Il lavoro sportivo dilettantistico: quale rapporto e quale contratto?

Dal primo luglio è operativa la riforma del lavoro sportivo dilettantistico che implica la redazione di contratti di lavoro che tengano conto del rinnovato contesto normativo e l'espletamento di alcuni adempimenti.

Per quanto concerne la modulistica gli abbonati al sito di Arsea potranno trovare nella sezione dedicata:

1) contratto di collaborazione coordinata e continuativa di natura sportiva con relativa autocertificazione, necessaria per sapere se sia necessario applicare le ritenute contributive e fiscali;

2) lettera di incarico per lavoratore sportivo autonomo titolare di partita iva con relativa autocertificazione;

3) ricevuta, con autocertificazione, del compenso percepito dal lavoratore sportivo che effettua una collaborazione di natura autonoma occasionale;

4) contratto di collaborazione amministrativo- gestionale con relativa autocertificazione.

Come è noto, i facsimili sono strumenti che possono essere utilizzati **solo se si hanno chiari alcuni aspetti.**

Il primo è rappresentato dalla possibilità o meno di qualificare il collaboratore in questione come **lavoratore sportivo**, in quanto tale destinatario sia di un trattamento fiscale e previdenziale particolarmente agevolato che di una disciplina derogatoria rispetto alle ordinarie regole del diritto del lavoro.

Si ricorda che sono qualificabili come lavoratori sportivi per le funzioni che svolgono, ai sensi dell'art.25 del DLgs 36/2021, "*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 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".*

A parere di chi scrive, si rende opportuno adottare un atteggiamento prudenziale rispetto alle figure che possono essere indicate nei regolamenti dei singoli enti affilianti proprio in virtù delle peculiari disposizioni che sono applicate ai lavoratori sportivi. La riforma, infatti, non introduce un regime derogatorio per tutti i lavoratori che operano in favore di sodalizi sportivi ma deve trovare giustificazione nella particolare natura della prestazione resa. Figure, per esempio, come i custodi ed i manutentori – oggetto in passato di contenzioso quando impropriamente destinatari dei c.d. compensi sportivi – non risultano svolgere una attività per la quale si possa ipotizzare un esonero dall'applicazione di alcune disposizioni dello statuto dei diritti dei lavoratori, esonero che si comprende invece in relazione ad atleti e tecnici sportivi in quanto soggetti ai

regolamenti degli organismi sportivi a cui sono legati dal vincolo del tesseramento.

Una volta valutato attentamente se la mansione possa o meno essere ricondotta a quella propria del lavoratore sportivo, è necessario valutare la **relativa qualificazione come**:

a) dipendente,

b) collaboratore coordinato e continuativo,

c) lavoratore autonomo occasionale, non espressamente contemplato ma pacificamente riconosciuto nella famiglia dei lavoratori autonomi,

d) lavoratore autonomo titolare di partita iva;

alla luce degli ordinari criteri giuslavoristici seppur con le specificità riconosciute, in particolare, alle collaborazioni coordinate e continuative di natura sportiva.

Il successivo step riguarda **l'inquadramento**, attesa la possibilità di distinguere tra chi è in fase di inserimento lavorativo da chi opera in autonomia e da chi coordina anche il lavoro altrui. A tali inquadramenti corrispondono infatti compensi diversi.

Si arriva quindi alla **quantificazione del compenso** che deve tenere conto anche dei due seguenti vincoli:

1) il sodalizio sportivo deve dimostrare di non distribuire anche in via indiretta utili o proventi, circostanza che si verifica se si corrisponde "*ai lavoratori subordinati o autonomi di retribuzioni o compensi superiori del quaranta per cento rispetto a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, salvo comprovate esigenze attinenti alla necessita' di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attivita' di interesse generale"*, ossia dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative;

2) il sodalizio, per poter accedere ai "*benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale*" deve inoltre dimostrare " *il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale* " (ex art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006, Circolare INL 7/2019).

In sostanza la retribuzione o il compenso non possono essere inferiori a quanto indicato nei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni più rappresentative né essere superiori del 40% rispetto ai medesimi importi.

Con riferimento infine ai **collaboratori amministrativo-gestionali**, è necessario verificare la genuinità della natura autonoma del rapporto, tanto più che in questo caso non vige la presunzione di tale natura qualora l'impegno sia temporalmente limitato (ossia il plafond di 18/24 ore riconosciuto esclusivamente con riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative di natura sportiva).

Per quanto concerne gli **adempimenti** relativi ai collaboratori coordinati e continuativi sportivi dilettantistici, la riforma introduce la possibilità di gestirli autonomamente. Le organizzazioni meno strutturate si ritiene opportuno che si avvalgano di professionisti soprattutto quando hanno collaboratori che complessivamente superano i 15.000 euro di compensi o con riferimento a collaboratori amministrativo-gestionali in relazione ai quali devono espletare gli adempimenti secondo le modalità ordinarie.

Per quanto concerne gli adempimenti per ora è operativa sul portale del registro nazionale delle attività sportive la possibilità di effettuare la c.d. comunicazione preventiva su cui ci siamo soffermati in Arsea Comunica n. 107 del 7/07/2023.

Arsea Comunica n. 108 del 7/07/2023

Lo staff di Arsea