

## Associazioni e sport n. 2/2021

# Le novità sul lavoro sportivo dilettantistico

di Guglielmo Anastasio – funzionario INL<sup>1</sup>

## Lo schema di Decreto Legislativo sul lavoro sportivo

Di recente, il Governo, in attuazione dell'[articolo 5](#), Legge Delega 86/2019, ha licenziato uno schema di Decreto Legislativo (tutt'ora al vaglio delle competenti commissioni parlamentari) volto a riordinare e riformare il settore sportivo anche attraverso nuove misure idonee a dare un volto maggiormente definito al lavoro sportivo dilettantistico che, in assenza di una specifica disciplina legislativa, ha, tradizionalmente, prestato il fianco a non pochi equivoci e incertezze. Senza girarci troppo attorno, la sola presenza di una disciplina fiscale dei compensi derivanti da prestazioni rese a favore dei sodalizi sportivo dilettantistici ha, per troppo tempo, dato la stura alla creazione di figure contrattuali atipiche "pseudo lavoristiche" che, se da un lato, consentono di acquisire prestazioni, sportive e non, in assenza degli oneri previsti per gli altri settori, dall'altro, creano preoccupanti vuoti di tutela (sia previdenziali sia assistenziali) per coloro che collaborano, a vario titolo, nei contesti in parola.

Pertanto, non c'è dubbio che proprio quest'ultimo aspetto costituisca il campo elettivo, o meglio, la ragione principale dell'intervento del Legislatore delegato che, all'articolo 25, sancisce il principio secondo cui *"l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara"*, che, per tali attività, ricevono un corrispettivo, sono da considerare lavoratori sportivi anche nel settore dilettantistico.

In virtù di tale qualifica, gli stessi, pur se destinatari di una disciplina caratterizzata da una propria specificità, dovranno essere reclutati e assunti secondo le forme contrattuali valide per la generalità dei datori/committenti di lavoro: lavoro subordinato ex [articolo 2094](#), cod. civ., lavoro autonomo ex [articolo 2222](#), cod. civ., collaborazione coordinata e continuativa ex [articolo 409](#), comma 1, lettera c), c.p.c.; al pari degli altri settori, il mondo sportivo dilettantistico potrà accedere alla contrattualizzazione delle predette figure anche attraverso gli strumenti del "Prest.O" di cui all'[articolo 54-bis](#), D.L. 50/2017 e dell'apprendistato, in quest'ultimo caso, usufruendo di alcune deroghe rispetto alla disciplina generale di cui agli articoli [41](#) e ss., D.Lgs. 81/2015.

È bene precisare come la regola in parola, sebbene esprima un principio già oggi valevole per i sodalizi sportivi (in virtù della loro idoneità a essere comuni datori/committenti di lavoro), imprima

<sup>1</sup> Le considerazioni espresse nel presente articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non vincolano in alcun modo l'amministrazione d'appartenenza.

un'innequivocabile inversione di tendenza, ancora oggi incentrata sulla fuga dalle forme comuni di lavoro, causata:

1. dalla presenza di norme federali<sup>2</sup> volte a escludere, in linea di principio, la possibilità di un rapporto di lavoro tra il tesserato dilettante e la società/associazione sportiva;
2. dalla tendenza a inquadrare (anche laddove non trovino applicazione le predette norme federali) i compensi sportivi, non all'interno dei redditi da lavoro, bensì nell'alveo dei redditi diversi di cui all'[articolo 67](#), comma 1, lettera m), Tuir, sacrificando, così lo *status* di lavoratore anche per coloro che ricevono dei corrispettivi di gran lunga superiori alla soglia di esenzione Irpef di 10.000 euro.

Posto il principio di cui all'articolo 25, il Legislatore delegato, tuttavia, non ha dimenticato che nel settore in parola gravitano dei soggetti che, pur svolgendo un'attività sportiva (anche di tipo didattico formativa), collaborano al raggiungimento dei fini istituzionali del sodalizio, senza avere alcuna velleità di guadagno o di lucro e che, pertanto, non assurgono al rango di "lavoratori" bensì a quello di semplici "amatori". Lo sono coloro che, ai sensi dell'articolo 29 dello schema di decreto legislativo, svolgono tali "*attività personalmente, gratuitamente e spontaneamente*", proprio come i volontari disciplinati dal Codice del Terzo settore.

### Le collaborazioni sportivo dilettantistiche sulla via del tramonto

Al di là delle buone intenzioni del Legislatore e di ogni valutazione sull'idoneità di tale normativa a costituire un volano per il settore, occorre verificare se la linea di demarcazione tracciata a livello normativo tra il lavoro sportivo dilettantistico e l'attività sportivo amatoriale abbia delle *chance* di effettività.

Per arrivare a capire ciò, non si può non partire dall'analisi delle c.d. "*collaborazioni sportivo dilettantistiche*" che, come già accennato, costituiscono l'area che il Legislatore delegato vorrebbe attrarre, almeno in parte, nel mercato del lavoro e che, a oggi, ricevono un trattamento previdenziale/assistenziale da attività amatoriale.

Come noto, le collaborazioni in parola non hanno una definizione né tantomeno una disciplina normativa. Tuttavia, la fattispecie indica l'esistenza di un rapporto contrattuale tra un ente sportivo dilettantistico e un soggetto che, a fronte di un compenso fiscalmente inquadrabile tra i "redditi diversi" di cui all'[articolo 67](#), comma 1, lettera m), Tuir, si obbliga a effettuare una prestazione che, ai sensi del medesimo articolo, deve essere resa nell'esercizio diretto di un'attività sportiva, comprese "*quelle di natura didattica, formativa, di assistenza e di preparazione all'attività sportiva dilettantistica*",<sup>3</sup> ancorché non funzionali a una manifestazione sportiva.

<sup>2</sup> Si veda, per tutte, l'articolo 23 delle norme organizzative interne della Federazione Calcio.

<sup>3</sup> Così l'articolo 35, comma 5, L. 14/2009.

Tralasciando, per ora, le collaborazioni amministrative (sulle quali si tornerà a breve), appare evidente come l'ampia portata dell'esercizio diretto di un'attività sportiva debba confrontarsi con le caratteristiche "negative" dei compensi i quali, ai sensi dell'articolo 67, Tuir, possono rientrare tra i redditi diversi solo se "non" espressione:

- di lavoro dipendente;
- di un'attività professionale ovvero un'attività abituale e sistematica produttiva di compensi non marginali rispetto al reddito medio dello sportivo e il cui esercizio implica conoscenze specialistiche.

L'ampiezza della portata oggettiva di tali collaborazioni, unitamente:

- all'indubbia difficoltà ermeneutica dei caratteri della professionalità,
- alla circostanza che, nello sport, la professionalità è stata sempre considerata sinonimo del ben più circoscritto concetto di professionismo;
- all'assenza di un espresso riferimento alla professionalità all'interno dell'articolo 67, comma 1, lettera m), Tuir

ha ingenerato la convinzione<sup>4</sup> che il Legislatore avesse, implicitamente, riconosciuto una sorta di lavoro "speciale", una collaborazione diversa da quella prevista dall'[articolo 409](#), c.p.c., caratterizzata dalla mera circostanza di essere resa in favore di Un'associazione/Società sportivo dilettantistica riconosciuta dal Coni e da un regime fiscale/previdenziale del tutto speciale. In particolare, l'inquadramento tra i redditi diversi (e non tra i redditi da lavoro) del relativo compenso, determina:

- dal punto di vista fiscale, l'esenzione dal prelievo Irpef fino alla soglia dei 10.000 euro;
- dal punto di vista previdenziale/assicurativo, il completo esonero dalla contribuzione Inps e dai premi assicurativi Inail, a prescindere dall'importo ricevuto.

Il risultato di tale interpretazione, assieme all'indubbia convenienza economica, è stato quello di far diventare le collaborazioni in parola la forma comune di lavoro negli enti sportivi, a prescindere dall'entità dei compensi e della natura amatoriale o pseudo professionale dell'attività. L'ampiezza del fenomeno e la sua capacità di generare lavoro senza alcuna tutela previdenziale e assicurativa ha suscitato l'attenzione del Legislatore delegato, il quale ha cercato di porre una precisa linea di demarcazione tra le prestazioni lavorative e quelle amatoriali. In particolare, l'articolo 29, dopo aver delineato le caratteristiche distintive della prestazione sportivo amatoriale e dopo aver stabilito la possibilità che le stesse siano indennizzate, precisa, al comma 2:

*"quando le suddette indennità di trasferta o rimborsi spese superano la soglia di 10.000 euro, le prestazioni sportive vanno considerate di natura professionale ai sensi dell'articolo 25, comma 1, per l'intero importo".*

---

<sup>4</sup> Fra tutte Corte d'Appello di Firenze, sentenza n. 683/2014, secondo cui il regime agevolato ex articolo 67 prescinde dalla professionalità della prestazione, richiedendo quale unico requisito la sola circostanza che la prestazione sia resa in favore di Associazione/Società sportiva dilettantistica.

In altre parole, quando le somme ricevute (a qualsiasi titolo) dall'amatore superano (sia dall'origine o in corso di rapporto) la predetta soglia, lo sportivo va considerato "lavoratore" e in quanto tale, da contrattualizzare secondo le norme generali dell'ordinamento ovvero attraverso l'instaurazione di rapporti di lavoro autonomo o dipendente in ragione delle caratteristiche della prestazione.

Accanto a questo criterio, per così dire, quantitativo economico, il Legislatore prevede anche un ulteriore criterio distintivo, squisitamente qualitativo, incentrato sulle caratteristiche intrinseche della prestazione amatoriale che, ai sensi dell'articolo 29, comma 1, ricalcano, a grandi linee, quelle previste per il volontariato: personalità, gratuità e spontaneità.

Rimandando al prosieguo della trattazione il *focus* su tali prestazioni, va subito evidenziato che il criterio "qualitativo" trova terreno fertile unicamente in quelle prestazioni al di sotto dei 10.000 euro, soglia oltre la quale, si ripete, la prestazione va considerata sicuramente professionale.

Va, infine ricordato, che la cristallizzazione della predetta linea di demarcazione non passa attraverso l'abrogazione o il divieto di dar vita a forme anfibologiche di collaborazione sportiva, bensì attraverso l'interpretazione autentica dell'[articolo 67](#), comma 1, lettera m), Tuir.

Il comma 6, articolo 36 dello schema di Decreto Legislativo, infatti, prevede che le indennità di trasferta, i rimborsi forfettari di spese, i premi e i compensi enunciati nell'articolo 67, comma 1, lettera m), Tuir, siano operanti, sia ai fini fiscali sia previdenziali, entro la soglia reddituale di 10.000 euro. Inoltre, sempre la stessa disposizione precisa che i premi e i compensi citati dalla predetta norma fiscale, vanno intesi come "*emolumenti occasionali riconosciuti in relazione ai risultati ottenuti nelle competizioni sportive*".

Una lettura combinata degli articoli 29 e 36, comma 6, dello schema di Decreto, restituisce alla normativa fiscale il suo ruolo di norma sul rapporto tra contribuente ed Erario, fugando ogni possibilità che la stessa possa dare la stura a un rapporto giuridico tra lo sportivo e il sodalizio diverso da quello squisitamente amatoriale.

In altre parole, se oltre i 10.000 euro, sono possibili solo rapporti lavorativi per così "di diritto comune" e, se al di sotto di tale soglia, non sono possibili rapporti contrattuali a titolo oneroso, aventi a oggetto un corrispettivo (legato cioè alla mera effettuazione di una prestazione) inquadrabile come "reddito diverso", si deve concludere, a parere dello scrivente, per il tramonto delle collaborazioni sportive, almeno nella versione delineata all'inizio del paragrafo.

### ... e le collaborazioni amministrativo gestionali???

Se il superamento delle collaborazioni sportive dilettantistiche trova conferma nella mancata esplicitazione delle stesse all'interno dello schema di Decreto, le collaborazioni amministrativo

gestionali, invece, trovano una puntuale disciplina all'articolo 37, secondo cui le stesse vanno ricondotte, a livello dogmatico, tra le collaborazioni ex [articolo 409](#), c.p.c..

Differentemente da queste ultime, tuttavia, il relativo compenso potrà essere inquadrato tra i redditi diversi di cui all'[articolo 67](#), comma 1, lettera m), Tuir e non tra i redditi assimilati al lavoro dipendente. Ne consegue che presenteranno un regime fiscale e contributivo particolarmente favorevole (esenzione totale dall'assoggettamento Irpef e dalla contribuzione Inps), allorquando sottendano un compenso annuo inferiore a 10.000 euro.

La predetta soglia, tuttavia, non costituisce una franchigia, poiché il superamento della stessa non comporterà il pagamento dell'Irpef e della contribuzione sulla differenza, bensì sull'intera somma percepita dal collaboratore. In altre parole, il superamento della soglia, ai sensi del comma 4 dell'articolo 37, fonda una presunzione assoluta di professionalità e quindi uno stravolgimento della natura giuridica della collaborazione che, per godere del regime favorevole di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), Tuir, dovrà avere, invece, carattere "non professionale".

Il carattere professionale della collaborazione, dal punto di vista previdenziale, non implica una completa equiparazione con le collaborazioni ex articolo 409, c.p.c.; sì è prevista l'iscrizione del lavoratore alla gestione separata Inps, con ripartizione dell'onere contributivo di 1/3 a carico del collaboratore e 2/3 a carico dell'ente, ma l'aliquota contributiva (visto il richiamo dell'articolo 37 all'articolo 35, commi 6 e 7,) varia in ragione dell'iscrizione del lavoratore a un'altra gestione previdenziale: nel caso positivo, si delinea un'aliquota fissa del 10%, nell'ipotesi negativa, invece, un'aliquota, solo per il 2021, del 20%, destinata ad aumentare negli anni successivi.

Più spinosa appare, invece, la questione dell'obbligo assicurativo Inail. Fermo restando che le collaborazioni in parola, a prescindere dall'entità del compenso, dovranno essere comunicate al Centro per l'Impiego e iscritte su Libro unico del lavoro<sup>5</sup>, rimane da capire se la stessa sorte subisce anche l'obbligo assicurativo.

Se ci si ferma alla lettura dell'articolo 37, comma 4, dello schema di decreto (norma istitutiva della soglia sia ai fini fiscali sia previdenziali) sarebbe lecita la tentazione di pensare che il Legislatore delegato abbia usato, come spesso accade, il termine previdenziale in senso atecnico, comprensivo anche degli obblighi assistenziali/assicurativi. Conseguentemente, la sussistenza dell'obbligo in parola sarebbe subordinata al superamento della predetta soglia.

Se, invece, leggendo il comma 2 dell'articolo 37, si considera il mancato riferimento alla soglia e il richiamo che all'[articolo 5](#), D.Lgs. 38/2000, si arriva alla più probabile conseguenza, che l'obbligo assicurativo sussista a prescindere dal superamento della predetta soglia, come avviene per le "comuni" co.co.co. di cui all'[articolo 409](#), c.p.c..

Proseguendo con l'analisi dell'articolo 37, va osservato che la norma, a differenza dell'articolo 25, comma 2 (avente a oggetto le collaborazioni sportive ex articolo 409, c.p.c) nulla dice

---

<sup>5</sup> Così l'interpello del Ministero del lavoro n. 22/2010.

sull'applicabilità, ai sensi dell'[articolo 2](#), D.Lgs. 81/2015, della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero organizzate.

A risolvere il problema ci ha pensato l'articolo 42 dello schema di decreto, il quale sancisce l'abrogazione dell'articolo 2, comma 2, lettera d), D.Lgs. 81/2015, norma che esonerava proprio le collaborazioni amministrativo gestionali dall'applicazione della regola secondo cui tutte le collaborazioni etero organizzate, ancorché prive dei classici requisiti della subordinazione, debbano essere assoggettate alla disciplina del lavoro dipendente<sup>6</sup>.

Pertanto, la disciplina di favore per le collaborazioni in parola, ancorché sottendano un compenso inferiore a 10.000 euro, rischia di essere travolta in sede ispettiva o giudiziaria, allorquando presentino i seguenti caratteri:

- personalità prevalente della prestazione (l'ausilio di mezzi e strumenti propri non prevalgono sull'apporto personale della prestazione)
- continuità ovvero reiterazione nel tempo della prestazione al fine di soddisfare un interesse duraturo dell'ente;
- etero organizzazione ovvero *“quando l'attività del collaboratore è pienamente integrata nell'attività produttiva commerciale del committente e ciò risulti indispensabile per rendere la prestazione lavorativa”*<sup>7</sup>.

Resta, infine, da chiarire che le collaborazioni in parola rischiano, comunque, una trasformazione giudiziale o ispettiva (sia in termini di subordinazione sia di una co.co.co di diritto comune), quando non rispettano il proprio ambito oggettivo di applicazione che, secondo la prassi amministrativa, si riduce alle attività di *“raccolta delle iscrizioni, tenuta della cassa e tenuta della contabilità da parte di soggetti non professionisti”*<sup>8</sup>.

### Le prestazioni sportive amatoriali

Come già detto, per le Asd/Ssd che vogliano beneficiare delle prestazioni sportive rese dalle figure indicate dall'articolo 25 dello schema di Decreto, le prestazioni amatoriali sono l'unica alternativa al contratto di lavoro (sia esso in forma autonoma sia subordinata). Premettendo che le “attività sportive” potranno essere rese sotto il cappello dell'amatorialità anche se dirette alla *“formazione, didattica o preparazione degli atleti”*, non c'è dubbio come il titolo in virtù del quale vengono prestate, non costituisca alcun obbligo contrattuale, in capo all'amatore, di mettersi a disposizione del sodalizio. La spontaneità, richiamata dall'articolo 25 quale tratto caratterizzante la prestazione amatoriale, l'accomuna al volontariato disciplinato nel Codice del Terzo settore. Tuttavia, a

---

<sup>6</sup> L'abrogazione in parola, a parere dello scrivente, potrebbe incidere anche sulle prestazioni amatoriali che superino la soglia di 10.000 euro di “rimborso” o pecchino del carattere della gratuità. La verifica dell'etero organizzazione, in tale contesto, a differenza di quanto dovrebbe avvenire per le collaborazioni amministrativo-gestionali, sarà subordinata all'accertamento negativo del rispetto della soglia dei 10.000 euro o della gratuità, solo al fine di dare una veste giuridica ad una prestazione che non presenti i caratteri dell'amatorialità.

<sup>7</sup> Così la [circolare INL n. 7/2020](#).

<sup>8</sup> Il riferimento è alla prassi dell'Agenzia delle entrate, [circolare n. 21/E/2003](#).



differenza di quest'ultimo, viene diversamente declinato l'altro tratto distintivo ovvero la gratuità della prestazione, compatibile, nel Terzo settore, solo con dei rimborsi spese documentate.

L'articolo 29 dello schema di Decreto prevede, invece, la possibilità di riconoscere agli amatori:

*“le indennità di trasferta, rimborsi spese, anche forfettari, premi e compensi occasionali legati al raggiungimento di risultati ottenuti nelle competizioni sportive”.*

Non c'è dubbio, pertanto, che l'ampia possibilità dell'ente di riconoscere delle somme di danaro all'amatore potrebbe generare equivoci sulla necessaria gratuità della prestazione e quindi gettare delle ombre sulla linea di demarcazione tra rapporto di lavoro e rapporto amatoriale, ancorché inferiore ai 10.000 euro annui. Si immagini un preparatore atletico che sostituisca per 2/3 mesi il collega malato percettore, in virtù di una co.co.co. ex [articolo 409](#), c.p.c., del compenso annuo di 12.000. Appare evidente che il sostituto, sol perché percettore di 2.000/3.000 euro a titolo di rimborso spese forfettizzato, non debba essere necessariamente inquadrato come amatore. Ai fini di una corretta qualificazione del suo rapporto con l'ente, occorrerà valutare, oltre alla spontaneità della prestazione (requisito, salvo fatti clamorosi, di difficile accertamento sia in sede giudiziale sia ispettiva), la ragione della corresponsione di tali somme. Sarà possibile riconoscere una indennità di trasferta solo in ragione degli effettivi spostamenti, del presunto amatore, dal luogo ove abitualmente svolge la propria attività; sarà immaginabile un rimborso spese analitico solo se le stesse siano documentate. Più difficile, invece, rintracciare il discrimine tra un rimborso spese forfettizzato e un corrispettivo “a buon mercato”. La differenza, più che sul piano quantitativo, a parere dello scrivente, va apprezzata su quello qualitativo ovvero sulla riconducibilità o meno del rimborso a un disagio o depauperamento del proprio patrimonio, che vada oltre la mera messa a disposizione del proprio tempo a favore del sodalizio. L'utilizzo di mezzi propri funzionali alla prestazione, l'utilizzo dell'auto propria, l'anticipazione per conto dell'ente di spese routinarie, potrebbero essere tutti validi giustificativi del rimborso forfettario. Non sarà invece compatibile con la gratuità, ai sensi dell'articolo 29, la presenza di uno scopo di lucro anche indiretto. Potrebbe integrare tale ipotesi l'amatore che, in virtù della sua prestazione, riceva un guadagno non riconducibile a un esborso dell'ente. S'immagini lo sportivo che, in cambio della possibilità concessagli dal club di usufruire delle proprie attrezzature per effettuare delle lezioni direttamente remunerategli dall'utenza, dia una mano anche durante i corsi organizzati dal sodalizio. S'immagini ancora lo sportivo che, oltre a effettuare per l'ente delle prestazioni assolutamente gratuite, intrattenga con il club anche dei rapporti commerciali remunerati oltre le cifre di mercato.

Infine, se da un lato, il nuovo concetto di premi e compensi (visti i tratti dell'occasionalità e dell'indissolubile legame con il risultato conseguito durante una competizione sportiva) non dovrebbe comportare delle grosse problematiche di ordine concettuale e fattivo, dall'altro, non si può escludere la compatibilità tra la gratuità e l'eventuale cumulo tra le varie voci economiche sopra

descritte, purché ognuna di esse presenti una “tenuta giuridica” e, complessivamente, non superino i 10.000 euro annui.

### Contratti di lavoro sportivo di tipo subordinato

L'articolo 25 dello schema di Decreto, pur riconducendo ogni prestazione remunerata nell'alveo del diritto del lavoro, ha cura di preservare alcune specialità del settore, prevedendo delle discipline, parzialmente, in deroga rispetto a quelle vavevoli per la generalità dei datori di lavoro/committenti.

In primo luogo, spicca l'articolo 36, comma 6, che senza fare alcuna distinzione tra autonomi e dipendenti, esonera i primi 10.000 euro di reddito dal prelievo Irpef. Va, tuttavia, osservato che tale misura se, sul versante del lavoro autonomo, consente agli enti dilettantistici di sentire meno la nostalgia per le “*superande*” collaborazioni ex [articolo 67](#), Tuir, sul versante del lavoro dipendente, non contribuisce ad abbassare il costo del lavoro poiché l'esonero in parola gioverà solo alla riduzione del differenziale tra la retribuzione lorda (stabilita da un Ccnl di categoria) e il netto percepito dal lavoratore.

Venendo alla disciplina derogatoria del contratto di lavoro subordinato stipulato dalle Asd/Ssd con gli “sportivi”, l'articolo 26 dello schema di Decreto, prevede la mancata applicazione di alcune tutele previste per la generalità dei lavoratori:

1. la mancata applicazione dell'[articolo 4](#), L. 300/1970 che, sancisce il divieto di controlli a distanza dei lavoratori anche mediante impianti audio visivi. La deroga si concretizza nella possibilità dell'ente, senza la necessità di addivenire a un accordo sindacale o di chiedere l'autorizzazione al competente Ispettorato del lavoro, d'installare impianti audio visivi (o altri strumenti) che, sebbene apposti per finalità difensive o per motivi produttivi organizzativi, abbiano solamente una potenzialità di controllo dei lavoratori. Sul punto, va osservato che la deroga non trova applicazione per i dipendenti “non sportivi” e, pertanto, qualora, ad esempio, l'ente decida di installare degli strumenti di videosorveglianza negli impianti sportivi, sarà esonerato dagli obblighi sopra descritti, solo se non abbia alle proprie dipendenze dei manutentori o altro personale ausiliario addetto ai relativi impianti;
2. non applicazione dell'[articolo 5](#), L. 300/1970, sul divieto di accertamenti sanitari volti alla verifica della patologia che causi l'assenza del lavoratore per malattia o infortunio;
3. la deroga all'[articolo 13](#), L. 300/1970 dovrebbe consentire all'ente uno *ius variandi* (ovvero il potere di modificare unilateralmente le mansioni del lavoratore e il luogo della prestazione) quasi illimitato.

In realtà, questa conclusione presenta, comunque, alcuni punti di frizione:

- a) il mancato richiamo all'[articolo 2103](#), cod. civ. che è la norma che integralmente disciplina i limiti a tale potere;
- b) il rispetto del dovere generale di buona fede e correttezza vavevole per tutti i rapporti contrattuali;



c) il divieto del datore di lavoro di porre in essere atti o comportamenti discriminatori anche in sede di mutamento delle mansioni o trasferimento del lavoratore.

4. la non applicazione dei rimedi (tutela reale, risarcitoria o indennitaria) previsti dal famigerato [articolo 18](#), L. 300/1970, per i licenziamenti illegittimi o ingiustificati. Tale deroga, tuttavia, non colloca il lavoro sportivo dilettantistico nell'area della libera recedibilità (come avviene invece per lo sport professionistico), poiché saranno applicabili comunque i rimedi previsti dall'[articolo 8](#), L. 604/1966;

5. la mancata applicazione delle garanzie legate al procedimento disciplinare di cui all'[articolo 7](#), L. 300/1970, ma solo nelle ipotesi di irrogazione delle sanzioni da parte delle Federazioni sportive, Discipline associate o Enti di promozione sportiva;

6. la deroga a tutta la disciplina prevista dal D,Lgs. 81/2015 in materia di "lavoro a termine". In particolare, i contratti sportivi in esame non avranno il limite dei 24 mesi ma potranno prevedere un termine massimo di 5 anni, senza doverlo giustificare con delle esigenze produttivo organizzativo. Inoltre, potranno stipulare più contratti di lavoro che si succedono nel tempo, senza dover rispettare la regola dello *stop and go*, ovvero senza la necessità di fermare il lavoratore per 10 o 20 giorni tra un contratto e l'altro;

7. viene prevista la loro iscrizione previdenziale in fondo speciale Inps che è quello previsto per gli sportivi professionisti.

### Contratti di lavoro sportivo di tipo autonomo

Le deroghe previste, invece, per i contratti sportivi di tipo autonomo, sia nelle forme del co.co.co. sia in quelle ex [articolo 2222](#), cod. civ., non riguardano il piano civilistico, bensì quello previdenziale.

1. In generale, l'articolo 35, comma 2, esprime la regola secondo cui i titolari di co.co.co. o di un contratto di tipo autonomo, dovranno essere iscritti alla gestione separata Inps. Non è ben chiaro se tale regola subisca delle eccezioni quando il lavoratore stipuli il contratto come titolare di ditta individuale, ad esempio, dedita alla cura della persona. In tale ipotesi, infatti, il lavoratore risulterà già iscritto alla competente gestione Inps (IVS Comm. o IVS Art.) e, pertanto, dovrebbe essere preclusa una doppia contribuzione.

2. Tuttavia, coloro che sono iscritti o astrattamente iscrivibili al Fondo sostitutivo per i lavoratori dello spettacolo in virtù del decreto del Ministero del lavoro 15 marzo 2005<sup>9</sup>, potranno optare per l'iscrizione alla gestione separata Inps e, quindi, per un regime contributivo del tutto diverso. Tralasciando le diversità sui requisiti di maturazione del diritto alle prestazioni previdenziali/pensionistiche, occorre osservare che il passaggio dall'uno all'altro sistema non sarà indolore, soprattutto per i titolari di partita Iva. La loro equiparazione ai lavoratori dello spettacolo, infatti, determina la suddivisione del carico contributivo in misura pari a 1/3, in capo al lavoratore, e

---

<sup>9</sup> Ai sensi del suddetto Decreto devono iscriversi al Fondo sostitutivo dei lavoratori dello spettacolo: gli impiegati, operai, istruttori e addetti agli impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, palestre, sale *fitness*, stadi, sferisteri, campi sportivi, autodromi; direttori tecnici, massaggiatori, istruttori e i dipendenti delle società sportive.

2/3 in capo all'ente. Il loro passaggio, invece, alla gestione separata determinerà l'accollo, per il lavoratore autonomo, dell'intero carico contributivo. Il passaggio tra una gestione all'altra, invece, risulterà particolarmente vantaggioso per i lavoratori autonomi occasionali (non titolari di partita Iva) i quali, in virtù dell'iscrizione alla gestione prevista per lo spettacolo, saranno soggetti a contribuzione a prescindere dal compenso percepito. Qualora, invece, optino per la gestione separata, l'assoggettamento si concretizzerà solo in riferimento ai compensi eccedenti i 5.000 euro.

In ultimo, come già anticipato, la contribuzione da versare alla gestione separata, ai sensi dei commi 6, 7 e 8 dell'articolo 35, risulta particolarmente favorevole rispetto a quanto previsto per la generalità dei lavoratori. In particolare,

- per i lavoratori autonomi e co.co.co., già iscritti ad altra gestione previdenziale, è prevista un'aliquota contributiva del 10%;
- per i co.co.co. e lavoratori autonomi occasionali, non iscritti ad altra gestione, è prevista un'aliquota del 20% per il 2021, destinata ad aumentare progressivamente fino a raggiungere il 33% (aliquota valevole per gli altri settori) nel 2024;
- per i lavoratori autonomi (titolari di partita Iva), non iscritti ad altra gestione, è prevista un'aliquota del 15% per il 2021, destinata ad aumentare progressivamente fino a raggiungere il 25% nel 2024.

## Conclusioni

La direzione impressa dal Legislatore delegato allo schema di Decreto, almeno nella parte lavoro, si presta, a parere dello scrivente, a una inevitabile doppia lettura:

- quella giuridico normativa, attraverso la quale si può apprezzare il tentativo, abbastanza riuscito, di separare, con chiarezza e decisione, il confine tra le prestazioni lavorative e quelle amatoriali, al fine di definire e circoscrivere delle tutele lavoristico/previdenziali, oggi carenti;
- quella economico-sociale, attraverso la quale non possono non evidenziarsi le difficoltà degli enti nel sostenere i maggiori costi legati al trasferimento di parte del proprio "personale" da una "comfort zone" di tipo fiscale/contributiva a una disciplina lavoristica che, seppur favorevole, imponga, a ogni modo, degli oneri gestionali e previdenziali mai sostenuti. Il tutto con il rischio di render necessario o, comunque, maggiormente conveniente il rifugio verso forme di lavoro sommerso o di elusione delle tutele sopra menzionate.

### SCHEDA DI SINTESI

Gli enti sportivo dilettantistici potranno acquisire prestazioni sportive mediante:



Prestazioni amatoriali

Prestazioni professionali

<p>1. gratuite e spontanee</p> <p>2. possibili solo rimborsi, trasferte e premi fino a 10.000 euro</p> <p>3. esonero da prelievo Irpef, Inps e Inail</p>	<p><b>Contratto autonomo ex articolo 2222, cod. civ. (titolari partita Iva)</b></p> <p>1. retribuzione liberamente determinabile</p> <p>2. esenzione irpef fino a 10.000</p> <p>3. gestione separata 15% su tutto il compenso (per il 2021)</p>	<p><b>Co.co.co. - 409 c.p.c.</b></p> <p>1. retribuzione liberamente determinabile</p> <p>2. Esenzione Irpef fino a 10.000 euro</p> <p>3. Contribuzione Gestione Separata al 20% su tutto il compenso (2021)</p>	<p><b>Lavoro dipendente</b></p> <p>1. retribuzione stabilita dal Ccnl</p> <p>2. esenzione Irpef fino a 10.000</p> <p>3. contribuzione al 33% al fondo Inps lavoratori sportivi su tutta la cifra</p> <p>4. termine <i>max</i> di 5 anni</p> <p>5. non si applica la disciplina dei licenziamenti di cui all'articolo 18 Statuto dei lavoratori</p>
	<p>1. se iscritto ad altra gestione, contribuzione del 10%</p> <p>2. se il lavoratore non ha partita Iva, è occasionale e, pertanto, la contribuzione alla gestione separata sarà pari al 20% o al 10% (in ragione dell'iscrizione ad altra gestione) ma solo sull'eccedenza dei 5.000 euro</p>	<p>1. se iscritto ad altra gestione, contribuzione del 10%</p> <p>2. se è di tipo amministrativo gestionale e il compenso è inferiore a 10.000 euro, potrà essere inquadrabile tra i "redditi diversi" e, quindi, esonerato dalla contribuzione</p>	<p>Apprendistato di 1° e 3° livello in deroga:</p> <p>1. alla disciplina sui licenziamenti</p> <p>2. ai limiti numerici di assunzione con apprendistato.</p> <p>Al termine dell'apprendistato non è necessaria la disdetta, poiché il contratto si risolve automaticamente</p>