

ENTI NON COMMERCIALI

Le prestazioni assistenziali per i cococo sportivi – seconda 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 >](#)

La riforma del lavoro sportivo che entrerà in vigore il prossimo 1° luglio porta la novità dell'ingresso, nel mondo dello sport dilettantistico, delle **tutele assistenziali**.

Proseguiamo l'indagine iniziata con il [precedente contributo](#).

L'Assegno Unico ed Universale è stato istituito ai sensi dell'[articolo 1 D.Lgs. 230/2021](#), sostituendo, dal 1° marzo 2022, l'Assegno per il Nucleo Familiare, che è stato così abrogato.

Infatti, è previsto che “*limitatamente ai nuclei familiari con figli e orfanili, a decorrere dal 1° marzo 2022, cessano di essere riconosciute le prestazioni di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69 convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153*”.

La **domanda** deve essere presentata telematicamente, in riferimento all'anno per cui si ha diritto, a partire dal 1° febbraio dell'anno successivo.

Il **nucleo familiare**, ai fini della determinazione del valore dell'Assegno Unico, può essere così composto:

- il **richiedente** l'assegno;
- il **coniuge** non legalmente ed effettivamente separato;
- l'**unito civilmente** ai sensi dell'[articolo 1 L. 76/2016](#);
- i **fratelli, le sorelle ed i nipoti** in linea collaterale del richiedente, minori di età o maggiorenni inabili, se orfani di entrambi i genitori e non aventi diritto alla pensione ai superstiti.

La **DIS-COLL** è l'**indennità corrisposta ai collaboratori che, involontariamente, hanno perso lo stato di occupazione** e che sono iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata presso l'Inps.

Essa può avere una **decorrenza**:

- dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di collaborazione, se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno;
- dal giorno successivo alla presentazione della domanda, se è presentata oltre l'ottavo giorno successivo alla cessazione;
- dall'ottavo giorno successivo alla conclusione del periodo di maternità o di degenza ospedaliera, se la domanda è presentata durante il periodo di maternità o degenza ospedaliera regolarmente indennizzati;
- dal giorno successivo alla presentazione della domanda, se è presentata dopo la conclusione del periodo di maternità o di degenza ospedaliera.

La DIS-COLL è corrisposta con cadenza mensile per un numero di mesi pari ai mesi di contribuzione accreditati nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro e il predetto evento.

In ogni caso, la prestazione può essere corrisposta per una durata massima di 12 mesi.

Nel caso di **collaborazione coordinata e continuativa**, viene preso a riferimento il reddito dei suddetti 12 mesi risultante dai versamenti contributivi riferiti al lavoratore interessato, sulla base della dichiarazione del committente.

Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione di DIS-COLL.

Per i periodi di fruizione dell'indennità è riconosciuta la contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile degli ultimi quattro anni, entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della DIS-COLL per l'anno in corso.

Il **valore dell'indennità** mensile corrisposta è pari al 75% del reddito medio mensile, che deve essere in ogni caso rapportato ad un valore di riferimento stabilito annualmente dall'Ente.

Il valore dell'erogazione mensile non può comunque essere superiore alla soglia massima stabilita annualmente dall'Inps (per il 2022 è pari a 1.360,77 euro).

A partire dal sesto mese di fruizione, l'indennità DIS-COLL si riduce ogni mese nella misura del 3%.

Si precisa che, al contrario di quanto previsto per i lavoratori dipendenti, per i collaboratori non trova applicazione il cosiddetto principio di *automaticità delle prestazioni* ([articolo 2116 cod. civ.](#)), il quale prevede che l'ente previdenziale riconosca le proprie prestazioni anche laddove si verifichi una scopertura contributiva da parte del datore di lavoro, per evasione od omissione contributiva: le indennità riconosciute dall'istituto in favore dei co.co.co. sono corrisposte soltanto laddove il versamento dei contributi sia avvenuto con regolarità.

Trova eccezione a quanto sopra soltanto il trattamento di maternità/paternità per i collaboratori.

Si pone, infine, il tema della possibile convivenza di **più rapporti di collaborazione coordinata e continuativa**, ove solo uno di questi sia di lavoro sportivo.

Sarà sicuramente necessario, in questo caso, che la prassi amministrativa chiarisca, in presenza di questa situazione, **come potranno convivere i due rapporti**.

Ove la molteplicità di rapporti sia di natura **sportiva** si ritiene che debba essere fatta una ulteriore distinzione.

Sicuramente si ritiene compatibile un rapporto di co.co.co. amministrativo-gestionale con uno di lavoro sportivo.

Il dubbio che permane diventa solo se, in questo caso, per entrambi i rapporti si possa godere delle fasce esenti di 5.000 (ai fini previdenziali) e 15.000 (ai fini fiscali).

Tendenzialmente la risposta appare **positiva** ma anche per tale tema un chiarimento amministrativo appare opportuno.

Nel caso in cui, invece, i rapporti siano entrambi (o più) tutti di natura amministrativo-gestionale o di lavoro sportivo si ritiene che si ricada nell'esercizio di arti o professioni e, pertanto, necessiterà aprire la partita Iva.