

Lavoro sportivo tra subordinazione e volontariato

**Inquadramento del lavoro
sportivo subordinato**

Disciplina del lavoro sportivo

Il volontariato sportivo



CONTRATTI DI LAVORO

Inquadramento del lavoro sportivo subordinato

ABSTRACT

Il lavoro subordinato è la forma di inquadramento tipica per gli sportivi professionisti ed è presunto tale se svolto in via principale e continuativa, salvo alcune deroghe, mentre nei settori dilettantistici lo è se le parti vogliono realmente instaurare un rapporto dipendente e ci sono i relativi presupposti (a cura di Pietro Gemigni)

COMMENTO

Dopo più di un anno dall'entrata in vigore delle nuove norme sul lavoro sportivo e il cambio di rotta recentemente approvato dal Parlamento sul volontariato in ambito sportivo, diventa necessario mettere a fuoco i confini tra lavoro sportivo oneroso, soprattutto se subordinato, e attività di volontariato.

Per la gestione dei rapporti di lavoro sportivo subordinato occorre districarsi tra le diverse fonti applicabili al singolo rapporto (legge, regolamenti federali, CCNL ecc.). Inoltre, per la maggior parte degli istituti del diritto del lavoro, non diversamente regolati e non esclusi espressamente dall'ambito sportivo, come il regime speciale dei licenziamenti è possibile applicarli al singolo rapporto solo se compatibili con l'attività sportiva. Sarà la giurisprudenza nel tempo a selezionare i diversi istituti, ciò che conta ora è avere consapevolezza su quanto previsto dalle diverse fonti in gioco.

Partendo dalla definizione di lavoratore sportivo ai sensi dell'art. 25, D.Lgs. 36/2021 siamo di fronte ad attività svolte da chi, in qualità di "atleta, allenatore, istruttore, direttore tecnico, direttore sportivo, preparatore atletico e direttore di gara senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo a favore di un soggetto dell'ordinamento sportivo iscritto nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, nonché a favore delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate, degli Enti di promozione sportiva, delle associazioni benemerite, anche paralimpici, del CONI, del CIP e di Sport e salute S.p.a. o di altro soggetto tesserato".

Inoltre, "È lavoratore sportivo ogni altro tesserato, ai sensi dell'articolo 15, che svolge verso un corrispettivo a favore dei soggetti di cui al primo periodo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale. Non sono lavoratori sportivi coloro che forniscono prestazioni nell'ambito di una professione la cui abilitazione professionale è rilasciata al di fuori dell'ordinamento sportivo e per il cui esercizio devono essere iscritti in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali".

Gli stessi compiti di lavoratori sportivi possono essere svolti anche dai volontari con la differenza che lo fanno in cambio di nessun corrispettivo, cioè la prestazione non è onerosa

ma determinata spontaneamente da spirito amatoriale con l'unico obbligo a carico dell'ente sportivo di rimborsare in modo forfettario le spese, nei limiti e condizioni che poi vedremo. Al di fuori dell'ambito volontario le predette attività possono essere svolte sia in forma subordinata che autonoma, in ambito sia professionistico che dilettantistico, secondo le seguenti regole:

Sia nei settori dilettantistici che professionistici	Disciplina giuridica	Disciplina previdenziale
Sportivi dipendenti	Comune per entrambi i settori (artt. da 25 a 28, D.Lgs. 36/2021)	Iscritti al Fondo pensione lavoratori sportivi (FPLS)
Sportivi autonomi	Codice civile Accordo tra le parti Regolamenti	Iscritti al FPLS se professionisti Iscritti alla gestione separata se dilettanti
Sportivi collaboratori (co.co.co.) (ruoli istituzionali e amministrativo/contabile)	Art. 409 c.p.c. Art. 2 D.Lgs. 81/2015 Regolamenti	Iscritti al FPLS se professionisti Iscritti alla gestione separata se dilettanti

Lo svolgimento di un'attività sportiva è pertanto soggetta ad una delle indicate forme di inquadramento salvo si tratti:

- di persone volontarie;
- di coloro la cui prestazione è attratta nella specifica professione (autonoma) in forza dell'iscrizione ad un albo (es. medici – massaggiatori ecc.).

Inoltre, le mansioni ausiliare e accessorie (custodi, pulizie ecc.) sono escluse dall'inquadramento sportivo, pur essendo svolte all'interno di un ente sportivo. Infine, la figura dei collaboratori amministrativo-gestionali non è inquadrabile all'interno della nozione di lavoratori sportivi.

La prestazione subordinata

Se la disciplina del lavoro subordinato, come vedremo, è sostanzialmente analoga sia che si svolga in ambito professionistico, nelle quattro discipline interessate, cioè calcio basket, golf e ciclismo, sia in ambito dilettantistico, cambiano però i criteri e i presupposti per l'instaurazione del relativo rapporto di lavoro.

Infatti, nel settore degli sport professionistici, l'attività si presume subordinata, sempre che sia svolta come attività principale, ovvero prevalente, e continuativa, salvo che ricorra almeno una delle seguenti condizioni (art. 27):

- sia realizzata in una sola manifestazione;
- non ci sia obbligo contrattuale di partecipare ad allenamenti;
- la prestazione, pur continuativa, non supera le 8 ore settimanali oppure i 5 giorni ogni mese ovvero 30 giorni ogni anno.

Negli sport dilettantistici invece l'attività si presume autonoma nella forma della cococo quando rispetto allo stesso committente si realizzano entrambe le seguenti condizioni:

- la durata del contratto, pur continuativa, non supera le 24 ore (escludendo le ore per

partecipare alla manifestazione);

- sussiste una forma di coordinamento tra le parti dal punto di vista tecnico-sportivo, in base ai regolamenti degli enti sportivi.

Ciò vuol dire che, in assenza di una diversa volontà delle parti, qualora la prestazione sportiva dilettantistica rientri nei due criteri indicati (durata inferiore a 24 ore e coordinamento sulla base del regolamento dell'ente) siamo di fronte ad una collaborazione coordinata e continuativa. Altrimenti, le parti sono libere di qualificare quel rapporto come subordinato (oppure autonomo) se ricorrono i requisiti per rientrare nel relativo inquadramento, cioè ad es. quando ci sono gli elementi tipici della subordinazione.

Il superamento delle 24 ore settimanali di durata non comporta automaticamente che si tratti di lavoro subordinato, se sussistono i requisiti per una attività autonoma: si tratta infatti di una presunzione di legge relativa che, in presenza di prove o fatti contrari, può essere superata.

SI RICORDA CHE

Il Dipartimento per lo sport ha pubblicato, in data 21.2.2024 e 25.7.2024, il mansionario dei lavoratori sportivi, federazione per federazione, mansione per mansione con la finalità di individuare le figure di tesserati rientranti nella nozione di sportivo oltre quelle previste per legge, cioè quelle ulteriori rispetto a quelle indicate nell'art. 25 comma 1 primo periodo del D.Lgs. 36/2021 (atleta, allenatore, istruttore, direttore tecnico, direttore sportivo, preparatore atletico e direttore di gara).

CONTRATTI DI LAVORO

Disciplina del lavoro sportivo

ABSTRACT

Il lavoro sportivo subordinato è regolato dal D.Lgs. 36/2021 nonché dalle fonti dei regolamenti federali integrati dal CCNL del 12 gennaio 2024 se applicato dalle parti più la disciplina lavoristica generale se compatibile col lavoro sportivo e con esclusione di una serie di istituti normativi di carattere generale come quella sui licenziamenti (a cura di Pietro Gremigni)

COMMENTO

Secondo l'art. 26, D.Lgs. 36/2021 la disciplina del lavoro subordinato sportivo, in ragione della sua specialità, prevede delle deroghe esplicite a talune discipline normative che interessano la generalità dei rapporti di lavoro subordinato (INL, circ. 25 ottobre 2023, n. 2).

Innanzitutto, la disciplina del lavoro sportivo è posta a tutela della dignità dei lavoratori nel rispetto del principio di specificità dello sport.

Inoltre, per tutto quanto non diversamente regolamentato dal decreto, ai rapporti di lavoro sportivo si applicano, in quanto compatibili, le norme di legge sui rapporti di lavoro nell'impresa, incluse quelle di carattere previdenziale e tributario.

Ai lavoratori sportivi, cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea, si applicano le pertinenti disposizioni del D.Lgs. 286/1998, e quelle dei relativi provvedimenti attuativi.

Di conseguenza sulla base di tali regole, la disciplina giuridica applicabile ai lavoratori subordinati in ambito sportivo è imperniata:

- su quella generale dei rapporti di lavoro, in quanto compatibile con lo sport specifico intrapreso;
- su quella emanata dal decreto stesso in modo speciale rispetto a quella ordinaria, con l'esclusione delle norme di legge espressamente richiamate.

Il sistema delle fonti

Nella legislazione sportiva uno dei principali problemi è costituito dalle diverse fonti che regolano il rapporto tra le parti del rapporto di lavoro sportivo.

Partiamo dal contratto individuale di lavoro che a sua volta deve rispettare i regolamenti dell'ente sportivo, nei limiti dei regolamenti della specifica federazione sportiva, il tutto nel rispetto del D.Lgs. 36/2021 e, se applicabile, del CCNL.

La pluralità di fonti che regolano il lavoro sportivo (dilettanti e professionisti) rappresenta un aspetto critico da risolvere da parte degli enti interessati e degli organismi istituzionali.

Vediamo i dati di fatto:

- diverse norme devono essere attuate su delega legislativa tramite decreti ministeriali (es. regole sulle visite sanitarie – regole sulla sicurezza dei minori);
- il D.Lgs. 36/2021 delega poi le federazioni sportive ad emanare una serie di atti come l'inquadramento dei tesserati o le specifiche tecniche che sovrintendono la cocco sportiva;

- lo stesso D.Lgs. 36/2021 non delega in alcun punto la contrattazione collettiva. Ciò non significa che la contrattazione collettiva non ha poteri in materia. Anzi, solo che può fungere da fonte regolatoria dei rapporti di lavoro (anche delle cococo) secondo i principi generali del codice civile. I contratti collettivi possono cioè colmare i vuoti legislativi o intervenire con trattamenti di miglior favore prevalendo sulla legge, oppure, intervenire in materie su delega legislativa che nel caso specifico è assente. Questi principi possono “entrare in conflitto” con i regolamenti federali, come detto delegati dalla stessa legge.

Nel conflitto tra CCNL e regolamenti federali riteniamo applicabili i regolamenti se delegati dalla legge per determinate materie, mentre, in assenza di delega esplicita, prevarrà la disciplina del CCNL se applicato dalle parti individuali e se più favorevole al lavoratore.

Costituzione del rapporto

La forma scritta ai fini della validità del contratto nello schema tipo adottato e il successivo deposito presso la Federazione Sportiva Nazionale sono obblighi che riguardano solo gli sportivi professionisti subordinati.

Nell'ambito dilettantistico i rapporti dipendenti non hanno una regolamentazione specifica, ragion per cui si applicano le regole generali quanto alla forma e modalità di instaurazione. L'assunzione avviene tramite Unilav Sport con gli stessi tempi e modalità di invio delle comunicazioni di assunzione, proroga o cessazione dei rapporti di lavoro ordinari. Ricordiamo che il vincolo sportivo è stato abolito ed è prorogato al 1° luglio 2025 per i soli tesseramenti che costituiscono rinnovi, senza soluzione di continuità, a fronte di precedenti tesseramenti e salvo i settori dilettantistici per i quali è prevista una durata massima di due anni del contratto (art. 3, L. 112/2023).

Nel caso di assunzione di minori si applicano le regole del D.Lgs. 977/1967 e successive modifiche salvo per i controlli sanitari per i quali dovrà essere emanato un apposito regolamento.

Riguardo all'età, il tesseramento di un minore nell'ambito di un rapporto sportivo pare essere limitato al solo contratto di apprendistato (età minima di 14 anni).

Tuttavia, per l'art. 16 del decreto la richiesta di tesseramento del minore deve essere presentata tenendo conto delle capacità, delle inclinazioni naturali e delle aspirazioni del minore e può essere compiuta disgiuntamente da ciascun genitore nel rispetto della responsabilità genitoriale.

In ogni caso, aggiunge la norma, il minore che abbia compiuto i 14 anni di età non può essere tesserato se non presta personalmente il proprio assenso. Ciò comporta che anche i minori di 14 anni possono essere tesserati dalle federazioni.

Infine, le assunzioni (o anche l'instaurazione di un qualsiasi rapporto di lavoro) richiede l'obbligo di acquisizione per il datore di lavoro del certificato del casellario giudiziale, trattandosi di attività a contatto con soggetti minori iscritti nelle categorie giovanili delle varie discipline sportive, ai sensi del D.Lgs. 39/2021.

Rapporto a tempo determinato

È regolato in modo specifico dall'art. 26, D.Lgs. 36/2021 secondo il quale il contratto di lavoro subordinato sportivo può contenere l'apposizione di un termine finale non superiore a 5 anni dalla data di inizio del rapporto. Inoltre, è ammessa la successione di contratti a tempo

determinato fra gli stessi soggetti.

Non si applicano gli artt. da 19 a 29, D.Lgs. 81/2015.

Al contrario, il CCNL del lavoro sportivo stipulato in data 12 gennaio 2024 richiama espressamente la regolamentazione del D.Lgs. 81/2015, oltre a quella appena richiamata, con lo scopo principale di concretizzare le causali ai sensi del D.L. 48/2023 ma finendo per regolamentare il contratto.

Mentre la legge consente in partica una liberalizzazione del contratto a termine se non con l'unico limite della durata massima che non può eccedere i 5 anni, il CCNL pone la disciplina speciale e generali sullo stesso piano e affida alle parti la scelta.

Si ritiene al contrario applicabile solo quella legislativa così come rimarcato dall'INL nella circolare 2/2023 che parla di disapplicazione delle regole contenute nel D.Lgs. 81/2015.

Cessione del contratto

È altresì ammessa la cessione del contratto, prima della scadenza, da una società o associazione sportiva ad un'altra, purché vi consenta l'altra parte e siano osservate le modalità fissate dalle Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline Sportive Associate e dagli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici.

L'istituto della cessione del contratto anche se assimilabile a quella regolata dall'art. 1406 cod. civ. è di tutt'altra natura ed è minuziosamente disciplinata dai vari regolamenti federali a cui le parti si affidano nell'applicare questo istituto.

Sicurezza sul lavoro

Ai lavoratori sportivi si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in quanto compatibili con le modalità della prestazione sportiva (art. 33).

L'idoneità alla mansione, se non riferita all'esercizio dell'attività sportiva, è rilasciata dal medico competente.

Ai lavoratori sportivi che ricevono compensi annualmente non superiori ai 5.000 euro annui si applicano le disposizioni dell'art. 21, c. 2, D.Lgs. 81/2008 che prevede la facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria e di partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte.

Clausola di non concorrenza

Il contratto non può contenere clausole di non concorrenza o, comunque, limitative della libertà professionale dello sportivo per il periodo successivo alla cessazione del contratto stesso né può essere integrato, durante lo svolgimento del rapporto, con tali pattuizioni.

La norma pone un preciso divieto di fare qualsiasi patto di non concorrenza che vincoli il lavoratore sportivo dopo la cessazione del contratto, rendendo inapplicabile la disciplina dell'art. 2125 c.c.

Istituti inapplicabili

Controlli a distanza

La disciplina dei controlli a distanza (videoriprese-mail-localizzazione, ecc.) di cui all'art. 4, L. 300/1970 non è applicabile ai dipendenti sportivi. I limiti e i divieti che possono scalfire i

diritti personali dei lavoratori sono pertanto contenuti nelle norme sulla tutela della privacy (D.Lgs. 196/2003 e reg. UE 679/2016).

Accertamenti sanitari

È inapplicabile la norma (art. 5 Statuto lavoratori) che vieta gli accertamenti sanitari da parte del datore di lavoro. Infatti, risulta applicabile l'art. 32 del decreto che consente le visite di controllo da parte del personale medico in base alle regole di apposito Dpcm da emanare.

Licenziamenti

L'art. 26 esclude direttamente dal regime del lavoro sportivo la disciplina dei licenziamenti di cui alle seguenti norme: L. 300/1970, n. 300; artt. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, L. 604/1966; artt. 2, 4 e 5, L. 108/1990; D.Lgs. 23/2015; art. 24, L. 223/1991, n. 223 (Licenziamenti collettivi). Sono invece applicabili le norme sul licenziamento ad nutum con obbligo del preavviso (art. 2218 c.c.) nonché sul licenziamento per giusta causa (art. 2119 c.c.).

Sanzioni disciplinari

L'art. 7, L. 300/1970, non si applica alle sanzioni disciplinari irrogate dalle Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline Sportive Associate, dagli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici.

Se al contrario le sanzioni disciplinari vengono poste dall'ente sportivo datore di lavoro nel contratto individuale o come regolamento aziendale, allora scatta l'obbligo di osservare i limiti dell'art. 7 citato.

E' confermata la soggezione al potere disciplinare del lavoratore sportivo, in analogia a quella di ogni altro prestatore di lavoro dipendente: in caso di inosservanza dei generali doveri di obbedienza, diligenza, fedeltà e riservatezza, al lavoratore possono essere applicate sanzioni proporzionate alla gravità dell'infrazione.

Trattamento di Fine Rapporto

Di conseguenza risultano al contrario applicabili: art. 4, L. 604/1966 (licenziamento discriminatorio); l'art. 9, L. 604/1966 (diritto alla ex indennità di fine rapporto oggi TFR); art. 10 (norme rivolte a operai impiegati sia durante che dopo il periodo di prova).

Per il TFR, le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate e gli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici possono prevedere la costituzione di un fondo gestito da rappresentanti delle società e degli sportivi per la corresponsione, appunto, del trattamento di fine rapporto al termine dell'attività sportiva.

Mutamento delle mansioni

Risulta infine inapplicabile al lavoro sportivo l'art. 2013 c.c. in materia di mutamento delle mansioni e di trasferimento individuale. Evidentemente si vuole evitare, per le caratteristiche dello sport di sottoporre gli enti datori di lavoro alle maggiori tutele e quindi ad alcune rigidità della norma, proprio in relazione ai compiti istituzionali sportivi assegnati.

Licenziamento invalido

Risultano vigenti l'art. 4, L. 604/1966 riformulato dal D.Lgs. 24/2023: «Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato,

dalla partecipazione ad attività sindacali o conseguente all'esercizio di un diritto ovvero alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica effettuate ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, è nullo.»

Stante l'inapplicabilità dell'art. 18, nonché dell'intero D.Lgs. 23/2015 (assunti dal 7 marzo 2015) non è reintegrabile il lavoratore sportivo a cui è stato dichiarato nullo il licenziamento per motivi discriminatori.

Si applicherà perciò il diritto al risarcimento danni in base alle regole comuni (art. 1218 c.c.), non essendo possibile richiamarsi all'indennità risarcitoria per licenziamento illegittimo.

SI RICORDA CHE

Anche il licenziamento privo dei presupposti della giusta causa e perciò invalido non è soggetto alle norme speciali sulla tutela obbligatoria o reale come riviste alla luce delle leggi 92/2012 e D.Lgs. 23/2015 ma alla sole regole generali sul diritto al risarcimento del danno (in particolare l'art. 1218 c.c.).

CONTRATTI DI LAVORO

Il volontariato sportivo

ABSTRACT

Dal 1° gennaio 2024 l'attività sportiva può essere resa anche come volontario con diritto al solo rimborso spese non tassabile fino ad un massimo di 400 euro mensili forfettari (a cura di Pietro Gremigni)

COMMENTO

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 nello svolgimento delle proprie attività istituzionali di volontari che mettono a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere lo sport, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ma esclusivamente con finalità amatoriali (art. 28, D.Lgs. 36/2021, modificato dal D.Lgs. 163/2022, dal D.Lgs. 120/2023 e dal D.L. 71/2024, L. 106/2024).

Con la nuova disciplina e prestazioni dei volontari:

- sono comprensive dello svolgimento diretto dell'attività sportiva, nonché della formazione, della didattica e della preparazione degli atleti;
- non sono retribuite in alcun modo, nemmeno dal beneficiario.

Rispetto al quadro inizialmente previsto dal decreto sport, dal 1° giugno 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, in occasione di manifestazioni ed eventi sportivi. Ciò è subordinato alla individuazione da parte delle federazioni sportive delle tipologie di spese e le attività di volontariato per le quali è ammessa questa modalità di rimborso.

Inoltre, aggiunge il nuovo art. 29, D.Lgs. 36/2021, l'attività resa è spontanea, gratuita, senza fini di lucro, neanche indiretti, ma esclusivamente con finalità amatoriali. Le prestazioni ed è comprensiva dello svolgimento diretto dell'attività sportiva, nonché della formazione, della didattica e della preparazione degli atleti.

Ecco il confronto, rispetto al punto dei rimborsi, tra la disciplina originaria in vigore dal 1° luglio 2023 e quella nuova in vigore dal 1° giugno 2024:

Regime in vigore fino al 31.5.2024	Nuovo regime in vigore dall'1.6.2024
La legge riconosceva il rimborso delle sole spese documentate di vitto, alloggio, viaggio e trasporto sostenute dal volontario sportivo al di fuori del territorio comunale di residenza, con la possibilità di autocertificarle entro il limite di 150 euro mensili.	Rimborso fino a 400 euro mensili forfettari riferiti alle spese sostenute (senza specificazione della tipologia) (e anche nel comune di residenza) per le attività svolte esclusivamente in occasione di manifestazioni ed eventi sportivi riconosciuti da Federazioni sportive ecc.

Perciò, viene alzato l'importo massimo del rimborso (4.800 euro annui) senza dover presentare dichiarazioni o documentazione da parte del volontario e inoltre la prestazione, per essere rimborsata, può svolgersi nell'ambito del comune e non al di fuori. Per contro la nuova regola limita il diritto al rimborso alle sole manifestazioni sportive riconosciute dalle Federazioni sportive.

L'aspetto che di fatto regolerà la differenza tra prestazione volontaria e onerosa sarà il rispetto del limite di 400 euro mensili dal momento che la prova dell'apporto spontaneo e delle finalità amatoriali è decisamente complicato. Inoltre la volontarietà riguarda tutti gli aspetti di partecipazione all'organismo e non solo la componente sportiva vera e propria.

Adempimenti

Gli enti eroganti sono tenuti a comunicare i nominativi dei volontari sportivi che nello svolgimento dell'attività sportiva ricevono i rimborsi forfettari e l'importo corrisposto a ciascuno 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.

La 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), attraverso le piattaforme telematiche interoperanti.

Il rimborso

Le prestazioni sportive di volontariato sono incompatibili con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito con l'ente di cui il volontario è socio o associato o tramite il quale svolge la propria attività sportiva. I rimborsi non concorrono a formare il reddito del percipiente.

Aspetti contributivi e fiscali

I rimborsi corrisposti ai volontari concorrono al superamento limiti di non imponibilità previsti dall'articolo 35, comma 8-bis del D.Lgs. 36/2021. In pratica detti rimborsi concorrono a calcolare il limite di 5.000 euro annui fino al quale i compensi per cococo e lavoratori autonomi sono esenti dal punto di vista contributivo e non sono conteggiati ai fini della pensione.

Al superamento del limite di 5.000 euro i compensi forfettari costituiscono base imponibile previdenziale.

Infine tali rimborsi concorrono al superamento dei limiti previsti dall'articolo 36, comma 6 cioè del limite di 15 mila euro fino al quale i compensi a favore degli sportivi dilettanti sono esenti fiscalmente.

Le attività dei volontari in ambito sportivo non sono coperte da assicurazione INAIL.

Pertanto, gli sportivi volontari in base all'art. 51, L. 289/2002, sono assicurati obbligatoriamente con polizze private, così come previsto dall'art. 34, D.Lgs. 36/2021 non modificato dal D.L. 71/2024.

SI RICORDA CHE

I membri degli organi amministrativi delle associazioni e società sportive dilettantistiche che svolgono questo mandato a titolo gratuito non sono considerati volontari, quantomeno sulla base di quanto affermato con nota del 25 gennaio 2024 dal Ministero dello sport. Ciò permette loro di ricoprire le funzioni di lavoratore sportivo (es. col ruolo di istruttore o direttore tecnico) senza che sorga alcuna incompatibilità con la funzione resa gratuitamente.