

GUIDA PRATICA

Compensi sportivi co.co.co. sotto i 5.000 euro

Per Commercialisti e Amministratori dello Sport

Scritta da: Carmelo Parrello • Data: 09/02/2026

Questa guida è pensata per:

- Presidenti di ASD e SSD
- Membri del Consiglio Direttivo
- Amministratori sportivi
- Professionisti che assistono enti sportivi

Nota: questa guida ha scopo informativo/operativo. Per casi specifici valuta sempre una verifica professionale.

Perché gli adempimenti restano obbligatori e perché ignorarli è un errore grave

Nel mondo delle associazioni e società sportive dilettantistiche, la soglia dei 5.000 euro viene spesso vissuta come una sorta di “zona di sicurezza”. Finché il compenso resta sotto quel limite, molti enti ritengono di potersi muovere con maggiore tranquillità, se non addirittura senza particolari adempimenti.

Questa convinzione è comprensibile, ma è anche profondamente sbagliata.

Ed è uno dei motivi principali per cui, ancora oggi, tantissime ASD e SSD si trovano in difficoltà in fase di controllo.

Il problema non è l'esistenza della soglia. Il problema è il significato che le viene attribuito.

Il limite dei 5.000 euro non è una soglia organizzativa, non è una soglia che “fa nascere” o “fa sparire” il rapporto di lavoro sportivo. È una soglia fiscale e contributiva, che incide sul trattamento economico del compenso, ma non sull'esistenza del rapporto, né sugli adempimenti necessari a renderlo corretto e

difendibile.

Il decreto legislativo 36/2021 ha chiarito definitivamente questo punto, introducendo una disciplina organica del lavoro sportivo che prescinde dall'importo del compenso e si fonda, invece, sulla natura dell'attività svolta e sul rapporto che si instaura tra ente e collaboratore.

Il rapporto di collaborazione sportiva non dipende dalla soglia

Uno dei primi concetti da interiorizzare è che il rapporto di collaborazione sportiva esiste anche sotto i 5.000 euro.

Ai sensi dell'articolo 25 del d.lgs. 36/2021, è lavoratore sportivo chi svolge, verso un corrispettivo, un'attività rientrante nell'esercizio diretto di attività sportiva in favore di un ente sportivo, secondo le forme previste dall'ordinamento.

Questo significa che il rapporto nasce quando:

- l'ente affida un incarico;
- il collaboratore svolge un'attività di natura sportiva;
- l'attività è inserita, in modo coordinato, nell'organizzazione dell'ente.

Se questi elementi sono presenti, il rapporto esiste giuridicamente.

L'importo del compenso non lo crea e non lo annulla. Lo remunera.

Pensare che sotto i 5.000 euro “non ci sia un rapporto” significa ignorare l'impostazione stessa del lavoro sportivo delineata dal d.lgs. 36/2021 e costruire una gestione fragile, che regge solo finché non viene analizzata nel dettaglio.

Il contratto come atto fondativo del rapporto

Proprio perché il rapporto esiste a prescindere dall'importo, il primo vero adempimento resta la redazione del contratto di collaborazione sportiva co.co.co. strutturato correttamente.

Nella logica del lavoro sportivo, il contratto non è un documento “accessorio”.

È l'atto che dà forma giuridica al rapporto.

Attraverso il contratto:

- il collaboratore viene qualificato come lavoratore sportivo;
- l'attività svolta viene ricondotta all'esercizio diretto di attività sportiva;
- il compenso viene collegato a un incarico reale, deliberato e coerente.

Senza contratto, il pagamento del compenso appare come un'erogazione isolata, difficilmente giustificabile e facilmente attaccabile in caso di verifica.

Cosa deve raccontare il contratto

Un buon contratto di collaborazione sportiva non deve essere complicato, ma deve essere chiaro.

Deve raccontare, in modo lineare, chi è il collaboratore, cosa fa per l'ente, per quanto tempo lo fa e a fronte di quale compenso. Deve rendere evidente che l'attività svolta è di natura sportiva e che il rapporto è qualificabile come collaborazione coordinata e continuativa sportiva ai sensi del d.lgs. 36/2021.

Un contratto generico, privo di una descrizione concreta dell'attività o senza una durata definita, non protegge l'ente. Al contrario, rappresenta uno dei primi elementi di criticità in caso di controllo.

Perché il contratto è decisivo nei controlli

Nella pratica dei controlli, l'importo del compenso è quasi sempre secondario.

La domanda che viene posta per prima è molto più semplice: perché questa persona è stata pagata?

Il contratto serve proprio a rispondere a questa domanda prima ancora che venga formulata. È lo strumento che consente di dimostrare che il pagamento non è

arbitrario, ma è l'esecuzione di un incarico sportivo reale e formalizzato.

Senza contratto, l'ente è costretto a spiegare a posteriori ciò che avrebbe dovuto chiarire prima. E questo, nella maggior parte dei casi, è il punto in cui iniziano i problemi.

Il RASD come certificazione della natura sportiva del rapporto

Accanto al contratto, il Registro delle Attività Sportive Dilettantistiche assume un ruolo centrale.

Il RASD non è un archivio formale e non è uno strumento fiscale. È il sistema attraverso il quale viene certificata la natura sportiva del rapporto, in coerenza con l'impianto del d.lgs. 36/2021.

Attraverso il RASD, i rapporti di lavoro sportivo vengono collegati agli enti, alle attività svolte e ai compensi erogati, consentendo controlli incrociati sempre più puntuali.

Per questo motivo, anche sotto i 5.000 euro, gli adempimenti connessi al RASD sono parte integrante di una gestione corretta.

Comunicazioni al RASD: rapporto e compensi

Il rapporto di collaborazione sportiva co.co.co. deve essere comunicato tramite Unilav al RASD entro il 30 del mese successivo. Questa comunicazione rende ufficiale il rapporto e consente di applicare correttamente il regime del lavoro sportivo.

A ciò si aggiunge la comunicazione dei compensi erogati. Ogni compenso deve essere comunicato al RASD, secondo scadenze che dipendono dalla durata del contratto. Se il contratto è a cavallo del 31 dicembre, la comunicazione va effettuata entro il 30 gennaio dell'anno successivo. Se il contratto si conclude in corso d'anno, la comunicazione deve avvenire entro 30 giorni dalla cessazione.

Questo allineamento tra contratto, pagamenti e RASD è uno degli elementi chiave per la tenuta complessiva del rapporto.

Certificazione, documentazione e tracciabilità

Il regime agevolato non elimina gli obblighi dichiarativi. Anche sotto i 5.000 euro, i compensi sportivi co.co.co. devono essere certificati tramite Certificazione Unica, trasmessa all'Agenzia delle Entrate e consegnata al collaboratore.

Ogni pagamento deve essere accompagnato da una ricevuta e dall'autocertificazione del collaboratore sul rispetto dei limiti previsti.

Il pagamento in contanti non è ammesso. Il lavoratore sportivo è un lavoratore a tutti gli effetti e il compenso deve essere corrisposto con strumenti tracciabili. Non si tratta di una scelta prudenziale, ma di un obbligo sostanziale, coerente con i principi di trasparenza e con la disciplina del lavoro sportivo.

Il vero rischio: la riqualificazione

Il rischio principale, anche sotto i 5.000 euro, non è fiscale. È la riqualificazione del rapporto.

Quando mancano il contratto, le comunicazioni al RASD, la tracciabilità dei pagamenti e la coerenza documentale, il compenso sportivo perde la sua qualificazione e può essere trattato come lavoro ordinario in nero con conseguenze rilevanti per l'ente e per il presidente.

Conclusione

La soglia dei 5.000 euro non è una scorciatoia. È un regime agevolato che funziona solo se inserito in una gestione consapevole, strutturata e coerente con il d.lgs. 36/2021.

Contratto, RASD, comunicazioni, Certificazione Unica e pagamenti tracciati non sono adempimenti opzionali, ma strumenti di tutela. Ignorarli non significa semplificare: significa soltanto spostare il problema più avanti, quando risolverlo sarà molto più costoso.