

LAVOROdi **BRUNO OLIVIERI****Riforma del lavoro sportivo: le modifiche nel settore dilettantistico**

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.Lgs. 29.08.2023, n. 120, si consolidano le modifiche apportate alla disciplina delle prestazioni di lavoro sportivo, specie nel settore dilettantistico, e del relativo trattamento impositivo.

Il D.Lgs. 29.08.2023, n. 120 (decreto correttivo bis), pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 4.09.2023, con effetto **dal 5.09.2023**, consolida le prospettate rettifiche anche nella disciplina del rapporto di lavoro sportivo e nella regolamentazione delle prestazioni aventi ad oggetto le attività qualificate ai sensi del novellato art. 25 D.Lgs. 36/2021. Le principali modifiche interessano il rapporto di lavoro **nell'area del dilettantismo** le cui prestazioni, ai sensi dell'art. 28 D.Lgs. 36/2021, si presumono ordinariamente di natura autonoma, anche nella forma della collaborazione coordinata e continuativa.

Le **collaborazioni** del settore sportivo, comprese quelle amministrativo-gestionali, sono regolamentate ai sensi dell'art. 409 c.p.c. nonché esplicitamente escluse, ai sensi dell'art. 2, c. 2, lett. d) D.Lgs. 81/2015, dalla riconducibilità alla disciplina del lavoro subordinato che il c. 1 del citato art. 2 richiama nel qualificare le cosiddette co.co.org, ossia i *"rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente"*. Per le prestazioni qualificate dall'art. 25, la **presunzione automatica** della natura autonoma delle collaborazioni regolamentata, escludendone la riconducibilità alla subordinazione (e non all'eteroorganizzazione, vista l'esplicita esclusione), opera in presenza di specifici requisiti: la prestazione deve anzitutto escludere qualsiasi forma di coordinamento che possa ricondursi a un vero e proprio esercizio del potere direttivo che caratterizza il lavoro subordinato; le prestazioni oggetto del contratto risultano *"coordinate"*, sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle discipline sportive associate e gli EPS (anche paralimpici), coerentemente con la definizione di lavoratore sportivo e di prestazione di lavoro sportivo ex art. 25; la **durata delle prestazioni** oggetto del contratto di collaborazione non supera le 24 ore settimanali per ciascun committente. Con il D.Lgs. 120/2023 viene quindi innalzato di 6 ore (rispetto alle precedenti 18 ore) il limite *"formale"* entro il quale la presunzione opera automaticamente, pure sempre ricordando che il superamento non preclude che il rapporto possa genuinamente confermarsi come autonomo, salva l'accertabilità dei requisiti che ne confermano la natura.

Restano confermate le previsioni dell'art. 28, c. 3 D.Lgs. 36/2021 sull'obbligo di **comunicazione al RAS** (Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche) dei dati identificativi del rapporto di lavoro sportivo che, come previsto dal decreto correttivo, dovrà essere adempiuto entro il 30° giorno del mese successivo a quello di instaurazione del rapporto ed indipendentemente dal compenso pattuito, modificando, in relazione a quest'ultimo aspetto, la previgente disposizione che esentava dall'obbligo comunicativo i rapporti per i quali era stato pattuito un compenso esente ai fini fiscali e previdenziali. I dati identificativi del rapporto di collaborazione sono inseriti nell'apposita area del RAS denominata *"Lavoro Sportivo"* utilizzando la funzione *"Unilav"* con cui sono simultaneamente recepiti dal RAS, dal Centro per l'impiego, Inps e Inail in caso di inserimento della PAT. L'adempimento sarà, in modo univoco, propedeutico all'assolvimento degli obblighi in materia di comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto (Unilav), stante che il decreto correttivo, modificando l'art. 28, c. 4 n. 1 e art. 25, c. 8-quinquies D.Lgs. 36/2021, concede formalmente *"facoltà"* di optare o meno nell'utilizzo del Registro per i soli adempimenti che riguardano: l'iscrizione delle prestazioni nel **LUL**, anche in unica soluzione entro trenta giorni dalla fine di ciascun anno di riferimento, restando escluso dall'obbligo l'emissione del prospetto paga per compensi annuali entro la soglia di esenzione fiscale dei 15.000 euro; la **denuncia Inps** dei dati retributivi per il calcolo e versamento dei contributi (flusso UniEmens). Il D.Lgs. 120/2023 introduce novità anche in merito al **trattamento assicurativo** e disposizioni in **materia di salute e sicurezza dei collaboratori sportivi** per i quali si dispone, ai sensi dei novellati artt. 33 e 34 D.Lgs. 36/2021: (art. 33, c. 1) al lavoratore sportivo con compenso **fino a 5.000 euro** (ossia esente) si applicano le disposizioni ex art. 21, c. 2 D.Lgs. 81/2008: senza alcun obbligo per il committente, può beneficiare della sorveglianza sanitaria e della partecipazione a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro con oneri a proprio carico; (art. 34, c. 3) l'applicazione della tutela assicurativa obbligatoria prevista ex art. 51, L. 289/2002 con il tesseramento, escludendo quindi la precedente assoggettabilità all'obbligo assicurativo Inail che invece rimane invariata in riferimento alle collaborazioni amministrativo-gestionali. Le **collaborazioni amministrativo-gestionali** (art. 37 D.Lgs. 36/2021) si configurano come ordinari rapporti di collaborazione regolamentati ex art. 409 c.p.c. poiché, come anche ampiamente ribadito dall'art. 25, disciplinano