

ENTI NON COMMERCIALI***Le prestazioni assistenziali per i co.co.co. sportivi – prima parte***

di Guido Martinelli, Matilde Ambrosi

Seminario di specializzazione

DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO NELLO SPORT E NEL TERZO SETTORE: I CONTRATTI TIPO

[Scopri di più >](#)

Il D.Lgs.36/2021, per quanto riguarda la riforma del lavoro sportivo dilettantistico, pone grande attenzione alla fattispecie del lavoro autonomo posto in essere nella forma della **collaborazione coordinata e continuativa**.

Sia prevedendo la **presunzione** relativa di tale inquadramento, per le prestazioni di lavoro sportivo dilettantistico di durata inferiore alle 18 ore settimanali ([articolo 28, comma 2, D.Lgs. 36/2021](#)), sia confermando la figura delle **co.co.co. “amministrativo-gestionali”** già presenti nella abrogata disciplina dei compensi di cui all'[articolo 67, comma 1, lett. m\), Tuir \(articolo 37 D.Lgs. 36/2021](#))

Questo ponendosi in continuità con scelte passate quali, ad esempio, la confermata **non applicabilità della disciplina del rapporto di lavoro subordinato** alle collaborazioni sportive “*che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente*” in virtù della deroga prevista per le associazioni e società sportive dilettantistiche dalla lettera d) dell'[articolo 2, comma 2, D.Lgs. 81/2015](#).

Per suddetta categoria, sia per le figure dei **lavoratori sportivi** che degli **amministrativo-gestionali**, è previsto **l’obbligo di iscrizione agli Enti Inps ed Inail**, nello specifico i contributi previdenziali saranno versati in gestione separata Inps, nella misura di un terzo dell’importo a carico del collaboratore e di due terzi a carico del committente, il quale provvederà al pagamento di entrambe le quote in qualità di sostituto d’imposta.

Si specifica che il trattamento previdenziale previsto per i co.co.co amministrativo-gestionale vale anche per le co.co.co sportive, in quanto per entrambe le categorie sorge al superamento della soglia di euro 5.000,00 l’obbligo di versamento dei contributi in Gestione separata Inps.

L’unica differenza tra le due fattispecie è quella che, nel caso degli **amministrativo-gestionali**, **non trova applicazione la presunzione di co.co.co. per le prestazioni di durata inferiore alle 18**

ore.

Mentre nella gestione ordinaria Inps il criterio di anzianità è rapportato alle *settimane contributive*, l'**anzianità contributiva in Gestione Separata si basa su *minimali anni***, determinati ogni anno dall'Ente di riferimento.

Per il 2023 il minima stabilito da versare, per considerare un'intera annualità valida ai fini contributivi è pari ad euro 17.504,00.

Tale valore non è condizione minima necessaria per vedersi riconosciuti i trattamenti, ma rappresenta l'importo minimo indicativo per vedersi riconosciuto l'equivalente di un anno completo di contributi (pari a 52 settimane in regime ordinario).

Ne deriva che, se per ipotesi il reddito di riferimento fosse la metà del minima, il collaboratore non si vede accreditato un anno di contributi, bensì un semestre.

Va ricordato, poi, che ai sensi di quanto previsto dal comma 8-ter dell'[articolo 35 D.Lgs. 36/2021](#), fino al 31 dicembre 2027 la contribuzione per i lavoratori sportivi è dovuta nei limiti del 50 per cento dell'imponibile contributivo con equivalente riduzione dell'imponibile pensionistico.

Sulla base dell'imponibile previdenziale annuo di ciascun collaboratore e dell'equivalente in termini di anzianità contributiva, saranno poi determinati i singoli importi delle indennità.

Al superamento della soglia di compensi disciplinata dall'articolo 8 bis del decreto in esame (euro 5.000) per i co.co.co. che non siano già iscritti ad altro titolo ad una gestione previdenziale, è prevista l'applicazione di un'aliquota pari al 27,03% suddivisa come di seguito:

- 25,00% a finanziamento per IVS;
- 0,72% a finanziamento degli eventi di malattia, maternità/paternità ed Assegno Unico (dal 1° marzo 2022 in sostituzione dell'Anf);
- 1,31% a copertura dell'indennità di disoccupazione involontaria DIS-COLL (Disoccupazione collaboratori)

L'indennità di malattia è riconosciuta a partire dal 4° giorno di prognosi e per massimo di un sesto della durata complessiva del rapporto di lavoro, nel limite massimo di 61 giorni ([circolare Inps n. 76 del 16.04.2007](#)).

Il valore del trattamento economico è determinato nella misura dell'8%, 12% e 16% dell'importo che si ottiene dividendo per 365 il massimale contributivo previsto nell'anno di inizio della malattia, sulla base della contribuzione attribuita nei 12 mesi precedenti la malattia (da uno a quattro mesi l'8%, da cinque a otto mesi il 12% e da nove a 12 mesi il 16%).

Per quanto concerne il trattamento di maternità/paternità, nel corso del periodo indennizzabile, la/il collaboratrice/collaboratore ha diritto a percepire un'indennità pari all'80% di 1/365 del reddito derivante da attività di collaborazione coordinata e continuativa, utile ai fini contributivi, vale a dire nei limiti del massimale annualmente previsto.

Per le/i lavoratrici/lavoratori iscritte esclusivamente alla Gestione Separata Inps, **il diritto al trattamento spetta se nei dodici mesi precedenti il mese di inizio del periodo indennizzabile di maternità/paternità, risulta effettivamente accreditato o dovuto alla Gestione separata almeno un contributo mensile.**

La decorrenza e la durata del trattamento avvengono nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente: pertanto iniziando due mesi prima della data presunta del parto e concludendosi tre mesi dopo la data effettiva del parto.

Alternativamente, dal mese prima della data presunta del parto, purché la prosecuzione dell'attività lavorativa durante l'ottavo mese di gestazione non arrechi pregiudizio alla salute della lavoratrice o del nascituro (certificata dal medico) e per i 4 mesi successivi alla data del parto.