

INFORMATIVA

RIFORMA DEL LAVORO NEL SETTORE SPORTIVO

Con l'entrata in vigore del decreto correttivo bis (D.lgs. n. 120/2023) si chiude il "cerchio" sulla riforma dello sport e in particolare sulla disciplina del rapporto di lavoro nello sport.

Lo scorso 1° luglio 2023 sono entrati in vigore definitivamente tutti i decreti legislativi relativi alla revisione organica della disciplina.

➤ DEFINIZIONE DI LAVORATORE SPORTIVO

Il nuovo ordinamento legislativo fa innanzitutto chiarezza fornendo una definizione di lavoratore sportivo, nella quale rientrano:

atleti

- allenatori e istruttori
- direttori tecnici e sportivi
- direttori di gara
- preparatori atletici

che esercitano l'attività sportiva senza nessuna distinzione di genere e/o di settore professionistico o dilettantistico.

➤ RIFORMA DEL LAVORO NEL SETTORE SPORTIVO: LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

- L'attività di lavoro sportivo può essere contrattualizzata in diverse forme, con un contratto di lavoro:
- subordinato
- autonomo
- di collaborazione coordinata e continuativa
- con una prestazione di lavoro occasionale.

Accanto ai lavoratori contrattualizzati, le società e le associazioni sportive, le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate e gli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici, il CONI, il CIP e la società Sport e salute S.p.a. possono avvalersi anche di volontari nello svolgimento delle proprie attività istituzionali, dallo svolgimento diretto dell'attività sportiva, alla formazione, dalla didattica alla preparazione degli atleti.

Le prestazioni sportive dei volontari non possono essere retribuite, ma si possono rimborsare le spese di vitto, alloggio e viaggio, entro il limite massimo di euro 150 mensili. I rimborsi non concorrono a formare il reddito del percipiente.

La comunicazione del rapporto di lavoro resta un obbligo dell'associazione sportiva, che è tenuta a comunicare i dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo, qualunque sia la tipologia di contratto e anche per compensi inferiori ai 5mila euro annui, al Registro delle Attività Sportive dilettantistiche (RAS) oppure al centro per l'impiego mediante UNILAV, a seconda della tipologia di impiego del lavoratore, entro i termini stabiliti per legge.

➤ **REGIME PREVIDENZIALE, ASSICURATIVO E FISCALE DEI LAVORATORI SPORTIVI**

Per quanto riguarda il regime previdenziale, tutti i lavoratori sportivi hanno l'obbligo di essere iscritti ad un ente previdenziale, alcuni al fondo pensione dei lavoratori sportivi e altri alla gestione separata, sempre presso l'INPS, a seconda delle loro mansioni.

Non tutti invece devono essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL: per legge è necessario solo per i lavoratori sportivi subordinati, i lavoratori non sportivi subordinati e con contratto di co.co.co di carattere amministrativo-gestionale.

Per quanto riguarda il regime fiscale, sparisce il concetto di redditi diversi ex art. 67, c. 1, lett. m TUIR; quindi, il reddito percepito dai lavoratori è considerato reddito da lavoro autonomo per i lavoratori autonomi, reddito assimilato a lavoro dipendente per i lavoratori con contratto co.co.co e reddito da lavoro dipendente per i lavoratori dipendenti, a cui si applica però un regime fiscale specifico.

In particolare, in ambito dilettantistico, fino a 15mila euro qualsiasi compenso di lavoro sportivo non costituisce base imponibile ai fini fiscali. Superata la soglia dei 15mila euro, il compenso concorre a formare reddito solo nella sua parte eccedente, a cui vengono applicate le aliquote ordinarie.

I sostituti d'imposta, compresi gli enti sportivi dilettantistici, sono obbligati a rilasciare la Certificazione Unica (modello CU), se effettuano le ritenute sui redditi. Inoltre, devono presentare il Modello 770 per comunicare all'Agenzia delle Entrate i dati fiscali relativi alle ritenute operate, ai versamenti e alle compensazioni e al riepilogo crediti.

DECRETO FLUSSI 2023: LE NOVITÀ E COME FARE PER ASSUMERE LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

Decreto Flussi 2023: il Governo ha appena varato il DPCM 27/9/2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale lo scorso 3 ottobre, per regolamentare i flussi di ingresso legale in Italia dei lavoratori stranieri.



Il Decreto avrà durata per un intero triennio, fino alla fine del 2025, e ha come obiettivo quello di individuare procedure e quote per gli ingressi di forza lavoro proveniente dall'estero.

➤ **DECRETO FLUSSI 2023: DETERMINAZIONE DELLE QUOTE**

Le **quote complessive di lavoratori stranieri ammessi in Italia** saranno:

- 136 mila persone nel 2023
- 151 mila nell'anno 2024
- 165 mila persone nell'anno 2025

Nota bene: nell'ambito delle quote complessive sopraindicate, sono ammessi i per motivi di lavoro NON stagionale lavoratori stranieri nei seguenti settori:

- dell'autotrasporto merci per conto terzi,
- dell'edilizia,
- turistico-alberghiero,
- della meccanica,
- delle telecomunicazioni,
- dell'alimentare,
- della cantieristica navale,
- del trasporto passeggeri con autobus,
- della pesca,
- degli acconciatori,
- degli elettricisti e degli idraulici,
- di lavoro autonomo,

La determinazione delle quote avverrà sulla base di questi criteri:

- previsione di quote preferenziali riservate ai lavoratori di Stati che, anche in collaborazione con l'Italia tramite intese o accordi internazionali, promuovono campagne mediatiche volte a contrastare traffici migratori irregolari;
- priorità nell'assegnazione dei lavoratori agricoli ai datori di lavoro che hanno già fatto richiesta in passato, senza ricevere (tutta) la manodopera richiesta;
- riattivazione di una quota specifica per i lavoratori nel settore dell'assistenza socio-sanitaria e alle famiglie.

Al di fuori delle quote stabilite dalla legge, l'ingresso sarà comunque possibile e anzi verrà favorito attraverso la previsione di ingressi per lavoro subordinato, anche a carattere

stagionale, di cittadini di Paesi con i quali l'Italia ha sottoscritto intese o accordi in materia di rimpatrio, il potenziamento delle attività di istruzione e formazione professionale e civico-linguistica organizzate nei Paesi di origine e conseguente aumento degli ingressi dei lavoratori stranieri, apolidi rifugiati, riconosciuti dall'Alto Commissariato ONU per i rifugiati o dalle autorità competenti nei Paesi di primo asilo o di transiti, che abbiano completato tali attività e la valorizzazione dei percorsi di studio e di formazione di cittadini stranieri in Italia, anche mediante la conversione in permessi di soggiorno per motivi di lavoro, al di fuori delle quote, dei permessi rilasciati per motivi di studio e formazione.

➤ **DECRETO FLUSSI 2023: COME ASSUMERE LAVORATORI STRANIERI**

I dettagli riguardanti la procedura di assunzione, con indicazioni operative e informazioni circa la documentazione necessaria saranno forniti tramite una circolare congiunta dai Ministeri dell'Interno, del Lavoro, dell'Agricoltura e del Turismo, in collaborazione con gli Affari Esteri e la Cooperazione Internazionale.

È importante chiarire che per assumere un lavoratore straniero il datore di lavoro deve dimostrare l'indisponibilità di un lavoratore adatto a svolgere quella mansione sul territorio nazionale, questo attraverso:

- assenza di riscontro del Centro per l'impiego dopo 15 giorni dalla richiesta di lavoratori rispondenti alle caratteristiche richieste;
- non idoneità accertata dal datore di lavoro del lavoratore inviato dal Centro per l'impiego;
- mancata presentazione del lavoratore convocato, senza giustificato motivo, al colloquio di selezione.

Le domande per il NULLA OSTA al lavoro potranno essere inviate a partire dal 2 dicembre per i lavoratori subordinati non stagionali provenienti da Paesi che hanno accordi di cooperazione con l'Italia, dal 4 dicembre per gli altri lavoratori subordinati non stagionali e dal 12 dicembre per i lavoratori stagionali.

➤ **PROROGA SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI**

Con riferimento alla ns. circolare n. 17/2023 Vi comunichiamo che l'art. 8 DL 132/2023 (pubblicato in G.U. 29 settembre 2023, n.228) ha prorogato al 31/12/2023 la disposizione contenuta nell'art. 28 bis DL 48/2023.

Pertanto, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute del 4 febbraio 2022 (c.d. LAVORATORI





FRAGILI), il datore di lavoro – FINO AL 31/12/2023 – deve assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile / smart working anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento.

