



# ***I COLLABORATORI SPORTIVI***

## ***Le Co.Co.Co. sportive***

**10 aprile 2025**

**Dr. Federico Moine / Dr.ssa Stefania Branca**

## LE QUATTRO POSSIBILI FORME DI INQUADRAMENTO DEL LAVORATORE / COLLABORATORE SPORTIVO IN AMBITO DILETTANTISTICO



- Ai sensi di quanto previsto dall'art.25, commi 2 e 3-bis, l'inquadramento del lavoratore sportivo in ambito dilettantistico deve necessariamente ricadere in una delle seguenti quattro casistiche, al ricorrere dei relativi presupposti:
  - a) lavoro subordinato;
  - b) collaborazione coordinata e continuativa;
  - c) lavoro autonomo con possesso di partita IVA;
  - d) lavoro occasionale.

## LA NECESSITA' DI RAGIONARE SUL SINGOLO LAVORATORE / COLLABORATORE SPORTIVO DA INQUADRARE



- La qualificazione e il conseguente inquadramento del rapporto di lavoro sportivo in una delle quattro forme suddette deve avvenire sulla base del singolo rapporto lavorativo oggetto di inquadramento, non ragionando «per gruppi» di lavoratori / collaboratori, bensì analizzando le caratteristiche e le modalità concrete di svolgimento delle prestazioni da parte del singolo lavoratore / collaboratore sportivo.

## LA CONSEGUENTE REDAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO «CALIBRATA» SUL SINGOLO LAVORATORE / COLLABORATORE



- La lettera di assunzione o il contratto di lavoro autonomo sottoscritto tra le parti (anche con riferimento ai prestatori di lavoro occasionale) debbono dunque essere ben aderenti alla modalità operativa del singolo rapporto di lavoro oggetto di inquadramento, evitando se possibile l'utilizzo di fac-simili prestampati per tutti i lavoratori e/o collaboratori, che risultano inevitabilmente generalistici e talvolta forieri di indicazioni non chiaramente riconducibili ad una specifica tipologia di rapporto di lavoro piuttosto che ad un'altra.

## LE CARATTERISTICHE GIUSLAVORISTICHE E FISCALI DELLE CO.CO.CO.

### SPORTIVE



- L'art.28, comma 2, del DLgs. 36/2021, prevede che nell'area del dilettantismo il rapporto di lavoro sportivo si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo nella forma della co.co.co. (*trattasi di presunzione relativa e non assoluta, posta a tutela del lavoro subordinato*), se la durata delle prestazioni lavorative non supera le 24 ore settimanali (escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive) e se le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate, sotto il profilo tecnico-sportivo, ai regolamenti delle federazioni sportive nazionali, delle discipline sportive associate e degli enti di promozione sportiva.

## LE CARATTERISTICHE GIUSLAVORISTICHE E FISCALI DELLE CO.CO.CO.

### SPORTIVE



- Da quanto sopra conseguono alcuni aspetti operativi:
  - le co.co.co. sportive in ambito dilettantistico devono concretizzarsi in prestazioni di lavoro di lavoro autonomo prevalentemente personali e continuative, ancorchè etero-organizzate (il che significa che le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente);
  - Il concetto di autonomia, a titolo esemplificativo, può ravvisarsi nella modalità di esecuzione della prestazione tecnico-sportiva, nella modalità dell'insegnamento e della didattica, nonché nel concetto di attività orientata agli obiettivi.

## LE CARATTERISTICHE GIUSLAVORISTICHE E FISCALI DELLE CO.CO.CO.

### SPORTIVE



- Nonché, sempre in termini operativi:
  - non deve sussistere la c.d. «soggezione gerarchica» del collaboratore rispetto al committente;
  - ci si deve ricordare che la presunzione relativa fissata dall'art.28 del DLgs. 36/2021, in presenza delle condizioni ivi previste, presuppone che l'onere della prova contraria in merito alla possibile esistenza di una diversa tipologia di rapporto rispetto alla co.co.co. sportiva (tipicamente quello subordinato) gravi sulla parte che intende farla valere (tipicamente il lavoratore o gli enti preposti ai controlli).

## LE CARATTERISTICHE GIUSLAVORISTICHE E FISCALI DELLE CO.CO.CO. SPORTIVE - LA POSSIBILE CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI



- Una buona prassi, in relazione a quanto illustrato e soprattutto con riferimento a quei contratti che superano le 24 ore settimanali, può essere rappresentata dalla certificazione volontaria dei contratti di lavoro dei co.co.co sportivi (presso le apposite commissioni di certificazione, istituite ad esempio presso gli enti bilaterali o gli Ispettorati del Lavoro o i Consigli Provinciali dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro), come anche previsto dall'art.25, comma 3, del DLgs. 36/2021, che a tal fine riconosce agli accordi collettivi stipulati dalle Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline Sportive Associate e dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative dei lavoratori sportivi, la possibilità di individuare appositi indici relativi alle caratteristiche e clausole contrattuali da adottare (e/o da evitare) ai fini di un corretto inquadramento del lavoratore / collaboratore in relazione al concreto svolgimento del rapporto lavorativo in esame.

## LE CARATTERISTICHE GIUSLAVORISTICHE E FISCALI DELLE CO.CO.CO. SPORTIVE - LA POSSIBILE CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI



- Quando un rapporto di lavoro viene certificato, sorge una presunzione di legittimità e conformità del rapporto di lavoro rispetto al contratto sottoscritto dalle parti.
- È peraltro una presunzione relativa, essendo ammessa la prova contraria. In altri termini, il contratto può essere impugnato ugualmente, ma chi procede all'impugnazione ha l'onere di dimostrare che le parti hanno commesso un errore nella scelta della specifica tipologia contrattuale oppure che le modalità di esecuzione del contratto, nel tempo, si sono modificate rispetto a quanto certificato.

## LE CARATTERISTICHE GIUSLAVORISTICHE E FISCALI DELLE CO.CO.CO. SPORTIVE - IL COSTO DEL CO.CO.CO. SPORTIVO DILETTANTISTICO



Ai sensi di quanto previsto dall'art.35, comma 2, del DLgs. 36/2021, il lavoratore sportivo inquadrato come co.co.co. deve essere iscritto alla Gestione Separata INPS.

- L'aliquota contributiva viene fissata al 25% per i co.co.co. non assicurati presso altre forme obbligatorie (oltre ai contributi c.d. minori, pari al 2,03%) ed al 24% per i co.co.co. assicurati presso altre forme obbligatorie. Essa è calcolata sulla parte di compenso eccedente i primi 5.000,00 euro annui. Fino al 31.12.2027, la contribuzione è dovuta nei limiti del 50% dell'imponibile contributivo (tranne che per i contributi minori). La modalità di ripartizione dell'onere tra committente e co.co.co. avviene nella misura di 2/3 a carico del committente e di 1/3 a carico del co.co.co. Non sussiste obbligo assicurativo INAIL.
- Ai fini fiscali, vale la soglia di esenzione fino al tetto reddituale di 15.000 euro nel singolo periodo d'imposta (ex art.36, comma 6, del DLgs. 36/2021, in virtù del quale i compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo non costituiscono base imponibile fino all'importo complessivo annuo di 15.000,00 euro).

## LE CARATTERISTICHE GIUSLAVORISTICHE E FISCALI DELLE CO.CO.CO.

### SPORTIVE - GLI ADEMPIMENTI



- ✓ Ai sensi di quanto previsto dall'art.28, c.3, del DLgs. 36/2021, l'ente sportivo dilettantistico destinatario delle prestazioni sportive è tenuto a comunicare al RASD i dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo. Peraltro, l'utilizzo del RASD per la gestione del rapporto di co.co.co. sportiva è facoltativa, potendo sempre essere utilizzate le modalità ordinarie.
- ✓ I predetti dati devono essere indicati nella sezione «Lavoro sportivo – UNILAV Sport» del RASD e l'adempimento deve essere effettuato entro il 30<sup>^</sup> giorno del mese successivo all'inizio del rapporto di lavoro (art.28, c.5, del DLgs. 36/2021).

## LE CARATTERISTICHE GIUSLAVORISTICHE E FISCALI DELLE CO.CO.CO. SPORTIVE - GLI ADEMPIMENTI



- ✓ La comunicazione al RASD equivale a tutti gli effetti, per i rapporti di lavoro sportivo, alle comunicazioni al Centro per l'impiego, deve essere effettuata secondo i medesimi contenuti informativi e resa disponibile a Inps e Inail in tempo reale. La comunicazione è messa a disposizione del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e degli enti cooperanti secondo la disciplina del sistema pubblico di connettività.
- ✓ Sono soggetti a obbligo di comunicazione anche i rapporti di lavoro da cui derivano compensi non imponibili ai fini fiscali e previdenziali (dunque con compensi fino a 5.000 euro).

## LE CARATTERISTICHE GIUSLAVORISTICHE E FISCALI DELLE CO.CO.CO. SPORTIVE - GLI ADEMPIMENTI



- ✓ Ai sensi dell'art.28, c.4, del DLgs. 36/2021, per le co.co.co. sportive dilettantistiche l'obbligo di tenuta del libro unico del lavoro (LUL – emissione dei cedolini paga) può essere adempiuto in via telematica all'interno di apposita sezione del RASD (trattasi dunque di una facoltà rispetto alle modalità ordinarie). Peraltro, ad oggi, la specifica sezione non risulta ancora attiva.
- ✓ Nel RASD è stata altresì inserita l'apposita sezione «Compensi», dove indicare i singoli compensi erogati ai collaboratori coordinati e continuativi sportivi e calcolare gli eventuali contributi previdenziali dovuti (il calcolo è automatico), con la relativa generazione del Modello F24.
- ✓ Sempre con riferimento al libro unico del lavoro (LUL) ex art.28, comma 4, del DLgs. 36/2021, va segnalato che in data 30 gennaio 2024 l'Ispettorato nazionale del lavoro ha emanato la circolare 1/2024 con cui ha sospeso il termine originariamente previsto del 30 gennaio 2024 per la gestione del LUL attraverso il RASD, non essendo ancora stato emanato il DPCM attuativo delle disposizioni tecniche e dei protocolli informatici relativi.

## LE CARATTERISTICHE GIUSLAVORISTICHE E FISCALI DELLE CO.CO.CO. SPORTIVE - GLI ADEMPIMENTI



- Ai sensi dell'art.35, c.8 quinquies, del DLgs. 36/2021, per i lavoratori sportivi titolari di contratti di co.co.co l'adempimento «Uniemens» (comunicazione mensile all'INPS dei dati retributivi e delle informazioni utili al calcolo dei contributi) può essere adempiuto mediante apposita funzione telematica istituita nel RASD. Con riguardo alla gestione del flusso UNIEMENS attraverso il RASD, è stata pubblicata sul Registro un'apposita guida operativa, che consente di generare l'UNIEMENS.
- Va ricordato che l'UNIEMENS riguarda i contributi corrisposti per i co.co.co. sportivi dilettantistici e che si basa sui compensi caricati sulla piattaforma del RASD, dai quali risulti un imponibile previdenziale (dunque solo per compensi superiori a 5.000,00 euro).

## LE CARATTERISTICHE GIUSLAVORISTICHE E FISCALI DELLE CO.CO.CO.

### SPORTIVE - GLI ADEMPIMENTI



- Il flusso UNIEMENS va trasmesso entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di riferimento.
- Il RASD, però, non prevede ad oggi una funzione che consenta l'invio dell'UNIEMENS direttamente all'INPS.
- Il processo di trasmissione del flusso UNIEMENS all'INPS si articola pertanto nelle seguenti tre fasi, distinguendo anzitutto se alla trasmissione provveda direttamente l'ente sportivo oppure un soggetto abilitato e delegato (dottore commercialista, consulente del lavoro, associazione di categoria, CAF imprese):
  - 1) la produzione del file secondo il formato XML previsto dall'INPS, contenente l'UNIEMENS di competenza;
  - 2) la validazione del file tramite il software messo a disposizione dall'INPS, caricato sul portale dell'INPS dall'ente sportivo o dal soggetto abilitato;
  - 3) la trasmissione telematica del file all'INPS.

## LE CARATTERISTICHE GIUSLAVORISTICHE E FISCALI DELLE CO.CO.CO.

### SPORTIVE - GLI ADEMPIMENTI



- ✓ Per le co.co.co sportive, qualora il compenso annuale non superi l'importo di euro 15.000, non vi è peraltro obbligo di emissione del relativo prospetto paga – cedolino mensile (andrà però rilasciata la Certificazione Unica annuale). In ogni caso, l'iscrizione nel LUL può avvenire in un'unica soluzione, anche dovuta alla scadenza di ciascun anno di riferimento (entro 30 giorni), fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente.
- ✓ Per i lavoratori sportivi subordinati deve invece essere predisposto il LUL secondo le modalità ordinarie, così come anche l'Uniemens e l'autoliquidazione annuale Inail.

## LE CARATTERISTICHE GIUSLAVORISTICHE E FISCALI DELLE CO.CO.CO.

### SPORTIVE - GLI ADEMPIMENTI



- Va peraltro evidenziato che il RASD è utilizzabile soltanto per compensi di co.co.co.sportiva dilettantistica non superiori ad euro 15.000 annui, in quanto non consente di gestire la fiscalità.
- E' evidente come tale aspetto rappresenti un significativo limite operativo del RASD, che ne riduce l'utilizzabilità per una parte degli enti sportivi dilettantistici.
- Per inciso, il RASD non è altresì utilizzabile per il rapporto di lavoro sportivo subordinato, né per i lavoratori sportivi con partita IVA oppure occasionali, né per i rapporti di co.co.co. di carattere amministrativo-gestionali resi in favore degli enti sportivi dilettantistici.

## LE CARATTERISTICHE GIUSLAVORISTICHE E FISCALI DELLE CO.CO.CO. SPORTIVE - GLI ADEMPIMENTI



- Dunque, la gestione dell'UNIEMENS mediante il RASD non risulta più possibile a partire dal mese in cui il co.co.co. sportivo dilettantistico superi i 15.000 euro di compensi annui oppure nel caso in cui l'ente sportivo dilettantistico instauri con la medesima persona sia un rapporto di co.co.co. sportiva dilettantistica, sia un rapporto di co.co.co. amministrativo-gestionale e venga superato il limite dei 15.000 euro annui complessivi di compensi (si ricorda al riguardo che le soglie di esclusione, sia fiscale che contributiva, sono uniche e dunque non si può usufruire di una doppia franchigia).

## LE CARATTERISTICHE GIUSLAVORISTICHE E FISCALI DELLE CO.CO.CO.

### SPORTIVE - GLI ADEMPIMENTI



- Ai sensi dell'art.34, comma 3, del DLgs. 36/2021, i lavoratori sportivi titolari di contratti di co.co.co. non sono sottoposti all'obbligo assicurativo INAIL, in quanto ad essi si applica esclusivamente la tutela assicurativa obbligatoria prevista dall'art.51 della Legge 289/2002 e relativi provvedimenti attuativi, cioè quella correlata al tesseramento presso le FSN, DSA O EPS.
- L'art. 36, comma 6, secondo periodo, del DLgs. 36/2021, introdotto dal DLgs. 120/2023, prevede che tutti i singoli compensi (dunque riferiti a ciascun collaboratore) per i co.co.co nell'area del dilettantismo inferiori all'importo annuo di 85.000 euro non concorrano alla determinazione della base imponibile IRAP.

## UN CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE APPLICABILE ANCHE ALLE CO.CO.CO. SPORTIVE



- In data 12 gennaio 2024 è stato sottoscritto, con vigenza sino al 31 dicembre 2026, il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dello sport, dalle sigle SLC-CGIL, FISACAT-CISL, UILCOM-UIL e da Confederazione italiana dello sport-Confcommercio.
- Il contratto in esame ricomprende anche la forma contrattuale della collaborazione coordinata e continuativa in ambito sportivo dilettantistico.
- Va specificato che il contratto collettivo si applica obbligatoriamente soltanto nell'ipotesi in cui l'ente datoriale sia iscritto all'organizzazione che ha siglato il contratto.

## UN CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE APPLICABILE ANCHE ALLE CO.CO.CO. SPORTIVE



- Tra i punti salienti del contratto collettivo riferiti alle co.co.co. sportive dilettantistiche, si possono segnalare i seguenti:
  - l'obbligatorietà del contratto individuale di lavoro in forma scritta tra ente committente e collaboratore;
  - la gravidanza, la malattia e l'infortunio non comportano l'estinzione del rapporto, bensì la sola sospensione senza erogazione del corrispettivo (nello specifico, in caso di gravidanza la durata del rapporto è prorogata per 180 giorni; in caso di malattia e infortunio il rapporto si estingue alla scadenza del contratto sottoscritto tra le parti e non prima).

## UN CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE APPLICABILE ANCHE ALLE CO.CO.CO. SPORTIVE



- Ancora:
  - il compenso spettante al collaboratore non può essere inferiore a quanto previsto dal contratto collettivo. Al riguardo, vengono fissati dei compensi orari lordi minimi e massimi, nell'ambito di livelli contrattuali che variano dal VI<sup>^</sup> al I<sup>^</sup>, oltre a quello di Quadro. La tariffa minima oraria lorda (ad esempio euro 12,53 per il livello retributivo II<sup>^</sup>) è stata calcolata partendo dalla tariffa del lavoratore dipendente, con applicazione di una maggiorazione del 25% a compensazione convenzionale di straordinari, mensilità aggiuntive, ferie e permessi.
  - E' dunque evidente come il nuovo CCNL possa e potrà rappresentare, anche per i datori di lavoro/committenti non aderenti all'organizzazione firmataria, un importante parametro di riferimento, da considerare anche in sede di possibile contenzioso con il collaboratore sportivo.



[www.odcec.torino.it](http://www.odcec.torino.it)

[www.linkedin.com/company/odcec-torino/](http://www.linkedin.com/company/odcec-torino/)

[www.youtube.com/channel/UCBUHnLEOEHA6YY-MLr8vG8A/videos](http://www.youtube.com/channel/UCBUHnLEOEHA6YY-MLr8vG8A/videos)