

ENTI NON COMMERCIALI

I lavoratori dello sport dilettantistico

di **Guido Martinelli**

Due recenti sentenze, l'una di legittimità e l'altra di merito, confermano l'ormai consolidato orientamento giurisprudenziale che riconosce la possibilità di **erogare i compensi sportivi a tassazione agevolata** di cui all'[articolo 67, comma 1, lett. m\), Tuir](#) anche a coloro i quali svolgono **prestazione a carattere professionale** nell'ambito delle attività sportive dilettantistiche.

Viene pertanto ribadito che l'**abrogazione** della qualificazione della prestazione sportiva dilettantistica quale **collaborazione coordinata e continuativa**, che era stata introdotta dall'[articolo 1, comma 358, L. 205/2017](#), (avvenuta con il **D.L. 87/2018** convertito con **L. 96/2019**), **non ha fatto venire meno la possibilità di riconoscere i compensi di cui all'articolo 67, comma 1, lett. m, Tuir** anche a soggetti che prestano attività lavorative principali, ancorché **non esclusive, nell'ambito dello sport dilettantistico**.

Risulta, quindi, confermata la tesi esposta nella [circolare 1/2016](#) dell'appena istituito **Ispettorato nazionale del lavoro**, secondo la quale “... *la volontà del legislatore ... è stata certamente quella di riservare ai **rapporti di collaborazione sportivo-dilettantistici** una **normativa speciale** volta a favorire e ad agevolare la pratica dello sport dilettantistico rimarcando la specificità di tale settore che contempla anche un trattamento differenziato rispetto alla disciplina generale che regola i rapporti di lavoro ...*”.

Ne deriva, pertanto, che **l'esercizio diretto di attività sportiva dilettantistica, secondo i Giudici, è prestazione lavorativa “speciale” e, come tale, non essendo classificata come collaborazione coordinata e continuativa, non appare nemmeno soggetta agli adempimenti obbligatori connessi a tale qualificazione.**

Ma procediamo con ordine.

La prima decisione è della **Suprema Corte di Cassazione**, la quale ha ritenuto che: “....*invero, in un'ottica premiale della **funzione sociale** connessa all'attività sportiva dilettantistica, quale fattore di crescita sul piano relazionale e culturale, il legislatore ha inteso definitivamente chiarire che anche i compensi per le attività di formazione, istruzione ed assistenza ad attività sportiva dilettantistica beneficiano dell'esenzione fiscale e contributiva, senza voler limitare, come in precedenza in alcuni ambiti sostenuto, tale favor alle sole prestazioni rese in funzione di una partecipazione a gare e/o a manifestazioni sportive...*” [Cass. Civ. Sez. lavoro, ordinanza n. 24365 del 30.09.2019](#).

Ma di maggior interesse, per gli operatori dei centri sportivi, è la sentenza del **Tribunale di Monza, sez. lavoro, del 6 dicembre dell'anno scorso**.

Interessante perché affronta il tema delle **collaborazioni coordinate e continuative di carattere amministrativo-gestionale**, che sono state integrate nell'[articolo 67, comma 1, lett. m, Tuir](#) dall'[articolo 90, comma 3, L. 289/2002](#).

In questo giudizio il ricorrente deduceva di aver prestato attività lavorativa per la gestione di una piscina, in favore di una società sportiva dilettantistica di capitali, con un contratto di natura amministrativo-gestionale, con mansioni di *“receptionist, accoglienza clienti, raccolta iscrizioni e gestione del centralino, mansioni che per la loro tipologia sono proprie di un rapporto di lavoro subordinato”*.

Il Giudicante, dopo aver esperito le prove testimoniali, **ha respinto la domanda del lavoratore**.

Infatti, sotto il profilo dell'orario di lavoro si è appurato che gli **addetti alla ricezione** davano la loro disponibilità oraria durante il colloquio precedente l'assunzione, disponibilità che poteva essere **mensilmente confermata o modificata**, i **fogli di presenza non costituivano uno strumento di controllo** ma avevano esclusivamente la funzione di determinare il numero di ore lavorate mensilmente al fine di poter calcolare il corrispondente compenso dovuto; le rimostranze inviate via messaggeria elettronica, secondo il Giudice **non potevano costituire presupposto di eterodirezione** in quanto: *“anche nel rapporto di lavoro non subordinato al collaboratore che operi eventualmente con una certa negligenza sia ragionevole che ciò gli sia fatto notare e che riconosciuto l'errore il predetto chieda scusa”*.

Lo scopo delle richiamate **misure organizzative** era quello di assicurare che la finalità dell'esecuzione fosse il più possibile **efficiente ed efficace** e le stesse non possono assurgere a prova dell'esistenza della **subordinazione**.

Anche il **pagamento “orario”** e le mansioni svolte non sono state ritenute, dal Giudicante, presupposti obbligatori del rapporto di lavoro subordinato, anche in virtù di quanto chiarito dalla [circolare AdE 21/E/2013](#), la quale identificava proprio come caratteristiche della **collaborazione amministrativa – gestionale** i compiti tipici di segreteria quali la **raccolta delle iscrizioni e la tenuta della cassa**.

A questo punto non resta che attendere la ricostruzione giuridica del lavoro sportivo dilettantistico che avverrà con i decreti delegati di attuazione dell'[articolo 5 L. 86/2019](#).

Per approfondire questioni attinenti all'articolo vi raccomandiamo il seguente corso:

