



STUDIO PIZZANO

COMMERCIALISTA E REVISORE LEGALE

www.studiopizzano.it

IL LAVORATORE SPORTIVO CO.CO.CO.: INQUADRAMENTO, ADEMPIMENTI E AGEVOLAZIONI DOPO LA RIFORMA DELLO SPORT

Posted on 27 Aprile 2024 by Sabatino Pizzano



La riforma dello sport, entrata in vigore il 1° luglio 2023, ha introdotto importanti novità riguardanti il lavoro sportivo, in particolare per quanto riguarda la figura del collaboratore coordinato e continuativo (co.co.co.), figura di gran lunga più utilizzata in ambito sportivo dilettantistico. La nuova normativa mira a definire in modo più chiaro e organico i rapporti di lavoro nel settore sportivo, prevedendo specifici adempimenti e agevolazioni.

Definizione di lavoratore sportivo

Secondo quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. n. 36/2021, è considerato "lavoratore sportivo" l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo, senza distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico. Rientra in tale definizione anche ogni altro tesserato che svolge mansioni necessarie per lo svolgimento dell'attività sportiva, sulla base dei regolamenti tecnici delle singole discipline, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale. Questa definizione amplia notevolmente la platea dei soggetti che possono essere considerati lavoratori sportivi, includendo non solo gli atleti e i tecnici, ma anche tutte quelle figure che contribuiscono allo svolgimento dell'attività sportiva, come ad esempio i preparatori atletici, i direttori di gara e i tesserati che svolgono mansioni specifiche previste dai regolamenti delle varie discipline.

Inquadramento del lavoratore sportivo co.co.co.

Nell'ambito del dilettantismo, il lavoro sportivo si presume oggetto di contratto di collaborazione coordinata e 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 risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti di promozione sportiva, anche paralimpici.

Queste condizioni definiscono in modo chiaro i requisiti per l'inquadramento del lavoratore sportivo come collaboratore co.co.co., stabilendo un limite massimo di ore settimanali e richiedendo il coordinamento tecnico-sportivo delle prestazioni secondo i regolamenti degli enti di affiliazione.

Esempio pratico: un istruttore di nuoto che svolge la propria attività per 20 ore settimanali presso una società sportiva dilettantistica, seguendo le direttive tecniche della Federazione Italiana Nuoto, sarà inquadrato come collaboratore sportivo co.co.co.

Adempimenti a carico del datore di lavoro

Il datore di lavoro deve comunicare al Registro delle attività sportive dilettantistiche i dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo, anche nel caso in cui i compensi non siano imponibili a fini fiscali e previdenziali. Tale adempimento equivale alle comunicazioni al centro per l'impiego e deve essere effettuato entro il trentesimo giorno del mese successivo all'inizio del rapporto di lavoro.

Per le co.co.co. sportive, l'obbligo di tenuta del Libro Unico del Lavoro (LUL) può essere adempiuto telematicamente all'interno di un'apposita sezione del Registro delle attività sportive dilettantistiche. Se il compenso annuale non supera € 15.000, non sussiste l'obbligo di emettere il prospetto paga.

L'iscrizione dei collaboratori sportivi alla Gestione Separata INPS può avvenire in un'unica soluzione, anche alla scadenza del rapporto di lavoro, entro 30 giorni dalla fine di ciascun anno di riferimento, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente.

Questi adempimenti semplificati mirano a snellire gli oneri burocratici a carico delle associazioni e società sportive dilettantistiche, consentendo di gestire i rapporti di lavoro sportivo in modo più agevole e meno oneroso rispetto al passato.

Agevolazioni fiscali e previdenziali

I compensi corrisposti ai collaboratori sportivi co.co.co. godono di importanti agevolazioni fiscali e previdenziali:

- fino a € 5.000 annui, i compensi sono esenti da imposizione fiscale e contributiva;
- da € 5.000 a € 15.000 annui, i compensi sono esenti da imposizione fiscale ma assoggettati a contribuzione previdenziale;
- oltre € 15.000 annui, i compensi sono assoggettati sia a imposizione fiscale che a contribuzione previdenziale.

Queste soglie di esenzione rappresentano un notevole vantaggio per i collaboratori sportivi, che possono beneficiare di un trattamento fiscale e previdenziale agevolato fino a determinati importi di compenso.

Esempio pratico: un collaboratore sportivo co.co.co. che percepisce compensi per € 8.000 annui sarà esente da imposizione fiscale, ma dovrà versare i contributi previdenziali sulla parte eccedente i € 5.000, ovvero su € 3.000.

Inoltre, fino al 31 dicembre 2027, la base imponibile su cui calcolare i contributi previdenziali è ridotta del 50%. Questo significa che, nell'esempio precedente, i contributi saranno calcolati su un imponibile di € 1.500 anziché di € 3.000.

L'aliquota contributiva applicata è pari al 25% per i collaboratori sportivi co.co.co., di cui 1/3 a carico del collaboratore e 2/3 a carico del committente. Per i collaboratori già iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie o titolari di pensione, l'aliquota è ridotta al 24%.

Co.co.co. ai fini istituzionali

Alle collaborazioni rese a fini istituzionali a favore delle associazioni/società sportive dilettantistiche affiliate alle Federazioni Sportive Nazionali, alle Discipline Sportive Associate e agli Enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI, non è applicabile la disciplina del rapporto di lavoro subordinato prevista per i rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente.

Questa disposizione, contenuta nell'art. 2, comma 2, lett. d), del D.Lgs. n. 81/2015 (c.d. Jobs Act), esclude le collaborazioni sportive rese a fini istituzionali dall'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, anche quando presentano caratteristiche di personalità, continuità ed etero-organizzazione. Ciò consente di mantenere la natura autonoma di tali collaborazioni, evitando il rischio di riqualificazione in rapporti di lavoro subordinato.

Alcuni consigli pratici

Per quanto riguarda i contratti co.co.co. sportivi, la rendicontazione mensile delle ore lavorate è utile e necessaria per poter effettuare il pagamento dei compensi, indipendentemente dal superamento o meno della soglia delle 24 ore settimanali. Tale rendicontazione è fondamentale per calcolare il compenso spettante al lavoratore e per verificare il rispetto del limite delle 24 ore, che determina l'onere della prova della genuinità del rapporto di collaborazione ai sensi dell'art. 28 del D.lgs. 36/2021.

Il compenso per gli atleti con co.co.co. sportivo può essere stabilito nel contratto come importo fisso per la stagione sportiva, suddiviso in rate di uguale importo, oppure attraverso una tariffa oraria. Per determinare l'entità massima del compenso, si deve fare riferimento a quanto indicato dall'art. 3, comma 2, D.lgs. 112/2017, che considera ipotesi di distribuzione indiretta di utili e avanzi di gestione la corresponsione di retribuzioni o compensi superiori del 40% rispetto a quelli previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, salvo comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze.

Esempio pratico: Un'associazione sportiva dilettantistica (ASD) stipula un contratto co.co.co. con un atleta per la stagione sportiva, prevedendo un compenso fisso di 10.000 euro, suddiviso in 10 rate mensili da 1.000 euro ciascuna. L'atleta rendiconta mensilmente le ore lavorate, rispettando il limite delle 24 ore settimanali. Il compenso stabilito rientra nei limiti previsti dal CCNL Impianti sportivi e palestre sottoscritto da Confederazione italiana dello Sport-Confcommercio, Slc-Cgil, Fisascat-Cisl, Uilcom-Uil.

Il contratto di co.co.co. non richiede necessariamente una clausola di esclusività, salvo che non sia prevista dalle parti nel contratto. In generale, quindi, il collaboratore può sottoscrivere più contratti di collaborazione coordinata e continuativa con diverse ASD. Tuttavia, è importante segnalare che la pluricomittenza potrebbe rendere opportuna l'apertura della partita IVA.

Conclusione

La riforma dello sport ha introdotto una disciplina più chiara e organica per il lavoro sportivo, in particolare per la figura del collaboratore co.co.co. in ambito dilettantistico. La nuova normativa prevede specifici adempimenti a carico del datore di lavoro, come la comunicazione al Registro delle attività sportive dilettantistiche e la tenuta del LUL, ma anche importanti agevolazioni fiscali e previdenziali per i collaboratori sportivi.

Le novità introdotte mirano a garantire una maggiore tutela e trasparenza nei rapporti di lavoro nel settore sportivo dilettantistico, favorendo al contempo la regolarizzazione dei lavoratori e la sostenibilità economica per le associazioni e società sportive. La definizione più ampia di lavoratore sportivo, l'inquadramento presunto come co.co.co. al ricorrere di determinate condizioni, gli adempimenti semplificati per i datori di lavoro e le agevolazioni fiscali e previdenziali per i collaboratori rappresentano un quadro normativo più chiaro e vantaggioso rispetto al passato.

Tuttavia, l'applicazione pratica della riforma richiederà un periodo di adattamento e di approfondimento da parte di tutti i soggetti coinvolti. Sarà necessario un impegno costante per informare e formare adeguatamente le associazioni e società sportive dilettantistiche, i collaboratori sportivi e i professionisti che li assistono, al fine di garantire il corretto adempimento degli obblighi previsti e la piena fruizione dei benefici introdotti.

In conclusione, la riforma dello sport segna un importante passo avanti nella regolamentazione del lavoro sportivo dilettantistico, offrendo maggiori tutele e opportunità per i lavoratori e semplificando gli oneri per i datori di lavoro. La sua efficace attuazione dipenderà dalla capacità di tutti gli attori del sistema sportivo di comprendere e applicare correttamente le nuove disposizioni, nell'ottica di valorizzare il ruolo sociale ed economico dello sport e di garantire la sostenibilità del settore nel lungo periodo.

Domande e Risposte

D: Chi è considerato lavoratore sportivo secondo la nuova normativa?

R: Secondo l'art. 25 del D.Lgs. n. 36/2021, è considerato "lavoratore sportivo" l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo, senza distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico. Rientra in tale definizione anche ogni altro tesserato che svolge mansioni necessarie per lo svolgimento dell'attività sportiva, sulla base dei regolamenti tecnici delle singole discipline, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale.

D: Quali sono le condizioni per l'inquadramento del lavoratore sportivo come collaboratore co.co.co.?

R: Nell'ambito del dilettantismo, il lavoro sportivo si presume oggetto di contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) se la durata delle prestazioni non supera le 24 ore settimanali, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive, e se le prestazioni risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti di promozione sportiva, anche paralimpici.

D: Quali sono gli adempimenti a carico del datore di lavoro per i collaboratori sportivi co.co.co.?

R: Il datore di lavoro deve comunicare al Registro delle attività sportive dilettantistiche i dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo, anche nel caso in cui i compensi non siano imponibili a fini fiscali e previdenziali. Tale adempimento equivale alle comunicazioni al centro per l'impiego e deve essere effettuato entro il trentesimo giorno del mese successivo all'inizio del rapporto di lavoro. Inoltre, per le co.co.co. sportive, l'obbligo di tenuta del Libro Unico del Lavoro (LUL) può essere adempiuto telematicamente all'interno di un'apposita sezione del Registro delle attività sportive dilettantistiche.

D: Quali sono le agevolazioni fiscali e previdenziali previste per i collaboratori sportivi co.co.co.?

R: I compensi corrisposti ai collaboratori sportivi co.co.co. godono di importanti agevolazioni fiscali e previdenziali: fino a € 5.000 annui, i compensi sono esenti da imposizione fiscale e contributiva; da € 5.000 a € 15.000 annui, i compensi sono esenti da imposizione fiscale ma assoggettati a contribuzione previdenziale; oltre € 15.000 annui, i compensi sono assoggettati sia a imposizione fiscale che a contribuzione previdenziale. Inoltre, fino al 31 dicembre 2027, la base imponibile su cui calcolare i contributi previdenziali è ridotta del 50%.

D: Quali sono le aliquote contributive applicate ai collaboratori sportivi co.co.co.?

R: L'aliquota contributiva applicata è pari al 25% per i collaboratori sportivi co.co.co., di cui 1/3 a carico del collaboratore e 2/3 a carico del committente. Per i collaboratori già iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie o titolari di pensione, l'aliquota è ridotta al 24%.

D: Le collaborazioni sportive rese a fini istituzionali sono soggette alla disciplina del lavoro subordinato?

R: No, alle collaborazioni rese a fini istituzionali a favore delle associazioni/società sportive dilettantistiche affiliate alle Federazioni Sportive Nazionali, alle Discipline Sportive Associate e agli Enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI, non è applicabile la disciplina del rapporto di lavoro subordinato prevista per i rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Questa esclusione è prevista dall'art. 2, comma 2, lett. d), del D.Lgs. n. 81/2015 (c.d. Jobs Act).

www.studiopizzano.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA