



**STUDIO PIZZANO**

COMMERCIALISTA E REVISORE LEGALE

[www.studiopizzano.it](http://www.studiopizzano.it)

## **IL LAVORATORE SPORTIVO OCCASIONALE: ABROGATO DALLA NUOVO DECRETO SPORT DEL 24 MAGGIO 2024**

*Posted on 24 Maggio 2024 by Sabatino Pizzano*



La riforma dello sport, introdotta con il D.Lgs. n. 36/2021 e successivamente modificata dai decreti correttivi n. 163/2022 e n. 120/2023, ha portato importanti novità nel mondo del lavoro sportivo. Tra queste, spicca la possibilità per le associazioni e società sportive dilettantistiche, le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva e altri organismi sportivi di avvalersi di prestatori di lavoro occasionale, secondo la normativa vigente. Questa nuova figura si affianca alle tradizionali tipologie di lavoro sportivo, come il lavoro subordinato, autonomo e le collaborazioni coordinate e continuative.

**Aggiornamento del 24 maggio 2024.** Il decreto-legge sport del 24 maggio 2024 abroga la previsione dell'articolo 53, comma 2, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR), che era stata introdotta con il primo correttivo alla riforma del lavoro sportivo. Questa disposizione aveva inserito tra i redditi di lavoro autonomo anche quelli derivanti dalle prestazioni lavorative oggetto di contratto diverso da quello di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa. La sua abrogazione sembra escludere definitivamente l'ammissibilità del lavoro sportivo autonomo occasionale o di un lavoro sportivo atipico, che alcuni interpreti avevano ritenuto possibile sulla base di quella previsione normativa.

Questa modifica appare volta a circoscrivere con maggiore precisione le forme contrattuali ammissibili nel settore sportivo dilettantistico, limitandole al lavoro subordinato e alle collaborazioni coordinate e continuative. Ciò potrebbe rispondere all'esigenza di contrastare eventuali forme di lavoro sportivo non inquadrare in tipologie contrattuali definite, con possibili rischi di precarietà e mancata tutela dei lavoratori sportivi.

## Cosa si intende per lavoratore sportivo occasionale

Il lavoratore sportivo occasionale è colui che svolge prestazioni sportive in via saltuaria ed episodica, senza vincolo di subordinazione e al di fuori dell'esercizio di attività professionalmente organizzata. Si tratta di una figura che si distingue dal lavoratore sportivo "classico", il quale invece presta la propria attività con continuità e nell'ambito di un rapporto di lavoro strutturato.

## La normativa di riferimento

La possibilità di ricorrere al lavoro occasionale in ambito sportivo è stata introdotta dal nuovo comma 3-bis dell'art. 25 del D.Lgs. n. 36/2021, aggiunto dal D.Lgs. n. 120/2023. Tuttavia, la disposizione non chiarisce esplicitamente a quale normativa fare riferimento per la disciplina di questa tipologia contrattuale. Le ipotesi sono due:

- i contratti di prestazione occasionale (PrestO) di cui all'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017
- (oppure) le prestazioni di lavoro autonomo occasionale ai sensi dell'art. 2222 del Codice Civile.

## Differenze tra PrestO e lavoro autonomo occasionale

I contratti PrestO sono caratterizzati da specifici requisiti e limiti, tra cui un tetto massimo di compensi annui di 5.000 euro per prestatore e l'obbligo per il committente di avere meno di dieci dipendenti a tempo indeterminato. Inoltre, prevedono un regime contributivo e assicurativo proprio, con esenzione fiscale sui compensi. Il lavoro autonomo occasionale ex art. 2222 c.c., invece, è una fattispecie più ampia e generica, che non prevede particolari vincoli, se non il carattere episodico e saltuario della prestazione.

## Trattamento fiscale e contributivo

Uno dei nodi cruciali riguarda l'applicabilità al lavoro sportivo occasionale delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla

riforma per le altre tipologie di lavoro sportivo. In particolare, ci si chiede se possa beneficiare dell'esenzione fiscale fino a 15.000 euro annui e dell'esenzione contributiva fino a 5.000 euro annui. Al momento, in assenza di chiarimenti ufficiali, sembra doversi propendere per la non applicabilità di tali benefici al lavoro autonomo occasionale ex art. 2222 c.c., con conseguente assoggettamento dei compensi alla ritenuta d'acconto del 20% e all'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata INPS al superamento della soglia di 5.000 euro annui. Diverso il discorso per i contratti PrestO, che godono di un regime fiscale e contributivo agevolato.

## Adempimenti e obblighi

Per il lavoro autonomo occasionale in ambito sportivo, il committente è tenuto ad effettuare la comunicazione preventiva obbligatoria all'Ispettorato del Lavoro, almeno un giorno prima dell'inizio della prestazione, utilizzando l'apposita procedura telematica. Sono esclusi da tale obbligo i professionisti e le collaborazioni coordinate e continuative. Inoltre, il committente deve rilasciare al prestatore una ricevuta/nota di pagamento con l'indicazione del compenso lordo, della ritenuta d'acconto operata e del compenso netto corrisposto.

## Esempi pratici

- Un istruttore di yoga viene ingaggiato da un'associazione sportiva dilettantistica per tenere un workshop di un weekend. Percepisce un compenso di 500 euro, su cui l'associazione applica la ritenuta d'acconto del 20%.
- Una studentessa universitaria viene chiamata da una società sportiva per svolgere il ruolo di assistente arbitrale in occasione di un torneo. Riceve un compenso di 200 euro, sempre assoggettato a ritenuta d'acconto.
- Un ex atleta presta saltuariamente la propria opera come mental coach per gli atleti di una federazione sportiva nazionale. Nel corso dell'anno percepisce compensi per 8.000 euro. Oltre alla ritenuta d'acconto, dovrà iscriversi alla Gestione Separata INPS e versare i relativi contributi sulla parte eccedente i 5.000 euro.

## Conclusione

L'introduzione della figura del lavoratore sportivo occasionale rappresenta un'importante novità nel panorama del lavoro sportivo, offrendo agli organismi sportivi una ulteriore opzione per acquisire prestazioni saltuarie senza instaurare rapporti di lavoro strutturati. Tuttavia, permangono alcuni dubbi interpretativi, soprattutto in merito al regime fiscale e contributivo applicabile, che richiedono un intervento chiarificatore da parte delle istituzioni competenti. In attesa di tali chiarimenti, è opportuno attenersi ad un approccio prudentiale, applicando la disciplina ordinaria del lavoro autonomo occasionale ex art. 2222 c.c., senza poter beneficiare delle agevolazioni previste per le altre tipologie di lavoro sportivo. Diverso il discorso per i contratti PrestO, che rappresentano un'alternativa interessante, seppur con limiti più stringenti. In ogni caso, gli organismi sportivi dovranno valutare attentamente quale tipologia contrattuale utilizzare in base alle proprie esigenze e caratteristiche, non dimenticando gli adempimenti e gli obblighi connessi.

---

## Domande e Risposte

**D: Il lavoratore sportivo occasionale inquadrato come lavoro autonomo ex art. 2222 c.c. può beneficiare dell'esenzione fiscale fino a 15.000 euro prevista per gli altri lavoratori sportivi?**

R: Al momento non vi è certezza su questo punto. In assenza di indicazioni esplicite da parte del legislatore e di chiarimenti ufficiali,

sembra doversi ritenere che tale esenzione non sia applicabile e che i compensi siano sempre assoggettati a ritenuta d'acconto del 20%.

**D: Qual è il limite di compensi oltre il quale scatta l'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata INPS per il lavoratore sportivo occasionale inquadrato come lavoro autonomo ex art. 2222 c.c.?**

R: Il limite è di 5.000 euro annui, come previsto in via generale per i lavoratori autonomi occasionali. Al superamento di tale soglia, il lavoratore dovrà iscriversi alla Gestione Separata e versare i relativi contributi previdenziali sulla parte eccedente.

**D: I contratti di prestazione occasionale (PrestO) di cui all'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017 possono rappresentare un'alternativa vantaggiosa per gli organismi sportivi rispetto al lavoro autonomo occasionale ex art. 2222 c.c.?**

R: Sì, i contratti PrestO godono di un regime fiscale e contributivo agevolato, con esenzione fiscale sui compensi e un regime contributivo e assicurativo proprio. Tuttavia, presentano limiti più stringenti rispetto al lavoro autonomo occasionale ex art. 2222 c.c., come il tetto massimo di compensi annui di 5.000 euro per prestatore e l'obbligo per il committente di avere meno di dieci dipendenti a tempo indeterminato.

[www.studiopizzano.it](http://www.studiopizzano.it)

© RIPRODUZIONE RISERVATA