Lavoratori sportivi autonomi: gli adempimenti

Proviamo in questa “sintetica” circolare a riepilogare gli adempimenti legati all’instaurazione di rapporti di lavoro sportivo dilettantistico di natura autonoma.

1. La premessa: cosa si intende per lavoratore sportivo? Quali sono i lavoratori sportivi autonomi?

E' lavoratore sportivo l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico (*il soggetto che cura l'attività concernente l'individuazione degli indirizzi tecnici di una società sportiva, sovraintendendo alla loro attuazione e coordinando le attività degli allenatori a cui è affidata la conduzione tecnica delle squadre della società sportiva*), il direttore sportivo (*il soggetto 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 oggetto il trasferimento di atleti, la stipulazione delle cessioni dei contratti e il tesseramento*), 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 a favore di un soggetto dell'ordinamento sportivo** iscritto nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, nonché a favore delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate, degli Enti di promozione sportiva, delle associazioni benemerite, anche paralimpici, del CONI, del CIP e di Sport e salute S.p.a. **o di altro soggetto tesserato.**

È lavoratore sportivo ogni altro tesserato, ai sensi dell'articolo 15, che svolge verso un corrispettivo a favore dei soggetti di cui al primo periodo le **mansioni** rientranti, sulla base dei regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva, tra quelle **necessarie per lo svolgimento di attività sportiva** in base ad un elenco in via di definizione.

Non sono lavoratori sportivi i collaboratori amministrativo-gestionali né quanti forniscono prestazioni nell'ambito di una professione la cui abilitazione professionale è rilasciata al di fuori dell'ordinamento sportivo e per il cui esercizio devono essere iscritti in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali.

A prevederlo è l’art. 25 del DLgs 36/2021.

I lavoratori sportivi autonomi possono essere:

a)collaboratori coordinati e continuativi con riferimento ai quali

-non opera la riconduzione del rapporto nell’ambito del lavoro subordinato nonostante ci sia etero organizzazione dei tempi e luoghi di lavoro;

-sussiste una presunzione della natura autonoma del rapporto quando l’impegno è inferiore alle 24 ore settimanali, superate le quali sarà l’ente sportivo a dover dimostrare la genuina natura autonoma del rapporto;

b)titolari di partita iva;

c)collaboratori autonomi occasionali.

Quali adempimenti relativamente ai COCOCO sportivi?

1) acquisizione del c.d. certificato antipedofilia nel caso in cui il lavoratore sportivo debba avere contatti regolari e diretti con minori (per maggiori informazioni Arsea Comunica n. 20 del 20/02/2024);

2) acquisizione dell'autorizzazione nel caso in cui il lavoratore sportivo sia un dipendente pubblico (sul tema Arsea Comunica n. 126 del 21/09/2023, n. 151 del 30/12/2023 e n. 12 del 29/01/2024);

3) redazione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa di natura sportiva dilettantistica e quantificazione del compenso (per la durata del rapporto o su base oraria);

4) comunicazione di instaurazione del rapporto da effettuarsi entro il 30 del mese successivo inizio attività (a prescindere dalla data indicata nel contratto) attraverso il registro delle attività sportive dilettantistiche (RASD) o attraverso le modalità ordinarie con indicazione del compenso stimato per la durata del contratto;

5) è necessario acquisire l'autocertificazione in merito ai redditi da lavoro sportivo/collaborazione amministrativo-gestionale percepiti al fine di verificare l'eventuale necessità di operare ritenute previdenziali e fiscali;

6) il pagamento deve avvenire con modalità esclusivamente tracciabile (ex art. 1 Legge del 27/12/2017 n. 205);

7) nel caso di dipendente pubblico, è necessario comunicare all'amministrazione di appartenenza l'ammontare dei compensi erogati entro quindici giorni dal pagamento (comma 11 dell'articolo 53 del DLgs 165/2001);

8) l'emissione della busta paga è obbligatoria esclusivamente quando supera complessivamente 15.000 euro di compensi da lavoro sportivo e da cococo amministrativo-gestionali. Potrebbe essere utile nei casi di compensi di importo inferiore ai 15.000 euro predisporre in ogni caso un promemoria da consegnare al collaboratore;

9) è previsto l'inserimento dei compensi nel RASD al fine di predisporre l'UNIEMENS ed il libro unico del lavoro (LUL);

10) predisposizione dell'UNIEMENS (comunicazione all'INPS dei dati retributivi ai fini contributivi) da effettuarsi attraverso il RASD e sua trasmissione attraverso il portale dell'INPS se non supera i 15.000 euro oppure affidamento ad un consulente del lavoro dell'intero adempimento;

11) apertura della posizione alla gestione separata INPS del collaboratore che supera i 5.000 euro di compensi da lavoro sportivo e da cococo amministrativo-gestionali;

12) eventuale versamento dei contributi previdenziali e assicurativi (al superamento dei 5.000 euro di compensi da lavoro sportivo e da cococo amministrativo-gestionali);

13) eventuale versamento delle ritenute fiscali al superamento dei 15.000 euro di compensi da lavoro sportivo e da cococo amministrativo-gestionali;

14) predisposizione del LUL attraverso il RASD (attendiamo ancora il decreto attuativo, sul tema Arsea Comunica n. 17 del 3/02/2024) se non supera i 15.000 euro o affidamento ad un consulente del lavoro dell'adempimento;

15) trasmissione della certificazione unica relativa ai compensi erogati nell'anno precedente al collaboratore e all'Agenzia delle entrate;

16) inserimento dei dati della collaborazione nel modello 770 semplificato nel caso di applicazione di ritenute fiscali.

Quali adempimenti relativamente ai lavoratori sportivi con p.iva?

1) acquisizione del c.d. certificato antipedofilia nel caso in cui il lavoratore sportivo debba avere contatti regolari e diretti con minori;

2) acquisizione dell'autorizzazione nel caso in cui il lavoratore sportivo sia un dipendente pubblico;

3) non è obbligatoria ma consigliata la sottoscrizione del contratto di collaborazione;

4) non è prevista comunicazione di instaurazione del rapporto;

5) è necessario acquisire l'autocertificazione in merito ai redditi da lavoro sportivo/collaborazione amministrativo-gestionale percepiti al fine di verificare l'eventuale necessità di operare ritenute fiscali (**non necessario se il titolare di partita iva ha optato per il regime forfettario**);

6) non è obbligatorio – se non al superamento dei 1.000 euro – ma vivamente consigliato il pagamento con modalità tracciabile;

7) nel caso di dipendente pubblico, è necessario comunicare all'amministrazione di appartenenza l'ammontare dei compensi erogati entro quindici giorni dal pagamento (comma 11 dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

8) è necessario ricevere la fattura;

9) non si inseriscono i compensi nel RASD;

10) l'apertura della posizione alla gestione separata INPS la effettua direttamente il titolare di partita iva che verserà autonomamente i contributi a meno che non abbia optato per restare soggetto alla contribuzione al Fondo Pensione Sportivi Professionisti gestito dall'INPS, con conseguente assolvimento degli oneri previdenziali a carico della committente;

11) non è previsto UNIEMENS;

12) non si inseriscono queste collaborazioni nel LUL;

13) è necessario trasmettere la certificazione unica relativa ai compensi erogati nell'anno precedente al collaboratore e all'Agenzia delle entrate (CU);

14) è necessario inserire i dati della collaborazione nel modello 770 semplificato nel caso di applicazione di ritenute fiscali e quindi non nel caso in cui abbia optato per il

regime forfettario.

Quali adempimenti relativamente ai lavoratori sportivi autonomi occasionali?

Si ritiene ammissibile instaurare contratti di collaborazione autonoma occasionale ai sensi dell'art. 2222 ancorché non espressamente menzionati atteso che la norma fa generico riferimento al lavoro autonomo sportivo.

Siamo attualmente privi di una definizione normativa di occasionalità della prestazione lavorativa. Nella prestazione occasionale – quella, per intenderci, pagata attraverso voucher - si prescinde dalla natura autonoma o subordinata del rapporto e l'occasionalità è legata alla marginalità del reddito prodotto (*il committente non può pagare il singolo prestatore più di 2.500 euro ed il prestatore complessivamente non può ricevere più di 5.000 euro con questi voucher*) mentre nel lavoro autonomo occasionale è necessario dimostrare sia la natura autonoma della collaborazione che la occasionalità della prestazione.

Al fine di qualificare il rapporto è opportuno ricordare i vincoli individuati da dottrina e giurisprudenza:

•la prestazione deve essere resa in modo completamente autonomo quindi senza vincoli di orario e nelle modalità tecniche di esecuzione del lavoro;

•senza alcuna continuità nella esecuzione delle prestazioni,

•senza alcun coordinamento con l'attività del committente,

•senza alcun inserimento funzionale nell'organizzazione,

•con compenso determinato in funzione dell'opera eseguita o del servizio e quindi con assunzione del rischio economico da parte del lavoratore,

•deve essere priva del carattere della periodicità;

•senza impiego di mezzi organizzati;

•la prestazione deve essere unica e saltuaria: il lavoratore riceve un unico incarico, anche se l'assolvimento del medesimo richiede il compimento di una serie di atti in un certo arco temporale

Si ritiene che la realizzazione di un corso – in quanto diretto ad acquisire competenze motorie e sportive - difficilmente possa avere carattere occasionale mentre lo potrebbe avere la docenza in uno stage o l'attività occasionale del preposto a gare.

Riepiloghiamo gli adempimenti:

1) trattandosi di una collaborazione occasionale viene meno l'obbligo di acquisire il c.d. certificato antipedofilia;

2) è necessario acquisire l'autorizzazione nel caso in cui il lavoratore sportivo sia un dipendente pubblico (non è riconducibile alle collaborazioni occasionali esonerate dall'obbligo di preventiva autorizzazione);

3) non è obbligatoria ma consigliata la sottoscrizione del contratto di collaborazione;

4) non è prevista comunicazione di instaurazione del rapporto (sul tema Nota dell'Ispettorato del lavoro n. 29 del 11/1/2022, su cui ci siamo soffermati in Arsea

Comunica n. 5 del 13/1/2022, e la nota n. 109 del 27/01/2022 su cui ci siamo soffermati in Arsea Comunica n. 17 del 27/01/2022);

5) è necessario acquisire l'autocertificazione in merito ai redditi da lavoro sportivo/collaborazione amministrativo-gestionale percepiti al fine di verificare l'eventuale necessità di operare ritenute previdenziali e fiscali;

6) non è obbligatorio – se non al superamento dei 1.000 euro – ma vivamente consigliato il pagamento con modalità tracciabile;

7) nel caso di dipendente pubblico, è necessario comunicare all'amministrazione di appartenenza l'ammontare dei compensi erogati entro quindici giorni dal pagamento (comma 11 dell'articolo 53 del DLgs 165/2001);

8) è necessario ricevere la quietanza;

9) non si inseriscono i compensi nel RASD;

10) l'apertura della posizione alla gestione separata INPS si effettua al superamento dei 5.000 euro;

11) è previsto UNIEMENS nel caso di versamento dei contributi previdenziali ma non si sa se sia possibile procedere attraverso il RASD;

12) non si inseriscono queste collaborazioni nel LUL;

13) è necessario trasmettere la certificazione unica relativa ai compensi erogati nell'anno precedente al collaboratore e all'Agenzia delle entrate (CU);

14) è necessario inserire i dati della collaborazione nel modello 770 semplificato solo nel caso di applicazione di ritenute fiscali.

Arsea Comunica n. 21 del 20/02/2024

Lo staff di Arsea