziare l'erogazione del compenso al prestatore, l'assolvimento degli oneri di assicurazione sociale ed i costi di gestione delle attività (F24 o PAGO PA).

PRESTO

Almeno sessanta minuti prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa, l'ASD, tramite la piattaforma informatica INPS o avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, è tenuto a fornire le seguenti informazioni:

- i dati identificativi del prestatore;
- la misura del compenso pattuita;
- il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa;
- la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione lavorativa;
- il settore di impiego del prestatore;
- altre informazioni per la gestione del rapporto di lavoro.

Il compenso al lavoratore viene pagato dall'INPS, in base alle ore caricate sul sito e alla paga oraria pattuita e registrata.

Il pagamento avviene entro il 15° giorno del mese successivo alla data di fine prestazione occasionale caricata a sistema. I compensi percepiti dal lavoratore sono esenti da imposizione fiscale e non incidono sullo stato di disoccupazione.

PRESTO

LIMITI ALL'UTILIZZO

NO se impiegano n. 10 dipendenti a tempo indeterminato alle proprie dipendenze (se l'ASD ha un numero di dipendenti superiori non è ammesso l'utilizzo)

NO quando con il lavoratore occasionale l'ASD ha in corso un rapporto di lavoro subordinato ovvero nei sei mesi precedenti ha avuto rapporti di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa

L'ASD può corrispondere € 10.000 all'anno di compenso per la totalità dei prestatori (es. max € 2.500x4 prestatori)

Massimo € 2.500 all'anno per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore della stessa ASD

Massimo € 5.000 all'anno di compenso che può percepire il singolo prestatore con riferimento alla totalità degli utilizzatori (es. se lavora in due ASD può percepire massimo € 2.500 ciascuna)

Massimo 280 ore annue

PRESTO

MISURA DEL COMPENSO

NON INFERIORE A € 9 ORA NETTI E 12,41 LORDI (contribuzione ivs alla Gestione separata INPS, nella misura del 33,0%, premio assicurativo INAIL, nella misura del 3,5% e oneri di gestione nella misura dell'1%).

NON INFERIORE A € 36 AL GIORNO (se inferiore 4 ore)

PRESTO

Il rapporto di lavoro occasionale, come previsto dalla vigente normativa, può essere instaurato in forma di lavoro autonomo occasionale ex art. 2222 C.C. o in forma di prestazione occasionale ex art. 54-bis, comma 13, del D. L. n. 50 del 24 aprile 2017, convertito con modificazioni dalla Legge n. 96 del 21 giugno 2017.

Il rapporto di lavoro autonomo occasionale ex art. 2222, C.C., si instaura, di norma, quando una persona si obbliga a compiere verso corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

OCCASIONALE

Il rapporto di prestazione occasionale di cui all'art. 54-bis del D. L. n. 50/2017, si instaura, come sembra sia da riferirsi la norma recata dal comma 3-bis dell'art. 25, con un contratto mediante il quale un utilizzatore acquisisce con modalità semplificate prestazioni di lavoro occasionale o saltuarie di ridotta entità entro i limiti previsti dal comma 1 dello stesso art. 54-bis (importo lordo annuo non superiore a 5.000,00 euro; importo minimo orario di 9,00 euro/ora; ecc.).

Qualora il corrispettivo erogato al lavoratore autonomo occasionale superi la soglia dei 5.000,00 euro lordi annui, questo deve iscriversi alla Gestione Separata INPS.

OCCASIONALE

Il rapporto di lavoro occasionale è soggetto alla vigente normativa e cioè, per quanto riguarda le ritenute previdenziali, sui compensi superiori a 5.000,00 euro lordi annui, queste andranno applicate nella misura del 33,72%, di cui il 22,48% a carico del committente, per i soggetti iscritti alla Gestione Separata INPS e non iscritti ad altra forma previdenziale o pensionistica, e al 24%, di cui il 16% a carico del committente per i soggetti iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria o già pensionati.

Infine, i soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL (Indennità Mensile di Disoccupazione), l'aliquota previdenziale è del 35,03%, di cui il 23,35 a carico del committente.

OCCASIONALE

TIPOLOGIA DI RIMBORSO/SPESA	SOGGETTO CHE SOSTIENE LE SPESE	POSSESSO DI DOCUMENTAZIONE IDONEA	APPLICAZIONE DELLA RITENUTA DI ACCONTO
Rimborsi spese o forfait	Committente o prestatore di opera	SI	Solo ove il totale percepito ecceda i rimborsi spese
Solo rimborsi spese	Prestatore	SI	NO
Solo rimborsi spese	Committente	SI	NO

Dichiarazione dei redditi sì o no? Se i compensi da prestazione occasionale entro i 4.800 euro sono l' unica fonte di reddito e non si hanno proprietà immobiliari oltre l'abitazione principale, la dichiarazione dei redditi non è obbligatoria.

OCCASIONALE

Ai fini fiscali il compenso lordo è assoggettato alla ritenuta a titolo d'acconto con l'aliquota del 20%; la ritenuta andrà versata dal committente entro il giorno 16 del mese successivo a quello del pagamento con Modello F 24 e con il Codice Tributo 1040.

Il collaboratore occasionale, entro il termine di presentazione della propria dichiarazione dei redditi dovrà dichiarare il compenso nel quadro RL – redditi diversi -, ovvero nel quadro D del Modello 730.

Il committente, invece, dovrà trasmettere telematicamente entro il 16 marzo all'Agenzia delle Entrate la Certificazione Unica – CU – che va inviata, entro la stessa data, anche al collaboratore. Inoltre, dovrà dichiarare nel Mod. 770 l'importo erogato.

OCCASIONALE

Attenzione: nel caso in cui il compenso, anche nella forma di spese rimborsate (o anticipate dal committente) ecceda quelle strettamente necessarie per lo svolgimento dell'attività occasionale, in quanto viene meno il carattere gratuito della prestazione, va applicata la ritenuta d'acconto.

PARTITA IVA

INQUADRAMENTO

PARTITA IVA

L'apertura della P.IVA deve essere rappresentativa di un corretto rapporto di collaborazione di natura professionale; qualora lo svolgimento dell'attività del lavoratore sportivo – soprattutto nel caso di istruttori e preparatori atletici – costituisca “l'esercizio per professione abituale, ancorché non esclusiva, di attività di lavoro autonomo”.

L'apertura della Partita IVA rappresenta un obbligo, e non una scelta, a maggior ragione, in presenza di una pluralità di committenti (società sportive, privati e/o altri operatori commerciali); in caso di opzione per il regime forfettario i costi fiscali e previdenziali (sopra le soglie di esenzione) e gli adempimenti formali sono estremamente ridotti.

PARTITA IVA

L'apertura della partita Iva per svolgere l'attività di lavoro sportivo può essere molto interessante per coloro che hanno i requisiti per accedere al regime forfetario che non prevede una scadenza legata a un numero di anni di attività o al raggiungimento di una particolare età anagrafica.

Si ricorda che i soggetti che aderiscono al regime forfetario determinano il reddito applicando all'ammontare dei compensi percepiti nel periodo d'imposta (principio di cassa) il coefficiente di redditività diversificato a seconda del codice ATECO che identifica l'attività esercitata. Il legislatore, dunque, non dà la possibilità di dedurre dal reddito di lavoro autonomo quelli che sono costi inerenti (spese per acquisto beni strumentali, spese per utenze, ecc.).

Gli unici costi deducibili sono i contributi previdenziali versati, nel caso specifico, alla gestione separata INPS. Una volta determinato il reddito imponibile, il contribuente forfetario applica un'unica imposta, nella misura del 5%, per i primi 5 anni di attività e successivamente del 15%, sostitutiva delle imposte sui redditi, delle addizionali regionali e comunali e dell'IRAP ed inoltre non addebita l'Iva in fattura ai propri clienti (aspetto da non trascurare laddove come spesso accade nel mondo dello sport per l'associazione o società sportiva dilettantistica l'Iva sugli acquisti non può essere portata in detrazione e rappresenta quindi un onere aggiuntivo del 22%).

PARTITA IVA

Aprire una partita IVA è facile e gratuito: basta recarsi presso l'Agenzia delle Entrate con un documento di riconoscimento e iniziare la procedura. In alternativa si può anche fare richiesta anche tramite l'apposito software dell'Agenzia oppure inviando una raccomandata con ricevuta di ritorno.

Durante la procedura occorre scegliere il proprio codice ATECO riferito all'attività specifica e il regime fiscale, a scelta tra quello forfettario o quello ordinario. Quando la documentazione viene analizzata e approvata, l'Agenzia assegna la Partita IVA, ovvero un codice di 11 cifre.

Successivamente occorre rivolgersi all'INPS per aprire una posizione previdenziale. Infine, chi apre un'attività individuale dovrà iscriversi alla Camera di Commercio e comunicare al Comune di residenza l'avvio dell'impresa. Naturalmente sarà possibile aprire la partita IVA anche avvalendosi di un intermediario abilitato.

PARTITA IVA

Il regime forfettario

Il regime forfettario è stato rivisto nuovamente anche dall'ultimo Governo, una delle modifiche apportate riguarda la possibilità di accedere al regime se l'anno prima hai conseguito ricavi non superiori a 85.000 euro: questo limite adesso è unico per tutti, indipendentemente dall'attività.

Va sottolineato, però, che per chi supera questa soglia il regime cessa la sua applicazione dall'anno dopo. Può accedere a questo regime fiscale chi ha sostenuto spese per dipendenti e collaboratori senza superare i 20.000 euro, mentre coloro che stanno iniziando l'attività possono richiedere l'accesso al regime fiscale forfettario e avvalersene da subito. Proprio per la grande convenienza in termini di tassazione, il regime forfettario prevede dei motivi ostativi che, se si verificano, determinano l'esclusione dall'anno successivo. Infatti imprenditori e professionisti non possono aderire se: si avvalgono di regimi speciali inerenti all'IVA o di un regime fiscale forfettario per la determinazione dei redditi; esercitano operazioni inerenti alla cessione di fabbricati, terreni edificabili o nuovi mezzi di trasporto; l'anno prima hanno percepito più di 30.000 euro come reddito da lavoro dipendente (a meno che il rapporto di lavoro sia cessato, licenziamento o dimissioni).

PARTITA IVA

Il regime forfettario

Diversamente dal regime fiscale ordinario, al reddito imponibile viene applicata una imposta del 15% ma se l'attività è in fase di avviamento, l'imposta sostitutiva sarà del 5% per i primi 5 anni. Per poter usufruire di questa vantaggiosa riduzione, devono essere presenti alcuni requisiti, tra cui:

- non aver esercitato alcune attività nei precedenti 3 anni;
- la nuova attività non deve essere la prosecuzione di un'altra svolta come lavoratore dipendente o anche come lavoratore autonomo.

I contribuenti forfettari operano in franchigia IVA: non devono esporre l'IVA nelle fatture di vendita e non possono detrarre l'IVA sugli acquisti. Nelle fatture emesse devono inserire la dicitura: "Operazione senza applicazione dell'Iva ai sensi dell'art. 1 comma 58 L. 190/2014". Non è però consentito fare deduzioni e detrazioni. Come si evince dalla tabella seguente il lavoratore sportivo autonomo per effetto delle agevolazioni previste dal regime forfettario e dalla esenzione sui primi 15.000 euro subisce una "pressione fiscale" che non ha eguali nel sistema tributario vigente.

PARTITA IVA

IMPOSTE PROFESSIONISTA FORFETARIO

Compenso lordo	15.000	20.000	24.000	30.000
Soglia di esenzione	15.000	15.000	15.000	15.000
reddito di riferimento ai fini fiscali	0	5.000	9.000	15.000
Reddito imponibile (ipotizzando coeff. 78%)	0	3.900	7.020	11.700
imposta sostitutiva 5%	0	195	351	585
% imposte sui compenso lordo	0	0,975	1,755	2,925

PARTITA IVA

CONTRIBUTO PREVIDENZIALE				
Professionista non iscritto ad altre forme di previdenza				
Compenso lordo	15.000	20.000	24.000	30.000
Soglia di esenzione	5.000	5.000	5.000	5.000
Base imponibile contributi minori	10.000	15.000	19.000	25.000
Riduzione del 50% per i primi 5 anni	5.000	7.500	9.500	12.500
Contributo previdenziale IVS aliquota 25%	1.250	1.875	2.375	3.125
Contributi minori pari all' 1,23%	123	184,5	233,7	307,5
TOTALE	1.373	2.059,5	2.608,7	3.432,5

PARTITA IVA

Al lavoratore con partita iva non si applica INAIL.

Il lavoratore emetterà fattura alla ASD/SSD senza l'applicazione dell'IVA. L'ASD/SSD sosterrà solo il costo previsto in fattura.

L'Agenzia delle Entrate, in risposta all'interpello n. 67/2020, ha chiarito che anche il professionista forfettario che emette fattura ad una ASD o SSD deve applicare la marca da bollo.

Per i lavoratori sportivi che intendono aprire la **Partita IVA** per collaborare con l'associazione/centro sportivo i codici ATECO di riferimento sono:

- 85.51.00 - CORSI SPORTIVI E RICREATIVI
- 93.19.99 - ALTRE ATTIVITÀ SPORTIVE NCA

85.51.00	93.19.99
Formazione sportiva e dilettantistica	Attività sportive indipendenti
Attività presso centri e campi di formazione	Attività svolte da professionisti dello sport, quali arbitri e giudici
Corsi di ginnastica	Gestione riserve di caccia e pesca
Corsi di nuoto	Attività di supporto alle attività sportive e ricreative
Attività di istruttore e allenatore sportivo	Allenamento di animali finalizzato alle attività sportive
Corsi di Yoga	-
Arti marziali	-

LAVORO SUBORDINATO

Art. 26 – DISCIPLINA DEL LAVORO SUBORDINATO

Il contratto può contenere l'apposizione di un termine finale, senza causale, non superiore a cinque anni ed è ammessa la successione di contratti a tempo determinato.

Con il consenso del terzo interessato è ammessa la possibilità di cessione del contratto prima della sua scadenza.

Il contratto non può contenere riserve di non concorrenza post contrattuale e può prevedere clausola compromissoria, che deferisce le controversie concernenti l'attuazione del contratto a un collegio arbitrale, stabilendo il numero e i nominativi degli arbitri, ovvero la modalità di nomina.

Ai rapporti non si applicano le seguenti disposizioni:

- Legge n. 300/70 – art. 4 (impianti audiovisivi) – art. 5 (accertamenti sanitari) – art. 18 (tutela in caso di licenziamento);
- Legge n. 604/66 – norme sui licenziamenti individuali;
- Legge n. 92/2012 – art. 1 commi da 47 a 69 disposizioni generali, tipologie contrattuali, flessibilità in uscita e tutele del lavoratore;
- Legge n. 108/90 – art. 2 (riassunzione e risarcimento del danno) – art. 4 (area di non applicazione) – art. 5 (tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali);
- Legge n. 223/91 – art. 24 norme in materia di riduzione di personale;
- D.Lgs. n. 23/2015 – disposizioni in materia di contratto a tutele crescenti;
- CC art. 2103 – prestazione del lavoro.

Alle sanzioni disciplinari irrogate dalla FSN, dalle DSA e dagli EPS non si applicano le disposizioni dell'art. 7 della legge n. 300/70.

Art. 26 – DISCIPLINA DEL LAVORO SUBORDINATO

Riassumendo la disciplina speciale che ricalca la L.91/81:

- non si applicano norme sul licenziamento individuale né le connesse tutele reali o obbligatorie
- non si applicano alcune norme dello statuto dei lavoratori incompatibili con ordinamento sportivo
- contratto a termine fino a 5 anni
- possibilità di clausole compromissorie
- divieto di clausole di non concorrenza

LAVORO SUBORDINATO

Potrebbe ravvisarsi un vincolo di subordinazione al ricorrere delle seguenti fattispecie:

- a) l'attività che non viene svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva ma nell'ambito di più manifestazioni tra loro collegate in un periodo di tempo non breve (es. campionato);
- b) lo sportivo che è contrattualmente vincolato alla frequenza di sedute di preparazione o di allenamento;
- c) la prestazione sportiva oggetto del contratto che è superiore alle 8 ore settimanali, oppure a 5 giorni nel mese, ovvero a 30 giorni nell'anno.

Il rapporto di lavoro subordinato si costituisce mediante una assunzione diretta con la sottoscrizione di un contratto in forma scritta, a pena di nullità, tra lo sportivo e la società destinataria delle prestazioni sportive. Il contratto-tipo è predisposto ogni 3 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.

La società ha l'obbligo di depositare, entro 7 giorni dalla stipula, il contratto presso la Federazione Sportiva Nazionale o la Disciplina Sportiva Associata per l'approvazione. 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 promo-pubblicitari relativi o comunque connessi al lavoratore sportivo. L'approvazione secondo le regole stabilite dalla Federazione sportiva nazionale o dalla Disciplina sportiva associata è condizione di efficacia del contratto.

LE CO.CO.CO AMMINISTRATIVO-GESTIONALI

LE CO.CO.CO AMMINISTRATIVO-GESTIONALI

L'art. 37 del decreto mantiene la figura del co.co.co 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, è oggetto di collaborazioni ai sensi dell'articolo 409, comma 1, n. 3, del codice di procedura civile, e successive modifiche.

Non rientrano tra i soggetti di cui al presente articolo 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.

LE CO.CO.CO AMMINISTRATIVO-GESTIONALI

Circ. Min. Fin. n. 21/E del 22 aprile 2003 ove "Il carattere amministrativo-gestionale delle collaborazioni limita la previsione dell'art. 81, comma 1, lettera m), alla collaborazione nell'attività amministrativa e di gestione dell'ente. Rientrano, pertanto, nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo gestionale di natura non professionale, i compiti tipici di segreteria di un'associazione o società sportiva dilettantistica, quali ad esempio la raccolta delle iscrizioni, la tenuta della cassa e la tenuta della contabilità da parte di soggetti non professionisti".

Per quanto riguarda la natura non professionale del rapporto bisogna valutare se per lo svolgimento dell'attività di collaborazione siano necessarie conoscenze tecnico giuridiche direttamente collegate all'attività di lavoro autonomo esercitata abitualmente.

Sono, pertanto, escluse le prestazioni rientranti nell'oggetto dell'arte o della professione

LE CO.CO.CO AMMINISTRATIVO-GESTIONALI

Peculiarità:

- Con l'abrogazione dell'art. 67, comma 1, lett. m) del Tuir anche per le collaborazioni a carattere amministrativo – gestionale viene meno la collocazione nel regime dei redditi diversi. Pertanto, anche per tali prestazioni, quando rese a titolo oneroso, devono necessariamente collocarsi nella disciplina del lavoro subordinato o autonomo;
- I collaboratori di segreteria e affini non vengono qualificati come lavoratori sportivi pertanto non ad essi non si applica la disciplina del lavoro sportivo:
 - Se dipendenti non si applica l'art. 26 del Decreto ma le norme di diritto comune;
 - Se co.co.co non potranno beneficiare della presunzione di legge di cui all' art. 28 prevista per il contratto di collaborazione fino a 24 ore, riservata esclusivamente ai lavoratori sportivi

I lavoratori amministrativo-gestionali sono inquadrati diversamente rispetto ai lavoratori sportivi: non essendo tesserati, non possono infatti godere delle semplificazioni previste per i lavoratori sportivi. La normativa lavorativa di riferimento rimane, quindi, quella ordinaria e, nel caso di lavoratore autonomo (Co.co.co.) sarà **a carico dell'ente sportivo dimostrare che non si tratta di un lavoratore subordinato.**

- Se dipendenti non si applica il contratto sportivo (come da art. 26 del Decreto), ma le **norme di diritto comune**;
- Se Co.co.co. non possono beneficiare della presunzione di legge di cui all'art.28 prevista per il contratto di collaborazione fino a 24 ore, riservata esclusivamente ai lavoratori sportivi;
- Non possono beneficiare delle semplificazioni degli adempimenti connessi alla costituzione dei rapporti di lavoro e alla gestione degli stessi, attraverso il Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche presso il Dipartimento per lo sport.

Tuttavia, i **collaboratori di segreteria e affini** possono beneficiare delle medesime agevolazioni fiscali e contributive dettate per il lavoro in ambito dilettantistico:

- Esenzione contributiva fino alla soglia di **5.000€**;
- Riduzione del **50%** dell'imponibile contributivo **per i primi 5 anni**;
- Franchigia fiscale fino a **15.000€ annui**.

LE CO.CO.CO AMMINISTRATIVO-GESTIONALI

Tuttavia beneficiano delle medesime agevolazioni fiscali e contributive dettate per il lavoro nell'area del dilettantismo:

- si applica l'esenzione contributiva fino alla soglia di € 5.000,00 nonché la riduzione del 50% dell'imponibile contributivo per i primi 5 anni;
- si applica la franchigia fiscale fino a € 15.000,00 annui.

LE CO.CO.CO AMMINISTRATIVO-GESTIONALI

1. Ai rapporti di collaborazione di cui al comma 1 si applica la disciplina dell'obbligo assicurativo di cui all'articolo 5, commi 2 e 3, del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38 secondo i criteri stabiliti con il decreto di cui all'art. 34, co.1, secondo periodo.
2. I collaboratori di cui al comma 1 hanno diritto all'assicurazione previdenziale e assistenziale, con iscrizione alla Gestione Separata INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, secondo la relativa disciplina previdenziale.
3. L'attività dei soggetti di cui al comma 1 è regolata, ai fini previdenziali, dall'articolo 35, commi 2, 8-bis e 8-ter e, ai fini tributari, quale che sia la tipologia del rapporto, dall'articolo 36, comma 6.

REGISTRAZIONE RAS

In coerenza con i principi della legge delega n. 86/2019 e del d.lgs. n. 39/2021, il **Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche**, sotto la direzione del Dipartimento per lo sport, **assume un ruolo fondamentale** e di reale servizio al mondo del dilettantismo. Non solo, quindi, funzioni di mera certificazione dell'effettivo svolgimento di attività sportiva dilettantistica, ma anche di regolazione e semplificazione degli adempimenti connessi ai rapporti di lavoro nell'area del dilettantismo tramite apposite funzioni telematiche all'uopo realizzate.

Le semplificazioni previste nell'art 28, commi 3 e 4 e nell'art. 35, comma 8-*quinquies*, del d.lgs. n. 36/2021 si riferiscono esclusivamente ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa disciplinati dallo stesso art. 28 del citato decreto.

UNILAV E LUL

Mediante il modello “**UniLav**” il datore di lavoro adempie all’obbligo di comunicazione delle seguenti informazioni: instaurazione di rapporto di lavoro; proroga di rapporto di lavoro; trasformazione di rapporto di lavoro; distacco; trasferimento del lavoratore; cessazione del rapporto di lavoro. Nei relativi campi devono essere specificate le seguenti informazioni: la data di inizio; la data di fine rapporto (per tutti i contratti diversi da quelli a tempo indeterminato); la tipologia contrattuale; l’orario di lavoro; il contratto collettivo applicato; la retribuzione; l’ente previdenziale al quale vengono versati i contributi previdenziali e a cui deve essere trasferita la comunicazione.

L’obbligo sorge anche per compensi a COCOCO inferiori a € 5.000 annui e la comunicazione va inviata attraverso il RAS entro il 30° giorno successivo del mese successivo all’inizio del rapporto di lavoro

Il libro unico del lavoro (**LUL**): è un documento in cui il datore di lavoro deve registrare lo stato effettivo di ogni rapporto di lavoro e che rappresenta quindi lo stato occupazionale dell’ASD/SSD. Si tratta quindi di un registro utile sia al lavoratore sia agli organi di vigilanza. In via ordinaria le registrazioni devono avvenire entro la fine del mese successivo a quello di riferimento e il libro unico deve essere conservato per la durata di cinque anni dalla data dell’ultima registrazione. La semplificazione introdotta si rivela molto utile per le asd/ssd in quanto va fatto ogni anno e solo per lavoratori subordinati e cococo (no per partita iva).

Le registrazioni del libro unico devono contenere una serie di dati: Anagrafici; Retributivi; Relativi alle presenze.

Tenuto attraverso il RAS, in un’unica soluzione, entro trenta giorni dalla fine di ciascun anno di riferimento (30/01/2025 per l’anno 2024)

UNIEMENS

E' la "Denuncia obbligatoria che il datore di lavoro, che svolge la funzione di sostituto d'imposta, invia mensilmente all'INPS."

Il datore di lavoro ha l'obbligo di inviare la comunicazione UNIEMENS all'INPS ogni mese, più precisamente entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di competenza.

L'UNIEMENS ha unificato a partire dal maggio 2010 i vecchi flussi EMENS e DM10. Appunto si chiama UNI.

L'adempimento della Comunicazione mensile all'INPS dei dati retributivi e informazioni utili al calcolo dei contributi è assolta tramite RAS.

Per quali tipologie di contratti possono essere trasmessi i modelli UNILAV-SPORT tramite il Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche (“RASD”)?

I modelli UNILAV che possono essere gestiti tramite il RAS sono relativi ai rapporti di lavoro nella forma coordinata e continuativa (“co.co.co.”) instaurati con lavoratori sportivi tesserati con una Federazione sportiva nazionale (FSN), una Disciplina sportiva associata (DSA) o un Ente di promozione sportiva (EPS), a prescindere dall’entità del compenso.

Quali comunicazioni vanno effettuate attraverso il RASD con riguardo ai volontari?

Per quanto concerne i volontari, non bisogna fare alcuna comunicazione attraverso il RASD. Si consiglia di predisporre e far firmare delle lettere di incarico da inserire agli atti del committente.

Nel modello UNILAV-SPORT presente nel RASD non sono presenti alcuni campi che invece appaiono nel modello “ordinario”.

Il modello UNILAV-SPORT è un modello semplificato, definito con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, riservato ai lavoratori sportivi, con meno campi da compilare rispetto al modello “ordinario”.

Che cosa bisogna riportare nel campo retribuzione/compenso del modello UNILAV-SPORT?

Nel campo retribuzione/compenso del modello UNILAV-SPORT deve essere riportato l'importo lordo, e non l'importo netto, dell'intero contratto, anche nel caso di contratti che non si esauriscono in un solo anno solare, ma la cui durata si articola, ad esempio, a cavallo tra due anni. Per cui, con riferimento a un contratto della durata di 8 mesi (da ottobre 2023 a maggio 2024) con importo di 4.000 euro lordi (500 euro al mese), deve essere riportato l'importo di 4.000 euro. Nel caso di retribuzione a ore/gettone del lavoratore, bisogna inserire l'importo che si presume verrà maturato nell'intera durata contrattuale.

I contratti vanno caricati nel RASD?

I contratti di lavoro non vanno caricati nel Registro, ma devono restare agli atti presso il committente, che deve poterli esibire per qualsiasi necessità.

Una volta inviata la comunicazione, dove è possibile stampare la ricevuta di conferma dell'inoltro?

Non è prevista l'emissione di una conferma di inoltro della comunicazione effettuata. Una volta inviato il modello UNILAVSPORT, il sistema restituisce un "Codice comunicazione" visualizzabile sia nella lista delle comunicazioni (campo "codice"), sia nella cartella di dettaglio "dati di invio".

È possibile concludere un contratto in qualità di tecnico con un soggetto tesserato come atleta? In generale, la mansione riportata nel contratto deve corrispondere a quella riportata nel tesseramento?

La piattaforma verifica ad oggi unicamente se il tesserato è presente nel RAS e non anche la tipologia di tesseramento. Come osservazione di carattere generale, occorre che il soggetto sia abilitato a svolgere la mansione per la quale viene contrattualizzato.

Quali formalità sono richieste con riguardo ai contributi INPS?

Innanzitutto, il lavoratore sportivo, dopo la sottoscrizione del contratto, dovrà iscriversi, tramite il portale INPS, alla gestione separata dell'INPS. Per quanto poi concerne il calcolo dei contributi da versare è presente nel RASD, per i soli lavoratori sportivi che percepiscono compensi tra i 5.000 e i 15.000 euro, una funzionalità che rende disponibile per i committenti l'importo dei contributi previdenziali da versare, con possibilità di stampare apposito modello F24.

Quali formalità sono richieste con riguardo ai contributi INAIL?

Come indicato nel paragrafo 3.3 del vademecum sulla gestione dei lavoratori sportivi, scaricabile dal RASD, ai lavoratori sportivi titolari di contratti co.co.co. si applica esclusivamente la tutela assicurativa obbligatoria prevista dall'articolo 51 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, e nei relativi provvedimenti attuativi.

Si segnala che il sistema propone in automatico una compilazione basata sulla ripetizione di una serie di "0" (numeri zero), anche per chi è già in possesso del PAT INAIL.

Come adempiere all'onere della busta paga?

Per i compensi che non superino l'importo di 15.000 euro non è obbligatoria l'emissione del cedolino/busta paga e la gestione del LUL può essere assolta all'interno del RASD nel termine del 31 gennaio di ogni anno successivo a quello di riferimento. Si fa presente che prossimamente sarà disponibile, sempre sul RASD, una funzionalità concernente la gestione del LUL. Nel caso di compensi superiori ad euro 15.000 si deve procedere, al momento, nelle forme ordinarie.

Nel caso di più sedi di lavoro, quale va inserita nell'UNILAV-SPORT?

Va inserita la sede di lavoro più frequente, ovvero, laddove non determinabile la residente del lavoratore sportivo, in quanto trattasi comunque di "lavoratore autonomo".

Il RASD può svolgere le funzioni previste per i rapporti di lavoro nella forma di co.co.co anche per compensi superiori a 15.000 euro?

L'elaborazione dei cedolini paga per importi superiori ai 15.000 euro necessita della conoscenza di una serie di dati (detrazioni e deduzioni fiscali spettanti) che il RAS non può raccogliere. Pertanto, le predette funzioni non possono essere delegate al RASD, mentre possono essere utilizzate per la comunicazione al Centro per l'Impiego anche per contratti superiori a 15.000 euro.

È possibile operare sul RASD anche come intermediari ex lege 12/1979 oppure bisogna continuare a gestire il Libro unico con la numerazione unitaria dello studio?

È previsto che sul RASD possano operare delegati del legale rappresentante dell'ente iscritto. Se si gestisce il Libro unico come studio, è peraltro possibile non utilizzare il RASD e continuare con la numerazione già in essere.

ADEMPIMENTI E SEMPLIFICAZIONI

ADEMPIMENTO	FUNZIONI DEL REGISTRO ATTIVITA' SPORTIVE DILETTANTISTICHE	SEMPLIFICAZIONI
Comunicazione informazioni al Ministero del Lavoro	Già presente un'apposita funzione che consente di effettuare tramite il Registro la comunicazione diretta al Centro dell'Impiego, INPS e INAIL (modello Unilav).	Sono soggetti a obblighi di comunicazione anche i compensi non imponibili a fini fiscali e previdenziali: compensi fino a € 5.000,00.
Emissione del cedolino paga e tenuta del LUL	All'interno del Registro sarà prevista una funzione che prevede la liquidazione dei compensi ed il calcolo dell'eventuale contributo previdenziale per i compensi fino a € 15.000,00. L'obbligo di tenuta del L.U.L sarà adempiuto in via telematica all'interno di un'apposita sezione del Registro	<u>Art. 28, c. 4, del D.L. 36/2021</u> Non c'è l'obbligo di emissione del cedolino paga se il compenso annuo non supera l'importo di € 15.000,00.
Invio "UNIEMENS" all'INPS	Possibilità di effettuare il calcolo e la comunicazione tramite apposita funzione all'interno del Registro	<u>Art. 35, c. 8 quinq. D.L. 36/2021</u> L'adempimento della Comunicazione mensile all'INPS dei dati retributivi e informazioni utili al calcolo dei contributi è assolta tramite RAS

ADEMPIMENTI E SEMPLIFICAZIONI

ADEMPIMENTO	FUNZIONI OPERATIVE ALLO STUDIO DEL DIPARTIMENTO PER L'INSERIMENTO NEL REGISTRO
Predisposizione del modello F24	Possibilità di generarlo attraverso il Registro
Predisposizione della Certificazione Unica	Generazione della CU e predisposizione del file per la trasmissione all'Agenzia dell'Entrate tramite intermediario.

ACQUISIZIONE AUTOCERTIFICAZIONI

Chi ha l'onere di comunicare il superamento della soglia dei 5.000 euro e/o dei 15.000 euro nel caso di rapporti di collaborazione con più associazioni e/o società sportive dilettantistiche ("ESD")?

Nel caso di un lavoratore che, avendo instaurato rapporti di co.co.co. con più ESD e/o Organismi Sportivi, superi la soglia dei 5.000 euro e/o dei 15.000 euro, è onere del lavoratore stesso autocertificare ai singoli Organismi Sportivi di aver superato una o di entrambe le soglie.

Al momento dei pagamenti sussiste infatti in capo al lavoratore l'obbligo di rilasciare all'ESD o all'Organismo Sportivo un'autodichiarazione in merito alla retribuzione lorda annua in ambito sportivo – ovvero degli importi di lavoro sportivo percepiti al momento del pagamento – in modo da consentire di calcolare correttamente gli eventuali contributi da versare a carico del soggetto percettore. È comunque opportuno che l'ESD o l'Organismo Sportivo richiedano al lavoratore l'invio della predetta richiesta.

**RICEVUTA DA UTILIZZARE PER LA DETERMINAZIONE DELLE SOGLIE PER RITENUTE FISCALI
E PREVIDENZIALI DA PARTE DEI LAVORATORI SPORTIVI DILETTANTI AI SENSI DI QUANTO
PREVISTO DALL'ARTICOLO 36, COMMA 6-BIS, D.LGS. 36/2021**

ANNO DI IMPOSTA _____ PROVENTI ESENTI PER LAVORO SPORTIVO
DILETTANTISTICO _____

Autocertificazione redditi per applicazione fascia esente ai sensi di quanto previsto dal comma 6-bis, articolo
36, D.Lgs. 36/2021 come novellato dall'articolo 16, D.L. 198/2022 convertito con modificazioni dalla L.
14/2023

Alla cortese attenzione dell'Ufficio Amministrazione della ASD/SSD/FSN/DSA/EPS con sede in
_____ Via _____ n. _____ Il/La sottoscritto/a

_____ nato/a a _____
_____ il _____ Residente
_____ codice fiscale _____

in qualità di:

- atleta
- istruttore/allenatore
- preparatore atletico
- direttore tecnico
- direttore sportivo
- altro (da precisare) _____

(BARRARE LE CASELLE CHE NON INTERESSANO)

In relazione al contratto di lavoro sportivo dilettantistico tra di noi in essere stipulato in data _____ ai
sensi dell'articolo 25, D.Lgs. 36/2021 che prevede un inquadramento come:

- esercente arti o professioni;
- collaboratore coordinato e continuativo;
- collaboratore occasionale;
- lavoratore subordinato.

(BARRARE LE CASELLE CHE NON INTERESSANO)

consapevole delle sanzioni penali previste in caso di dichiarazioni non veritiere e di falsità negli atti (articolo
76, D.P.R. 445/2000), sotto la propria responsabilità, in relazione al pagamento dei compensi che mi
dovranno essere riconosciuti

Dichiara dal 1° gennaio alla data odierna

- di non aver ricevuto compensi per prestazioni di lavoro sportivo dilettantistico ai sensi di quanto
previsto dall'articolo 25 e ss., D.Lgs. 36/2021;
- di aver ricevuto compensi nel periodo indicato per prestazioni di lavoro sportivo dilettantistico per un
importo lordo pari a euro _____;
- pertanto, di avere / non avere diritto a compensi senza applicazione delle ritenute previdenziali di
cui all'articolo 35, D.Lgs. 36/2021;
- pertanto, di avere / non avere diritto a compensi senza applicazione delle ritenute fiscali di cui
all'articolo 36, D.Lgs. 36/2021.

(BARRARE LE CASELLE CHE NON INTERESSANO)

Data e firma del lavoratore

REGISTRAZIONI CONTABILI

Relativamente alle registrazioni contabili il Committente deve valutare innanzitutto l'inquadramento del lavoratore.

- CoCoCo fino a € 5.000 il costo viene integralmente riportato nella pertinente voce di bilancio
- CoCoCo fino a € 15.000 il costo viene riportato nella pertinente voce di bilancio al netto dei contributi previdenziali i quali vanno inseriti nella voce oneri previdenziali e si accende il debito verso l'INPS che va versato tramite F24 entro il 16 del mese successivo.

Collaborazioni superiori a € 15.000

Retribuzioni lorde – Contributi c/collaboratori – Ritenuta IRPEF – Rit. Addizionale Regionale – Ritenuta Addizionale Comunale –

Netto da pagare

Contributi c/Fidal

Per prima cosa, contabilizziamo il costo delle collaborazioni:

Compensi per collaborazioni (D)

Debiti v/collaboratori (A)

Poi registriamo i contributi previdenziali dovuti dalla FIDAL:

Contributi previdenziali c/Fidal (D)

Debiti v/INPS (A)

Ora contabilizziamo l'effettivo pagamento dei compensi:

Debiti v/collaboratori (D)

Contributi c/collaboratori (A)

Ritenuta IRPEF (A)

Rit. Addizionale Regionale (A)

Ritenuta Addizionale Comunale (A)

Banca c/c (A) –

Entro il 16 del mese successivo, vanno versate tutte le ritenute fiscali e previdenziali trattenute ai collaboratori, tramite F24, in quanto la Fidal fa da sostituto d'imposta. Con questa scrittura chiudiamo i debiti verso l'erario e l'inps:

Debiti v/INPS (D)

Contributi c/collaboratori (D)

Ritenuta IRPEF (D)

Rit. Addizionale Regionale (D)

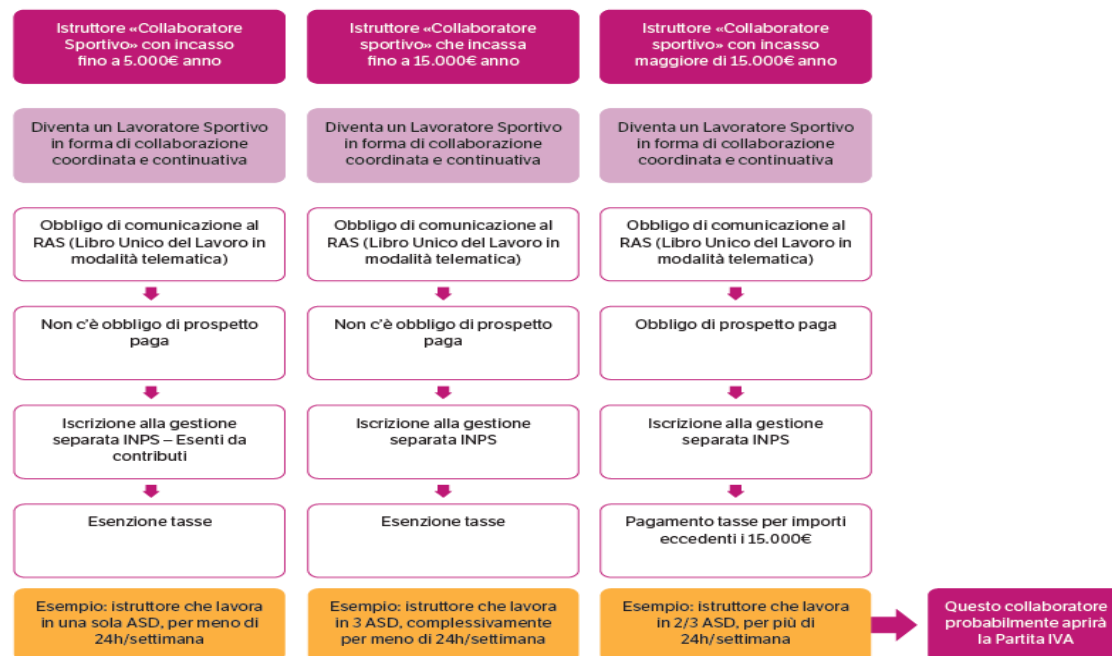
Ritenuta Addizionale Comunale (D) –

Banca c/c (A)

Relativamente alle registrazioni contabili per la prestazione occasionale fino a € 5.000 si dovrà registrare la ritenuta operata e versarla con F24 entro il 16 del mese successivo. Il costo al netto della ritenuta andrà contabilizzata alla voce pertinente di bilancio.

REGIMI FISCALI E PREVIDENZIALI

Lo schema riportato di seguito chiarisce come, con l'entrata in vigore della Riforma dello Sport, cambiano i rapporti di lavoro in ambito sportivo, quali sono gli obblighi a carico del datore di lavoro e qual è l'inquadramento a livello fiscale/contributivo in riferimento alle fasce di compenso percepite dal lavoratore e alle ore lavorate.



Nella prima riga troviamo la situazione dei contratti **ante-riforma**, mentre nella seconda il contratto che si presume si possa applicare a partire dal 1° Luglio con, a seguire, le principali **caratteristiche fiscali/contributive**.

I **lavoratori sportivi** si possono suddividere in **tre macro-fasce fiscali**, ciascuna con le sue peculiarità:

- **Fino a 5.000€/anno** i lavoratori sono esenti sia da imposte sia da contributi;
- **Sopra i 5.000€/anno e fino a 15.000€/anno** i lavoratori sono ancora esenti da imposte, ma devono versare i contributi;
- **Sopra i 15.000€** i lavoratori devono versare sia le imposte sia i contributi.



I compensi da lavoro sportivo nell'area del dilettantismo non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino all'importo complessivo annuo di **15.000€**.

Superata questa la franchigia, il reddito del percipiente sarà **assoggettato a tassazione** secondo le aliquote fiscali ordinarie, ma solamente sulla parte dei compensi superiori alla soglia di esenzione.

All'atto del pagamento il lavoratore sportivo dovrà rilasciare al committente un'autocertificazione che attesti l'ammontare dei compensi percepiti per le prestazioni sportive dilettantistiche rese nell'anno solare.

Altre differenziazioni riguardano poi i contributi previdenziali, come riportato nello schema seguente.



L'applicazione dei contributi previdenziali è prevista per i compensi superiori a 5.000€ (e fino ad un massimale attualmente pari a 105.014€).

Di seguito il confronto tra un Co.co.co. e un lavoratore autonomo con Partita IVA in gestione separata.

	IVS	CONTRIBUTI MINORI	TOTALE	RIPARTIZIONE ONERE
Co.co.co.* (non iscritti ad altre forme obbligatorie)	25%	2,03%	27,03%	1/3 lavoratore - 2/3 committente
Professionisti	25%	1,23%	26,23%	Addebito del 4% al committente

* Per i primi 5 anni dall'entrata in vigore del decreto legislativo 36/2021 e del relativo correttivo (quindi fino al 31/12/2027), la base imponibile su cui calcolare la parte previdenziale del 50%. Per i collaboratori che risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle presentazioni pensionistiche è stabilita in misura pari al 24%.

Inoltre, per i Co.co.co. fino a 15.000€/annui è prevista l'**esenzione dai versamenti INAIL**, in quanto è sufficiente l'assicurazione obbligatoria già prevista (legge 289 del 27 dicembre 2002).

Ricordiamo, infine, che con la Riforma dello Sport è stata prevista una **sanatoria** per le società e Associazioni sportive per le somme pagate ai collaboratori prima del 30/06/2023. Non si darà quindi luogo a recupero contributivo per **le somme che sono state pagate** per i collaboratori sportivi prima dell'entrata in vigore della nuova normativa. In questo modo le Associazioni/Società Sportive potranno evitare contestazioni dai vari Enti sportivi, dai lavoratori e soprattutto dagli Enti previdenziali e dal fisco rispetto ai pagamenti effettuati ai collaboratori sportivi fino a 10.000€ senza versamento di contributi e imposte.

Trattamento fiscale

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

Superata la franchigia dei 15.000,00 euro il reddito del percipiente sarà assoggettato a tassazione secondo le ordinarie aliquote fiscali oltre le addizionali regionali e comunali.

Il lavoratore sportivo dovrà autocertificare, al momento dell'incasso del compenso, l'ammontare dei compensi percepiti nell'anno solare allo scopo di verificare il superamento delle soglie di esenzione previdenziali e fiscali.

Descrizione	Ipotesi 1	Ipotesi 2	Ipotesi 3	Ipotesi 4
Contributi INPS				
Compenso lordo	€ 5.000,00	€ 10.000,00	€ 15.000,00	€ 20.000,00
Soglia di esenzione	(€ 5.000,00)	(€ 5.000,00)	(€ 5.000,00)	(€ 5.000,00)
Base imponibile contributi minori	-	€ 5.000,00	€ 10.000,00	€ 15.000,00
Riduzione del 50%	-	(€ 2.500,00)	(€ 5.000,00)	(€ 7.500,00)
Base imponibile contributo IVS	-	€ 2.500,00	€ 5.000,00	€ 7.500,00
Contributo previdenziale IVS pari al 25%	-	€ 625,00	€ 1.250,00	€ 1.875,00
Contributi minori pari all' 2,03%	-	€ 101,50	€ 203,00	€ 304,50
Totale contributi INPS	-	€ 726,50	€ 1.453,00	€ 2.179,50
contributo a carico collaboratore (1/3)	-	€ 242,17	€ 484,33	€ 726,50
contributo a carico committente (2/3)	-	€ 484,33	€ 968,67	€ 1.453,00
Imposte				
Compenso lordo	€ 5.000,00	€ 10.000,00	€ 15.000,00	€ 20.000,00
Soglia di esenzione	€ 15.000,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00
Reddito imponibile	-	-	-	€ 4.273,50
IRPEF	-	-	-	€ 982,91
Add. Regionale Lazio (1,73%)	-	-	-	€ 73,93
Add. Comunale Roma (0,90%)	-	-	-	€ 38,46
Totale imposte	-	-	-	€ 1.095,30
% imposte sul compenso lordo	-	-	-	5,48%
Netto per il collaboratore	€ 5.000,00	€ 9.757,83	€ 14.515,67	€ 18.178,20
Costo committente	€ 5.00,00	€ 10.484,33	€ 15.968,67	€ 21.453,00

ADEMPIMENTI 1 LUGLIO 2023

Chi paga i contributi:

co.co.co.inps, contributi minori: sui compensi superiori a € 5.000

1/3 a carico del collaboratore e per 2/3 a carico del committente

se il compenso supera 15.000 € la trattenuta avverrà dai cedolini paga

p.iva contributi inps e contributi minori (no inail): sui compensi superiori a € 5.000

a carico del collaboratore e pagati in sede di dichiarazione dei redditi

chi paga le imposte:

co.co.co.Irpef e addizionali a carico del collaboratore, se il compenso supera € 15.000

la trattenuta avverrà dai cedolini paga

semplificazioni e proroghe:

co.co.co. sportivi, previste semplificazioni e proroghe

co.co.co. amm.vo gestionali: adempimenti ordinari anche per compensi inferiori a € 5.000 non è prevista nessuna semplificazione.

TRATTAMENTO FISCALE E PREVIDENZIALE DEL LAVORO SPORTIVO DILETTANTISTICO

Dal punto di vista previdenziale, superata la soglia dei € 5.000,00 annui tutti i compensi sportivi saranno assoggettati a contribuzione previdenziale.

Le aliquote contributive:

	IVS	Contributi minori	totale	Ripartizione onere
Co.co.co	25%	2,03%	27,03%	1/3 lavoratore 2/3 committente
Professionisti	25%	1,23%	26,23%	addebito del 4% al committente

Inoltre, per i primi cinque anni dalla entrata in vigore del decreto legislativo 36/2021 e del relativo correttivo (quindi fino al 31/12/2027), la base imponibile su cui calcolare la parte previdenziale (IVS) è ridotta del 50%.

I contributi assistenziali (c.d. minori) si calcolano integralmente sulla parte eccedente € 5.000,00. Con il versamento di questi contributi viene garantita la tutela a:

- la malattia,
- la maternità,
- l'assegno per il nucleo familiare
- La disoccupazione.

TRATTAMENTO FISCALE E PREVIDENZIALE DEL LAVORO SPORTIVO DILETTANTISTICO

I lavoratori sportivi subordinati, a prescindere dal settore professionistico o dilettantistico, saranno iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti dell'INPS, che assume ora la denominazione di Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi. Inoltre, saranno altresì iscritti al Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi i lavoratori sportivi autonomi, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuative, ai sensi dell'art. 409, comma 1, n. 3 del Codice di procedura civile, operanti nel settore professionistico. La riforma adegua anche le aliquote contributive, riallineando in parte le assicurazioni alla generalità dei lavoratori, aggiungendo all'aliquota IVS pari al 33% anche i contributi per indennità NASpl, CUA, Malattia e Maternità (4,97%).

Non essendo menzionata, si ritiene che sia da escludersi la contribuzione al Fondo di Garanzia TFR (0,20%), così come quella al Fondo d'Integrazione Salariale (FIS). Per i collaboratori che risultino 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% senza aliquota aggiuntiva assistenziale.

TRATTAMENTO FISCALE E PREVIDENZIALE DEL LAVORO SPORTIVO DILETTANTISTICO

MINIMALE REDDITO E ACCREDITI CONTRIBUTIVI

Per l'anno 2023 il minimale di reddito imponibile è pari a € 17.504,00.

Conseguentemente:

gli iscritti per i quali è applicata l'aliquota del 24% avranno l'accredito dell'intero anno con un contributo annuo di € 4.200,96;

gli iscritti che applicano l'aliquota maggiore avranno l'accredito con un contributo annuale pari a:

- € 4.591,30 (di cui € 4.376,00 ai fini pensionistici) per i professionisti che applicano l'aliquota del 26,23%;

TRATTAMENTO FISCALE E PREVIDENZIALE DEL LAVORO SPORTIVO DILETTANTISTICO

MALATTIA

A chi spetta:

- collaboratori coordinati e continuativi;
- lavoratori occasionali con reddito annuo lordo superiore a 5.000,00 €

Tali indennità sono pagate direttamente dall'Inps.

Per avere diritto alle tutele di malattia i collaboratori devono avere, nei 12 mesi precedenti, almeno 1 mese di contribuzione accreditato nella Gestione separata, quindi devono avere avuto un compenso mensile di almeno (circa) 1.500,00 €;

Il requisito di reddito nell'anno solare che precede quello in cui è iniziato l'evento, assoggettato a contributo presso la gestione separata, non deve essere superiore al 70% del massimale contributivo fissato dal Ministero che per il 2023 è pari a 73.509,80 €.

MALATTIA

Ciascun lavoratore può presentare la domanda di iscrizione telematicamente, al sito del INPS, al seguente indirizzo: www.inps.it/Servizi per il cittadino, attraverso l'utilizzo del canale di accesso SPID. Si tratta di un sistema di accesso con il quale, una volta avuto accesso alla propria pagina personale, è possibile compilare un apposito modulo di iscrizione, oppure, in alternativa, è possibile iscriversi telefonando al numero verde del Contact Center INPS al numero 803 164. Nel modulo di iscrizione, oltre ai dati anagrafici ed eventuali recapiti sono richieste le seguenti informazioni come:

La data di inizio dell'attività (ovvero la data di inizio dell'attività indicata nel modulo di apertura della partita Iva);

Deve essere evidenziato che l'iscrizione è unica. Una volta iscritto il lavoratore, anche se cessa l'attività, e poi viene ripresa dopo qualche anno, l'iscrizione effettuata a suo tempo rimane valida. In pratica una volta effettuata l'iscrizione non ci sono cancellazioni, si rimane iscritti a vita a questa gestione, anche se in futuro potrebbero verificarsi periodi ove non vi sono obblighi di versamento.

MALATTIA

La misura dell'indennità di degenza ospedaliera è aumentata del 100% e pertanto, l'indennità, calcolata su 382,61 euro, corrisponde (per ogni giornata indennizzabile), a:

49,76 euro (16%), in caso di accrediti contributivi da 1 a 4 mesi;
74,64 euro (24%), in caso di accrediti contributivi da 5 a 8 mesi;
99,52 euro (32%), in caso di accrediti contributivi da 9 a 12 mesi.

L'indennità di malattia è invece pari al 50% dell'importo corrisposto a titolo di indennità per degenza ospedaliera, venendo quindi ugualmente raddoppiata. Per gli eventi di malattia corrisponde, per ogni giornata indennizzabile, a:

24,88 euro (8%), se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 1 a 4 mensilità di contribuzione;
37,32 euro (12%), se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 5 a 8 mensilità di contribuzione;
49.76 euro (16%), se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 9 a 12 mensilità di contribuzione.

MALATTIA

Per avere diritto all'indennità di malattia, il lavoratore deve farsi rilasciare il certificato di malattia dal medico curante che provvede a trasmetterlo telematicamente all'INPS. Egli deve, inoltre, controllare attentamente la correttezza dei dati anagrafici e di domicilio per la reperibilità, inseriti dal medico, per non incorrere nelle eventuali sanzioni previste dalla legge. Con il certificato telematico, il lavoratore è esonerato dall'obbligo di invio dell'attestato al proprio datore di lavoro, che potrà riceverlo e visualizzarlo tramite i servizi messi a disposizione dall'INPS.

Qualora la trasmissione telematica non sia possibile, il lavoratore deve farsi rilasciare dal medico curante il certificato di malattia redatto in modalità cartacea. In tale caso, egli deve, entro due giorni dalla data del rilascio, presentare o inviare il certificato alla struttura INPS territorialmente competente e l'attestato al proprio datore di lavoro, per non incorrere nelle sanzioni di legge consistenti nella perdita del diritto all'indennità di malattia per ogni giorno di ingiustificato ritardo nell'invio oltre il menzionato termine dei due giorni.

Anche per i certificati di ricovero e di malattia rilasciati da parte delle strutture ospedaliere è previsto l'invio telematico. Qualora, invece, i certificati vengano redatti in modalità cartacea devono essere presentati o inviati, a cura del lavoratore, alla struttura INPS territorialmente competente e al proprio datore di lavoro (privi dei dati di diagnosi). Nel caso dei certificati di ricovero (ma non di quelli eventuali di malattia post ricovero), la consegna può avvenire anche oltre i due giorni dalla data del rilascio, ma comunque entro il termine di un anno di prescrizione della prestazione. Le attestazioni di ricovero e della giornata di pronto soccorso prive di diagnosi non sono ritenute certificative, ai fini del riconoscimento della prestazione previdenziale.

MALATTIA

MATERNITA'

1) Requisiti contributivi per la tutele assistenziali dei collaboratori

L'indennità di maternità obbligatoria è concessa se il richiedente possiede i seguenti requisiti contributivi:

madre: almeno 3 mensilità di accredito contributivo nei 12 mesi che precedono i due mesi anteriori la data presunta del parto;

padre: almeno 3 mensilità di accredito contributivo nei 12 mesi che precedono la data di morte o di grave infermità della madre o di abbandono del figlio nonché di esclusivo affidamento del bambino al padre.

2) Importo maternità collaboratori

L'INPS per calcolare l'importo, si riferisce ai redditi utili ai fini contributivi con dei limiti annui € 383,46 mensili e € 1.917,30 totali (misura piena) – ISEE pari a € 19.185,13

L'indennità di maternità è, come per le lavoratrici dipendenti pari, all'80% del reddito derivante da collaborazioni, prodotto nei dodici mesi precedenti l'astensione per maternità, (1/365), ovvero l'80% del reddito medio giornaliero moltiplicato per tutte le giornate comprese nel periodo indennizzabile.

NASPI

L'indennità è riconosciuta a coloro che abbiano perso involontariamente la propria occupazione a fronte del ricorrere dei seguenti requisiti:

- lo stato di disoccupazione;
- almeno 13 settimane di contribuzione, nei 4 anni precedenti l'inizio dello stato di disoccupazione.

Sono in stato di disoccupazione le persone che rilasciano la DID (Dichiarazione di Immediata Disponibilità) allo svolgimento di attività lavorativa e che soddisfano alternativamente uno dei seguenti requisiti:

- non svolgono attività lavorativa sia di tipo subordinato che autonomo;
- svolgono attività lavorativa il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del T.U.I.R. (d.p.r. n. 917/1986):

€ 8.145,00 nel caso di lavoro subordinato (compreso il lavoro intermittente) sia parasubordinato (cococo)

€ 5.500,00 nel caso di lavoro autonomo comprese le prestazioni di lavoro autonomo occasionale con ritenuta d'acconto senza partita I.V.A

NASPI

Se tale reddito non è superiore a € 5.500,00, la NASPI è ridotta di un importo pari all'80% del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di fruizione dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.

La Circolare INPS n. 94 del 12/05/2015 3 inserisce in questo quadro anche l'attività parasubordinata che oggi identifichiamo nella collaborazione coordinata e continuativa di cui al c. 2 dell'art. 25 del d.lgs. 36/2021

Quindi se, ad esempio:

si ha diritto a € 10.000,00 di NASPI

il reddito previsto da collaborazione coordinata e continuativa sportiva pari a € 3.000,00

la riduzione della NASPI sarà di $3.000 \times 80\% = € 2.400,00$

la NASPI si ridurrà da € 10.000,00 a € 7.600,00

Questa riduzione si baserà sull'autodichiarazione, ma il calcolo esatto sarà fatto d'ufficio dall'INPS al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi nell'anno successivo.

NASPI

Lavoro autonomo occasionale

Nel caso invece di lavoro autonomo occasionale (art. 2222 del codice civile), la NASpi è compatibile solo se il compenso annuo non supera i € 5.500,00. In questo caso l'indennità è ridotta dell'80% del compenso percepito. Nel caso di compenso superiore a € 5.500,00 si perde lo stato di disoccupazione e conseguentemente il diritto all'indennità.

reddito lavoro autonomo occasionale	NASPI
< di € 5.500,00	riduzione
➤ di € 5.500,00	decadenza

Esempio:

Il beneficiario della NASPi percepisce un'indennità pari a € 1.000,00 euro mensili e andrà a percepire € 300,00 per tre mesi come lavoratore occasionale, l'importo della NASpi sarà ridotto dell'80% di tale importo, ossia 240 euro. Il lavoratore, per i mesi in esame, riceverà quindi una Naspi di € 760,00.

NASPI

Da ultimo, va evidenziato che il lavoratore decade dalla fruizione della NASpl nei seguenti casi (art. 11 del d.lgs. 22/2015):
perdita dello stato di disoccupazione;

inizio di un'attività lavorativa subordinata sportiva senza provvedere alle comunicazioni di cui all'art. 9, commi 2 e 3 del d.lgs. 22/2015;

inizio di un'attività lavorativa sportiva in forma autonoma senza provvedere alla comunicazione di cui all'art. 10, comma 1;

raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;

acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, salvo il diritto del lavoratore di optare per la NASpl.

GESTIONE SEPARATA

Il termine per l'iscrizione è di 30 giorni dal momento di apertura della partita Iva, o dal momento in cui inizia l'attività lavorativa per cui è obbligatoria l'iscrizione.

Per i lavoratori autonomi, considerando che i primi contributi verranno versati soltanto al momento della prima dichiarazione dei redditi utile (dichiarazione ove il professionista dichiara un reddito imponibile positivo) è plausibile che l'iscrizione possa avvenire anche entro questa data senza alcuna sanzione. Tuttavia, l'INPS procede anche in automatico all'iscrizione qualora veda contributi previdenziali versati dal contribuente.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO SPORTIVO

IPOTESI A CONFRONTO

Nuove co.co.co senza altre posizioni previdenziali								Costo	
								asd/ssd	
	Imposte	Contributi	C. minori	Totale	1/3	2/3	Netto		
5.000,00	0,00	0,00			0,00	0,00	5.000,00	0,00%	5.000,00 0,00%
8.000,00	0,00	375,00	60,90	435,90	145,30	290,60	7.854,70	-1,82%	8.290,60 3,63%
10.000,00	0,00	625,00	101,50	726,50	242,17	484,33	9.757,83	-2,42%	10.484,33 4,84%
12.000,00	0,00	875,00	142,10	1.017,10	339,03	678,07	11.660,97	1,26%	12.678,07 5,65%
15.000,00	0,00	1.250,00	203,00	1.453,00	484,33	968,67	14.515,67	5,27%	15.968,67 6,46%
18.000,00	574,34	1.625,00	263,90	1.888,90	629,63	1.259,27	16.796,03	4,57%	19.259,27 7,00%
20.000,00	1.035,47	1.875,00	304,50	2.179,50	726,50	1.453,00	18.238,03	3,76%	21.453,00 7,27%

Partita iva						Costo	
						asd/ssd	
	Imposte	Gestione	Contribuzione	netto			
		separata	azienda				
5.000,00	0,00	0,00	0	5.000,00	0,00%	5.000,00	0,00%
8.000,00	0,00	466,90	320	7.853,10	-1,84%	8.320,00	4,00%
10.000,00	0,00	911,50	400	9.488,50	-5,12%	10.400,00	4,00%
12.000,00	0,00	1.356,10	480	11.123,90	-3,40%	12.480,00	4,00%
15.000,00	0,00	2.023,00	600	13.577,00	-1,53%	15.600,00	4,00%
18.000,00	625,17	2.689,90	720	15.404,93	-4,09%	18.720,00	4,00%
20.000,00	688,95	3.134,50	800	16.976,55	-3,42%	20.800,00	4,00%

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO SPORTIVO

IPOSTESI A CONFRONTO

Netto lavoratore		
Coll sport.	co.co.co	autonomo
5.000,00	5.000,00	5.000,00
8.000,00	7.854,70	7.853,10
10.000,00	9.757,83	9.488,50
11.515,40	11.660,97	11.123,90
13.788,50	14.515,67	13.577,00
16.061,60	16.796,03	15.404,93
17.577,00	18.238,03	16.976,55

Costo asd/ssd		
Coll sport.	co.co.co	autonomo
5.000,00	5.000,00	5.000,00
8.000,00	8.290,60	8.320,00
10.000,00	10.484,33	10.400,00
12.000,00	12.678,07	12.480,00
15.000,00	15.968,67	15.600,00
18.000,00	19.259,27	18.720,00
20.000,00	21.453,00	20.800,00

DIPENDENTI PUBBLICI

I DIPENDENTI PUBBLICI



NON RETRIBUITO

Se prestano la propria attività a favore di società e associazioni dilettantistiche fuori dagli orari di lavoro, potranno continuare ad operare nello sport previa semplice comunicazione all'amministrazione di competenza se operano in qualità di volontari



RETRIBUITO

Se percepiscono compensi dovranno essere in possesso di specifica autorizzazione, e a tali compensi si applicherà la disciplina prevista al comma 6 dell'articolo 36: esenzione totale per compensi da 0 a 5.000,00 euro ed esenzione solo fiscale per compensi da 5.001,00 a 15.000,00 euro.



DIPENDENTI PUBBLICI

DIPENDENTI PUBBLICI (ART. 25)

Possono prestare la propria attività in qualità di volontari purchè:

- fuori dall'orario di lavoro, fatti salvi gli obblighi di servizio,
- previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza.

In tali casi a essi si applica il regime previsto per le prestazioni sportive dei volontari di cui all'articolo 29, comma 2.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO SPORTIVO

DIPENDENTI PUBBLICI (ART. 25)

L'attività può essere retribuita dai beneficiari

- solo previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza (30 gg silenzio assenso)
- in tal caso si applica il regime previsto per le prestazioni sportive nell'area del dilettantismo (co.co.co o lavoro autonomo) sia a livello fiscale che previdenziale.
- Possono inoltre ricevere i premi e le borse di studio erogate dal CONI, dal CIP e dagli altri soggetti ai quali forniscono proprie prestazioni sportive (soggette al regime di cui all'art 30 DPR 600/73)

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO SPORTIVO

DIPENDENTI PUBBLICI (ART. 25)

Qualora l'attività rientri nell'ambito del lavoro sportivo e preveda il versamento di un corrispettivo, la stessa può essere svolta solo previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza che la rilascia o la rigetta **entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta**.

Se, decorso il termine, non interviene il rilascio dell'autorizzazione o il rigetto dell'istanza, l'autorizzazione è da ritenersi in ogni caso accordata. In tal caso si applica il regime previsto per le prestazioni sportive di cui all'articolo 35, commi 2, 8-bis e 8-ter e all'articolo 36, comma 6.

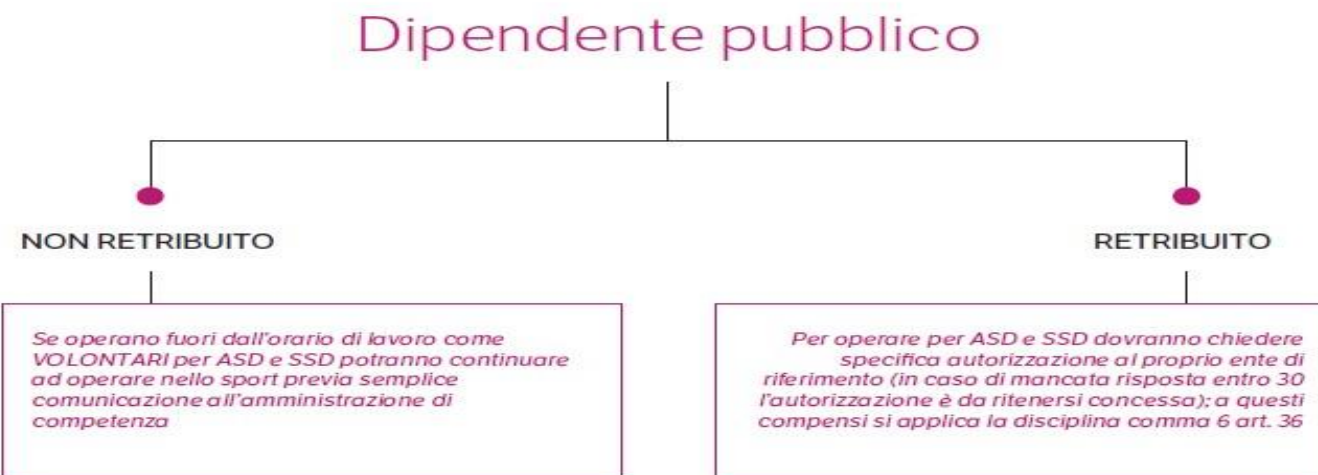
I soggetti di cui al presente comma, che prestano la loro attività in qualità di volontari o di lavoratori sportivi, possono inoltre ricevere i premi e le borse di studio erogate dal CONI, dal CIP e dagli altri soggetti ai quali forniscono proprie prestazioni sportive, ai sensi dell'articolo 36, comma 6-quater.

Le disposizioni del presente comma si applicano anche al personale in servizio presso i Gruppi sportivi militari della Difesa e i Gruppi sportivi dei Corpi civili dello Stato, limitatamente all'attività sportiva che non rientra nell'attività sportiva istituzionale.

Prima della Riforma, il dipendente pubblico poteva collaborare con l'associazione/centro sportivo semplicemente **comunicandolo al proprio ente di riferimento**. Dal 1° luglio, invece, per farlo dovrà necessariamente chiedere all'ente per cui lavora una **specificata autorizzazione**.

Un esempio molto comune: un dipendente comunale che, in orario extra-lavorativo, fa l'istruttore di ginnastica o di altre discipline presso un'associazione sportiva ricevendone un compenso, dovrà richiedere specifica autorizzazione scritta presso il comune per cui lavora.

Il decreto correttivo bis ha poi specificato che, in caso di mancata risposta da parte dell'ente entro 30 giorni dalla richiesta, l'autorizzazione è da ritenersi accordata.



DIPENDENTI PUBBLICI

FOCUS RIFORMA	INTERVENTO	SPECIFICHE	DETTAGLI	NOTE E RIFERIMENTI NORMATIVI
LAVORATORI SPORTIVI PUBBLICI DIPENDENTI	Possono prestare in qualità di volontari la propria attività nell'ambito delle SSD/ASD, delle FSN, DSA, EPS, anche paralimpici, del CONI, del CIP e della società Sport e salute S.p.a., fuori dall'orario di lavoro, fatti salvi gli obblighi di servizio, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. In tali casi a essi si applica il regime previsto per le prestazioni sportive dei volontari di cui all'articolo 29, comma 2.	Qualora l'attività dei soggetti di cui al presente comma rientri nell'ambito del lavoro sportivo ai sensi del presente decreto e preveda il versamento di un corrispettivo, la stessa può essere svolta solo <u>previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza</u> che la rilascia o la rigetta entro 30 GG dalla ricezione della richiesta. Se, decorso il termine di cui al terzo periodo, non interviene il rilascio dell'autorizzazione o il rigetto dell'istanza, l'autorizzazione è da ritenersi in ogni caso accordata. In tal caso si applica il regime previsto per le prestazioni sportive di cui all'articolo 35, commi 2, 8-bis e 8-ter e all'articolo 36, comma 6.	Verificare che gli eventuali pubblici dipendenti da inquadrare come lavoratori abbiano richiesto regolare autorizzazione	

LIQUIDAZIONI E VERSAMENTI

16 DI OGNI MESE

Versamento a mezzo F24 delle ritenute alla fonte sui compensi di lavoro sportivo, derivanti da rapporti di collaborazione sportiva coordinata e continuativa (CO.CO.CO), corrisposti nel mese precedente ai lavoratori sportivi che hanno superato la soglia di esenzione fiscale di € 15.000,00 prevista dall'art.36 del Decreto Legislativo 36/2021;

Versamento dei contributi previdenziali sui compensi di lavoro sportivo, derivanti da rapporti di collaborazione sportiva coordinata e continuativa (CO.CO.CO), corrisposti nel mese precedente ai lavoratori sportivi che hanno superato la soglia di esenzione previdenziale di € 5.000,00, prevista dal Decreto Legislativo 36/2021.

Versamento dei contributi previdenziali, ritenute IRPEF, addizionali comunali e regionali su redditi di lavoro dipendente e assimilati riferiti al mese precedente;

30 DI OGNI MESE

- Trasmissione UNIEMENS flussi contributivi e retributivi unificati all'INPS relativamente ai dati del mese precedente dei lavoratori dipendenti e dei collaboratori sportivi coordinati e continuativi che hanno superato la soglia di esenzione previdenziali di € 5.000,00 prevista dall'art.35 del Decreto Legislativo 36/2021.

PREMI

PREMI

FOCUS RIFORMA	INTERVENTO	SPECIFICHE	DETTAGLI	NOTE E RIFERIMENTI NORMATIVI
PREMI	<p><u>Le somme versate a propri tesserati, in qualità di atleti e tecnici che operano nell'area del dilettantismo, a titolo di PREMIO per i risultati ottenuti nelle competizioni sportive, anche a titolo di partecipazione a raduni, quali componenti delle squadre nazionali di disciplina nelle manifestazioni nazionali o internazionali, da parte di CONI, CIP, FSN, DSA, EPS, ASD, SSD, sono inquadrare come PREMI ai sensi e per gli effetti dell'articolo 30, secondo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600 ==> RITENUTA D'ACCONTO 20%</u></p>	<p>DEVE ESSERCI ALEATORIETA' e non accordo "contrattuale" con le Parti (delibera unilaterale del CD). ==> il premio riconosciuto a un Atleta/tecnico che ha ANCHE un contratto di co.co.co diventa parte variabile del compenso e va trattato come co.co.co (così come se l'allenatore ha P.IVA Va inserito in fattura);</p>		Art. 36, co 6 quater

IL REGIME DEI PREMI

Il CONI, CIP, Federazioni Sportive Nazionali, Discipline Sportive Associate, Enti di Promozione Sportiva, associazioni e società sportive dilettantistiche

possono erogare premi ai propri tesserati in qualità di **Atleti o Tecnici** che operano all'ambito dilettantistico per i risultati ottenuti nelle competizioni sportive, anche a titolo di convocazione a raduni, partecipazione quali componenti delle squadre nazionali di disciplina nelle manifestazioni nazionali o internazionali. Attenzione a non confonderli con i premi di risultato previsti dal contratto (convocazione)

I premi:

- non saranno considerati proventi da lavoro sportivo per cui non ci sarà nessun obbligo contributivo;
- sono soggetti ad una ritenuta del 20% a titolo d'imposta;
- non si cumulano con i compensi sportivi