

## Associazioni e sport n. 11/2022

# Le novità sulle collaborazioni sportivo-dilettantistiche

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

### Il c.d. Decreto correttivo alla riforma del lavoro sportivo

La pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.Lgs. 163/2022 ha reso definitive le modifiche e le correzioni apportate al D.Lgs. 36/2021, il quale, in attesa della sua entrata in vigore prevista per 1° gennaio 2023, ha stabilito nuove regole per il lavoro sportivo-dilettantistico, dettate, come noto, da esigenze di tutele e garanzie per gli operatori del settore e “*suggerite*” dai più recenti indirizzi giurisprudenziali. Non può essere dimenticato come l’esigenza di dare delle nuove regole alla materia, nasca dall’attuale inquadramento dei compensi sportivo-dilettantistici tra i c.d. “*redditi diversi*” anziché tra i “*redditi da lavoro*”. Tutti quei rapporti contrattuali che non erano, infatti, sussumibili nell’area del lavoro subordinato (e nel settore in questione erano e sono molti), faticavano a essere riconosciuti come lavoro *tout court*. Conseguentemente:

- le Asd/Ssd, da un lato, potevano acquisire prestazioni, sportive e non, senza sopportare gli oneri sociali previsti per gli altri settori;
- i vari collaboratori sportivi, dall’altro, pur prestando le proprie energie lavorative in favore dei sodalizi sportivi, si trova(va)no senza alcuna tutela previdenziale/assistenziale.

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](#), D.Lgs. 36/2021 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 valevoli per la generalità dei datori/committenti di lavoro:

<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.

a) lavoro subordinato ex [articolo 2094](#), cod. civ., e le sue varie declinazioni (lavoro a termine, apprendistato e intermittente);

b) lavoro autonomo ex [articolo 2222](#), cod. civ., nella sua doppia declinazione:

1. quello reso da titolari di partita Iva, ovvero, da coloro che svolgono l'attività sportiva in modo abituale e professionale;

2. quello reso in via occasionale da coloro che non svolgono l'attività sportiva in regime di partita Iva;

c) collaborazione coordinata e continuativa ex [articolo 409](#), n. 3), c.p.c.;

È bene precisare come questa triplice opzione, sebbene esprima un principio che è sempre valso per le realtà dilettantistiche (in virtù della loro idoneità a essere comuni datori/committenti di lavoro), riceve una nuova linfa dalla riforma, a causa dell'impossibilità d'inquadrare i compensi sportivi tra i *“redditi diversi”* ex [articolo 67](#), comma 1, lettera m), Tuir,<sup>2</sup> e, quindi, dalla preclusione di quella *“via di fuga”* che estraniava le collaborazioni sportive dal concetto di *“lavoro”*.

A dire il vero, il D.Lgs. 36/2021, nella sua versione originaria, pur ribadendo il principio secondo cui l'attività sportiva retribuita vada considerata come lavoro anche nel settore dilettantistico, riconosceva una *“via di fuga”* attraverso la figura degli sportivi *“amatori”*: coloro che, spontaneamente e gratuitamente avrebbero svolto un'attività sportiva (anche di tipo didattico formativa), collaborando al raggiungimento dei fini istituzionali del sodalizio, non sarebbero stati considerati lavoratori sportivi. Il confine, tuttavia, tra il concetto di lavoro e la sfera dell'amatorialità si assottigliava, allorchè veniva prevista la possibilità di riconoscere agli amatori, *“indennità di trasferta, rimborsi spese, anche forfettari, premi e compensi occasionali legati al raggiungimento di risultati ottenuti nelle competizioni sportive”*<sup>3</sup> fino all'importo di 10.000 euro, superati i quali lo sportivo animatore andava considerato a tutti gli effetti un lavoratore.

Il D.Lgs. 163/2022, modificando l'[articolo 29](#), D.Lgs. 36/2021, invece, senza dimenticare le esigenze solidaristiche del settore, confina l'area dell'amatorialità all'interno del volontariato. In altre parole, non assurgono al rango di *“lavoratori”* bensì a quello di semplici volontari coloro che svolgono attività sportive *“personalmente, gratuitamente e spontaneamente”*, ovvero, percependo non già una retribuzione/compenso, bensì un mero rimborso delle spese documentate riguardanti il vitto, l'alloggio e il trasporto.

---

<sup>2</sup> L'articolo 52, comma 2-bis, della riforma recita: *“All'articolo 67, comma 1, lettera m), Tuir, le parole da “, e quelli erogati” a “associazioni sportive dilettantistiche” sono soppresse”*.

<sup>3</sup> Così recitava l'articolo 29, D.Lgs. 36/2021, prima del correttivo apportato dal D.Lgs. 163/2022.

Non c'è dubbio che precludere agli amatori, *rectius* volontari, la percezione d'indennizzi, rimborsi forfettari o premi, costituisca una misura che traccia una chiara linea distintiva con il concetto di lavoro, per troppo tempo caratterizzato da zone d'ombra che, nello sport dilettantistico, hanno determinato l'azzeramento di garanzie e tutele per gli operatori del settore.

### Le collaborazioni sportivo-dilettantistiche e il confine con il lavoro subordinato

La premessa espressa nel precedente paragrafo apre la strada a un nuovo concetto di collaborazioni sportivo-dilettantistiche che, come già riferito, il Legislatore ha voluto allontanare dalla sfera dell'amatorialità e attrarre nel mercato del lavoro con tutte le conseguenze, in termini di tutele sociali, che ne conseguono.

La scelta legislativa di annoverarle tra le collaborazioni coordinate e continuative *ex articolo 409*, c.p.c., ha fatto nascere l'esigenza (al fine di riconoscerle una disciplina più adatta alle specificità del settore sportivo) di conferire alle collaborazioni in parola dei tratti distintivi ulteriori rispetto a quelli che tradizionalmente segnano il confine tra il lavoro autonomo e quello dipendente.

In particolare, l'[articolo 28](#), comma 2, D.Lgs. 36/2021, recita:

*“il lavoro sportivo si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, quando ricorrono i seguenti requisiti nei confronti del medesimo committente:*

- a) la durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non supera le 18 ore settimanali, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive;*
- b) le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle FSN, delle discipline sportive associate e degli Eps”.*

Prima di entrare nel merito delle condizioni di operatività della presunzione, occorre chiarire la sua portata e i suoi rapporti con gli indizi di subordinazione che da decenni la giurisprudenza ha fatto propri.

Sul punto va ricordato che un rapporto di lavoro caratterizzato:

1. dalla soggezione al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro;
2. dall'obbligo di presenza;
3. da una retribuzione legata alla mera messa a disposizione di energie lavorative, deve necessariamente essere qualificato subordinato ai sensi dell'[articolo 2094](#), cod. civ..

Persino al Legislatore, in virtù del principio della indisponibilità del “*tipo contrattuale*”, sarebbe preclusa la possibilità d'imporre

*“presunzioni o qualificazioni contrattuali di autonomia che sottraggano alle indefettibili garanzie del lavoro subordinato una fattispecie che come tale si realizza”<sup>4</sup>.*

Pertanto, la presunzione in parola, come del resto si legge nella stessa Relazione illustrativa al Decreto correttivo, va considerata relativa, cioè valevole fino a prova contraria.

In altre parole, tale presunzione non potrà essere invocata, qualora, pur ricorrendo le condizioni di cui alle lettere a) e b), [articolo 28](#), comma 2, D.Lgs. 36/2021, sia accompagnata da quegli indizi di subordinazione che porterebbero a un inevitabile inquadramento della fattispecie nell’alveo del lavoro dipendente.

Fatto questo doveroso chiarimento, occorre aggiungere come la relatività della presunzione, a parere dello scrivente, non svilisce il dettato normativo, bensì lo rende un utile strumento:

- interpretativo, nelle ipotesi in cui i classici indici di subordinazione non siano così evidenti;
- operativo, qualora, in concreto, i sodalizi sportivi non riescano, a priori, a prevedere il concreto atteggiarsi del rapporto di lavoro.

Inoltre, se da un lato, la stipula di una collaborazione sportiva inferiore a 18 ore settimanali non mette al riparo il sodalizio da future riqualificazioni (per via giudiziale o ispettiva) del rapporto di lavoro, dall’altro, la presenza di un orario superiore a 18 ore, non può fondare alcuna presunzione di subordinazione e conseguentemente precludere al sodalizio la stipula di forme contrattuali di tipo autonomo.

Queste considerazioni dovrebbero portare alla conclusione che, in fondo, nel settore in parola, la linea di demarcazione tra autonomia e subordinazione non abbia ricevuto grosse deviazioni rispetto a quella tracciata negli altri settori produttivi. In realtà, questa deviazione si palesa non tanto nell’articolo 28, D.Lgs. 36/2021, bensì nell’[articolo 51](#), comma 3, D.Lgs. 36/2021, secondo cui la disciplina delle collaborazioni etero-organizzate (quella prevista dall’[articolo 2](#), comma 2, D.Lgs. 81/2015) non si applica al settore sportivo. Pertanto, se nella generalità dei settori produttivi, le co.co.co. pienamente inserite in un ciclo produttivo e organizzativo che ne determini i tratti esecutivi, vengono assoggettate alla disciplina propria del lavoro dipendente, anche se non presentano i sopra esposti indici di subordinazione; nel settore sportivo, invece, la mera sussistenza di una prestazione etero-organizzata (ma non etero-diretta), sarà ininfluente e il rapporto di collaborazione continuerà a essere disciplinato dall’autonomia negoziale delle parti e non dalla contrattazione collettiva di categoria.

<sup>4</sup> Corte Costituzionale, sentenze n. 115/1994 e n. 121/1993.

Precisato il valore sistematico della presunzione ed entrando nel merito dei suoi presupposti operativi, occorre osservare come la lettera a), [articolo 28](#), comma 2, D.Lgs. 36/2021, ricalca un presupposto quantitativo già utilizzato in materia di lavoro sportivo professionistico e che, in fondo, non ha mai suscitato (stante la casistica giurisprudenziale) delle grandi questioni interpretative; quello indicato alla lettera b), invece, sembra consolidare un orientamento già espresso dall'INL che, nel circoscrivere le prestazioni rese *“nell'esercizio diretto di un'attività sportiva”* ai sensi dell'[articolo 67](#), lettera m), Tuir, aveva chiarito come il collaboratore, per essere definito sportivo, avrebbe dovuto svolgere:

*“mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti e delle indicazioni fornite dalle singole federazioni, tra quelle necessarie per lo svolgimento delle attività sportivo-dilettantistiche, così come regolamentate dalle singole federazioni”*.

Tale interpretazione, del resto, appare coerente con la definizione generale (prevista nell'[articolo 25](#), D.Lgs. 36/2021) di lavoratore sportivo che comprende non solo l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara, ma anche ogni tesserato:

*“che svolge verso un corrispettivo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti dei singoli enti affiliati, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale”*.

In altre parole, se la *ratio* di questa speciale presunzione consiste nel conciliare il vincolo contrattuale lavoristico e la libertà della pratica sportiva, appare evidente la sua inapplicabilità a quelle figure, come gli addetti alla segreteria, *receptionist, promoter*, baristi, camerieri e manutentori, che potrebbero trovare un utile collocazione anche in altre realtà produttive.

### Adempimenti e tutele

In linea di massima, la scelta del Legislatore d'inquadrare le collaborazioni sportive all'interno della categoria delle collaborazioni coordinate e continuative *ex articolo 409*, n. 3) c.p.c., avrebbe dovuto importare degli oneri sociali e degli obblighi amministrativi coerenti con quest'ultima tipologia contrattuale. Partendo da quest'ultimi, è noto come le co.co.co *ex articolo 409*, c.p.c., debbano essere comunicate al Centro per l'impiego entro le 24 del giorno antecedente all'avviamento al lavoro e impongano l'iscrizione del collaboratore e (del compenso percepito) sul Libro unico del lavoro del committente, entro la fine del mese successivo a quello di assunzione.

<sup>5</sup> [Circolare INL n. 1/2016](#).

Questi obblighi, per le collaborazioni sportive, sono stati declinati diversamente dal Legislatore.

Riguardo agli obblighi comunicativi al Centro per l'impiego, l'[articolo 28](#), comma 3, D.Lgs. 36/2021 conferisce ai sodalizi sportivi la facoltà di comunicare il rapporto contrattuale tramite il Registro delle attività sportive dilettantistiche di cui all'[articolo 6](#), D.Lgs. 39/2021. Tale adempimento, dovendo essere eseguito secondo le tempistiche e i contenuti previsti per le comunicazioni al Centro per l'impiego, assumeranno lo stesso valore giuridico di quest'ultime. In particolare, sarà efficace sia nei confronti degli organi di vigilanza sia nei confronti dell'Inps e dell'Inail. Tale parallelismo con gli obblighi comunicativi al Centro per l'impiego viene meno allorquando l'ultimo periodo dell'articolo 28, comma 3, D.Lgs. 36/2021 stabilisce che *“Non sono soggetti a obblighi di comunicazione i compensi non imponibili a fini fiscali e previdenziali.”* Questa eccezione, nonostante la logica di semplificazione che la sottende, crea non poche difficoltà interpretative già dal punto di vista letterale, poiché oggetto della comunicazione non è il compenso (come sembra suggerire il dettato normativo) ma il rapporto contrattuale instaurato. Così interpretata, l'eccezione in analisi dovrebbe riguardare tutti quei rapporti contrattuali che prevedono un compenso non imponibile ai fini fiscali e tributari. Per capire, tuttavia, quando ricorre, in concreto, tale eccezione, occorre un raccordo tra la norma in analisi e le altre disposizioni della riforma, così come modificate dal D.Lgs. 163/2022; in particolare con:

- a) [articolo 34](#), comma 8-bis, D.Lgs. 36/2021, secondo cui *“l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche, di cui ai commi 6, 7 e 8, sono calcolate sulla parte di compenso eccedente i primi 5.000 euro annui”*;
- b) [articolo 36](#), comma 6, D.Lgs. 36/2021, secondo cui *“i compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino all'importo complessivo annuo di 15.000 euro”*.

Alla luce del combinato disposto, dovrebbe concludersi che non saranno oggetto di obbligo comunicativo quei rapporti di collaborazione sportiva il cui compenso sia inferiore a 5.000 euro.

L'eccezione in parola, a parere dello scrivente, rischia, tuttavia, di generare un cortocircuito normativo e un *vulnus* di tutele di non poco conto.

In primo luogo, se la *ratio* della comunicazione al Centro per l'impiego è quella di dare pubblica evidenza dell'instaurazione di un rapporto di lavoro, resta difficile da capire come possa nascere una copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro (che secondo l'articolo 34, comma 3, D.Lgs. 36/2021, va garantita a prescindere dall'entità del compenso), se manca un qualsiasi onere comunicativo nei confronti dell'Inail.

In secondo luogo, l'eccezione in parola sembra prestare il fianco a facili elusioni, se solo si pensi alla possibilità per i committenti, di frazionare artificiosamente un rapporto di collaborazione, al fine di non farlo ricadere negli oneri amministrativi di cui si discute.

In terzo luogo, tale eccezione non rende la vita facile agli organi di vigilanza che, al fine di verificare la corretta instaurazione del rapporto di collaborazione, dovrebbero basarsi unicamente sulle dichiarazioni acquisite in sede di accesso ispettivo (atteso che le parti non hanno un obbligo di stipulare il contratto in forma scritta) e non sull'oggettivo adempimento di un obbligo comunicativo.

Riguardo all'iscrizione del collaboratore sul Libro unico del lavoro (da qui in avanti LUL), l'[articolo 28](#), comma 4, D.Lgs. 36/2021, conferisce ai sodalizi sportivi la possibilità di adempiere tale obbligo mediante l'iscrizione del collaboratore e i relativi compensi in una sezione speciale del summenzionato registro delle attività sportive; rispetto alle normali co.co.co. ex [articolo 409](#), c.p.c., tale obbligo sembra subire un'ulteriore eccezione: *“Nel caso in cui il compenso annuale non superi l'importo di 15.000 euro, non vi è obbligo di emissione del relativo prospetto paga”*. Anche in questa ipotesi il dettato normativo non sembra brillare per chiarezza, perché, se è vero che, materialmente, busta paga e LUL potrebbero coincidere, le 2 scritturazioni sono espressione di una disciplina e una *ratio* differente. Mentre il LUL è regolato dal D.L. 133/2008 e sottende una *ratio* di pubblica evidenza del rapporto di lavoro, funzionale ai controlli degli organi di vigilanza, gli obblighi di emissione e consegna della busta paga sono disciplinati dalla L. 4/1953 e sottendono una *ratio* di garanzia e tutela dei lavoratori.

Resta, tuttavia, difficilmente revocabile in dubbio l'intenzione del Legislatore di sottrarre le collaborazioni sportive inferiori a 15.000 euro dall'obbligo di registrazione sul LUL, poiché le co.co.co. ex articolo 409, c.p.c., sono sottratte già dall'obbligo di emissione e consegna della busta paga. In altre parole, se l'intenzione del Legislatore fosse realmente stata quella di sottrarre le collaborazioni sportive dall'obbligo di emissione della busta paga e non già da quello della scritturazione sul LUL, la disposizione in analisi risulterebbe superflua, poiché tutte le collaborazioni coordinate e continuative (e, quindi, anche quelle sportive), come noto, sono già sottratte, ai sensi della L. 4/1953, dagli obblighi inerenti la busta paga.

Fatte queste brevi osservazioni sui principali obblighi amministrativi riguardanti le collaborazioni sportive, appare necessario concludere come il Legislatore se, da un lato, ha previsto l'immediata entrata in vigore (o meglio al 1° gennaio 2023) di tali incombenze, dall'altro, ha rinviato a un futuro Decreto Ministeriale (da adottare entro il 1° aprile 2023) l'individuazione dei protocolli informatici idonei all'avviamento delle nuove funzionalità del registro delle attività sportive dilettantistiche. Pertanto, nelle more della loro istituzione, ai sodalizi sportivi non resta che adempiere agli obblighi in

parola attraverso le classiche piattaforme previste per le comunicazioni al Centro per l'impiego e tramite l'istituzione e la tenuta del Libro unico del lavoro.

### Obblighi previdenziali e assicurativi

La grossa novità della riforma riguarda, come già sottolineato, l'attrazione delle collaborazioni sportive nel concetto di “lavoro” e, conseguentemente, verso quelle tutele previdenziali/assicurative, fino “a ieri” sconosciute.

L'[articolo 34](#), comma 3, D.Lgs. 36/2021 dispone la soggezione delle collaborazioni sportive agli stessi obblighi assicurativi previsti per le co.co.co. ex [articolo 409](#), c.p.c.. Come previsto dall'[articolo 5](#), comma 3, D.Lgs. 38/2000 (richiamato dall'articolo 34, della riforma), il premio assicurativo sarà ripartito in misura di 1/3 a carico del lavoratore e 2/3 a carico del committente. Va sottolineato che, differentemente dagli oneri previdenziali, quelli assicurativi non sembrano subire delle eccezioni in ragione della misura del compenso pattuito.

Riguardo al regime previdenziale/contributivo la situazione appare più complessa. Per questo è necessario fare una breve premessa.

Come già detto, la possibilità d'inquadrare i compensi delle collaborazioni sportive tra i redditi “diversi” le esonerava da qualsiasi prelievo contributivo e assicurativo. I sodalizi, tuttavia, che non optavano per tale inquadramento e reclutavano gli sportivi utilizzando le comuni co.co.co. ex articolo 409, c.p.c. (perché, ad esempio, la prestazione era espressione di un'attività esercitata abitualmente e professionalmente dal collaboratore), soggiacevano a un regime previdenziale particolare.

Tutte le figure che gravitavano attorno ai sodalizi sportivi e rientranti nei punti 20 e 22), D.M. Ministero del lavoro del 15 marzo 2005, avevano diritto al versamento della contribuzione al Fondo sostitutivo lavoratori dello spettacolo dell'Inps (da qui in avanti FsIls), contro gli eventi dell'invalidità/vecchiaia/superstiti. Tali figure comprendono:

- 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 dipendenti delle società sportive;

La copertura previdenziale in parola comporta/va:

- il versamento della contribuzione interamente a carico del committente, seguendo un criterio di ripartizione dell'onere nella misura di 1/3 a carico del lavoratore e 2/3 a carico della committenza;

– versamento della contribuzione secondo un criterio di competenza e non di cassa, con conseguente rispetto di un minimale giornaliero (per il 2022 è di 49,91 euro) quale base per il calcolo dei contributi da versare;

– aliquota del 33% a copertura dell'Ivs con l'aggiunta del 1,28% a copertura della malattia.

Tutte le co.co.co. non rientranti tra le figure elencate nel D.M. del 2005, imponevano, invece, l'iscrizione dello stesso alla gestione separata Inps caratterizzato dalle seguenti regole:

– versamento della contribuzione secondo un principio di cassa, ovvero, calcolata su quanto effettivamente percepito dal collaboratore, indipendentemente dal rispetto di un minimale retributivo giornaliero che funga da base di calcolo;

– aliquota pari al 35,03 % (comprensiva della contribuzione aggiuntiva per la DIS-COLL);

– meccanismo della ripartizione dell'onere contributivo nella misura di 1/3 a carico del lavoratore e 2/3 a carico del committente;

– onere di versamento interamente a carico del committente.

Rispetto a questa situazione che creava non pochi equivoci, il Legislatore, con l'[articolo 35](#), comma 2, D.Lgs. 36/2021, ha stabilito che tutti i collaboratori sportivi (i cui compensi, come già detto, non potranno essere più inquadrati tra i redditi diversi) dovranno essere iscritti “*alla gestione separata Inps di cui all'articolo 2, comma 26, L. 335/1995 e della quale si applicano le relative norme*”.

Coloro che, in base alla vecchia normativa, erano iscritti al Fsls, hanno diritto, ai sensi dell'articolo 35, comma 3, D.Lgs. 36/2021, “*di optare, entro 6 mesi dall'entrata in vigore del presente decreto, per il mantenimento del regime previdenziale già in godimento*”.

In altre parole, i nuovi collaboratori e quelli precedentemente inquadrati nell'[articolo 67](#), comma 1, lettera m), Tuir, dovranno essere iscritti alla gestione separata; quelli, invece, a cui era stata garantita l'iscrizione al Fsls, manterranno tale inquadramento solo nell'ipotesi di esercizio dell'opzione legislativa. In caso contrario, avranno diritto, come tutti gli altri, all'iscrizione presso la gestione separata.

Fatte queste precisazioni, non può sfuggire come la riforma abbia, nei confronti dei collaboratori sportivi, alleggerito particolarmente l'obbligo contributivo rispetto alle collaborazioni che gravitano negli altri settori produttivi.

In primo luogo, l'aliquota contributiva sarà pari al 25% e il relativo montante dovrà essere calcolato sulla parte eccedente i 5.000 euro del compenso pattuito. In secondo luogo, l'imponibile che fungerà da base di calcolo dei contributi dovuti sarà abbattuto del 50% fino al 31 dicembre 2027.

In altre parole, fino a questa data, se un collaboratore, legatosi contrattualmente al sodalizio per 10 mesi, percepisce un compenso mensile di 1.000 euro, i contributivi non saranno dovuti per 5 mensilità. Dalla sesta in poi, i contributi dovuti saranno pari a 125 euro (25% di 500 euro), di cui 41,66 euro a carico del collaboratore sotto forma di ritenuta e 83,34 euro a carico del sodalizio.

### Aspetti fiscali e differenze con le collaborazioni amministrativo-gestionali

Così come per le collaborazioni sportive, anche i compensi derivanti da collaborazioni amministrativo-gestionali non potranno essere più inquadrati tra i redditi diversi *ex articolo 67*, comma 1, lettera m), Tuir. Conseguentemente, i compensi derivanti da entrambe le forme di collaborazione andranno annoverati tra i redditi assimilati al lavoro dipendente ai sensi dell'*articolo 50*, Tuir.

La novità, tuttavia, consiste nell'esonerarle dal prelievo Irpef fino alla soglia imponibile di 15.000 euro, da calcolare, tuttavia, al netto delle ritenute previdenziali a carico del collaboratore.

Anche il regime contributivo delle 2 forme di collaborazione viene assimilato ed entrambe saranno esentate dal prelievo alla gestione separata Inps fino alla soglia di 5.000 euro.

Va osservata, invece, la diversità di disciplina circa gli adempimenti amministrativi. Le collaborazioni aventi a oggetto attività segretariali e gestionali, infatti, dovranno essere comunicate necessariamente al Centro per l'impiego (senza l'alternativa del registro delle attività sportive) ed essere iscritte su Libro unico del lavoro, a prescindere dall'entità del compenso pattuito.

In ultimo, anche se le collaborazioni amministrativo-gestionali non godranno della presunzione di autonomia di cui all'*articolo 28*, D.Lgs. 36/2021 sembrano rimanere fuori dalla disciplina di cui all'*articolo 2*, comma 2, D.Lgs. 81/2015. In concreto, anche qualora le collaborazioni in parola dovessero assumere i caratteri dell'etero-organizzazione, non potranno essere attratte nella disciplina del lavoro dipendente, sempre che non presentino i classici indici di subordinazione di cui all'*articolo 2094*, cod. civ..

### Conclusioni

Il D.Lgs. 163/2022, modificando il testo della riforma, sembra aver determinato un nuovo punto d'equilibrio tra l'esigenza di tutele degli operatori del settore e il contenimento dei costi a cui andranno inevitabilmente incontro gli enti sportivi. Piuttosto che creare nuove figure normative (come sarebbe stato lo sportivo c.d. amatore percettore di premi e rimborsi spese), è stata fatta una scelta meno sfumata: sfruttare categorie giuridiche già note (in particolare al c.d. Terzo settore) e riconoscergli una disciplina di particolare favore che, a memoria dello scrivente, non trova eguali negli altri settori

produttivi. Se questa scelta sembra essere la più idonea da un punto di vista giuridico ed economico, meno felice appare quella relativa agli oneri di gestione delle collaborazioni sportive. L'obiettivo di semplificazione che dovrebbe sottendere il “*dirottamento*” degli adempimenti amministrativi verso la piattaforma del registro delle attività sportive dilettantistiche, magari con la prospettiva di evitare il coinvolgimento dei professionisti che tradizionalmente ne curano l'esecuzione, appare difficilmente realizzabile. In primo luogo, perché le regole che governano l'adempimento di tali obblighi non brillano per chiarezza e, in secondo luogo, perché gli stessi presentano, comunque, dei contenuti così tecnici che mal si prestano a essere gestiti in autonomia.