

GUIDA ALLA RIFORMA DEL LAVORO SPORTIVO (D.lgs. 36/2021)

Elenco dei quesiti

1. Con quali soggetti si possono stipulare i contratti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere sportivo?
2. I lavoratori sportivi – breve confronto tra le norme abrogate e la nuova legislazione
3. Per un istruttore che presumiamo non supererà i 5.000€ annui di compensi come collaboratore e presta la propria opera presso un unico ente sportivo quali sono gli adempimenti da effettuare?
4. Adempimenti a carico del sodalizio sportivo quale datore di lavoro
5. Come si devono conteggiare le 24 ore settimanali che i collaboratori sportivi possono svolgere affinché siano applicabili le agevolazioni fiscali e contributive?
6. È possibile inserire nel contratto di collaborazione coordinata e continuativa sportiva anche ulteriori clausole quali il rispetto di norme deontologiche o il regolamento associativo?
7. È possibile erogare il compenso con una cadenza differente da quella mensile?
8. Per gli istruttori titolari di P.IVA è obbligatorio stipulare un contratto?
9. Uno sportivo (sia esso atleta, istruttore, allenatore o altro) che lavora con due o più ASD o SSD è obbligato ad aprire P.IVA e non può sottoscrivere più di un contratto di Co.co.co. sportiva?
10. Quando Co.co.co. sportiva e P.IVA non sono compatibili
11. C'è un limite alla retribuzione oraria dei collaboratori e dei professionisti sportivi?
12. Una persona, che svolge attività lavorativa quale dipendente della Pubblica Amministrazione, può effettuare attività sportive presso un'ASD o SSD? E tali attività devono necessariamente essere come volontario o può percepire una retribuzione?
13. In merito ai contratti amministrativi gestionali essi per quali mansioni vengono stipulati? Possono applicare le medesime agevolazioni fiscali e contributive dei rapporti sportivi?
14. Un soggetto che ha già un tesserino come istruttore rilasciato da un ente affiliante, ma collabora con ASD e SSD affiliate ad enti differenti tra loro, deve essere in possesso di un tesserino per la medesima mansione rilasciata da ogni singolo EPS o FSN?
15. Posso ancora erogare i premi per i risultati sportivi?
16. Vi è ora l'obbligo di corrispondere i compensi con metodi tracciabili?
17. Il pagamento dei premi per i risultati sportivi deve essere effettuato solo con metodi tracciabili?
18. Collaboratori e volontari devono essere obbligatoriamente soci?
19. I volontari sono considerati lavoratori sportivi?
20. Carica sociale a titolo gratuito e compatibilità con lavoro sportivo

21. In merito ai rimborsi spese per trasferte ci sono differenze tra volontari e lavoratori?
22. Quali sono le modalità per erogare i rimborsi spese per trasferte ai volontari?
23. Quali sono invece le modalità per erogare i rimborsi spese per trasferte ai lavoratori?
24. D.lgs. 81/2008 – Sicurezza sui luoghi di lavoro e controlli sanitari
25. Contratti di lavoro con Minorenni e obbligo di visita medica
26. Contributo a favore a dei sodalizi di minori dimensioni in merito ai versamenti INPS 2023
27. Certificato penale ed attività sportive
28. IRAP e compensi sportivi
29. Quando Co.co.co. sportiva e P.IVA non sono compatibili
30. NASPI e compatibilità con i contratti sportivi
31. Come effettuare il calcolo dei contributi previdenziali sulle Co.co.co. sportive oltre i 5.000€
32. Come generare l’F24 di versamento contributi superati i 5.000€ per i contratti sportivi all’interno del Registro Nazionale Attività Sportive
33. Tutela dei minorenni nella Riforma
34. Autorizzazione per il lavoro sportivo del dipendente Pubblica Amministrazione
35. Il nuovo CCNL 2024/2026 Impianti sportivi e palestre ed i livelli retributivi per le Co.co.co.
36. La nuova procedura di acquisizione della personalità giuridica delle ASD in base al Regolamento del 29 gennaio 2024
37. Nuovo mansionario 2024 dei lavoratori sportivi
38. L’assenza degli Enti di Promozione Sportiva nel nuovo mansionario dei lavoratori sportivi 2024
39. Le comunicazioni per i rapporti di lavoro relative a direttori, giudici di gara ed ufficiali di gara tramite il Registro nazionale
40. Il DURC nello sport
41. Indennità disoccupazione per collaboratori sportivi e amministrativo-gestionali
42. Compatibilità pensione con Quota 100 e compensi sportivi e amministrativo gestionali
43. Incompatibilità tra P.IVA forfettaria e Co.co.co. sportiva

1. Con quali soggetti si possono stipulare i contratti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere sportivo?

Devono essere rispettati prima di tutto due requisiti:

- la durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non può superare le ventiquattro ore settimanali, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive;
- le prestazioni oggetto del contratto devono risultare coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti di promozione sportiva.

Inoltre la normativa prevede che per poter stipulare contratti con l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara o anche ogni altro tesserato che svolge mansioni che rientrano nei regolamenti dei singoli enti affilianti tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva (art. 25 D.lgs. 36/2021) devono essere in possesso di un tesserino rilasciato dalla FSN/EPS relativo alla mansione per la quale verrebbe stipulato il contratto.

2. I lavoratori sportivi – breve confronto tra le norme abrogate e la nuova legislazione

L'art. 25, comma 1, D.lgs. 36/2021 elenca con precisione i soggetti con i quali è possibile stipulare un contratto di lavoro in ambito sportivo e si tratta di: l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara.

Ma nel caso in cui le mansioni sportive che si necessitano non fossero ricomprese in queste figure? Nel 2016 la Circolare n. 1 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro disponeva che potevano essere inclusi tra i soggetti a cui applicare la normativa di favore ex art. 67, c. 1, lett. m) TUIR che prevedeva l'esenzione fino a 10.000€ tutti i collaboratori che svolgevano *"mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti e delle indicazioni fornite dalle singole Federazioni, tra quelle necessarie allo svolgimento delle attività sportivo-dilettantistiche, così come regolamentate dalle singole Federazioni."* Conseguentemente gli enti affilianti avevano emesso apposite delibere in cui venivano individuate queste figure sportive a cui diveniva possibile erogare i citati compensi esenti.

Ora l'art. 25 D.lgs. 36/2021, come modificato ed integrato dal D.lgs. 163/2022, stabilisce che *"E' lavoratore sportivo ogni altro tesserato che svolge verso un corrispettivo le mansioni rientranti sulla base dei regolamenti tecnici dei singoli enti affilianti tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva."*

In base al nuovo dettato normativo viene cancellato ogni riferimento alle delibere previste nel 2016 dall'INL in quanto è ora invece necessario un regolamento tecnico che preveda espressamente le

mansioni sportive aggiuntive a quelle elencate dal primo comma dell'art 25 come necessarie per lo svolgimento della determinata attività sportiva. L'elenco di queste mansioni sarà tenuto ed aggiornato annualmente entro il 31/12 dal Dipartimento dello Sport al fine di evitare che ogni ente affiliante individui arbitrariamente mansioni non conformi al dettato normativo.

Diventa inoltre essenziale che il soggetto sportivo sia titolare di un tesseramento collegato alla mansione che andrà a svolgere e per la quale verrà stipulato il contratto applicando le nuove agevolazioni sportive, come previsto dall'art. 42 D.lgs. 36/2021 il quale recita:

I corsi di attività motoria e sportiva offerti all'interno di palestre, centri e impianti sportivi di ogni tipo, a fronte del pagamento di corrispettivi a qualsiasi titolo, anche sotto forma di quote di adesione, devono essere svolti con il coordinamento di un chinesologo o di un istruttore di specifica disciplina in possesso di una equipollente abilitazione professionale. L'istruttore di specifica disciplina deve essere in possesso dei requisiti abilitanti previsti per le singole attività motorie e sportive dalle relative Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline Sportive Associate o dagli Enti di Promozione Sportiva anche paralimpici riconosciuti dal CONI e dal CIP

In ogni caso non può essere stipulato alcun contratto sportivo con un soggetto le cui mansioni siano svolte con la necessità di un'abilitazione professionale rilasciata da un ente esterno al mondo sportivo e per il cui esercizio sia necessaria l'iscrizione ad albi o elenchi tenuti da un Ordine professionale (si pensi ad esempio al fisioterapista, al medico o al commercialista).

3. Per un istruttore che presumiamo non supererà i 5.000€ annui di compensi come collaboratore e presta la propria opera presso un unico ente sportivo quali sono gli adempimenti da effettuare?

Si suggerisce vivamente di predisporre un contratto tra le parti che vada a disciplinare inquadramento normativo, mansioni, durata dell'incarico, importo orario corrisposto, ecc. Ogni volta in cui dovrete erogare il compenso sarà necessario predisporre (poiché previsto dal D.lgs. 36/2021) un modello di autocertificazione degli emolumenti tramite il quale il soggetto dichiarerà se ha percepito, fino a quel momento, altri compensi della medesima natura precedentemente a questo pagamento e se ha superato la franchigia di 5.000€ e/o quella di 15.000€ annui rilevante ai fini IRPEF.

Nel Decreto Correttivo bis, D.lgs. 120/2023, è stato chiarito che in merito ai compensi sportivi, siano essi superiori o inferiori ai 5.000€ annui non sarà necessario il versamento del premio Inail, ma solo l'assicurazione prevista dal tesseramento alla FSN/EPS o DSA ai sensi della L. 289/2002.

Invece i contratti amministrativo – gestionali sono regolarmente soggetti al versamento del premio annuale INAIL.

Per completezza occorre in ultimo ricordare che, nel momento in cui lo sportivo certifica di non aver superato la soglia di 5.000€, deve ricordarsi che è necessario cumulare oltre ai redditi derivanti da collaborazioni sportive o amministrativo – gestionali (intrattenuti eventualmente con altri committenti sportivi) anche i compensi per lavoro autonomo occasionale così come precisato dall'INPS tramite la Circolare n. 88 del 31/10/2023: *in considerazione della possibile assimilazione delle attività lavorative, concorrono al raggiungimento del limite della franchigia di cui al citato comma 8-ter dell'art. 35 anche i compensi erogati ai lavoratori autonomi occasionali di cui all'art. 44 del D.L. n. 269/2003 convertito in L. 326/2003*"

4. Adempimenti a carico del sodalizio sportivo quale datore di lavoro

Anche su questo punto registriamo l'intervento del Decreto correttivo bis (D.lgs. 120/2023) che incrementa le semplificazioni a favore dei sodalizi sportivi, anche se vi sono alcuni punti che potrebbero far storcere il naso.

Ad esempio viene cancellata la previsione di esonero comunicazione per le prestazioni sportive inferiori ai 5.000,00€ annui e di conseguenza ogni rapporto di collaborazione deve essere comunicato, tramite il RAS o tramite un Consulente del Lavoro entro il trentesimo giorno successivo l'inizio del rapporto. Questa disposizione, che appare una complicazione, in realtà dovrebbe essere vista come una semplificazione in quanto difficilmente si ricorderebbe durante l'anno di effettuare la comunicazione al superamento della soglia di esenzione.

Inoltre la possibilità di effettuare l'adempimento entro i 30 giorni successivi è un aiuto agli enti, ma si consiglia di effettuare la comunicazione prima o contestualmente all'inizio del rapporto di lavoro.

Anche l'obbligo di redazione ed aggiornamento del Libro Unico del Lavoro può essere adempiuto tramite il RAS (in un'unica soluzione entro il 31/01 di ogni anno successivo) così come la predisposizione e l'invio del flusso UNIMENS necessario per il calcolo dei contributi previdenziali.

In questo periodo di primo avviamento della Riforma ogni adempimento ed i versamenti dei contributi previdenziali dovuti relativi al periodo 01/07 – 30/09/2023 potranno essere effettuati tra ottobre e dicembre 2023.

5. Come si devono conteggiare le 24 ore settimanali che i collaboratori sportivi possono svolgere affinché siano applicabili le agevolazioni fiscali e contributive?

Il Decreto correttivo bis, D.lgs. 120/2023, incrementa da 18 a 24 ore settimanali la durata del contratto sportivo nella forma della co.co.co. ma non stabilisce che il conteggio possa essere effettuato con cadenza stagionale o annuale. Di conseguenza il calcolo andrà effettuato settimana per settimana, facendo riferimento ad ogni singolo contratto sottoscritto dallo sportivo con i diversi committenti, tenuto conto che nessuna norma vieta che uno sportivo possa sottoscrivere più di un contratto di questa natura con più di un committente. Non rilevano quindi, per la media oraria, periodi dell'anno nei quali i contratti non sono in vigore o periodi nei quali le ore svolte sono inferiori alle 24.

Si ricorda che il limite delle 24 ore settimanali è riferito ai soli contratti sportivi e non anche alle co.co.co. amministrativo gestionali le quali non sono soggette al limite di 24 ore settimanali.

6. È possibile inserire nel contratto di collaborazione coordinata e continuativa sportiva anche ulteriori clausole quali il rispetto di norme deontologiche o il regolamento associativo?

Nessuno vieta di modificare i modelli di contratti di collaborazione sportiva che molte FSN e EPS stanno predisponendo e si possono aggiungere le clausole che si reputano necessarie per gestire al meglio tali rapporti lavorativi, a condizione che non siano contrarie alle normative in vigore.

7. È possibile erogare il compenso con una cadenza differente da quella mensile?

Le parti sono libere di concordare le tempistiche di pagamento che preferiscono e meglio rispondono all'organizzazione interna, possono essere quindi pagamenti settimanali, mensili, bimestrali o in base a specifici accordi tra le parti. Il suggerimento però è di effettuare il saldo di quanto spettante al collaboratore con cadenza mensile, come tra l'altro suggerito dal nuovo CCNL Impianti sportivi e palestre rinnovato a gennaio 2024. Si ricorda che le prestazioni sportive gestite

tramite i servizi messi a disposizione tramite il portale del Registro Nazionale delle Attività Sportive Dilettantistiche permettono di effettuare l'invio del Libro Unico del Lavoro in un'unica soluzione entro trenta giorni dalla fine di ciascun anno di riferimento.

8. Per gli istruttori titolari di P.IVA è obbligatorio stipulare un contratto?

In questo caso si reputa che non sia obbligatoria la stipula di un contratto, rimane una libera scelta delle parti che potrebbero predisporre anche solo una breve lettera di incarico nella quale indicare la sua durata, l'importo orario corrisposto, tempistiche di erogazione del compenso, modalità di risoluzione anticipata del contratto ed altre clausole ritenute opportune dalle parti.

9. Uno sportivo (sia esso atleta, istruttore, allenatore o altro) che lavora con due o più ASD o SSD è obbligato ad aprire P.IVA e non può sottoscrivere più di un contratto di Co.co.co. sportiva?

Non è assolutamente così, nessuna norma stabilisce che in caso di pluricomittenza sia vietato sottoscrivere contratti di collaborazione. Si ritiene che le 24 ore settimanali siano da intendersi per ogni contratto stipulato con ogni committente sportivo; lo svolgimento di un'attività lavorativa come soggetto sportivo per una pluralità di ASD e SSD potrebbe portare l'Agenzia delle Entrate a riconsiderare il rapporto come attività professionale dello sportivo con la necessità di aprire Partita IVA.

La franchigia di 5.000€ al di sotto della quale non sono previsti né adempimenti amministrativi, né il versamento di contributi previdenziali, deve essere considerato cumulativo per tutti i contratti di collaborazione sottoscritti dal soggetto sportivo.

10. Quando Co.co.co. sportiva e P.IVA non sono compatibili

In questo periodo sentiamo spesso molte persone che dicono che sottoscriveranno con l'ASD/SSD presso la quale lavorano un contratto quale Co.co.co. sportiva e tra qualche mese invece apriranno P.IVA in regime forfettario perché più comodo per tutti e magari perché così potranno collaborare anche con altri enti sportivi.

Non è vietato compiere questa scelta, ma occorre tenere conto di un problema che potrebbe insorgere.

Il c.d. Regime Forfettario, introdotto dalla Legge 190/2014 e più volte modificato prevede alcune cause di esclusione dall'applicabilità di questo regime fiscale di vantaggio, le quali sono state precisate dall'Agenzia delle Entrate tra l'altro con la Circolare n. 9 del 10 aprile 2019.

In questa occasione l'Agenzia delle Entrate precisa che, in base alla lettera d-bis del comma 57, art. 1, Legge 190/2014 *"le persone fisiche, la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro con i quali sono in corso rapporti di lavoro o erano in corso nei due precedenti periodi d'imposta ovvero nei confronti di soggetti agli stessi direttamente o indirettamente riconducibili, non possono avvalersi del regime agevolato"*

Conseguentemente se il soggetto sottoscrive un contratto di collaborazione sportiva e successivamente apre P.IVA si presume che non potrà lavorare ed emettere fatture per l'ente sportivo presso il quale lavorava prevalentemente. Questa condizione di inapplicabilità del c.d. Regime Forfettario non era un problema in precedenza in quanto i compensi sportivi erogati ai sensi dell'art. 67, c. 1, lett m) e art. 69 TUIR non erano fiscalmente considerati reddito di lavoro, ma redditi diversi.

Attenzione quindi a valutare questa situazione e, tenuto conto che le agevolazioni fiscali e contributive a favore di Co.co.co. sportive e professionisti titolari di P.IVA sono le medesime diventa quindi una scelta probabilmente più corretta optare per aprire subito una posizione IVA ed evitare di incappare in una delle cause di esclusione dall'applicabilità del Regime Forfettario

Questo in base alle indicazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate ossia:

Art. 57 Legge 23 dicembre 2014, n. 190 Articolo 1, comma 57)

1. Non possono avvalersi del regime forfetario:

a) le persone fisiche che si avvalgono di regimi speciali ai fini dell'imposta sul valore aggiunto o di regimi forfetari di determinazione del reddito;

e) le persone fisiche la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro con i quali sono in corso rapporti di lavoro o erano intercorsi rapporti di lavoro nei due precedenti periodi d'imposta, ovvero nei confronti di soggetti direttamente o indirettamente riconducibili ai suddetti datori di lavoro, ad esclusione dei soggetti che iniziano una nuova attività dopo aver svolto il periodo di pratica obbligatoria ai fini dell'esercizio di arti o professioni;

f) i soggetti che nell'anno precedente hanno percepito redditi di lavoro dipendente e redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, di cui rispettivamente agli articoli 61 e 62, eccedenti l'importo di 30.000 euro; la verifica di tale soglia è irrilevante se il rapporto di lavoro è cessato.

È stato chiesto al Dipartimento dello Sport se il regime fiscale e contributivo introdotto dalla Riforma a beneficio dei lavoratori sportivi sia compatibile con il regime forfetario. Il Dipartimento ha pubblicato il 19 marzo le seguenti FAQ <https://www.sport.governo.it/media/ddtpltuy/faq-lavoro-sportivo-19-marzo-2024.pdf> tra le quali evidenziamo la n. 35:

35) Allenatore di basket nell'area del dilettantismo che potrebbe optare per svolgere l'attività di lavoro autonomo mediante l'apertura di una posizione iva avendo in essere una pluralità di rapporti e in possesso dei requisiti per accedere al regime forfetario: la non imponibilità dei 15.000 dei compensi varrebbe sempre? In caso di risposta affermativa, quindi la deduzione tipica del forfetario (sulla base del codice Ateco scelto) si andrebbe ad applicare sul totale dei compensi al netto della fascia di esenzione di 15.000?

Per quanto concerne la non imponibilità di euro 15.000 per i soggetti che hanno optato per il regime forfetario, si consiglia di attendere circolare Agenzia delle Entrate di prossima pubblicazione.

11. C'è un limite alla retribuzione oraria dei collaboratori e dei professionisti sportivi?

Che compenso orario posso erogare al Cococo sportivo o al professionista titolare di P.IVA sportiva? Questa è una delle domande che frequentemente i presidenti degli enti sportivi si pongono e la risposta deve essere ben calibrata tenendo in considerazione due presupposti: il CCNL di riferimento e l'art. 8 D.lgs. 36/2021.

In merito al secondo punto si tratta del rispetto dell'assenza di fine di lucro disciplinata dall'art. 8 del Decreto di Riforma dello Sport e che riprende analogo contenuto previsto dai D.lgs. 112 e 117/2017 di Riforma del Terzo Settore e dell'Impresa Sociale e che quindi anche i sodalizi sportivi sono tenuti a rispettare.

La normativa in oggetto stabilisce che *“si considerano in ogni caso distribuzione indiretta di utili:*

b) la corresponsione a lavoratori subordinati o autonomi di retribuzioni o compensi superiori del quaranta per cento rispetto a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi salvo

comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale di cui all'articolo 5, comma 1."

Solamente nel caso di **comprovate esigenze** per le quali è necessario acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale è possibile derogare ai limiti di cui sopra.

Occorre quindi stabilire quando ricorrano *"le comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze"* tenendo presente che un utile punto di riferimento è la nota ministeriale n. 2088/2020.

In base all'interpretazione ministeriale il superamento del limite sarà legittimo quando le professionalità da contrattualizzare siano necessariamente funzionali all'esercizio di tali attività, sia direttamente attraverso le prestazioni da svolgersi nello specifico settore di attività, che indirettamente attraverso prestazioni connotate dall'elevato profilo di professionalità che siano necessarie ai fini dell'efficace coordinamento delle attività medesime, e senza le quali si genererebbe un pregiudizio alle attività di interesse generale. Tale rapporto di necessaria causalità dovrà essere evidenziato da adeguata documentazione, a partire dal curriculum del lavoratore e dalla relativa deliberazione assunta dal competente organo sociale, che dovrà contenere un esaustivo e logico sviluppo del percorso motivazionale alla base della costituzione del rapporto di lavoro, che dovrà essere particolarmente stringente nella rappresentazione del nesso teleologico sopra descritto, specialmente nell'ipotesi di funzionalizzazione indiretta.

In mancanza quindi delle "comprovate esigenze" richiamate dalla prassi rimane obbligatorio il rispetto del limite del 40%, rammentando che tale parametro riguarda sia i collaboratori sportivi, che gli autonomi.

Una volta definito il perimetro delle retribuzioni **occorre tenere in considerazione la tabella di retribuzione, adottata nel CCNL per i lavoratori dello sport il 12 gennaio 2024.**

All'interno del CCNL viene per la prima volta riconosciuta e disciplinata la figura del Cococo sportivo in base alle previsioni della Riforma dello Sport, stabilendo che per questa forma contrattuale la natura della prestazione non prevede la maturazione a favore del collaboratore di compensi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o altri istituti riconducibili al rapporto di lavoro subordinato. Di conseguenza, al fine del calcolo dei compensi minimi

contrattuali, è applicata una maggiorazione del 25% a compensazione di straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, permessi e/o altri istituti riconducibili al rapporto di lavoro subordinato.

Occorre quindi determinare il livello contrattuale del collaboratore cui segue il relativo livello retributivo in base alla tabella A allegata al CCNL. Facendo alcuni esempi considerate che al primo livello appartengono allenatori e responsabili tecnici di comprovata esperienza che partecipano a competizioni internazionali con funzioni ad alto contenuto professionale; al secondo livello troviamo atleti di interesse nazionale, allenatore capo di squadre della massima serie nazionale o atleti appartenenti all'élite nazionale; al terzo livello appartengono invece allenatori/istruttori che operano a livello medio di qualificazione, assistendo squadre di livello regionale o nazionale ed atleti che hanno conseguito risultati di interesse nazionale.

La tabella relativa ai compensi erogati ai Cococo sportivi, già maggiorata del 25% orari, prevede a decorrere dal 1 luglio 2026 un compenso orario così suddiviso:

- Quadri – 15,05€
- I livello – 14,37€
- II livello – 13,06€
- III livello - 11,82€
- IV livello – 10,89€
- V livello – 10,21€
- VI livello – 9,66€

Questi importi ricordiamo possono essere incrementati al massimo del 40% per non incorrere nella presunzione di indiretta distribuzione utili, salvo le comprovate esigenze di cui abbiamo accennato in precedenza. Occorre ricordare inoltre che il contratto di collaborazione sportiva, che l'ente può sottoscrivere con l'atleta, non deve superare le 24 ore settimanali (oltre alle ore dedicate alla partecipazione a competizioni) onde evitare il ribaltamento dell'onere della prova in merito alla legittimità della forma contrattuale.

Ne consegue che i compensi erogabili sono di importo spesso molto più bassi di quanto gli enti sportivi pensino e devono essere tenuti in considerazione per evitare contestazioni in caso di verifiche.

Da ultimo è necessario ricordare che l'art. 91 CTS stabilisce che la violazione delle norme relative all'indiretta distribuzione utili prevede una sanzione a carico del legale rappresentante e degli organi amministrativi dai 5.000€ ai 20.000€.

12. Una persona, che svolge attività lavorativa quale dipendente della Pubblica Amministrazione, può effettuare attività sportive presso un'ASD o SSD? E tali attività devono necessariamente essere come volontario o può percepire una retribuzione?

Il D.lgs. 36/2021 permette ai dipendenti della Pubblica Amministrazione di svolgere attività sportiva presso sodalizi sportivi, al di fuori dell'orario di lavoro e fatti salvi gli obblighi di servizio. Nel caso in cui l'attività sia prestata in qualità di volontari è sufficiente una comunicazione all'amministrazione di appartenenza.

Nel caso in cui invece la prestazione rientri nell'ambito del lavoro sportivo retribuito ex art. 25 D.lgs. 36/2021 e preveda il pagamento di un corrispettivo, la stessa può essere svolta previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza se il compenso percepito supera l'importo di 5.000€ lordi annui, cumulando i compensi ed i rimborsi forfettari percepiti da ogni ASD/SSD nel corso dell'anno solare. La normativa in vigore fino al 31/05/2023, introdotta dal Il D.lgs. 120/2023, c.d. Decreto Correttivo bis, prevedeva che la Pubblica Amministrazione avesse trenta giorni di tempo per rilasciare l'autorizzazione o rigettarla. Se fosse decorso il termine di trenta giorni, senza che venisse rilasciata l'autorizzazione o il suo rigetto, l'autorizzazione era da ritenersi in ogni caso accordata con la forma del silenzio assenso. Fino all'ottenimento dell'autorizzazione o al perfezionamento del silenzio assenso, i dipendenti della Pubblica Amministrazione non possono sottoscrivere contratti o percepire emolumenti per le mansioni sportive svolte.

Questa disposizione è in vigore, a decorrere dal 1 giugno 2024, solo per le prestazioni sportive con contratto di co.co.co. che superano i 5.000€ lordi per anno solare, al di sotto della franchigia è necessaria solo una comunicazione del collaboratore alla P.A. presso la quale è impiegata, come nel caso delle prestazioni di volontariato.

Decreto Ministeriale 14 novembre 2023

Il Decreto in commento ha stabilito i due requisiti che il dipendente della P.A. deve rispettare congiuntamente per poter ottenere l'autorizzazione:

- assenza di cause di incompatibilità, che possano ostacolare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente della PA,
- insussistenza di conflitto di interessi in relazione all'attività svolta nell'ambito dell'amministrazione

Il provvedimento, inoltre, stabilisce che l'attività di lavoro sportivo, una volta autorizzata:

- deve essere svolta fuori dall'orario di lavoro e fatti salvi gli obblighi di servizio
- non deve pregiudicare lo svolgimento regolare del servizio
- non deve intaccare l'indipendenza del lavoratore, esponendo l'amministrazione al rischio di comportamenti che non siano funzionali al perseguimento dei canoni di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.
- per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, la prestazione di lavoro sportivo non deve avere carattere di prevalenza in relazione al tempo e alla durata: l'attività è considerata prevalente se impegna il dipendente per un tempo superiore al 50% dell'orario di lavoro settimanale stabilito dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

13. In merito ai contratti amministrativi gestionali essi per quali mansioni vengono stipulati? Possono applicare le medesime agevolazioni fiscali e contributive dei rapporti sportivi?

Di norma i contratti di questa tipologia si stipulano per disciplinare le collaborazioni relative alla gestione della segreteria dell'ASD/SSD o altre mansioni stabilite dai regolamenti degli enti di affiliazione (che si ricorda sono contenuti in un apposito elenco tenuto dal Dipartimento dello Sport).

Le agevolazioni fiscali e contributive sono applicabili anche a questa forma contrattuale e non sono soggette al limite di 24 ore settimanali.

Gli adempimenti amministrativi per l'instaurazione di questa forma contrattuale non sono gestiti tramite il Registro Nazionale Attività Sportive Dilettantistiche, ma unicamente tramite Consulente del Lavoro il quale dovrà effettuare le comunicazioni preventive e, all'atto di pagamento, elaborazione dei cedolini paga e Libro Unico del Lavoro. Si ricorda che questo contratto non è stato esonerato dall'obbligo di versamento del premio INAIL annuale.

Non è consentito l'utilizzo di questa forma contrattuale per retribuire mansioni quali il manutentore, l'addetto alle pulizie o il giardiniere ad esempio in quanto non direttamente funzionali allo svolgimento di attività sportive.

14. Un soggetto che ha già un tesserino come istruttore rilasciato da un ente affiliante, ma collabora con ASD e SSD affiliate ad enti differenti tra loro, deve essere in possesso di un tesserino per la medesima mansione rilasciata da ogni singolo EPS o FSN?

Al momento non vi sono indicazioni in merito da parte del legislatore, ma si può ritenere che se una persona ha conseguito il titolo abilitativo presso un ente sportivo, ad esempio come istruttore, e collabora anche con ASD e SSD con affiliazioni differenti, dovrebbe chiedere a tali enti affilianti la conversione del primo tesserino in un titolo abilitativo rilasciato anche da questi enti.

15. Posso ancora erogare i premi per i risultati sportivi?

La Riforma prevede che i premi per i risultati sportivi siano ancora permessi, ma cambia la norma di riferimento. Occorre quindi fare riferimento alla normativa tributaria dei premi e delle vincite in denaro (art. 30, c. 2, DPR 600/1973) la quale stabilisce che tali premi sono soggetti a ritenuta a titolo d'imposta pari al 20% dell'importo lordo da erogare; non sono previsti altri adempimenti o oneri. Il premio per i risultati sportivi non è da considerarsi una prestazione sinallagmatica, data la sua natura aleatoria (tenuto conto che il risultato sportivo può essere, ma anche non essere raggiunto) il premio non può essere utilizzato quale meccanismo alternativo ai contratti sportivi per retribuire i collaboratori.

Inoltre anche i dipendenti della Pubblica Amministrazione che svolgono mansioni sportive, sia come volontari che come lavoratori possono ricevere i premi sportivi.

Evoluzione normativa

Le norme relative all'erogazione dei premi sportivi, disciplinati dall'art. 36 D.lgs. 36/2021, sono state oggetto di numerosi interventi modificativi per quanto concerne l'introduzione temporanea di un esonero dal versamento delle ritenute a titolo d'imposta nel caso in cui il premio erogato allo sportivo non superi complessivamente l'importo di 300,00 Euro annui

La ritenuta del 20% (e le relative esenzioni temporanee) riguarda i premi riconosciuti per:

- Risultati ottenuti in competizioni sportive.
- Partecipazione a raduni come componenti di squadre nazionali.
- Somme erogate da organismi quali CONI, CIP, Federazioni sportive, Enti di promozione sportiva e associazioni/società sportive dilettantistiche (ASD/SSD)

La disciplina delle ritenute sui premi sportivi fino all'importo di 300,00 Euro annui è stata ora oggetto di un nuovo intervento temporaneo, salvo proroghe, poiché il Decreto Fiscale (D.L. n. 38 del 27/03/2026) ha reintrodotto l'esonero sui premi erogati a decorrere dal 28 marzo 2026, ma solamente fino al 31 dicembre del 2026.

Cronologia delle scadenze e dei regimi fiscali

A causa di diversi interventi legislativi (Decreto Milleproroghe, TUV e Decreto Fiscale), il regime fiscale ha subito frequenti cambiamenti che riepiloghiamo come segue:

- 1° luglio 2023 – 28 febbraio 2024: Nessun esonero; ritenuta del 20% su ogni importo.
- 29 febbraio 2024 – 31 dicembre 2024: Esonero per premi fino a 300,00 Euro.
- 1 gennaio 2025 – 27 marzo 2026: Nessun esonero; l'Agenzia delle Entrate ha confermato che in questo periodo tutte le somme dovevano essere assoggettate a ritenuta, indipendentemente dall'importo.
- 28 marzo 2026 – 31 dicembre 2026: Nuovo esonero per premi fino a 300,00 Euro.
- Dal 1° gennaio 2027: In assenza di nuove proroghe, tornerà applicabile la disciplina ordinaria senza alcun esonero

16. Vi è ora l'obbligo di corrispondere i compensi con metodi tracciabili?

Come noto dal 1 luglio 2018 i compensi dei lavoratori non possono più essere saldati per contanti, lo prevede l'art. 1, c. 910 e successivi L. 205/2017 il quale afferma che: *A far data dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro o committenti corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi:*

- *bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;*
- *strumenti di pagamento elettronico;*
- *pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;*
- *emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore*

I datori di lavoro o committenti non possono corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato per rapporto di lavoro, ai fini del comma 910, si intende ogni rapporto di lavoro subordinato,

indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto, nonché' ogni rapporto di lavoro originato da contratti di collaborazione coordinata e continuativa

Nel caso di pagamento con sistemi diversi da quelli sopra indicati è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

Anche i rapporti co.co.co. sportivi o amministrativi gestionali sono quindi soggetti, a decorrere dal 1 luglio 2023, all'onere del versamento tramite metodi tracciabili qualunque sia l'importo corrisposto

17. Il pagamento dei premi per i risultati sportivi deve essere effettuato solo con metodi tracciabili?

Al contrario delle retribuzioni dei lavoratori i premi per i risultati sportivi (assoggettati alla ritenuta a titolo d'imposta del 20% come disposto dall'art. 30DPR 600/1973) potranno essere pagati anche per contanti. Il limite è di 999,99€ (stabilito dall'art. 1, c. 713, L. 190/2014) e non di 4.999€ come disposto dalla Legge di Bilancio 2023. Si consiglia ad ogni modo il pagamento sempre con metodi tracciabili, anche al fine di agevolare i controlli in caso di verifica fiscale e dimostrare la correttezza nell'amministrazione dell'ente

18. Collaboratori e volontari devono essere obbligatoriamente soci?

Per poter sottoscrivere un contratto di lavoro, autonomo, subordinato o para subordinato, nessuna norma obbliga che i soggetti che prestano il proprio lavoro presso il sodalizio sportivo ne siano anche soci.

Allo stesso modo anche i volontari non è necessario che siano soci dell'ASD, anche se in questo caso potrebbe essere raccomandabile l'inserimento della persona nella base associativa tenuto conto che la persona contribuisce gratuitamente alle finalità associative e ne condivide le finalità. In questa circostanza il fatto che sia contestualmente socio e volontario rafforzerebbe la previsione di un soggetto che impiega effettivamente il proprio tempo gratuitamente al fine di perseguire gli scopi sociali.

19. I volontari sono considerati lavoratori sportivi?

Chi presta la propria opera come volontario, percependo unicamente il rimborso delle spese vive sostenute in occasione di trasferte effettuate per l'ente sportivo, non è considerato lavoratore e vige un'assoluta incompatibilità tra la figura del volontario e quella del lavoratore che percepisce al contrario una retribuzione.

20. Carica sociale a titolo gratuito e compatibilità con lavoro sportivo

Accade frequentemente che un soggetto all'interno di un ente sportivo svolga un incarico a titolo gratuito nel Consiglio Direttivo e ricopra anche un incarico come sportivo, quale ad esempio le figure tecniche degli istruttori e degli allenatori.

Un'interpretazione rigida della normativa introdotta dalla Riforma, la quale prevede l'incompatibilità assoluta tra qualunque forma di volontariato sportivo e di lavoro retribuito (art. 29 D.lgs. 36/2021) anche per mansioni diverse, ma svolte dalla medesima persona all'interno del sodalizio sportivo, porterebbe a non permettere questo doppio ruolo.

I dubbi sulla possibile incompatibilità di funzioni emergono in base anche a quanto disposto dal D.lgs. 117/2017 e dalle previsioni della Nota Ministeriale n. 6214/2020, ma una lettura così rigida della norma non si concilia con le previsioni della Riforma poiché l'art. 29 stabilisce che le prestazioni di volontariato sono comprensive dello svolgimento diretto dell'attività sportiva, della formazione, della didattica e della preparazione degli atleti; mentre invece il ruolo svolto dal soggetto come volontario in seno ad un organo direttivo dell'ente riguarda mansioni differenti, di norma a carattere amministrativo di segreteria e gestione contabile dell'associazione. Conseguentemente la carica sociale non costituisce una mansione di volontariato sportivo e la persona potrà svolgere sia queste mansioni in forma gratuita, che eventualmente percepire un compenso per l'attività sportiva svolta presso l'ente sportivo.

Tra l'altro questa posizione è avvalorata anche dalla Nota CONI 01/02/2024 dove viene affermato che, in base ad un'interlocuzione con il Ministero dello Sport è stato confermato che *"i membri del consiglio direttivo, pur svolgendo gratuitamente il mandato loro conferito dall'assemblea dei soci, non rientrano nella categoria dei volontari e, pertanto, non si ravvisano in tali casi le incompatibilità di cui all'art 29, comma 3, D.lgs. 36/2021. Resta inteso che qualora tali soggetti, oltre a svolgere il mandato di presidente o consigliere, svolgano per la propria ASD/SSD anche attività di volontariato sportivo, solo in tali casi non potranno svolgere alcun incarico di lavoro sportivo per la medesima ASD/SSD"*.

21. In merito ai rimborsi spese per trasferte ci sono differenze tra volontari e lavoratori?

Tra le diverse modifiche introdotte dalla Riforma dello Sport vi è anche la nuova gestione dei rimborsi per trasferte effettuate da volontari e collaboratori sportivi che ora non potranno più applicare le previsioni dell'art. 67 TUIR.

Occorre ora distinguere prima di tutto se il rimborso riguarda un volontario oppure un lavoratore sportivo (quale ad esempio i co.co.co.):

- **Volontari** – Occorre premettere che la normativa è cambiata completamente con decorrenza 01/06/2024. Fino al 31/05/2024, in base all'art. 29 D.lgs. 36/2021 potevano essere rimborsate esclusivamente le spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto sostenute in occasione di prestazioni effettuate fuori dal territorio comunale di residenza del percipiente; tali rimborsi non concorrevano a formare il reddito del percipiente. Potevano essere rimborsate spese per l'utilizzo dell'automezzo privato o mezzi di trasporto pubblico, vitto e alloggio in occasione della partecipazione a gare, manifestazioni ed eventi sportivi o missioni autorizzate dal Consiglio Direttivo. Per maggiori dettagli si rinvia alla Risoluzione n. 38 dell'11 aprile 2014 dell'Agenzia delle Entrate.

Dal 01/06/2024 la nuova normativa, introdotta dal D.L. 71/2024, prevede quanto segue: ai volontari sportivi possono essere riconosciuti rimborsi forfettari per le spese sostenute per attività svolte anche nel proprio comune di residenza nel limite complessivo di 400 euro mensili. Il rimborso forfetario è ammesso solo in occasione di manifestazioni ed eventi sportivi riconosciuti dal proprio ente affiliante (FSN, EPS o DSA), dal CONI o dal CIP ed a beneficio di volontari sportivi le cui mansioni siano previste da un apposito elenco predisposto dall'ente di affiliazione.

- **Lavoratori sportivi** – Siano essi dipendenti oppure Co.co.co. la trasferta deve essere considerata fuori dal territorio comunale dove si svolge la prestazione lavorativa, quindi la sede di lavoro che deve essere indicata nel contratto. Come di consueto non potranno essere rimborsate le spese relative al tragitto casa – luogo di lavoro, ma solo le spese relative sostenute in occasione della partecipazione a gare, manifestazioni ed eventi sportivi o missioni autorizzate dal Consiglio Direttivo al di fuori della sede di lavoro consueta.

22. Quali sono le modalità per erogare i rimborsi spese per trasferte ai volontari?

Le alternative sono le seguenti:

- **Rimborsi analitici o a piè di lista** – Si suggerisce di utilizzare un modulo predisposto dall'ente sportivo, tramite il quale il volontario sportivo indicherà data, luoghi e motivi della trasferta allegando ricevute, fatture e documentazione attestante gli importi anticipati dal soggetto giustificativi delle spese per le quali chiede il rimborso. Possono essere oggetto di rimborso le spese relative all'utilizzo di un automezzo privato, ma anche mezzi pubblici, pasti e hotel.
- **Automezzo privato e Tariffe ACI** – In aggiunta o in sostituzione al rimborso per l'utilizzo dell'automezzo dove viene chiesto il rimborso del solo carburante è ammesso il rimborso delle spese relative all'autoveicolo utilizzato dal volontario tramite l'applicazione delle Tariffe ACI pubblicate annualmente sul sito internet <https://www.aci.it/i-servizi/servizi-online/costi-chilometrici.html>. Anche in questo caso il volontario presenterà un modulo con l'indicazione della data, luoghi e motivi della trasferta indicando l'importo in base al moltiplicatore ACI ed ai km effettivamente percorsi. È ammesso il rimborso in forma mista: piè di lista per le spese di vitto, alloggio, autostrada ecc + rimborso con tariffa ACI per l'utilizzo del veicolo.
- **Autocertificazione** (Abrogata il 31/05/2024) – Tra le previsioni del Decreto correttivo bis (D.lgs. 120/2023) troviamo la possibilità di erogare ai volontari un importo mensile di massimo 150€ basato su una autocertificazione delle trasferte effettuate nel corso del mese, in analogia con quanto già previsto nel Codice del Terzo Settore, in sostituzione dell'elencazione analitica a piè di lista delle spese anticipate. Questa forma di rimborso non deve essere considerata quale rimborso forfettario senza giustificativi o meccanismo per nascondere l'erogazione di compensi. Inoltre il Consiglio Direttivo dovrà deliberare in merito alle tipologie di spesa per le quali questa forma di rimborso sarà autorizzata. Attenzione: in caso di verifica il volontario che ha percepito il rimborso spese in base all'autocertificazione in oggetto dovrà essere in grado di dimostrare le spese sostenute per le quali ha ottenuto un rimborso a forfait.
- **Rimborso forfettario** (in vigore dal 01/06/2024) - Ai volontari sportivi possono essere riconosciuti rimborsi forfettari per le spese sostenute per attività svolte anche nel proprio Comune di residenza nel limite complessivo di 400 euro mensili. Il rimborso forfettario è ammesso solo in occasione di manifestazioni ed eventi sportivi riconosciuti dagli enti affilianti, dal CONI, dal CIP e dalla società Sport e salute S.p.a., purché questi ultimi deliberino sulle tipologie di spese e le attività di volontariato per le quali è ammessa questa modalità di rimborso. Per i volontari sportivi che nello

svolgimento dell'attività sportiva ricevono i rimborsi forfettari, gli enti sono tenuti a comunicarne i nominativi e l'importo corrisposto attraverso il Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, in apposita sezione del Registro stesso, entro la fine del mese successivo al trimestre di svolgimento delle prestazioni sportive del volontario sportivo. Tale comunicazione è resa immediatamente disponibile, per gli ambiti di rispettiva competenza, all'Ispettorato nazionale del lavoro, all'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) e all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail). Detti rimborsi concorrono al superamento dei limiti di non imponibilità previsti dall'art. 35, c. 8-bis e costituiscono base imponibile previdenziale al relativo superamento, nonché dei limiti previsti dall'art. 36, c. 6; pertanto gli Enti eroganti compensi sportivi dovranno provvedere a integrare le autocertificazioni rese ai sensi dell'art. 36, c. 6-bis D.lgs. 36/2021 anche con le somme erogate a titolo di rimborso forfettario ex art. 29; Questi nuovi rimborsi forfettari non concorrono a formare il reddito del soggetto che li ha percepiti, ma devono essere computati per verificare il superamento dei limiti di non imponibilità Irpef di 15.000€ e previdenziale di 5.000€ rammentando che per la verifica del non superamento delle suddette franchigie è necessario tener conto della totalità dei compensi sportivi percepiti da qualunque ASD o SSD nel corso dell'anno solare in corso.

Da novembre 2024 è attiva all'interno del Registro nazionale delle attività sportive la sezione per comunicare i dati dei volontari sportivi ed i relativi rimborsi forfettari:

Accedendo al RAS troverete all'interno della sezione Lavoro sportivo il nuovo modulo "Volontari". Inserendo il Codice Fiscale o il Cognome del Volontario nel campo "Persona", la piattaforma propone in automatico un elenco di nominativi.

Nel caso in cui il Codice Fiscale non fosse già presente nel Registro (es.: volontario non tesserato), sarà possibile premendo il tasto "+ Nuovo", inserire il nuovo Codice Fiscale.

Invece nel caso si trattasse di volontario con cittadinanza estera, senza codice fiscale italiano, sarà necessario inserire una serie di informazioni, quali: nome, cognome, data di nascita, sesso, nazione di nascita, estremi di un documento di identità.

Una volta inseriti i dati anagrafici del volontario, bisognerà inserire:

- l'Organismo Sportivo o Ente che ha riconosciuto la manifestazione o evento sportivo;
- Il codice dell'attività svolta dal volontario (precedentemente trasmessa al Registro dall'O.S., oppure inserita dall'ESD e poi validata dall'O.S. di affiliazione);

- La data di pagamento del rimborso a forfait;
- L'importo del rimborso a forfait erogato per l'attività indicata. Attenzione, l'importo deve essere maggiore di "0" (zero) e NON superiore a 400 euro mensili.

Una volta inseriti tutti i dati, premendo il tasto "Verifica", la piattaforma controllerà la congruenza dei dati inseriti. E premendo successivamente il tasto verde "Salva", sarà completato l'inserimento. Sarà possibile modificare o cancellare i dati entro 60 giorni dal loro inserimento.

NOVITA LEGGE DI BILANCIO 2025

La Legge di Bilancio 2025 prevede una novità per la deducibilità e quindi la legittimità delle trasferte di dipendenti e collaboratori vari: queste devono essere effettuate unicamente con metodi tracciabili.

A decorrere dal 1 gennaio 2025 la tracciabilità delle spese, quindi pagamento effettuato solo con bonifico, carte di credito o debito ed assegni, è necessaria per sostenere le seguenti uscite:

1. Spese di rappresentanza
2. Spese di trasferta relative ad alloggio, pasti e utilizzo di mezzi di trasporto pubblici non di linea (ad esempio taxi e NCC)
3. Spese per acquisto carburanti

Come si evince rimangono escluse dall'obbligo di tracciabilità solamente le spese per viaggi effettuati con mezzi pubblici di linea: autobus, metropolitane, treni, aerei, traghetti

23. Quali sono invece le modalità per erogare i rimborsi spese per trasferte ai lavoratori?

La normativa fiscale di riferimento in merito alle trasferte di lavoratori subordinati o Co.co.co. è prevista dall'art. 51 DPR 917/1986 e, come indicato in precedenza, i rimborsi spese possono essere erogate solo se la trasferta avviene al di fuori del Comune dove vi è la sede di lavoro prevista nel contratto.

- **Indennità forfettarie di trasferta per vitto e alloggio** – È autorizzata l'erogazione di un'indennità forfettaria fino all'importo di 46,48€ al giorno e 77,47€ al giorno se la trasferta avviene all'estero per coprire le spese relative a vitto e alloggio

L'indennità in oggetto è ridotta di un terzo (ossia 30,99€ o 51,65€ all'estero) nel caso in cui il datore di lavoro effettui il rimborso analitico o metta a disposizione del soggetto vitto o alloggio.

L'indennità viene ulteriormente ridotta a due terzi (ossia 15,49€ o 25,82€ all'estero) se il datore di lavoro mette a disposizione oppure rimborsa in forma analitica sia vitto che alloggio.

Nei rapporti co.co.co. tali indennità forfettarie sono riportate nel cedolino paga, non essendo però prevista l'erogazione del cedolino per rapporti sportivi fino a 15.000,00€ occorrerà verificare come tracciare questi importi.

- **Rimborsi analitici o a piè di lista** – In questo caso il lavoratore sportivo chiede il rimborso presentando unicamente la documentazione attestante le spese vive sostenute per la trasferta (telepass o ticket autostrada, parcheggi ecc) e/o le indennità chilometriche per l'utilizzo dell'automezzo privato in base alle tariffe ACI

Per i lavoratori sportivi quindi si possono rimborsare le spese di vitto e/o alloggio tramite un'indennità forfettaria oppure analiticamente in base alle spese effettivamente sostenute, mentre le spese relative ai viaggi devono essere oggetto di rimborso analitico basate sulla documentazione consegnata. Nulla vieta il rimborso con modalità miste ossia ad esempio: rimborso spese di viaggio con applicazione delle tariffe chilometriche ACI e forfettario per vitto e/o alloggio.

Le somme corrisposte che dovessero eccedere i limiti sopra stabiliti nel caso delle indennità forfettarie, oppure superare l'importo delle spese documentate concorreranno alla formazione del reddito e non saranno considerate spese esenti.

24. D.lgs. 81/2008 – Sicurezza sui luoghi di lavoro e controlli sanitari

L'art 32 D.lgs. 36/2021 tratta il tema dei controlli sanitari dei collaboratori sportivi stabilendo che il lavoratore sportivo è sottoposto a controlli medici a tutela della sua salute nell'esercizio delle attività sportive. Nel caso di sportivi che non superano i 5.000€ di compensi annui il successivo art. 33 stabilisce che si possono applicare le semplificazioni disposte dall'art. 21 D.lgs. 81/2008.

Attenzione: nel caso in cui vi siano collaboratori sportivi che percepiscono più di 5.000€ annui, oppure collaboratori amministrativo gestionali o ancora lavoratori subordinati si applicano le ordinarie forme di tutela previste dal D.lgs. 81/2008.

25. Contratti di lavoro con Minorenni e obbligo di visita medica

Questo tema può riguardare gli enti sportivi che stipulano contratti di lavoro sportivo, soprattutto con atleti più che con istruttori o altre mansioni, che non hanno ancora raggiunto la maggiore età.

In base alle disposizioni dell'art. 8 Legge 997/1967 il minorenni che stipula un contratto di lavoro deve sempre essere soggetto a verifica sanitaria, sia preventiva che periodica con cadenza non superiore ad un anno. La visita medica potrà essere effettuata dal medico competente o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale.

La norma di legge prevede inoltre che le visite mediche in oggetto siano attestate da un apposito certificato, benché l'art. 42 L. 98/2003 abbia previsto l'abrogazione dell'obbligo di certificazione di idoneità al lavoro per adolescenti e bambini adibiti ad attività non rischiose. Questa modifica normativa comporta che, nel caso in cui l'attività non sia soggetta a sorveglianza sanitaria, il datore di lavoro non dovrà essere in possesso di un certificato di idoneità alla mansione. Come confermato anche dalla Cassazione tramite la Sentenza n. 51907/2016.

Come sapete la Riforma dello sport prevede l'obbligo di visita medica anche per i lavoratori sportivi titolari di contratto di Co.co.co.

26. Contributo a favore a dei sodalizi di minori dimensioni in merito ai versamenti INPS 2023

Il Decreto correttivo bis prevede che ASD e SSD che hanno avuto ricavi non superiori ai 100.000€ nell'esercizio chiuso al 31/12/2022 potranno usufruire di un contributo a fondo perduto pari ai contributi previdenziali versati a carico dell'ente.

Difficilmente questa norma potrà trovare applicazione diffusa dato che in poche situazioni vi saranno versamenti di contributi in questi pochi mesi di fine anno, ma attendiamo le indicazioni tecniche per l'applicazione dell'agevolazione in commento.

Ad oggi, anche se ormai il 2024 è già iniziato, non sono ancora state rese note le modalità per richiedere il contributo a fondo perduto in commento.

27. Certificato penale ed attività sportive

ASD e SSD che impiegano soggetti retribuiti per la gestione dei centri sportivi ed erogano corsi a favore di ragazzi di età inferiore ai 18 anni hanno l'obbligo di richiedere il certificato penale del casellario giudiziale al proprio personale al fine di verificare l'eventuale esistenza di reati o misure interdittive all'esercizio dell'attività che comporti contatti diretti con minorenni.

Per poter richiedere il certificato non è obbligatorio che sia il collaboratore ad occuparsene, ma può anche essere il medesimo datore di lavoro, utilizzando eventualmente il comodo servizio online predisposto per la prenotazione dei certificati da parte del Ministero della Giustizia.

L'Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza ha indicato, con comunicato stampa pubblicato il 20 novembre, l'obbligo di certificato del casellario giudiziale a tutela dei minorenni anche per tutti i volontari che operano nelle associazioni e non più solo per il personale retribuito degli enti non profit.

"Di fronte alla violenza nei confronti dei minorenni almeno evitiamo l'evitabile. Chi ha commesso reati a sfondo sessuale non può svolgere attività a contatto con bambini e ragazzi: anche chi fa volontariato stando a contatto con i minorenni in modo continuativo deve presentare il certificato del casellario giudiziale, a prescindere dall'esistenza di un rapporto di lavoro.

Si intende chi svolge attività di volontariato nei centri di aggregazione per minori come oratori, palestre, campi da gioco, associazioni, luoghi di ritrovo, campi estivi e altri ancora. Anche a costoro va esteso l'obbligo da parte del responsabile di queste organizzazioni di chiedere il certificato del casellario giudiziale del volontario, come già previsto oggi per i datori di lavoro."

I passaggi da seguire per chiedere il Certificato online:

- Collegarsi al sito del Ministero al seguente link <https://certificaticasellario.giustizia.it/web/guest/prenotacertificato> per presentare la richiesta di certificato, scegliendo prima di tutto l'ufficio in base al Comune di interesse
- Nella successiva schermata occorre scegliere "Certificato del casellario giudiziale richiesto dal datore di lavoro" e specificare la causa di esenzione da imposta di bollo tra "Altro motivo di esenzione dal bollo" indicando Legge 145/2018, art. 1, comma 646
- Scrivere i dati fiscali dell'ASD o SSD nella sezione "datore di lavoro" allegando anche la nomina del legale rappresentante (può andar bene il certificato attribuzione del Codice Fiscale dell'ente nel quale è riportato il nome del Presidente)
- Occorre poi indicare i dati anagrafici del Presidente (allegando copia della sua Carta di identità) e l'indirizzo mail dell'ente sportivo
- Si potrà anche delegare un soggetto diverso dal Presidente per il ritiro dei certificati, utilizzando l'apposito modulo di delega predisposto qui www.procura.milano.giustizia.it/files/modello5ITA_v13072018.pdf

- Ultimati questi passaggi si presenta una schermata riepilogativa dei dati inseriti e la richiesta al consenso ai fini della Privacy
- Verificati i dati trascritti si invia la domanda

Tramite la casella mail che avrete indicato in precedenza il sistema vi invierà un messaggio di conferma ricezione che include il numero di prenotazione del certificato, che dovrà essere presentato in sede di ritiro del certificato, oltre alla consegna delle marche da bollo per i diritti di segreteria

Si consiglia di consegnare anche una copia del Certificato di iscrizione al Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche per convalidare l'esenzione da imposta di bollo

Rammentiamo che la sanzione in capo al legale rappresentante per l'impiego di lavoratori senza la presentazione del Certificato ammonta a 10.000 – 15.000€ oltre alle sanzioni penali ex art. 40 C.P. in caso di reato commesso dal collaboratore.

La durata del Certificato è di sei mesi, non va richiesto a scadenza in costanza di rapporti di lavoro, ma solo in caso di instaurazione di un nuovo contratto di collaborazione sportiva

28. IRAP e compensi sportivi

Il c.d. Decreto correttivo bis (D.lgs. 120/2023) introduce una nuova agevolazione a favore degli enti sportivi stabilendo che i compensi per i collaboratori coordinati e continuativi nell'area del dilettantismo non concorrono alla determinazione della base imponibile IRAP a condizione che siano inferiori all'importo annuo di 85.000€.

29. Quando Co.co.co. sportiva e P.IVA non sono compatibili

Nelle ultime settimane, con l'introduzione della normativa riservata agli enti sportivi, numerosi soggetti che lavorano nello sport stanno valutando di sottoscrivere con l'ASD/SSD presso la quale lavorano un contratto quale Co.co.co. sportiva e tra qualche mese invece aprire P.IVA in regime forfettario perché più comodo per tutti e magari perché così potranno collaborare anche con altri enti sportivi.

Non è vietato compiere questa scelta, ma occorre tenere conto di un problema che potrebbe insorgere.

Il c.d. Regime Forfettario, introdotto dalla Legge 190/2014 e più volte modificato prevede alcune cause ostative all'applicabilità di questo regime fiscale di vantaggio, le quali sono state precisate dall'Agenzia delle Entrate tra l'altro con la Circolare n. 9 del 10 aprile 2019.

In questa occasione l'Agenzia delle Entrate indica tra le varie condizioni di inapplicabilità del regime che, in base alla lettera d-bis del comma 57, art. 1, Legge 190/2014 *"le persone fisiche, la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro con i quali sono in corso rapporti di lavoro o erano in corso nei due precedenti periodi d'imposta ovvero nei confronti di soggetti agli stessi direttamente o indirettamente riconducibili, non possono avvalersi del regime agevolato"*

Conseguentemente se il soggetto sottoscrive un contratto di collaborazione sportiva e successivamente apre P.IVA non potrà lavorare ed emettere fatture per l'ente sportivo presso il quale era impiegato prevalentemente in precedenza con una forma contrattuale differente.

Attenzione quindi a valutare questa situazione e, tenuto conto che le agevolazioni fiscali e contributive a favore di Co.co.co. sportive e professionisti titolari di P.IVA sono le medesime diventa quindi una scelta probabilmente più corretta optare per aprire subito una posizione IVA ed evitare di incappare in una delle cause di esclusione dall'applicabilità del Regime Forfettario

30. NASPI e compatibilità con i contratti sportivi

La NASPI, ossia la Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego, è stata introdotta dal legislatore nel 2015 con lo scopo di fornire un sostegno al reddito dei soggetti che abbiano perduto involontariamente (quindi non in caso di dimissioni o risoluzione consensuale del rapporto di lavoro) la propria posizione lavorativa quali lavoratori subordinati.

Tenuto conto che la normativa dei compensi sportivi pre-riforma (art. 67, c.1, lett M e art. 69 TUIR) non considerava tali somme quale reddito di lavoro, ma redditi diversi, essi erano cumulabili con la NASPI e lo sportivo non aveva neppure l'onere di comunicare all'INPS l'esistenza del compenso sportivo.

Al contrario con l'entrata in vigore della Riforma dello sport al 1 luglio 2023 gli sportivi sono ora qualificati come veri e propri lavoratori, nella forma del lavoro autonomo o subordinato. Trattandosi quindi di redditi di lavoro la possibilità di cumulare questi compensi con la NASPI è

estremamente limitata ed in particolare il D.lgs. 22/2015 stabilisce precisi limiti ai compensi che comportano una decurtazione, totale o parziale, dell'indennità.

In particolare in merito ai rapporti di lavoro autonomo sportivo (sia esso con P.IVA oppure anche con contratto di co.co.co. come previsto dalla Circolare INPS n. 94 del 12/05/2015) la compatibilità della prestazione di disoccupazione subisce una decurtazione a seconda del reddito percepito dal soggetto.

Nel caso in cui il reddito sia inferiore al limite utile alla conservazione dello stato di disoccupazione (ora pari a 5.500€ in base alla Nota Ministeriale n. 5824 del 05/07/2022) il percettore è prima di tutto tenuto ad avvisare l'Istituto entro un mese dall'inizio dell'attività lavorativa indicando il reddito annuale che stima di percepire.

- Se l'importo non supera la soglia di 5.500€ annui la cifra della NASPI viene ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno (per maggiori dettagli si veda il D.lgs. n. 22/2015 art. 10)
- Nel caso in cui il compenso derivante dal rapporto di lavoro si presume sia superiore a 5.500€ annui il soggetto decade dal diritto all'indennità di disoccupazione

La normativa inoltre, nel disciplinare le condizioni ed i presupposti della NASPI, contempla anche un incentivo all'autoimprenditorialità, prevedendo che il lavoratore avente diritto alla prestazione può richiedere la liquidazione anticipata, in un'unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento a titolo di incentivo all'avvio un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale.

31. Come effettuare il calcolo dei contributi previdenziali sulle Co.co.co. sportive oltre i 5.000€

Nel momento in cui il collaboratore sportivo dovesse superare i 5.000€ di compensi annui è necessario effettuare il conteggio ai fini del versamento dei contributi previdenziali alla Gestione Separata INPS. Si ricorda che i 5.000€ di compensi sono la somma di tutti i proventi incassati dal soggetto cumulando ogni collaborazione sportiva o amministrativo – gestionale con qualunque Ente sportivo dilettantistico nell'arco dell'intero anno solare

Prima di tutto sono però necessarie due verifiche:

- Che il collaboratore sia iscritto ad altre casse previdenziali, pubbliche o private, ed effettui i relativi versamenti
- Che il collaboratore sia già iscritto alla Gestione Separata INPS oppure no e sia quindi necessaria la sua iscrizione

Nel primo caso il soggetto sportivo vi deve dichiarare la sua iscrizione ad una cassa previdenziale, quale ad esempio subordinato, pensionato, artigiano, commerciante o ad una cassa privata (come quella degli ordini professionali). L'informazione è obbligatoria poiché cambia l'importo dei contributi previdenziali da versare e le garanzie previdenziali aggiuntive.

Gestione previdenziale	Contributi previdenziali	Garanzie aggiuntive
Gestione Separata INPS	25%	2,03%
Qualunque altra cassa previdenziale	24%	0%

Ricordiamo inoltre che l'importo della base imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali è ridotto del 50% fino al 31/12/2027

Il versamento dei contributi sarà quindi il seguente per un soggetto che ha superato i 5.000€

Caso 1 - Esempio di retribuzione soggetto iscritto alla sola Gestione Separata INPS

Oneri previdenziali (per semplicità si riduce l'aliquota e non la base imponibile)

Contributi previdenziali	12,5%
Garanzie aggiuntive	2,03%
Totale contributi	14,53%
Ripartizione contribuzione	2/3 a carico datore di lavoro (9,68%) 1/3 a carico del collaboratore sportivo (4,84%)

➤ Importo lordo da corrispondere	1.000€
➤ Contribuzione INPS a carico ASD/SSD	96,80€
➤ Contribuzione INPS a carico collaboratore	48,40€
➤ Importo netto pagato	951,60€
➤ Costo a carico dell'ASD/SSD	1.096,80€

Caso 2 - Esempio di retribuzione soggetto iscritto ad altra contribuzione previdenziale a cui si aggiunge la Gestione Separata INPS per la gestione del rapporto sportivo

Oneri previdenziali (per semplicità si riduce l'aliquota e non la base imponibile)

Contributi previdenziali	12%
Garanzie aggiuntive	2%
Totale contributi	12%
Ripartizione contribuzione	2/3 a carico datore di lavoro (8%) 1/3 a carico del collaboratore sportivo (4%)

➤ Importo lordo da corrispondere	1.000€
➤ Contribuzione INPS a carico ASD/SSD	80,00€
➤ Contribuzione INPS a carico collaboratore	40,00€
➤ Importo netto pagato	960,00€
➤ Costo a carico dell'ASD/SSD	1.080,00€

Una volta verificato che lo sportivo sia iscritto alla Gestione Separata INPS oppure abbia iscrizione e versamenti ad altre casse e di conseguenza avrete effettuato i conteggi degli oneri previdenziali con le diverse aliquote, dovete ora procedere a versare i contributi alla Gestione Separata INPS per quanto riguarda il compenso sportivo che supera i 5.000€ di importo annuo entro il giorno 16 del mese successivo al pagamento del compenso.

Per effettuare il versamento è necessario che lo sportivo sia iscritto alla Gestione Separata INPS, altrimenti deve effettuare lui stesso l'iscrizione oppure deve rivolgersi ad un intermediario abilitato (Commercialista o Consulente del Lavoro).

Se si occuperà personalmente dell'iscrizione lo sportivo deve accedere al sito INPS a questo indirizzo, <https://www.inps.it/it/it.html>, effettuare l'accesso tramite SPID personale, ed andare nella sezione dedicata <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.schede-servizio-strumento.schede-servizi.iscrizione-dei-lavoratori-parasubordinati-alla-gestione-separata-50175.iscrizione-dei-lavoratori-parasubordinati-alla-gestione-separata.html>

L'operazione non può essere effettuata dall'ASD/SSD per conto del soggetto, ma solo o dal collaboratore o tramite intermediario abilitato.

Per completezza occorre in ultimo ricordare che, nel momento in cui lo sportivo certifica di non aver superato la soglia di 5.000€, deve ricordarsi che è necessario cumulare oltre ai redditi derivanti da collaborazioni sportive o amministrativo – gestionali (intrattenuti eventualmente con altri committenti sportivi) anche i compensi per lavoro autonomo occasionale così come precisato dall'INPS tramite la Circolare n. 88 del 31/10/2023: *in considerazione della possibile assimilazione delle attività lavorative, concorrono al raggiungimento del limite della franchigia di cui al citato comma 8-ter dell'art. 35 anche i compensi erogati ai lavoratori autonomi occasionali di cui all'art. 44 del D.L. n. 269/2003 convertito in L. 326/2003*"

32. Come generare l'F24 di versamento contributi superati i 5.000€ per i contratti sportivi all'interno del Registro Nazionale Attività Sportive

Selezionando Genera stampa F24 saranno visualizzati i parametri per la predisposizione del modulo F24.

1. Data da - Data a: è il periodo di riferimento inteso mese/anno nel quale è stato effettivamente pagato il compenso. Per la compilazione per Gestione separata deve essere compilato il solo "data a".
2. Codice sede: sede INPS di competenza (sede legale del committente) – L'individuazione del Codice sede può non essere semplicissimo, anzi è abbastanza complesso al momento. Il suggerimento è di iniziare ad effettuare la ricerca della sede INPS sul sito dell'Istituto per essere sicuri della competenza territoriale in base al Comune dove la vostra ASD/SSD ha sede tramite questo link <https://www.inps.it/it/it/sedi-e-contatti/sedi/ricerca-sede.html>. Successivamente accedete al sito dell'Agenzia delle Entrate ed andate alla pagina seguente che riepiloga i Codici Sede di tutta Italia: <https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/web/guest/strumenti/codici-attivit -e-tributo/f24-codici-tributo-per-i-versamenti/tabelle-dei-codici-tributo-e-altri-codici-per-il-modello-f24/tabelle-codici-inps-e-enti-previdenziali-ed-assicurativi/tabella-codici-sede-inps>. Ad esempio il Codice Sede di Legnano   4908, di Varese 8700
3. Causale tributo: per le collaborazioni coordinate e continuative le causali previste sono a) C10 nel caso in cui sono stati calcolati contributi applicando l'aliquota minore (ora 24%) per i soggetti gi  coperti da altra forma di previdenza obbligatoria o pensionati. I soggetti indicati nel flusso Uniemens con tipo rapporto "D3"; b) CXX nel caso in cui sono stati calcolati contributi con l'aliquota maggiore del 25% + le aliquote aggiuntive del 2,03%. Le somme esposte devono essere il totale di

- tutti i contributi dovuti per tutti i lavoratori sportivi per i quali sono stati erogati compensi nel mese di competenza indicato nei campi “periodo di riferimento”
4. Matricola INPS/codice INPS/filiale azienda: indicare il CAP e il comune in cui è presente la sede legale del committente
 5. Periodo di riferimento: il dato da inserire è il periodo espresso come “mese/anno” nel quale sono stati effettivamente corrisposti i compensi a prescindere da quando è stata svolta l’attività. Non sono previsti periodi plurimensili, pertanto la corretta compilazione sarà: mese di pagamento del compenso “novembre 2023”: periodo di riferimento da: 11/2023 – a: 11/2023
 6. Importi a debito versati: il totale dei contributi calcolati per tutti i lavoratori ai quali nel mese di riferimento è stato erogato il compenso. Es: lavoratori senza altra forma di previdenza obbligatoria per i quali è stata calcolata la contribuzione al 25% e al 2,03% e per i quali è stato indicato nel campo “causale tributo” CXX
 7. Totale a credito compensati: tale colonna non può mai essere compilata.
- Ricordate che il vostro ente opera come sostituto d’imposta e quindi spetta a voi versare sia la quota di 2/3 a carico vostro e quella di 1/3 che grava sul collaboratore sportivo

33. Tutela dei minorenni nella Riforma

Oltre alla nuova normativa in tema di lavoro sportivo la Riforma prevede anche disposizioni la **tutela della sicurezza e dell’integrità psicofisica dei minori**: dal mese di luglio, infatti, associazioni e società sportive dilettantistiche hanno l’obbligo di identificare e nominare il **“responsabile della tutela dei minori”**, ai fini della prevenzione e al contrasto di ogni tipo di abuso e di violenza, nonché alla protezione dell’integrità fisica e morale dei giovani sportivi

Ricordiamo che in base al nuovo inquadramento lavorativo previsto dal D.lgs. 36/2021 gli enti sportivi hanno l’obbligo di richiedere a lavoratori e collaboratori (compresi i lavoratori autonomi) il **certificato penale del Casellario Giudiziale**, in precedenza già previsto come onere dal D.lgs. 39/2014. Inoltre il 20 novembre l’Autorità garante per l’infanzia e l’adolescenza ha indicato che tale obbligo sussiste anche per tutti i volontari che operano a contatto con i minorenni.

La durata dei certificati: essi hanno una validità di 6 mesi, ma non risulta necessario provvedere a richiederne uno nuovo a scadenza del documento se non viene interrotto il rapporto di lavoro; sarà quindi necessario consegnarlo in corso di validità in occasione della stipula del contratto di lavoro,

solo in caso di stipula di un nuovo contratto, se il certificato dovesse essere nel frattempo scaduto, sarà necessario richiederne uno nuovo. Questa disposizione era stata specificata dal Ministero della Giustizia con le note n. 1 e 2 del 2014.

Ma le disposizioni a tutela dei minori non si esauriscono nella richiesta del certificato penale, infatti l'art. 16 D.lgs. 39/2021 prevede la predisposizione di **linee guida** che le ASD e SSD dovranno osservare per la predisposizione di **Modelli Organizzativi e Codici di Condotta a tutela dei minori** per la prevenzione di qualsiasi violenza o discriminazione sui minori che svolgono attività sportiva.

Consigliamo quindi di verificare con il vostro ente di affiliazione se siano già state pubblicate le linee guida per adempiere a tale obbligo e la modalità per comunicare alla vostra FSN, EPS o DSA il nome del responsabile tutela minori.

Le sanzioni previste:

- l'inosservanza dell'obbligo di richiedere il certificato del Casellario Giudiziario è punita con la **sanzione amministrativa da 10.000 a 15.000 euro**;
- l'inadempimento degli obblighi di predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva è sanzionato secondo le **procedure disciplinari** adottate dalle Federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva e associazioni benemerite a cui le ASD e SSD sono affiliate.

34. Autorizzazione per il lavoro sportivo del dipendente Pubblica Amministrazione

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale il 20 dicembre 2023 del DPCM 10/11/2023 sono noti i parametri che devono essere rispettati per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento di lavoro sportivo retribuito per i dipendenti della Pubblica Amministrazione al superamento della franchigia di 5.000€ di compensi per anno solare

In particolare le condizioni richieste per il nullaosta, che dovranno perdurare per tutta la durata del lavoro sportivo, sono le seguenti due:

- Assenza di qualunque conflitto di interessi in relazione all'attività lavorativa svolta dal soggetto nell'ambito del suo impiego nella Pubblica Amministrazione

- Assenza assoluta di cause di incompatibilità di diritto che possano ostacolare l'imparzialità dell'esercizio delle funzioni svolte dal dipendente della Pubblica Amministrazione

L'assenza di incompatibilità di diritto dovrà essere verificata dall'Amministrazione di appartenenza del dipendente tenendo in considerazione la sua qualifica, la posizione assunta e le attività assegnate al soggetto. È necessario ricordare che, nel caso in cui il rapporto di lavoro con la P.A. sia a tempo pieno e non part-time, il contratto di lavoro sportivo di carattere non subordinato non potrà avere caratteristiche di prevalenza né per tempo né per durata e le ore di lavoro sportivo non potranno essere superiori al 50% di quelle settimanalmente previste dal CCNL di riferimento.

NOVITA' - Ricordiamo che il D.L.71/2024 ha previsto, con decorrenza 01/06/2024, che gli incarichi sportivi conferiti ai dipendenti pubblici necessitano del rilascio della preventiva autorizzazione dell'Ente Pubblico datore di lavoro se viene erogato un compenso superiore a 5.000 euro annui. È invece sufficiente la sola comunicazione preventiva all'Ente Pubblico qualora il compenso annuo sia fino a 5.000 euro oppure la prestazione sia resa a titolo di volontariato. Il lavoratore deve ricordarsi che i compensi sportivi percepiti nel corso dell'anno solare dovranno essere comunicati all'Ente pubblico suo datore di lavoro entro il 30 gennaio dell'anno successivo, in un'unica soluzione, ovvero entro 30 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro se intervenuta precedentemente al 31/12 in base a quanto disposto dall'art. 53, c. 11 D.lgs. 165/2001.

35. Il nuovo CCNL 2024/2026 Impianti sportivi e palestre ed i livelli retributivi per le Co.co.co

Il 12 gennaio 2024 è stato siglato il nuovo Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per impianti sportivi e palestre. il CCNL ha validità fino al 31/12/2026 e riguarda tutti i lavoratori dello sport, inclusi i Co.co.co.

Analizziamo prima di tutto i livelli previsti dal CCNL, considerando solo gli inquadramenti maggiormente significativi:

Secondo livello

- Atleta di interesse nazionale
- Allenatore capo (allenatori in grado di coordinare altri tecnici ed allenare qualsiasi atleta o squadra a livello agonistico nazionale o anche internazionale. La qualifica abilita tipicamente ad allenare squadre di massima serie nazionale o atleti appartenenti all'élite nazionale)

- Tecnico esperto in preparazione fisica (La qualifica individua tecnici (istruttori, allenatori, maestri esperti in preparazione fisica nelle varie discipline sportive con più di 10 anni di abilitazione con competenze specifiche avanzate nell'analisi del modello di prestazione e negli aspetti di supporto all'allenamento tecnico-tattico)

Terzo livello

- Allenatore/istruttore (possono operare e progettare autonomamente attività, con atleti e partecipanti di ogni età, sia agonisti che no. Con gli agonisti operano normalmente a livello medio di qualificazione, assistendo atleti e squadre di livello regionale o nazionale. Lavorano in condizioni di complessità medio-basse, in società sportive di ridotte dimensioni o in staff articolati di società sportive di maggiori dimensioni)
- Atleta che ha conseguito risultati di interesse nazionale

Quarto livello

- Atleta base
- Aiuto allenatore/istruttore con titolo abilitante ('attività di assistenza e supporto tecnico ad altro allenatore/istruttore più esperto e con maggiore esperienza teoria e pratica. Tali tecnici non sono autonomi e operano nella conduzione di attività di allenamento, di formazione tecnica e di assistenza alle competizioni sotto la supervisione di un allenatore/istruttore di qualifica superiore)

Elemento di novità di questo CCNL è la previsione di un incremento del 25% dei compensi orari previsti, rispetto ai lavoratori subordinati, relativamente ai contratti di Co.co.co. sportiva.

Il divisore fisso convenzionale per la determinazione della paga oraria è pari a 173, ma ricordiamo anche che i contratti di collaborazione sportiva (non i contratti di co.co.co. amministrativi gestionali) sono soggetti al limite di 96 ore mensili, a cui si può aggiungere le ore dedicate alla partecipazione alle competizioni sportive che possono essere retribuite oltre il limite delle 96 ore

VALORI MENSILI DI RETRIBUZIONE validi dal 01/01/2024:

1. Secondo livello - 1.686,04€
2. Terzo livello - 1.527,36€
3. Quarto livello - 1.406,82€

IMPORTO ORARIO DI RETRIBUZIONE

L'importo orario, già rivalutato del 25% ma proporzionato al divisore convenzionale di 173 ore è il seguente:

LIVELLO CCNL	IMPORTO MINIMO ORARIO	IMPORTO MASSIMO ORARIO
Secondo livello	12,18€	17,05€
Terzo livello	11,03€	15,46€
Quarto livello	10,15€	14,22€

Gli importi orari rimangono ancora molto bassi, a questi si ritiene di poter aggiungere l'incremento massimo del 40% precedentemente da noi illustrato ai fini del rispetto del limite previsto per il divieto di indiretta distribuzione utili sociali come disposto dalla normativa (art. 8 D.lgs. 36/2021). Il compenso corrisposto ai collaboratori sportivi non potrà quindi essere inferiore al minimo previsto dal CCNL e neppure superiore al massimo orario indicato (già incrementato del 25 + 40%) per evitare di incappare nella presunzione di indiretta distribuzione utili

36. La nuova procedura per l'acquisizione della personalità giuridica delle ASD in base al Regolamento del 29 gennaio 2024

Il 29 gennaio 2024 è stato pubblicato il nuovo Regolamento di funzionamento del Registro Nazionale delle attività sportive dilettantistiche il quale nel nuovo articolo 11 stabilisce l'iter per l'acquisizione della personalità giuridica delle Associazioni Sportive Dilettantistiche come già precedentemente previsto dall'art. 14 D.lgs. 39/2021 ma non ancora applicabile fino a poco fa.

Il nuovo regolamento prevede che i notai potranno presentare la documentazione per l'acquisizione della personalità giuridica tramite Notartel già a loro disposizione. Tra i documenti da depositare sarà necessario allegare anche i seguenti:

- A. il rendiconto economico finanziario o, in alternativa, il bilancio di esercizio approvato dall'assemblea e il relativo verbale;

- B. entro trenta giorni dalla relativa modifica, i verbali da cui risultano le deliberazioni che apportano modifiche statutarie con gli statuti modificati, salvo che l'adempimento sia a carico del notaio rogante;
- C. i verbali da cui risultano le deliberazioni che modificano la composizione degli organi statutari e i verbali da cui risultano le deliberazioni che modificano la sede legale, salvo che l'adempimento sia a carico del notaio rogante.

Se l'ente è neocostituito deve avere un patrimonio minimo di 10.000€, in denaro oppure se costituito da beni diversi dal denaro deve essere accompagnato da una relazione giurata di un revisore legale iscritto all'apposito registro non anteriore a 120 giorni rispetto alla data dell'atto costitutivo.

Tale relazione è necessaria anche nel caso in cui la richiesta di acquisto della personalità giuridica provenga da associazione già costituita, anche se il patrimonio è composto solo da denaro. La relazione di stima potrà essere sostituita da una situazione patrimoniale predisposta dall'organo amministrativo (redatta con gli stessi criteri del bilancio) a condizione che l'organo di controllo o un revisore (anche esterno) ne attesti la corretta compilazione, non anteriore a 120 giorni rispetto la data dell'atto.

A cosa serve la personalità giuridica dell'ASD? Il riconoscimento della personalità giuridica comporta la completa separazione tra il patrimonio dell'ente e le persone che ne compongono la base sociale. L'associazione titolare di riconoscimento giuridico opera, dal punto di vista giuridico e patrimoniale, in modo pienamente autonomo rispetto ai membri. Da tale autonomia patrimoniale perfetta consegue che i creditori dell'ente non possono chiedere i pagamenti delle proprie competenze ai singoli associati e, viceversa, che i creditori personali di questi ultimi non possono rivalersi sul patrimonio dell'ente.

37. Nuovo mansionario dei lavoratori sportivi 2024

Nelle previsioni del Decreto correttivo bis della Riforma dello Sport (D.lgs. 120/2023) era stata prevista la possibilità che a fianco alle sole sette mansioni autorizzate dalla nuova normativa ne venissero affiancate di ulteriori in base alle richieste degli Enti affiliati.

Nel corso di questi mesi il Dipartimento per lo Sport ha avviato un'interlocuzione con FSN e EPS per stabilire, ente per ente, quali fossero le mansioni aggiuntive rispetto a quelle già previste dall'art.

25 le quali, sulla base dei regolamenti degli enti affilianti, sono ritenute necessarie per lo svolgimento delle discipline sportive.

Nella serata del 21 febbraio 2024 il Dipartimento ha pubblicato sul suo sito (https://www.sport.governo.it/media/benmb0ix/dpcm-mansionario-22-gennaio-2024_signed.pdf)) il nuovo mansionario dei lavoratori sportivi con i quali potrà essere stipulato un contratto sportivo indicando la loro specifica mansione in base alla Federazione di appartenenza ed alla quale voi siete affiliati.

Ciò significa che se siete affiliati FIDAL e vi occorre un responsabile accompagnatore (figura autorizzata per la FIGC ad esempio) non potrete stipulare un contratto sportivo per questa mansione poiché FIDAL non ne ha chiesto o non ne ha ottenuto il riconoscimento.

L'elenco delle mansioni aggiuntive è tassativo, oltre alle sette mansioni introdotte dall'art. 25 D.lgs. 36/2021. Non sono previsti contratti sportivi con figure diverse da queste. Quando stipulerete un nuovo contratto ricordatevi di indicare la nuova mansione di riferimento se rientrante tra le previsioni del vostro ente di affiliazione.

Entro la fine di ogni anno il Dipartimento potrà eventualmente autorizzare l'inserimento di nuove mansioni

38. L'assenza degli Enti di Promozione Sportiva nel nuovo mansionario dei lavoratori sportivi 2024

Il nuovo mansionario 2024 dei lavoratori sportivi include pressoché solamente la gran parte delle Federazioni Sportive Nazionali ed alcune Discipline Sportive Associate, ma non sembra prendere in considerazione gli Enti di Promozione Sportiva Nazionale nonostante si possano affiliare a questa tipologia di enti di secondo livello ASD e SSD di qualunque tipologia e che svolgono qualsiasi disciplina sportiva.

Forse in realtà proprio per via dell'eterogeneità di discipline sportive che possono ottenere il riconoscimento ai fini sportivi attraverso l'affiliazione ad un EPS questo è il motivo in base al quale non è possibile predisporre un mansionario, dato non vi sono discipline sportive specifiche perseguite da essi.

Fatta questa considerazione occorre valutare se quindi gli enti sportivi (ASD e SSD) affiliati agli EPS possano applicare le medesime mansioni autorizzate dalle Federazioni di riferimento per le singole

discipline sportive. Non esiste una disposizione normativa o di prassi che lo permetta, ma neppure vi è una previsione contraria. Tra l'altro nell'ambito degli Enti di Promozione Sportiva avviene con consuetudine che, ove manchino norme specifiche ma siano previste per le Federazioni di riferimento, gli EPS applichino le loro disposizioni e regolamenti. Allo stesso modo potrebbe trattarsi nel caso del mansionario.

Nel dubbio e nell'incertezza normativa il suggerimento potrebbe però essere quello di attendere una disposizione certa in materia, non vorremmo che un funzionario zelante e molto rigido nell'applicazione delle disposizioni non condivida questa consuetudine e sanzioni l'ASD/SSD affiliata ad un qualsiasi EPS che ha applicato mansionari di Federazioni di riferimento.

39. Le comunicazioni per i rapporti di lavoro relative a direttori, giudici di gara ed ufficiali di gara tramite il Registro nazionale

A decorrere dal 22 marzo 2024 gli Organismi sportivi affilianti e le ASD/SSD possono effettuare tramite la piattaforma del Registro nazionale delle attività sportive le comunicazioni relative all'instaurazione di rapporti di lavoro per i direttori, i giudici di gara e gli ufficiali di gara.

In base alle indicazioni contenute nell'art. 25, comma 6 bis, D.lgs. 36/2021 ai direttori di gara ed ai soggetti che, indipendentemente dalla qualifica indicata dai regolamenti della disciplina sportiva di competenza, sono preposti a garantire il regolare svolgimento delle competizioni sportive, sia riguardo al rispetto delle regole, sia riguardo alla rilevazione di tempi e distanze, che operano nel settore dilettantistico, per ogni singola prestazione è sufficiente la comunicazione al RAS in seguito alla designazione dell'ente affiliante. Ricordiamo che alle prestazioni dei direttori di gara che operano nell'area del professionismo non si applica il regime di vantaggio previsto per le prestazioni sportive di cui all'articolo 36, comma 6.

Le comunicazioni al centro per l'impiego si possono ora effettuare tramite le funzioni gratuite del Registro nazionale o tramite la FSN o EPS a cui si è affiliati oppure direttamente da parte delle ASD/SSD.

È importante rammentare che le comunicazioni si devono predisporre:

- per un ciclo integrato di prestazioni non superiori a trenta
- in un arco temporale non superiore a tre mesi
- comunicare entro il trentesimo giorno successivo alla scadenza del trimestre solare

DESIGNAZIONI:

Inoltre entro dieci giorni dalle singole manifestazioni, la FSN, EPS o DSA competente o il CONI, il CIP provvede, direttamente dalle proprie affiliate se così previsto dai rispettivi organismi affiliati, alla comunicazione all'interno del Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, dei soggetti convocati e dei relativi compensi agli stessi riconosciuti e la medesima comunicazione è resa disponibile, per gli ambiti di rispettiva competenza, all'Ispettorato nazionale del lavoro, all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro

40. Il DURC nello sport

Fino a prima dell'entrata in vigore della Riforma dello Sport, con l'applicazione della precedente normativa relativa ai compensi sportivi ex art. 67 e 69 TUIR, le ASD e SSD che retribuivano i collaboratori solo tramite questa metodologia rilasciavano una dichiarazione di non essere soggetti al DURC in quanto enti senza lavoratori subordinati o assimilati.

Ma dal 1 luglio 2023, con la piena operatività della nuova normativa, se i compensi sono superiori ai 5.000€ e si è quindi soggetti al versamento contributivo per gli sportivi, oppure se si inquadrano i collaboratori come amministrativi gestionali (ed è quindi necessario versare il premio Inail) non si potrà più rilasciare tale dichiarazione.

DURC INPS

Al superamento della franchigia di 5.000€ per i collaboratori sportivi o per gli amministrativi gestionali sarà necessario effettuare un F24 per il versamento dei contributi previdenziali dovuti sui rapporti di collaborazione. I contributi versati verranno poi comunicati all'Inps tramite il Modello Uniemens e di conseguenza l'Istituto di previdenza potrà certificare la regolarità dei versamenti contributivi tramite il rilascio del DURC

DURC INAIL

Per quanto concerne invece l'assicurazione Inail quest'onere è previsto solo per i lavoratori sportivi subordinati, gli atleti apprendisti ed i collaboratori titolari di un rapporto di lavoro a carattere amministrativo gestionale a prescindere dal compenso corrisposto.

Di conseguenza se l'ASD/SSD ha in essere queste tipologie contrattuali è tenuta al versamento del relativo premio assicurativo e potrà essere richiesto il DURC all'Inail.

Al di fuori delle casistiche previdenziali ed assicurative sopra indicate (quindi compensi sportivi inferiori ai 5.000€ o assenza di contratti amministrativo gestionali) né Inps né Inail potranno emettere il DURC e l'ente sportivo potrà rilasciare, ove necessario, un'autocertificazione di esonero dalla dichiarazione di regolarità contributiva poiché sprovvista di posizioni assicurative o previdenziali obbligatorie. Il modello fac-simile di autocertificazione può essere scaricato dai clienti di Studio nella Cartella Dropbox di cui hanno le credenziali di accesso.

41. Indennità disoccupazione per collaboratori sportivi e amministrativo - gestionali

Il D.lgs. 36/2021 introduce un insieme di adempimenti a carico degli enti sportivi, ma anche di tutele a beneficio degli sportivi titolari di contratti di co.co.co, tra questi l'indennità di disoccupazione Dis-Coll.

La Riforma dello Sport ha introdotto con decorrenza dal 1 luglio 2023, ad opera del D.lgs. 36/2021, il riordino dei rapporti di lavoro sportivo sia nel settore dilettantistico che professionistico, innovando tra l'altro le tutele previdenziali in quest'ultimo ambito e determinando l'estensione anche al dilettantismo di un insieme di garanzie e protezioni di cui in precedenza era privo.

In base alle previsioni dell'art. 35, comma 2, i lavoratori, titolari di contratto di collaborazione coordinata e continuativa a carattere sportivo o amministrativo gestionale, sono iscritti alla Gestione Separata INPS e di conseguenza hanno diritto all'assicurazione previdenziale ed assistenziale prevista. Il medesimo art. 35 al successivo comma 8 bis dispone che la contribuzione pensionistica sia calcolata sulla parte di compenso eccedente i 5.000€ annui e quindi anche la contribuzione aggiuntiva, pari al 2,03%, derivante dall'applicazione delle aliquote per la tutela della maternità, della malattia e della disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL) è dovuta solo al superamento di questa franchigia.

In merito all'indennità di disoccupazione è recentemente intervenuta la Circolare INPS n. 67 del 20 maggio 2024 la quale ha precisato che i lavoratori sportivi dell'area del dilettantismo possono accedere alla prestazione Dis-Coll per gli eventi di disoccupazione involontaria intervenuti a fare data dal 1 luglio 2023, qualora soddisfino tutti i requisiti previsti dall'art 15 D.lgs. 22/2015 e ossia:

- Stato di disoccupazione ex art. 19, comma 1, D.lgs. 150/2015

- Un mese di versamento contributivo alla Gestione Separata nel periodo tra il 1 gennaio dell'anno civile precedente l'evento di cessazione del lavoro

L'indennità Dis-Coll viene rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati relativamente all'anno civile in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno civile precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazione di essi, ottenendo così l'importo del reddito medio mensile.

Conseguentemente il reddito imponibile ai fini previdenziali – necessario come base di calcolo della prestazione – deve essere diviso per il numero di mesi corrispondente alla durata dei rapporti di collaborazione presenti nel periodo di riferimento, ossia l'anno civile in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e l'anno civile precedente.

L'indennità Dis-Coll, rapportata al reddito medio mensile, è pari al 75% del reddito medio mensile nel caso in cui tale reddito sia pari o inferiore:

- per l'anno 2023 a 1.352,19€
- per l'anno 2024 a 1.425,21€

Nel caso in cui il reddito medio mensile sia superiore al predetto importo, la misura della Dis-Coll è pari al 75% dei predetti importi incrementati del 25% della differenza tra il reddito medio mensile e il predetto importo di 1.352,19€ per il 2023 o 1.425,21€ per il 2024. L'indennità Dis-Coll non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.470,99€ per il 2023 e 1.550,42€ per l'anno 2024. L'indennità DIS-COLL è corrisposta mensilmente per un periodo pari ai mesi o frazioni di essi di durata del rapporto o dei rapporti di collaborazione presenti nel periodo che va dal 1 gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento.

La prestazione non può, comunque, superare la durata massima di 12 mesi. Con particolare riferimento alle modalità di presentazione della domanda di Dis-Coll, si precisa che i potenziali beneficiari devono inviare istanza all'INPS esclusivamente in via telematica, accedendo con la propria identità digitale utilizzando il sito internet dell'Istituto (www.inps.it).

42. Compatibilità pensione con Quota 100 e compensi sportivi o amministrativo/gestionali

Nel caso in cui il collaboratore dell'ente sportivo sia pensionato con "Quota 100" fin dall'introduzione della Riforma dello Sport vi era il dubbio della compatibilità con l'erogazione di un compenso a carattere sportivo o amministrativo/gestionale.

In merito al cumulo tra pensione e redditi da lavoro l'INPS aveva emanato la Circolare n. 117/2019 nella quale aveva affermato che, ai fini della possibilità di accedere alla pensione anticipata con Quota 100, era necessaria la cessazione del rapporto di lavoro dipendente, ma non dell'attività di lavoro autonomo. Molte sedi INPS avevano però avviato numerose contestazioni aventi ad oggetto l'incompatibilità, disconoscendo i benefici della pensione anticipata a soggetti che avevano iniziato a percepire compensi derivanti da lavoro sportivo o amministrativo/gestionale e chiedendo la restituzione del trattamento pensionistico ricevuto

La sentenza della Corte dei Conti n. 19 del 14 gennaio 2025 ha stabilito che il divieto di cumulo con la pensione conseguita tramite l'opzione "Quota 100" non opera se il compenso per la collaborazione sportiva o amministrativo/gestionale è inferiore a 5.000€ annui complessivi per il soggetto percettore. Per compensi di importo superiore, a parere della Corte, sarà necessario un approfondimento caso per caso per ogni singolo rapporto di collaborazione al fine di verificare se tale rapporto di lavoro costituisca un reinserimento nel mercato del lavoro del soggetto pensionato.

43. Incompatibilità tra P.IVA forfettaria e contratto di Co.co.co. sportiva

Nel Una posizione a lungo attesa è stata finalmente affrontata, anche se non a livello di chiarimento normativo nazionale ma solamente come posizione della DRE del Piemonte, per quanto concerne la compatibilità o l'incompatibilità dell'opzione per il regime forfettario da c. 57 a 89, L. 190/2014 nel caso di un soggetto che in precedenza aveva sottoscritto un contratto di Co.co.co. sportiva, ai sensi del D.lgs. 36/2021, con il medesimo datore di lavoro operante nel settore sportivo dilettantistico.

Tema dell'Interpello n. 901 – 137/2025 di giugno 2025 riguardava la possibilità di poter disapplicare la causa ostativa prevista dall'art. 1, c. 57, lett. d bis) L.190/2014 prevista per chi adotta il regime forfettario nel caso di rapporti di lavoro prevalenti con l'ex committente con il quale era intercorso un precedente contratto di collaborazione sportiva. La causa ostativa di cui veniva richiesta la disapplicazione prevede che il regime forfettario sia inibito a colui che opera prevalentemente (ossia solo se i ricavi incassati superano il 50%) nei confronti di chi è stato suo datore di lavoro nei due periodi d'imposta precedenti, effettuando però la verifica solo al termine del periodo d'imposta come affermato dalla Circolare n. 9/E/2019.

Il contribuente che ha presentato l'interpello afferma che non vi sarebbe intento elusivo nell'aprire P.IVA ed optare per il regime forfettario, in quanto le franchigie previdenziali ed Irpef sarebbero le medesime e il passaggio a libera professione costituirebbe *"una naturale progressione di carriera del lavoratore"*.

Nella risposta all'interpello la DRE effettua prima di tutto un'importante affermazione, ossia che le disposizioni fiscali di cui al D.lgs. 36/2021 non sono riconducibili a "regimi speciali ai fini IVA" o a "regimi forfettari di determinazione del reddito".

Prosegue però asserendo, in merito alla clausola di esclusione in esame prevista dall'art. 1, c. 57, lett. d bis) L.190/2014, come già chiarito dalla Circolare n. 9/E/2019 e la Risposta ad interpello n. 285/2022, che la definizione ricomprende i soggetti che hanno percepito redditi di lavoro dipendente e redditi assimilati tra cui rientrano *"ai fini Irpef le somme ed i valori percepiti in relazione ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa i quali costituiscono redditi di lavoro assimilati a quelli di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 50, c. 1, lett. c bis) DPR 917/1986."*

Conseguentemente nel caso in cui il soggetto che apre P.IVA, optando per il regime forfettario, al termine del primo esercizio verifichi di aver violato il requisito della prevalenza dei ricavi, avendo esercitato la propria attività professionale nei confronti di un datore di lavoro nei termini sopra indicati dovrà fuoriuscire dal regime e non potrà beneficiarne.

Inoltre, relativamente alla possibilità di applicare l'aliquota agevolata del 5% per i primi 5 anni dall'apertura della P.IVA come previsto dall'art. 1, c. 65, L. 190/2014, l'Agenzia delle Entrate ritiene che il contribuente non possieda i requisiti richiesti ed in particolare non risulti rispettato il requisito che l'attività non costituisca, in nessun modo, mera prosecuzione di altra attività precedentemente svolta sotto forma di lavoro dipendente o autonomo.