

La gestione dei campi sportivi: gli aspetti giuslavoristici (parte seconda)

di **Biagio Giancola**

OneDay Master

Gestione degli impianti sportivi

Scopri di più

La qualifica di lavoratore sportivo è attribuita al tesserato le cui mansioni remunerate da ASD/SSD siano ricomprese tra le categorie tipizzate dall'[articolo 25, comma 1, D.Lgs. 36/2021](#), ovvero tra le **categorie residuali individuate**, anno per anno, tramite il cd. “**mansionario sportivo**” (pubblicato con Decreto del Ministro per lo Sport del 21.2.2024) contenente **l'ulteriore elenco delle figure sportive** previste come necessarie dai regolamenti tecnici delle rispettive federazioni sportive (e discipline sportive associate).

L'[articolo 25, comma 1, D.Lgs. 36/2021](#), nulla specifica sulla **mansione dei tesserati** e a ciò suppliscono le **FAQ pubblicate in data 19.3.2024** dal Dipartimento di Sport e Salute Spa, le quali chiariscono che il contratto di lavoro sportivo deve avere ad oggetto la mansione per la quale **il lavoratore sportivo è abilitato**; quindi, ad esempio, l'attività di tecnico potrà essere **svolta esclusivamente dal tesserato titolare del diploma di tecnico** rilasciato da una Federazione sportiva nazionale (FSN), disciplina sportiva associata (DSA) o Ente di Promozione Sportiva (EPS), con l'unica precisazione che qualora l'ente sportivo sia, ad esempio, **affiliato unicamente con la Federazione Italiana Nuoto**, allora sarà abilitato al contratto sportivo **solo il tesserato alla Federazione Nuoto** con il diploma tecnico rilasciato dalla Federazione medesima, mentre in **caso di affiliazione dell'ente sportivo ad un EPS**, allora, in tale ipotesi, si **amplia la platea dei tecnici aventi i requisiti legittimanti il contratto di lavoro sportivo**, in quanto potranno essere **contrattualizzati non solo i tesserati allo specifico EPS**, ma anche coloro che **sono tesserati alla Federazione sportiva** al quale la disciplina sportiva si riferisce, titolari del diploma tecnico rilasciato dalla EPS, ovvero dalla FSN convenzionata con l'EPS riferita alla specifica disciplina sportiva. In sintesi, ad esempio, per una ASD che pratica il calcio affiliata ad un EPS, il contratto di tecnico potrà essere ripassato con il **tesserato con patentino tecnico di EPS**, ovvero anche soltanto col **tesserato abilitato tecnico dalla FIGC**.

Restano però **alcune aree grigie**.

Quali sono le **conseguenze legali** nell'ipotesi in cui il tesserato che ha stipulato il contratto di lavoro sportivo **non è titolare dell'abilitazione sportiva** richiesta dalla mansione specifica? Ad

esempio, **l'atleta tesserato** per FIGC che stipuli un contratto da tecnico allenatore per l'ASD affiliata alla FIGC per allenare i minori **presenti nei campi estivi**.

Ad opinione dello scrivente, osservando la lettera dell'[articolo 25, comma 1, D.Lgs. 36/2021](#) (che si riferisce esclusivamente alla qualità di tesserato) e considerando la **disciplina generale del lavoro ordinario** (che ammette la modifica della mansione di lavoro per il singolo lavoratore), il contratto di lavoro sportivo **resta valido ed efficace**, poiché **intercorso tra due soggetti riconosciuti dall'ordinamento sportivo** (ASD e tesserato), anche in riferimento ai **benefici fiscali e contributivi** a favore del lavoratore previsti dagli [articoli 35 e 36 D.Lgs. 36/2021](#), nonché **esenzione Irap a favore dell'ente sportivo**.

Il vulnus è, però, rappresentato dalla circostanza che **l'attività praticata nel campus estivo non potrà essere ricondotta a specifica disciplina sportiva** riconosciuta nell'elenco del Registro Nazionale delle attività sportive dilettantistiche, con una **conseguente ricaduta sulla qualifica di natura commerciale** dei corrispettivi ricevuti dall'ASD/SSD per la partecipazione dei minori al campus.

Inoltre, sussiste il rischio che **le polizze assicurative non diano coperture per risarcire danni o infortuni** intervenuti durante l'attività al campus estivo, applicandosi **l'integrale disciplina civile e penale**, in quanto l'attività non potrebbe ricondursi a quella sportiva, bensì ricreativa, e non interverrebbe nemmeno la **mitigazione del principio del cd. "rischio consentito"**, applicabile alle pratiche sportive.

Quali sono le **conseguenze legali applicabili al contratto di lavoro sportivo**, qualora l'ASD/SSD **non abbia il riconoscimento sportivo** per una singola disciplina sportiva oggetto della prestazione sportiva contrattualizzata? Si pensi, ad esempio, ad una ASD affiliata alla FIGC che, nel campo estivo, svolge **anche attività di nuoto e contrattualizzi un tecnico tesserato** e abilitato con la Federazione Nuoto.

Nel caso di specie, sovviene l'[articolo 10, comma 2, D.Lgs. 36/2021](#), rafforzato con identica formulazione dall'[articolo 5, comma 2, D.Lgs. 39/2021](#), laddove prevede che la natura dilettantistica delle ASD/SSD è **certificata mediante l'iscrizione del Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche** (per comodità denominato "RAS") *"ai fini delle norme che l'ordinamento ricollega a tale qualifica"*.

Ne consegue che una ASD/SSD **non affiliata ad organismo sportivo** per la specifica disciplina sportiva, riconosciuta dal RAS, **non detiene il riconoscimento ai fini sportivi per tale disciplina**; nel caso sopra esposto, si pensi alla **disciplina del nuoto per l'ente sportivo affiliato a FIGC**, pertanto il contratto di lavoro stipulato tra ASD e tecnico abilitato e tesserato Federazione Nuoto **andrà qualificato come contratto di lavoro ordinario** senza alcuna specificità sportiva e, quindi, con **l'inapplicabilità della disciplina di vantaggio** prevista dalla **riforma dello sport**, in particolare il D.Lgs. 36/2021.

Ovviamente, i rapporti di lavoro sportivo nei campus estivi, possono avvenire mediante **tutti i**

tipi ordinari di rapporto di lavoro quali il lavoro di dipendente a tempo determinato per la durata del campus, ovvero **tramite le prestazioni autonome** previste con le collaborazioni coordinate e continuative, la **partita iva e le collaborazioni occasionali** oltre che i rapporti volontari.

In particolare, la possibilità di **avvalersi di prestatori di lavoro occasionale** per le associazioni e società sportive dilettantistiche secondo la normativa vigente ([articolo 25, comma 3 bis, D.Lgs. 36/2021](#)) è **stata introdotta dal c.d. “correttivo bis”** ed il previsto richiamo normativo “*secondo la normativa vigente*” non fa altro che **ricondere la fattispecie agli articoli 67, comma 1, lett. l), Tuir** ed **all’articolo 25, comma 1, D.P.R. 600/1973**; pertanto, sull’importo corrisposto a fronte della prestazione di lavoro sportiva svolta occasionalmente **occorre sempre operare la ritenuta d’acconto del 20%**.

In ogni caso, la normativa di riferimento prevede **due ipotesi di lavoro occasionale**:

- i rapporti di lavoro ex [articolo 2222 cod. civ.](#), per il quale è **attualmente giuridicamente incerta l’applicazione dell’esenzione fiscale di 15.000 euro**, di cui all’[articolo 36, comma 6, D.Lgs. 36/2021](#), prevista anche per il lavoro autonomo sportivo, atteso che **si tratta di “redditi diversi” relativi alle attività episodiche e saltuarie** ([articolo 67, comma 1, lett. l\), Tuir](#)) e **non è previsto il caricamento dei dati sul RAS**;
- le prestazioni occasionali [articolo 54-bis D.L. 50/2017](#) (Prest.O), i cui compensi **godono di una esenzione generalizzata da imposizione fiscale**, ai sensi dell’[articolo 54-bis, comma 4, D.L. 50/2017](#).

Dunque, in caso di prestazioni occasionali sportive, l’ASD/SSD dovrebbe, in via conservativa, **attenersi alle norme ordinarie civili** senza applicazione della disciplina speciale di esenzione fiscale e contributiva prevista dal D.Lgs. 36/2021, **a meno di pubblicazione di circolari esplicative** da parte dell’INPS e Agenzia delle entrate **che chiariscano tali aspetti**, dal momento che la stessa [circolare operativa INPS n. 88](#) dello scorso 31.10.2023 **nulla precisa al riguardo**.

Ci sono, poi, alcune mansioni che hanno un’autonomia nella prestazione lavorativa ridotta, se non annullata. Ad esempio, **gli addetti alla manutenzione e pulizia dei campi** e degli impianti sportivi o i custodi.

Queste figure di lavoratori, salvo ipotesi di prestatori con partita iva, **andranno ragionevolmente ricomprese tra quelle di lavoro ordinario di dipendente** semmai a tempo determinato, ovvero di volontario se svolte a titolo gratuito.

Infine, il **contatto con i minori rende obbligatorio per la ASD/SSD: l’estrazione del certificato antipedofilia**, ai sensi dell’[articolo 2, D.Lgs. 39/2014](#) ([articolo 25 bis, D.P.R. 313/2002](#) smi) per **ciascuno dei lavoratori sportivi** (in esenzione bollo ex [articolo 27 bis all. B D.P.R. 642/1972](#)), nonché **l’adozione dei modelli organizzativi** ai sensi dell’[articolo 16, D.Lgs. 39/2021](#), a presidio della **incolumità e della sicurezza del minore** e delle **misure antidiscriminatorie**, nonché la **nomina del responsabile della protezione dei minori**, ai sensi dell’[articolo 33, comma 6, D.Lgs.](#)

[36/2021.](#)

Nella terza parte del prossimo contributo si affronteranno i **nuovi obblighi di sicurezza nel lavoro sportivo sempre in riferimento ai campi estivi.**