

## Associazioni e sport n. 6/2018

# Le collaborazioni sportive nel prisma della Legge di Bilancio 2018

di Carlo Zoli – professore ordinario di diritto del lavoro nell'università di Bologna, avvocato

Federico Martelloni – professore associato di diritto del lavoro nell'università di Bologna

*Il contributo mette a fuoco, in una prospettiva giuslavoristica, gli effetti della Legge di Bilancio 2018 sulle “collaborazioni sportive”, dopo le modifiche apportate all’ordinamento sportivo e al diritto del lavoro da parte della L. 205/2017. Tale normativa ha precisato che le collaborazioni sportive “costituiscono oggetto di contratti di collaborazione coordinata e continuativa”, il che, se per un verso non esclude la subordinazione in presenza dei suoi tratti identificativi (a partire dalla sottoposizione del lavoratore al potere di direzione e controllo sullo svolgimento dell’attività lavorativa), dall’altra non comporta l’applicazione della disciplina dei subordinati in base alla norma del Jobs Act ([articolo 2](#), D.Lgs. 81/2015) che estende detta disciplina alle collaborazioni organizzate dal committente, poiché il comma 2, articolo 2 esclude espressamente proprio le collaborazioni rese a favore di società sportive dilettantistiche, in ragione del particolare valore sociale dello sport non professionistico. Dalla anzidetta qualificazione consegue, sul piano sostanziale, che i collaboratori sportivi siano soggetti alle sole norme a tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale, e debbano essere iscritti, ai fini dell’assicurazione per l’invalidità, la vecchiaia e i superstiti (Ivs), al fondo pensione lavoratori dello spettacolo presso l’Inps (con contribuzione ridotta della metà, nei primi 5 anni dall’entrata in vigore della legge e innalzamento a 10.000 euro del limite dei compensi esentasse previsto dal Tuir).*

## Investire e lavorare nel mondo dello sport, dopo la Legge di Bilancio 2018.

La L. 205/2017, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020” (G.U. Serie Generale n. 302 del 29 dicembre 2017 – Supplemento ordinario n. 62), ha introdotto svariate innovazioni nell’ambito dell’ordinamento sportivo, non prive di significativi risvolti di carattere giuslavoristico.

In termini generali, le principali novità, iscritte in un rinnovato contesto normativo, conseguente alla progressiva entrata in vigore del nuovo Codice del Terzo settore e del nuovo registro delle associazioni e società sportive dilettantistiche (delibera n. 1574 del 18 luglio 2017 del Consiglio nazionale del Coni), viaggiano su 3 direttrici:

1. in primo luogo, viene istituita la nuova società sportiva “lucrativa”, prevista dall’articolo 1, commi [353](#) e [354](#), L. 205/2017, la cui introduzione potrebbe favorire inediti investimenti privati nel mondo dello sport, atteso che viene superato il precedente divieto dello “scopo di lucro”<sup>1</sup> che aveva, per lungo tempo, disincentivato l’attivismo di molti operatori economici nel “settore sportivo”;
2. in secondo luogo, si introduce un nuovo sistema di consistenti agevolazioni fiscali, valevole non soltanto per le tradizionali società sportive senza scopo di lucro, bensì anche per quelle lucrative, ancorché in misura minore, atteso che, in base all’articolo 1, comma [355](#), L. 205/2017, “*l’imposta sul reddito delle società è ridotta alla metà nei confronti delle società sportive dilettantistiche lucrative riconosciute dal Comitato olimpico nazionale italiano (Coni)*”;
3. in ultimo – ciò che più interessa, nell’economia del presente contributo – il Legislatore svolge alcune rilevanti precisazioni in ordine alla natura e alla qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro che possono essere legittimamente instaurati con le società sportive dilettantistiche, con parallelo innalzamento del limite dei compensi esentasse previsti per le collaborazioni sportive ([articolo 69](#), comma 2, Tuir) dalla precedente soglia dei 7.500 euro annuali fino a quella attuale di 10.000 euro, come prevede l’articolo 1, [comma 367](#), L. 205/2017, lettera b).

Per certo – com’è stato giustamente osservato – sarà possibile, per i titolari delle tradizionali società sportive non lucrative, trasformare queste ultime in società sportive lucrative, nonché, per imprenditori che siano, fino a oggi, rimasti lontani dal mondo dello sport, costituire *ex novo* società sportive lucrative affiliata alla Fipe, ottenendo, in tal modo:

*“di poter godere della fiscalità di vantaggio prevista per le imprese sportive e, nello stesso tempo, poter offrire ai propri “clienti”, perché tali diventerebbero sotto l’aspetto tributario, anche una importante finalità agonistica e competitiva, partecipando alle gare anche tramite una società lucrativa, regolarmente iscritta al Registro Nazionale del Coni”.*

L’elemento di differenziazione tra società lucrative e non lucrative riguarda, invece, le forme, le modalità e il regime fiscale dei compensi per i rispettivi collaboratori, giacché le prime non godono dei compensi esenti da tassazione, in base alle previsioni dell’[articolo 67](#), comma 1, lettera m), Tuir<sup>3</sup>, pur fruendo, fino

---

<sup>1</sup> Ex articolo 90, L. 289/2002 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato-Legge Finanziaria 2003), in base al quale “*Le disposizioni della L. 398/1991, e successive modificazioni, e le altre disposizioni tributarie riguardanti le associazioni sportive dilettantistiche si applicano anche alle società sportive dilettantistiche costituite in società di capitali senza fine di lucro*”.

<sup>2</sup> Cfr. G. Martinelli, “*Legge di bilancio 2018: quali novità per il mondo dello sport dilettantistico?*”, in <http://www.federpesistica.it/legge-bilancio-2018-quali-novita-mondo-dello-sport-dilettantistico/>.

<sup>3</sup> In base all’articolo 1, comma 359, L. 205/17, secondo periodo “*i compensi derivanti dai contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati dalle società sportive dilettantistiche lucrative riconosciute dal Coni costituiscono redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente ai sensi dell’articolo 50 del citato testo unico*”.

al 31 dicembre 2022, di una rilevante riduzione contributiva, nella misura del 50%<sup>4</sup>.

### La qualificazione delle attività di lavoro rese in favore delle società sportive dilettantistiche

Quanto agli aspetti più propriamente giuslavoristici, assumono rilievo preminente i commi [358-360](#), articolo 1, L. 205/2017.

La prima di tali disposizioni interviene a precisare la lettera d), comma 2, [articolo 2](#), D.Lgs. 81/2015 sul riordino delle tipologie contrattuali, attuativo del *Jobs Act* (L. 183/2014), stabilendo che “*costituiscono oggetto di contratti di collaborazione coordinata e continuativa*” le prestazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni (come individuati e disciplinati dall'[articolo 90](#), L. 289/2002)<sup>5</sup>.

Se gli operatori ritenessero di poter inferire da tale disposizione la natura genuinamente autonoma, *ex lege*, di ogni rapporto di lavoro instaurato con gli enti sportivi richiamati, incorrerebbero, tuttavia, in errore. La norma non postula affatto – né potrebbe farlo, neppure attraverso il meccanismo della presunzione legale assoluta – la qualificazione di ogni attività svolta in favore di una società sportiva dilettantistica come rapporto di lavoro autonomo, a prescindere dal suo concreto atteggiarsi: resta, infatti, pacifico, che, ove una relazione di lavoro presentasse gli elementi tipici della subordinazione, a partire dalla sottoposizione al potere direttivo del datore di lavoro (c.d. eterodirezione), nessuno potrebbe precludere al lavoratore o agli enti previdenziali di ottenere in giudizio il riconoscimento della natura subordinata del rapporto in questione, né alcuno potrebbe impedire al giudice del lavoro competente di riqualificare il preteso rapporto autonomo in maniera conforme alla sue effettive caratteristiche<sup>6</sup>. Tale assunto discende, infatti, dal noto principio di indisponibilità del tipo lavoro subordinato – affermato dalla Corte Costituzionale in 2 note pronunce degli anni '90<sup>7</sup> e più

---

<sup>4</sup> Ciò, in base alla disciplina transitoria applicabile per il primo quinquennio, ai sensi dell'articolo 1, comma 360, secondo periodo, L. 205/2017.

<sup>5</sup> Giova rammentare che il Coni è l'unico certificatore della effettiva attività sportiva svolta dalle società e associazioni dilettantistiche, in base a quanto previsto dall'articolo 7, D.L. 136/2004, convertito in legge, con modificazioni, dalla L. 186/2004 (articolo 1).

<sup>6</sup> La giurisprudenza, in più occasioni, ha riconosciuto la natura subordinata dei rapporti instaurati in virtù di contratti di lavoro autonomo, anche di collaborazione, nell'ambito dello sport dilettantistico: cfr., in tal senso, Cassazione n. 6439/1995, in *Giust. civ. Mass.*, 1998, pag. 1365, con riguardo a un lavoratore che aveva svolto, dapprima, mansioni di istruttore di nuoto e, in seguito, anche di direttore tecnico; Cassazione n. 6114/1998, in *Lav. giur.*, 1995, pag. 250 relativamente al direttore sportivo di una società calcistica; cfr. altresì, nella giurisprudenza di merito, Pret. Palermo, 23 maggio 1986, in *Inf. Prev.*, 1987, pag. 940 in ordine all'attività prestata da istruttori di educazione fisica presso un centro di educazione fisica; Tribunale di Venezia, 14 settembre 1993, in *Giur. merito*, 1984, pag. 876 sempre in merito all'ipotesi di un direttore sportivo di una società calcistica; Pret. Napoli, 14 febbraio 1995, in *Dir. lav.*, 1995, pag. 627; Tribunale di Ancona 4 luglio 2001, n. 147, in *Inf. prev.*, 2002, pag. 1081 a proposito del rapporto di lavoro instaurato tra un calciatore e la società di appartenenza.

<sup>7</sup> Corte Costituzionale n. 121/1993, in *Foro it.*, 1993, I, c. 2432 e Corte Costituzionale n. 115/1994, in *Foro it.*, 1994, I, c. 2656. In dottrina, per tutti, M. D'Antona, “*Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*”, in *Arg. dir. lav.*, 1995, pag. 63-90.

recentemente ribadito dal giudice delle leggi ([Corte Costituzionale n. 77/2015](#)) – alla cui stregua non è comunque consentito al Legislatore “*negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura, ove da ciò derivi l’inapplicabilità delle norme inderogabili previste dall’ordinamento per dare attuazione ai principi, alle garanzie e ai diritti dettati dalla Costituzione a tutela del lavoro subordinato*”, come ad esempio l’[articolo 36](#), Costituzione in tema di equa retribuzione. Al riguardo non è superfluo ricordare che non trova applicazione la disposizione speciale dettata per lo sport professionistico dall’[articolo 1](#), L. 91/1981.

L’articolo 1, [comma 358](#), L. 205/2017 conserva, comunque, un certo rilievo, atteso che puntualizza, con specifico riguardo alla lettera d), [articolo 2](#), comma 2, D.Lgs. 81/2015, il catalogo delle prestazioni di lavoro autonomo coordinato che si sottraggono al regime giuridico istituito dal comma 1 del medesimo [articolo 2](#), D.Lgs. 81/2015: norma che estende, in blocco, la disciplina posta dalla legge a presidio del lavoro subordinato a quelle collaborazioni, esclusivamente personali, che siano “*organizzate dal committente anche con riguardo al luogo e al tempo di lavoro*”, senza che ciò giunga a comprometterne la natura genuinamente autonoma sulla base dei consolidati principi giurisprudenziali.

Infatti, a suddetta norma di disciplina, la quale – giova puntualizzarlo – non modifica la nozione di lavoro subordinato ([articolo 2094](#), cod. civ.), limitandosi a equipararvi, *quod effectum*, le collaborazioni etero-organizzate dal committente, si sottraggono una serie di ipotesi elencate all’articolo 2, comma 2, D.Lgs. 81/2015: tra queste figurano, in primo luogo, le collaborazioni per le quali un Ccnl preveda “*discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore*”; in secondo luogo, le collaborazioni rese da professionisti iscritti agli albi professionali (lettera b); in terzo luogo quelle rese da amministratori e sindaci di società nell’esercizio delle proprie funzioni istituzionali (lettera c); in ultimo, le collaborazioni sportive (lettera d).

Si tratta, del resto, all’infuori della rilevante ipotesi aperta, contemplata alla lettera a), delle medesime fattispecie di lavoro autonomo coordinato che già si sottraevano alla disciplina del lavoro a progetto introdotta dagli articoli [61-69](#), D.Lgs. 276/2003 (c.d. Legge Biagi), novellata dalla riforma Fornero (L. 92/2012) e, oggi, definitivamente superata dal *Jobs Act* ([articolo 52](#), D.Lgs. 81/2015), atteso che il comma 3, articolo 61, D.Lgs. 276/2003 esonerava le parti che avessero instaurato tali collaborazioni dall’obbligo, previsto in via generale per tutti gli altri rapporti di co.co.co., di ricondurre le medesime a un progetto specifico determinato dal committente, ma gestito autonomamente dal collaboratore (articolo 61, comma 1, D.Lgs. 276/2003): obbligo la cui violazione avrebbe determinato la conversione, *ex lege*, in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato *ab origine* (articolo 69, comma 1, D.Lgs. 276/2003).

Se per alcune di tali ipotesi, l'eccezione era giustificata dalla presunta forza negoziale o economico-sociale del prestatore di lavoro (così, probabilmente, per i professionisti e gli amministratori e sindaci di società), nel caso delle collaborazioni sportive il regime di favore trovava ragione nella specifica natura del committente, e cioè nell'esigenza, confermata dalle più recenti novità in commento, di favorire associazioni e società sportive dilettantistiche, le quali operano in un settore ritenuto meritevole di particolare cura e sostegno da parte dell'ordinamento, per il valore e il significato sociale che lo sport assume<sup>8</sup>. Tale favore ordinamentale per la pratica dello sport non professionistico si traduce, oggi, nella scelta di consentire che le collaborazioni coordinate e continuative, ancorché etero-organizzate dagli esercenti società sportive, lucrative o meno che siano, trovino la propria regolazione nelle norme di disciplina del lavoro autonomo previste dal codice civile e da talune specifiche leggi speciali, così da non appesantire i costi economici e normativi che dette società dovrebbero sopportare ove fosse loro imposto di applicare anche a tali collaborazioni la disciplina prevista per i lavoratori subordinati.

### Gli effetti sostanziali, processuali, previdenziali e fiscali

Se sul piano della fattispecie vale quanto precisato al paragrafo che precede, sul terreno degli effetti che conseguono all'instaurazione di una collaborazione coordinata e continuativa sportiva, vi è un concorso di fonti piuttosto diversificate da prendere in esame.

In ordine alla disciplina sostanziale del rapporto di lavoro, oltre ai noti articoli [2222](#) e ss., cod. civ., che regolano i rapporti di lavoro autonomo privi di apposita disciplina in altra parte del codice civile – come, invece, avviene per contratti tipici quali il mandato, il trasporto, la spedizione etc. –, alle collaborazioni sportive sono oggi applicabili le norme previste dalla recente L. 81/2017 recante misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale, la quale peraltro, con norma d'interpretazione autentica, ha introdotto una puntualizzazione sulla nozione di “coordinamento” del lavoratore parasubordinato, precisando che:

*“la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa”* ([articolo 15](#), comma 1, lettera a), L. 81/2017).

Nel merito, la legge, per un verso, impone ai committenti specifici obblighi di trasparenza rispetto ai

---

<sup>8</sup> Si veda, in particolare, M. Pedrazzoli, *“Il mondo variopinto delle collaborazioni coordinate e continuative”*, in *Id.*, (coordinato da), *“Il nuovo mercato del lavoro: commento al D.Lgs. 276/2003”*, Bologna, Zanichelli, 2004, pag. 663; *Id.*, *“Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: un cielo diviso per due, ivi”*, pag. 684 ss.

contenuti del contratto, anche sanzionando con la nullità eventuali clausole e condotte abusive dei committenti ([articolo 3](#), L. 81/2017), ove questi ultimi abusino, per l'appunto, della posizione dominante di cui godono nei confronti dei collaboratori; per altro verso, assicura loro alcune misure di *welfare*, specie in materia di congedi parentali ([articolo 8](#), comma 4, L. 81/2017), malattia, infortunio, gravidanza (articoli [13](#) e [14](#), L. 81/2017) e deducibilità delle spese sostenute per la formazione ([articolo 9](#), L. 81/2017)<sup>9</sup>.

Sul piano del diritto processuale – ove peraltro trova origine la figura delle collaborazioni coordinate e continuative, prevista dall'[articolo 409](#), n. 3, c.p.c., che introdusse tale nozione nell'ordinamento giuridico in occasione della riforma del processo del lavoro adottata con L. 533/1973 – trova applicazione, anche per le collaborazioni sportive, il rito del lavoro, atteso che la richiamata norma processuale fu istituita proprio al fine di estendere la tutela processuale riconosciuta ai lavoratori subordinati ai “lavoratori parasubordinati”, ossia a quell'area aperta di rapporti di lavoro autonomo che si concretino in una collaborazione cocontinuativa, coordinata e prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.

Ciò non significa che ogni controversia che insorga tra atleti o tecnici dilettanti e società sportive debba necessariamente trovare la propria soluzione in un processo innanzi a un giudice togato, precludendo ai collegi arbitrali federali di statuire in materia. Significa, più semplicemente, che, qualora il collaboratore intenda rivolgersi a un giudice, egli ha diritto di inoltrare ricorso al giudice del lavoro competente a dirimere la controversia in base all'[articolo 409](#), n. 3, c.p.c., seguendo le regole che presiedono al rito del lavoro, caratterizzato dai principi chiovendiani di oralità, immediatezza e concentrazione<sup>10</sup>, i quali dovrebbero consentire al processo di svolgersi in modo più spedito e agile rispetto al giudizio civile, e al giudice di fruire di particolari mezzi istruttori assicurati in virtù della specialità del rito.

Più delicato e controverso risulta, invece, l'aspetto fiscale, sul quale incidono alcune importanti novità introdotte dalla Legge di Bilancio per il 2018.

Secondo quanto disposto dall'articolo 1, [comma 359](#), L. 205/2017:

*“i compensi derivanti dai contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati da associazioni e società sportive dilettantistiche riconosciute dal Coni costituiscono redditi diversi ai sensi dell'articolo 67, comma 1, lettera m), Tuir, di cui al D.P.R. 917/1986. I compensi derivanti dai contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati dalle società sportive dilettantistiche lucrative*

<sup>9</sup> Cfr. A. Perulli, “Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno”, in Lav. dir., 2017, pag. 251 ss.

<sup>10</sup> Il riferimento è al classico G. Chiovenda, “L'oralità e la prova”, in Riv. dir. proc. civ., 1924, I, pag. 15 e ss. nonché a P. Calamandrei, “voce “Oralità nel processo””, in Nuovo Digesto Italiano, IX, Torino, 1939.

*riconosciute dal Coni costituiscono redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 50 del citato testo unico”.*

Se, a fini fiscali, è istituita una differenziazione tra le collaborazioni rese a favore delle società sportive senza fine di lucro e quelle svolte in favore delle nuove società lucrative, non v'è dubbio che, in un caso e nell'altro, si tratti di collaborazioni coordinate e continuative, atteso che il rapporto si concreta, pur sempre, in una prestazione d'opera caratterizzata dai 3 elementi che figurano all'articolo 409, n. 3, c.p.c. (carattere non occasionale della prestazione, inserimento funzionale della medesima nell'altrui organizzazione, prevalenza del lavoro personale su mezzi e attività di eventuali ausiliari). A ciò dovrebbe seguire l'obbligo, nei confronti di tutti i soggetti a cui saranno corrisposti i c.d. compensi sportivi, ivi compresi gli atleti, di provvedere all'iscrizione nel libro unico del lavoro, alla comunicazione al centro per l'impiego e al rilascio del cedolino paga.

Inoltre, non sembra in discussione che, a partire dal 1° gennaio 2018, i collaboratori che prestano la loro opera in favore delle società sportive dilettantistiche lucrative riconosciute dal Coni debbano essere iscritti, ai fini dell'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (Ivs), al fondo pensione lavoratori dello spettacolo presso l'Inps (con contribuzione ridotta della metà, nei primi 5 anni dall'entrata in vigore della legge).

Qualche autorevole commentatore<sup>11</sup>, non senza argomenti, ha ritenuto che l'inquadramento delle prestazioni sportive quali collaborazioni coordinate e continuative “*decorrerà solo dalla delibera Coni che le individuerà, giusto quanto previsto dal Legislatore*”, facendo conseguire solo all'avveramento di tale condizione sospensiva la “*serie di adempimenti (comunicazione al centro per l'impiego, cedolino paga, LUL, sicurezza sul lavoro) che il mondo sportivo non ha la forza organizzativa ed economica di rispettare*”.

Tale interpretazione non pare tuttavia coerente con il disposto legale, il quale è già vigente e, come tale, perfettamente valido ed efficace con riguardo a tutte le associazioni e società sportive dilettantistiche che, già oggi, siano riconosciute dal Coni, fatta salva la facoltà, per l'ente sportivo, di aggiornare, con apposita delibera, il novero dei committenti riconosciuti. Diversamente, si incorrerebbe nella situazione paradossale e non plausibile alla cui stregua l'efficacia di una disciplina di marca legale, già in vigore, è, nei fatti, subordinata, senza alcuna esplicita indicazione in tal senso, all'introduzione di una regolamentazione secondaria.

Sulla possibilità di fruire del regime di neutralità fiscale previsto dall'[articolo 69](#), comma 2, Tuir, il discorso è, invece, più articolato. Resta fermo, difatti, quanto stabilito dall'[articolo 67](#), comma 1, lettera

<sup>11</sup> G. Martinelli, “Le collaborazioni sportive in attesa della delibera Coni”, in Euroconference News, lunedì 12 marzo 2018.



m), Tuir, che inquadra tra i “redditi diversi” le somme percepite dalle persone fisiche nell’esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche, riconosciute come tali dal Coni<sup>12</sup>. In ambito sportivo, tali somme possono essere corrisposte direttamente dal Coni o, ancora, dalle Federazioni sportive nazionali, dall’Unione nazionale per l’incremento delle razze equine (Unire), dagli enti di promozione sportiva e da qualunque altro organismo che persegua finalità sportive dilettantistiche e che da essi sia riconosciuto.

Come noto, i compensi sportivi dilettantistici, i premi, le indennità di trasferta e i rimborsi forfettari di spesa, “*non concorrono a formare il reddito*” del soggetto percipiente “*per un importo non superiore complessivamente nel periodo d’imposta*” alla nuova soglia dei 10.000 euro annui, indipendentemente dal numero di committenti che li abbiano, a vario titolo, erogati.

Peraltro, come più volte riconosciuto dalla stessa giurisprudenza<sup>13</sup> e dell’INL<sup>14</sup>, al medesimo regime sono assoggettate le attività strumentali alla pratica sportiva, nonché, più in generale, quelle di natura amministrativa e gestionale, equiparate a quelle sportive dall’[articolo 90](#), comma 3, L. 289/2002, sempre che le discipline promosse dall’associazione sportiva committente non siano riconducibili al professionismo sportivo, regolato – come noto – dalla L. 91/1981.

In definitiva, rientrano nella *no tax area* di cui all’[articolo 69](#), comma 2, Tuir, con correlata esenzione fiscale e amministrativa, le attività di natura sportiva dilettantistica prestate nell’ambito di enti che condividano detta natura, fino alla soglia dei 10.000 euro annui, ferma restando, per i redditi eventualmente eccedenti, i normali adempimenti di carattere fiscale.

---

<sup>12</sup> Con successiva norma d’interpretazione autentica, il Legislatore ha peraltro chiarito che “*nelle parola esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche*” sono ricomprese “*la formazione, la didattica, la preparazione e l’assistenza all’attività sportiva dilettantistica*” (articolo 35, comma 5, D.L. 207/2008, convertito in L. 14/2009).

<sup>13</sup> Cfr. Tribunale di Bologna 9 settembre 2013, 28 maggio 2014 e 29 settembre 2015 per le attività di preparazione e assistenza all’attività sportiva dilettantistica; Tribunale di Bologna 30 aprile 2013 e Corte d’Appello di Bologna 11 ottobre 2016 per l’attività di istruttore di nuoto; Tribunale di Bologna 7 marzo 2017 per le attività di addetto ai campi.

<sup>14</sup> La [circolare INL n. 1/2016](#) prevede che “*l’applicazione della norma agevolativa che riconduce tra i redditi diversi le indennità erogate ai collaboratori è consentita, solo al verificarsi delle seguenti condizioni:*

- 1. che l’associazione/società sportiva dilettantistica sia regolarmente riconosciuta dal Coni attraverso l’iscrizione nel registro delle società sportive;*
- 2. che il soggetto percettore svolga mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti e delle indicazioni fornite dalle singole federazioni, tra quelle necessarie per lo svolgimento delle attività sportive”.*