

Disciplina del lavoro sportivo



È in vigore dal 1° luglio 2023 la Riforma dello sport (D.Lgs 120 del 2023), insieme di regole e norme che si propongono di garantire maggiori tutele e assistenze a chi lavora in ambito sportivo come dipendente o libero professionista, semplificando e limitando notevolmente gli adempimenti e i costi a carico.

La Riforma dello sport 2023 coinvolge una vasta platea di operatori, introducendo per la prima volta la definizione di lavoro sportivo e disciplinandone nel dettaglio l'ambito di attività.

Il decreto attuativo n. 36/2021, in particolare, fornisce una definizione precisa di lavoratore sportivo illustrandone il raggio d'azione e le varie tipologie di rapporto professionale, che può essere sia subordinato sia autonomo.

La nuova figura del lavoratore sportivo

Distinguendo tra volontariato puro e lavoro sportivo, il testo della Riforma dello sport dà una precisa definizione di quest'ultima figura professionale. L'Articolo 25, infatti, sottolinea che:

“È lavoratore sportivo l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo al di fuori delle prestazioni amatoriali di cui all'articolo 29.”

Per quanto riguarda la natura contrattuale, l'attività di lavoro sportivo può costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato, di un rapporto di lavoro autonomo occasionale o con Partita IVA oppure può svolgersi come collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co).

Focalizzando l'attenzione sulla libera professione, il lavoratore sportivo ha la possibilità di aprire la Partita IVA scegliendo il regime contabile e fiscale più adatto alle proprie esigenze.

Da dipartimento Finanze

<https://def.finanze.it/DocTribFrontend/getAttoNormativoDetail.do?ACTION=getSommarior&id=%7B2B9EF50D-E641-4A09-B5D0-03B426D28738%7D#:~:text=36%20%2D,%2C%20nonche%27%20di%20lavoro%20sportivo.>

Art. 25 D.Lgs 36/2021. Lavoratore sportivo

(In vigore dal 05/09/2023)

Modificato da: Decreto legislativo del 29/08/2023 n. 120 Articolo 1

1. E' lavoratore sportivo l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo a favore di un soggetto dell'ordinamento sportivo iscritto nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, nonché a favore delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate, degli Enti di promozione sportiva, delle associazioni benemerite, anche paralimpici, del CONI, del CIP e di Sport e salute S.p.a. o di altro soggetto tesserato. E' lavoratore sportivo ogni altro tesserato, ai sensi dell'articolo 15, che svolge verso un corrispettivo a favore dei soggetti di cui al primo periodo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale. Non sono lavoratori sportivi coloro che forniscono prestazioni nell'ambito di una professione la cui abilitazione professionale è rilasciata al di fuori dell'ordinamento sportivo e per il cui esercizio devono essere iscritti in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali.

1-bis. La disciplina del lavoro sportivo è posta a tutela della dignità dei lavoratori nel rispetto del principio di specificità dello sport.

1-ter. Le mansioni necessarie, oltre a quelle indicate nel primo periodo del comma 1, per lo svolgimento di attività sportiva, sono approvate con decreto dell'Autorità di Governo delegata in materia di sport, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Detto elenco è tenuto dal Dipartimento per lo sport della Presidenza del Consiglio dei ministri e include le mansioni svolte dalle figure che, in base ai regolamenti tecnici delle Federazioni Sportive Nazionali e delle Discipline Sportive Associate, anche paralimpiche, sono necessarie per lo svolgimento delle singole discipline sportive e sono comunicate al Dipartimento per lo sport, attraverso il CONI e il CIP per gli ambiti di rispettiva competenza, entro il 31 dicembre di ciascun anno. In mancanza, si intendono confermate le mansioni dell'anno precedente.

2. Ricorrendone i presupposti, l'attività di lavoro sportivo può costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o di un rapporto di lavoro autonomo, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'articolo 409, comma 1, n. 3 del codice di procedura civile.

3. Ai fini della certificazione dei contratti di lavoro, gli accordi collettivi stipulati dalle Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline Sportive Associate, anche paralimpiche, e dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, sul piano nazionale, delle categorie di lavoratori sportivi interessate possono individuare indici delle fattispecie utili ai sensi dell'[articolo 78 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#). In mancanza di questi accordi, si tiene conto degli indici individuati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'Autorità politica da esso delegata in materia di sport da adottarsi, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro 9 mesi dall'entrata in vigore del presente decreto.

3-bis. Ricorrendone i presupposti, le Associazioni e Società sportive dilettantistiche, le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, le associazioni benemerite e gli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici, il CONI, il CIP e la società Sport e salute S.p.a. possono avvalersi di prestatori di lavoro occasionale, secondo la normativa vigente.

4. Abrogato.

5. Per tutto quanto non diversamente disciplinato dal presente decreto, ai rapporti di lavoro sportivo si applicano, in quanto compatibili, le norme di legge sui rapporti di lavoro nell'impresa, incluse quelle di carattere previdenziale e tributario.

6. I lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono prestare in qualità di volontari la propria attività nell'ambito delle società e associazioni sportive dilettantistiche, delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate, delle associazioni benemerite e degli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici, e direttamente dalle proprie affiliate se così previsto dai rispettivi organismi affiliati, del CONI, del CIP e della società Sport e salute S.p.a., fuori dall'orario di lavoro, fatti salvi gli obblighi di servizio, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. In tali casi a essi si applica il regime previsto per le prestazioni sportive dei volontari di cui all'articolo 29, comma 2.

Qualora l'attività dei soggetti di cui al presente comma rientri nell'ambito del lavoro sportivo ai sensi del presente decreto e preveda il versamento di un corrispettivo, la stessa può essere svolta solo previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza che la rilascia o la rigetta entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta, sulla base di parametri definiti con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con l'Autorità politica delegata in materia di sport, sentiti il Ministro della difesa, il Ministro dell'interno, il Ministro dell'istruzione e del merito e il Ministro dell'università e delle ricerche. Se, decorso il termine di cui al terzo periodo, non interviene il rilascio dell'autorizzazione o il rigetto dell'istanza, l'autorizzazione è da ritenersi in ogni caso accordata. In tal caso si applica il regime previsto per le prestazioni sportive di cui all'articolo 35, commi 2, 8-bis e 8-ter e all'articolo 36, comma 6.

I soggetti di cui al presente comma, che prestano la loro attività in qualità di volontari o di lavoratori sportivi, possono inoltre ricevere i premi erogati dal CONI, dal CIP e dagli altri soggetti ai quali forniscono proprie prestazioni sportive, ai sensi dell'articolo 36, comma 6-quater. Le disposizioni del presente comma non si applicano al personale in servizio presso i Gruppi sportivi militari e i Gruppi sportivi dei Corpi civili

dello Stato quando espleta la propria attività sportiva istituzionale, e a atleti, quadri tecnici, arbitri/giudici e dirigenti sportivi, appartenenti alle Forze Armate e ai Corpi Armati e non dello Stato che possono essere autorizzati dalle amministrazioni d'appartenenza quando richiesti dal CONI, dal CIP, dalle Federazioni sportive nazionali e dalle Discipline sportive associate o sotto la loro egida.

6-bis.

Ai direttori di gara e ai soggetti che, indipendentemente dalla qualifica indicata dai regolamenti della disciplina sportiva di competenza, sono preposti a garantire il regolare svolgimento delle competizioni sportive, sia riguardo al rispetto delle regole, sia riguardo alla rilevazione di tempi e distanze, che operano nel settore dilettantistico, per ogni singola prestazione è sufficiente la comunicazione o designazione della Federazione sportiva nazionale o della Disciplina sportiva associata o dell'Ente di promozione sportiva competente, anche paralimpici, ai sensi dei rispettivi regolamenti. Ai medesimi soggetti possono essere riconosciuti rimborsi forfettari per le spese sostenute per attività svolte anche nel proprio Comune di residenza, nei limiti dell'articolo 29, comma 2, in occasione di manifestazioni sportive riconosciute dalle Federazioni sportive nazionali, dalle Discipline sportive associate, dagli Enti di promozione sportiva, anche paralimpici, dal CONI, dal CIP e dalla società Sport e salute S.p.a.. Alle prestazioni dei direttori di gara che operano nell'area del professionismo non si applica il regime previsto per le prestazioni sportive di cui all'articolo 36, comma 6.

6-ter. Relativamente ai soggetti indicati nel comma 6-bis, le comunicazioni al centro per l'impiego di cui all'[articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 28 novembre 1996, n. 608](#), sono effettuate dalla Federazione Sportiva Nazionale o la Disciplina Sportiva Associata o l'Ente di Promozione Sportiva competente, pure paralimpici, direttamente dalle proprie affiliate se così previsto dai rispettivi organismi affilianti, o il CONI, il CIP e la società Sport e salute S.p.A. per un ciclo integrato di prestazioni non superiori a trenta, in un arco temporale non superiore a tre mesi, e comunicate entro il trentesimo giorno successivo alla scadenza del trimestre solare; entro dieci giorni dalle singole manifestazioni, la Federazione Sportiva Nazionale o la Disciplina Sportiva Associata o l'Ente di Promozione Sportiva competente, anche paralimpici, o il CONI, il CIP e la società Sport e salute S.p.A. provvede, direttamente dalle proprie affiliate se così previsto dai rispettivi organismi affilianti, alla comunicazione all'interno del Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, dei soggetti convocati e dei relativi compensi agli stessi riconosciuti e la medesima comunicazione è resa disponibile, per gli ambiti di rispettiva competenza, all'Ispettorato nazionale del lavoro, all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) in tempo reale. La predetta comunicazione è messa a disposizione del sistema pubblico di connettività di cui all'articolo 73 del codice per l'amministrazione digitale di cui al [decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82](#). Relativamente ai soggetti indicati al comma 6-bis, l'iscrizione nel libro unico del lavoro di cui all'[articolo 39 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 6 agosto 2008, n. 133](#), può avvenire alla fine di ciascun anno di riferimento in un'unica soluzione, entro i trenta giorni successivi, anche dovuta alla scadenza del rapporto

di lavoro, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente.

7. Ai lavoratori sportivi, cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea, si applicano le pertinenti disposizioni del [decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286](#), e quelle dei relativi provvedimenti attuativi. 8. Il trattamento dei dati personali dei lavoratori sportivi, anche mediante strumenti informatici e digitali, è effettuato nel rispetto delle disposizioni del Regolamento (UE) n. 679/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione di tali dati (Regolamento generale sulla protezione dei dati), nonché del [decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196](#). In attuazione dell'articolo 88 del Regolamento (UE) n. 679/2016, norme più specifiche sulla protezione dei dati personali dei lavoratori sportivi sono previste con accordo collettivo stipulato dalla Federazione Sportiva Nazionale, dalle Discipline Sportive Associate, dagli Enti di Promozione Sportiva e dai rappresentanti delle categorie di lavoratori sportivi interessate. In mancanza di accordo collettivo, si applicano le norme sulla protezione dei dati personali dei lavoratori sportivi stabilite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'Autorità politica da esso delegata in materia di sport, da adottarsi di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro 12 mesi dall'entrata in vigore del presente decreto.

DECRETO LEGISLATIVO 29 agosto 2023, n. 120.

«Art. 28 (Rapporto di lavoro sportivo nei settori professionistici). — 1. Il lavoro sportivo prestato nell'area del dilettantismo è regolato dalle disposizioni contenute nel presente Titolo, salvo quanto diversamente disposto dal presente articolo.

2. Nell'area del dilettantismo, il lavoro sportivo si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, quando ricorrono i seguenti requisiti nei confronti del medesimo committente:

a) la durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non supera le *ventiquattro* ore settimanali, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive;

b) le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti di promozione sportiva, anche paralimpici.

3. L'associazione o società nonché la Federazione Sportiva Nazionale, la Disciplina Sportiva associata, l'Ente di Promozione Sportiva, l'associazione benemerita, anche paralimpici, il CONI, il CIP e la società Sport e salute S.p.a. destinataria delle prestazioni sportive è tenuta a comunicare al Registro delle attività sportive dilettantistiche i dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 39.

La comunicazione al Registro delle attività sportive dilettantistiche equivale a tutti gli effetti, per i rapporti di lavoro sportivo di cui al presente articolo, alle comunicazioni al centro per l'impiego di cui all'articolo 9-bis, commi 2 e 2-bis, del decreto- legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608 e deve essere effettuata secondo i medesimi contenuti informativi e resa disponibile a Inps e Inail in tempo reale.

La comunicazione medesima è messa a disposizione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e degli enti cooperanti secondo la disciplina del sistema pubblico di connettività. Il mancato adempimento delle comunicazioni comporta le medesime sanzioni previste per le omesse comunicazioni al centro per l'impiego. All'irrogazione delle sanzioni provvedono gli organi di vigilanza in materia di lavoro, fisco e previdenza, che trasmettono il rapporto all'ufficio territoriale dell'ispettorato del lavoro.

4. Per le collaborazioni coordinate e continuative relative alle attività previste dal presente decreto, l'obbligo di tenuta del libro unico del lavoro, previsto dagli articoli 39 e 40 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 può essere adempiuto in via telematica all'interno di apposita sezione del Registro delle attività sportive dilettantistiche. Nel caso in cui il compenso annuale non superi l'importo di euro 15.000,00, non vi è obbligo di emissione.

5. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'Autorità politica delegata in materia di sport, adottato di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro il 1° luglio 2023, sono individuate le disposizioni tecniche e i protocolli informatici necessari a consentire gli adempimenti previsti al comma 3 ed entro il 31 dicembre 2023 quelli necessari a consentire gli adempimenti previsti al comma 4. Con riguardo agli adempimenti di cui al comma 3, le comunicazioni attraverso il Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche sono effettuate nel rispetto dell'articolo 9-bis, commi 2 e 2-bis, del decreto- legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito,

con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, entro il trentesimo giorno del mese successivo all'inizio del rapporto di lavoro. Con riguardo agli adempimenti di cui al comma 4, l'iscrizione del libro unico del lavoro di cui all'articolo 39 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, può avvenire in un'unica soluzione, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, entro trenta giorni dalla fine di ciascun anno di riferimento, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente. In sede di prima applicazione, gli adempimenti e i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti per le collaborazioni coordinate e continuative di cui al presente articolo, limitatamente al periodo di paga da luglio 2023 a settembre 2023, possono essere effettuati entro il 31 ottobre.».

— Si riporta il testo dell'articolo 29, del citato decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, come modificato dal presente decreto:

«**Art. 29 (Prestazioni sportive dei volontari).** — 1. **Le società e le associazioni sportive**, le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate e gli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici, il CONI, il CIP e la società Sport e salute S.p.a., **possono avvalersi nello svolgimento delle proprie attività istituzionali di volontari che mettono a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere lo sport, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ma esclusivamente con finalità amatoriali. Le prestazioni dei volontari sono comprensive dello svolgimento diretto dell'attività sportiva, nonché della formazione, della didattica e della preparazione degli atleti.**

2. **Le prestazioni sportive dei volontari di cui al comma 1 non sono retribuite in alcun modo nemmeno dal beneficiario. Per tali prestazioni sportive possono essere rimborsate esclusivamente le spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto sostenute in occasione di prestazioni effettuate fuori dal territorio comunale di residenza del percipiente. Le spese sostenute dal volontario possono essere rimborsate anche a fronte di autocertificazione resa ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, purché non superino l'importo di 150 euro mensili** e l'organo sociale competente delibera sulle tipologie di spese e le attività di volontariato per le quali è ammessa questa modalità di rimborso. I rimborsi di cui al presente comma non concorrono a formare il reddito del percipiente.

2-bis. Ai fini di cui al comma 2, le spese sostenute dal volontario possono essere rimborsate anche a fronte di autocertificazione resa ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 di-

cembre 2000, n. 445, purché non superino l'importo di 150 euro mensili e l'organo sociale competente delibera sulle tipologie di spese e le attività di volontariato per le quali è ammessa questa modalità di rimborso. I rimborsi di cui al presente comma e al comma 2 non concorrono a formare il reddito del percipiente.

2-ter. Non sono considerate prestazioni sportive di volontariato le attività fornite a titolo gratuito dai componenti degli organi di amministrazione di associazioni e società sportive dilettantistiche.».

3. Le prestazioni sportive di volontariato sono incompatibili con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito con l'ente di cui il volontario è socio o associato o tramite il quale svolge la propria attività sportiva.

4. Gli enti dilettantistici che si avvalgono di volontari devono assicurarli per la responsabilità civile verso i terzi. Si applica l'articolo 18, comma 2, del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117.».

— Si riporta il testo dell'articolo 30, del citato decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, come modificato dal presente decreto:

«Art. 30 (*Formazione dei giovani atleti*). — 1. Nell'ottica della valorizzazione della formazione dei giovani atleti, per garantire loro una crescita non solo sportiva, ma anche culturale ed educativa, nonché una preparazione professionale che favorisca l'accesso all'attività lavorativa anche alla fine della carriera sportiva, e ferma restando la possibilità di realizzazione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento, ai sensi della normativa vigente, le società o associazioni sportive dilettantistiche e le società professionistiche possono stipulare contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione secondaria superiore e per il certificato di specializzazione tecnica superiore, di cui all'articolo 43 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca, di cui all'articolo 45 del medesimo decreto legislativo. La formazione degli atleti può essere conseguita anche con le classi di laurea L-22 (Scienze Motorie e di laurea magistrale), LM-47 (Organizzazione e gestione dei servizi per lo sport e le attività motorie), la LM-67 (Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattative), nonché la LM-68 (Scienze e tecniche dello sport). 1-bis. In relazione all'apprendistato di cui all'articolo 43 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come previsto al comma 1, il limite di età minimo, di cui agli articoli 43, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015 e 3 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, è fissato a 14 anni, assolvendo il percorso di apprendistato l'obbligo di istruzione di cui alla normativa vigente e ciò anche nell'ottica della valorizzazione non solo sportiva, ma anche culturale-sociale dei giovani atleti.

2. Ai sensi dell'articolo 41, comma 3, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, l'apprendistato di cui al comma 1 è attivato con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nel rispetto dei requisiti, criteri e procedure dettati dalle norme che disciplinano i relativi percorsi di istruzione e formazione.

3. Ai contratti di apprendistato di cui al primo comma non si applica l'articolo 42, commi 3, 4 e 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Al termine del periodo di apprendistato, fissato nel contratto, quest'ultimo si risolve automaticamente. La società o associazione sportiva che stipuli con il giovane atleta un contratto di lavoro sportivo successivamente alla scadenza del contratto di apprendistato, senza soluzione di continuità rispetto a quest'ultimo, è tenuta a corrispondere il premio di cui all'articolo 31, comma 2, in favore della diversa società o associazione presso la quale l'atleta abbia precedentemente svolto attività dilettantistica, amatoriale o giovanile.

4. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'Autorità politica da esso delegata in materia di sport, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con il Ministro dell'istruzione, e con il Ministro dell'università e della ricerca, da adottarsi entro 9 mesi dall'entrata in vigore del presente decreto, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sulla base di accordi in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di

Bolzano, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti gli standard professionali e formativi relativi ai percorsi di istruzione e formazione finalizzati all'acquisizione dei titoli e delle qualifiche di cui al comma 1. Tali decreti possono prevedere misure di agevolazione e di flessibilizzazione della frequenza dei corsi di studio, incluso il riconoscimento di crediti formativi per l'attività sportiva, valida anche come attività di tirocinio-stage, ai fini del conseguimento dei relativi titoli di studio.

5. Agli apprendisti di cui al comma 1, si applicano gli articoli 26, commi 1 e 3, 32, 33, 34.

6. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'Autorità politica da esso delegata in materia di sport, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con il Ministro dell'istruzione, e con il Ministro dell'università e della ricerca, da adottarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuate ulteriori misure di promozione della formazione, anche professionale, dei giovani atleti e linee guida nazionali sulla doppia carriera degli atleti, tenendo conto delle Linee guida europee sulla doppia carriera degli atleti del 28 settembre 2012 e dei successivi documenti della Commissione europea.

7. Con i decreti di cui al comma 6 possono essere stabilite forme e modalità di estensione alle altre Federazioni Sportive Nazionali delle misure di cui all'articolo 22, commi 1 e 2, del decreto legislativo 9 gennaio 2008, n. 9, in tema di mutualità per lo sviluppo dei settori giovanili delle società, per la formazione e per l'utilizzo di atleti convocabili per le squadre nazionali giovanili italiane maschili e femminili, per il sostegno degli investimenti per gli impianti sportivi e per lo sviluppo dei centri federali territoriali e delle attività giovanili della Federazione italiana giuoco calcio, nonché misure mutualistiche per il reinserimento professionale dopo il termine della carriera sportiva.

7-bis. Per le società sportive professionistiche che assumono lavoratori sportivi con contratto di apprendistato professionalizzante, di cui all'articolo 44, comma 1, primo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il limite minimo di età è fissato a 15 anni, fermo il limite massimo dei 23 anni di cui all'articolo 1, comma 154, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.».

— Si riporta il testo dell'articolo 31, del citato decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, come modificato dal presente decreto:

«Art. 31 (*Abolizione del vincolo sportivo e premio di formazione tecnica*). — 1. Le limitazioni alla libertà contrattuale dell'atleta, individuate come vincolo sportivo, sono eliminate entro il 1° luglio 2023. Il predetto termine è prorogato al 1° luglio 2024 per i tesseramenti che costituiscono rinnovi, senza soluzione di continuità, di precedenti tesseramenti. Decorsi i termini di cui al primo e al secondo periodo del presente comma, il vincolo sportivo si intende abolito.

2. Le Federazioni Sportive Nazionali e le Discipline Sportive Associate *anche paralimpiche*, prevedono con proprio regolamento che, in caso di primo contratto di lavoro sportivo:

a) le società sportive professionistiche riconoscono un premio di formazione tecnica proporzionalmente suddiviso, secondo modalità e parametri che tengono conto della durata e del contenuto formativo del rapporto, tra le società sportive dilettantistiche presso le quali l'atleta ha svolto attività dilettantistica ed in cui ha svolto il proprio percorso di

formazione, ovvero tra le società sportive professionistiche presso le quali l'atleta ha svolto la propria attività ed in cui ha svolto il proprio percorso di formazione;

b) le società sportive dilettantistiche riconoscono un premio di formazione tecnica proporzionalmente suddiviso, secondo modalità e parametri che tengono adeguatamente conto della durata e del contenuto formativo del rapporto, tra le società sportive dilettantistiche presso le quali l'atleta ha svolto la propria attività ed in cui ha svolto il proprio percorso di formazione.

3. La misura del premio di cui al presente articolo è individuata dalle singole federazioni secondo modalità e parametri che tengano adeguatamente conto dell'età degli atleti, nonché della durata e del contenuto patrimoniale del rapporto tra questi ultimi e la società o associazione sportiva con la quale concludono il primo contratto di lavoro sportivo. Le Federazioni sportive nazionali e le Discipline sportive associate approvano i regolamenti di cui al comma 2 entro il 31 dicembre 2023. Nel caso di mancata adozione entro il predetto termine, vi provvede l'Autorità politica delegata in materia di sport, con proprio decreto. In ogni caso, il vincolo sportivo previsto dalla Federazione sportiva nazionale o dalla Disciplina sportiva associata che, decorso il predetto termine, non abbia provveduto all'adozione del regolamento, si intende abolito il 1° luglio 2024 per i tesseramenti che costituiscono rinnovi, senza soluzione di continuità, di precedenti tesseramenti, fermo restando quanto previsto al comma 1 in ordine all'abolizione del vincolo sportivo entro il 1° luglio 2023 per gli altri tesseramenti.».

DECRETO

14 novembre 2023

**IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE di concerto con
IL MINISTRO PER LO SPORT E I GIOVANI**

VISTA la legge 23 agosto 1988, n. 400 recante "Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri" e successive modificazioni e integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, recante "Ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri, a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59" e successive modificazioni e integrazioni;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 12 novembre, che dispone la delega di funzioni in materia di pubblica amministrazione al sen. Paolo Zangrillo;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni e integrazioni;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 ottobre 2022 con il quale al dott. Andrea Abodi è conferito l’incarico di Ministro senza portafoglio per lo Sport e i Giovani;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 12 novembre 2022, con il quale al dott. Andrea Abodi sono delegate le funzioni del Presidente del Consiglio dei ministri in materia di sport e giovani, nonché in materia di anniversari nazionali;

VISTA la legge 8 agosto 2019, n. 86 recante “Riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo” nonché di semplificazione e, in particolare, l’articolo 5, comma 1, lettera a), b), c), d), e), f), g), h), i), l), m), n), recante i principi e i criteri direttivi di esercizio della delega relativa al riordino e alla riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici nonché del rapporto di lavoro sportivo;

VISTO il decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, recante “Attuazione dell’articolo 5 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo”;

VISTO il decreto legislativo 5 ottobre 2022, n. 163, recante “Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, in attuazione dell’articolo 5 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo”;

VISTO il decreto legislativo 29 agosto 2023, n. 120 recante “Disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi 28 febbraio 2021, nn. 36, 37, 38, 39 e 40” e, in particolare, l’articolo 1, comma 17, lettera d), che ha sostituito il comma 6 dell’articolo 25 del decreto-legislativo 28 febbraio 2021, n. 36;

CONSIDERATO che ai sensi del summenzionato comma 6 dell’articolo 25 del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, come da ultimo sostituito dall’articolo 1, comma 17, lettera d), del decreto legislativo 29 agosto 2023, n. 120, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con l’Autorità politica delegata in materia di sport, sentiti il Ministro della difesa, il Ministro dell’interno, il Ministro dell’istruzione e del merito e il Ministro dell’università e delle ricerca, sono definiti i parametri per il rilascio o il rigetto delle richieste, all’amministrazione di appartenenza, da parte dei lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di autorizzazione allo svolgimento di attività di lavoro sportivo retribuita e che il medesimo comma esclude dall’applicazione del presente decreto il personale in servizio presso i Gruppi sportivi militari e i Gruppi sportivi dei Corpi civili dello Stato quando espleta la propria attività sportiva istituzionale, e a atleti, quadri tecnici, arbitri, giudici e dirigenti

sportivi, appartenenti alle Forze Armate e ai Corpi Armati e non dello Stato che possono essere autorizzati dalle amministrazioni d'appartenenza quando richiesti dal CONI, dal CIP, dalle Federazioni sportive nazionali e dalle Discipline sportive associate o sotto la loro egida;

SENTITI il Ministro della difesa, il Ministro dell'interno, il Ministro dell'istruzione e del merito e il Ministro dell'università e della ricerca

DECRETA

Articolo 1

(Finalità)

1. Il presente decreto individua i parametri sulla base dei quali le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, valutano la sussistenza delle condizioni per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento dell'attività di lavoro sportivo retribuita, di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, da parte dei dipendenti pubblici.

Articolo 2

(Requisiti per il rilascio dell'autorizzazione)

1. Ai fini del rilascio dell'autorizzazione di cui all'articolo 1, le amministrazioni titolari del rapporto di lavoro devono autorizzare lo svolgimento dell'attività di lavoro sportivo al verificarsi delle seguenti condizioni:

a) assenza di cause di incompatibilità di diritto, che possano ostacolare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente. La valutazione deve essere effettuata tenendo presente la qualifica del dipendente, la posizione professionale e le attività assegnate;
b) l'insussistenza di conflitto di interessi in relazione all'attività lavorativa svolta nell'ambito dell'amministrazione;

2. L'attività di lavoro sportivo autorizzata deve essere svolta al di fuori dell'orario di lavoro e non deve pregiudicare il regolare svolgimento del servizio né intaccare l'indipendenza del lavoratore, esponendo l'amministrazione al rischio di comportamenti che non siano funzionali al perseguimento dei canoni di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.

3. Resta fermo che l'attività autorizzata, in relazione al tempo di svolgimento e alla durata della prestazione di lavoro sportivo, non deve pregiudicare il regolare svolgimento delle

attività dell'ufficio cui il dipendente è assegnato. A tal fine, in relazione ai dipendenti che svolgono attività a contatto con il pubblico, le amministrazioni verificano, ai fini dell'autorizzazione, che la prestazione di lavoro sportivo non confligga con il regolare e ordinato svolgimento del servizio.

4. L'amministrazione, per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, verifica, altresì, che la prestazione di lavoro sportivo non rivesta carattere di prevalenza in relazione al tempo e alla durata. Si considera prevalente l'attività che impegna il dipendente per un tempo superiore al 50% dell'orario di lavoro settimanale stabilito dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

5. Le condizioni previste per il rilascio dell'autorizzazione di cui al comma 1, lett. a) e b), devono sussistere congiuntamente e permanere per tutta la durata di svolgimento dell'attività di lavoro sportivo da parte del dipendente.

Articolo 3

(Clausola di invarianza finanziaria)

1. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente decreto, non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

2. Le amministrazioni provvedono all'attuazione del presente decreto con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Il presente decreto è sottoposto agli organi di controllo e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

IL MINISTRO PER LO SPORT E I GIOVANI

LAVORATORE AUTONOMO

Quando si parla di lavoro autonomo ci si riferisce, oltre che alla collaborazione coordinata e continuativa, a coloro che avendo aperto la partita IVA svolgono l'attività sportiva ai sensi dell'art. 53 comma 1 del T.U.I.R. - che considera reddito da lavoro autonomo quello che deriva "dall'esercizio di arti e professioni ovvero l'esercizio abituale, anche se non esclusivo, di un'attività diversa da quelle di impresa".

Gli elementi che identificano l'attività di lavoro autonomo sono:

- autonomia: organizzazione propria attività / no vincolo subordinazione
- abitudine: il soggetto deve porre in essere con regolarità, sistematicità e ripetitività una pluralità di atti economici coordinati e finalizzati al conseguimento di uno scopo (professionalità).
- natura non commerciale: questa caratteristica differenzia le attività che originano redditi di lavoro autonomo da quelle che danno luogo a redditi d'impresa.

La definizione tributaria richiama il profilo civilistico del lavoro autonomo stesso che fa riferimento al contratto d'opera (di cui all'art. 2222 c.c.) e alla prestazione d'opera intellettuale (di cui all'art. 2230 c.c.), nei quali il soggetto si obbliga, dietro corrispettivo e senza vincolo di subordinazione, ad eseguire un'opera o un servizio nei confronti del committente con lavoro prevalentemente proprio.

VOLONTARIO DEL SETTORE SPORTIVO

Si definisce volontario chiunque metta a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità a titolo gratuito, senza finalità lucrative neanche indirette, per promuovere lo sport mediante l'attività sportiva, nonché formazione, didattica e preparazione di atleti.

Sulla scia di quanto previsto dal Codice del Terzo settore (D.Lgs 117/2017), a favore dei volontari del mondo sportivo sussiste l'obbligo, in capo all'ente, di stipulare un'idonea copertura assicurativa.

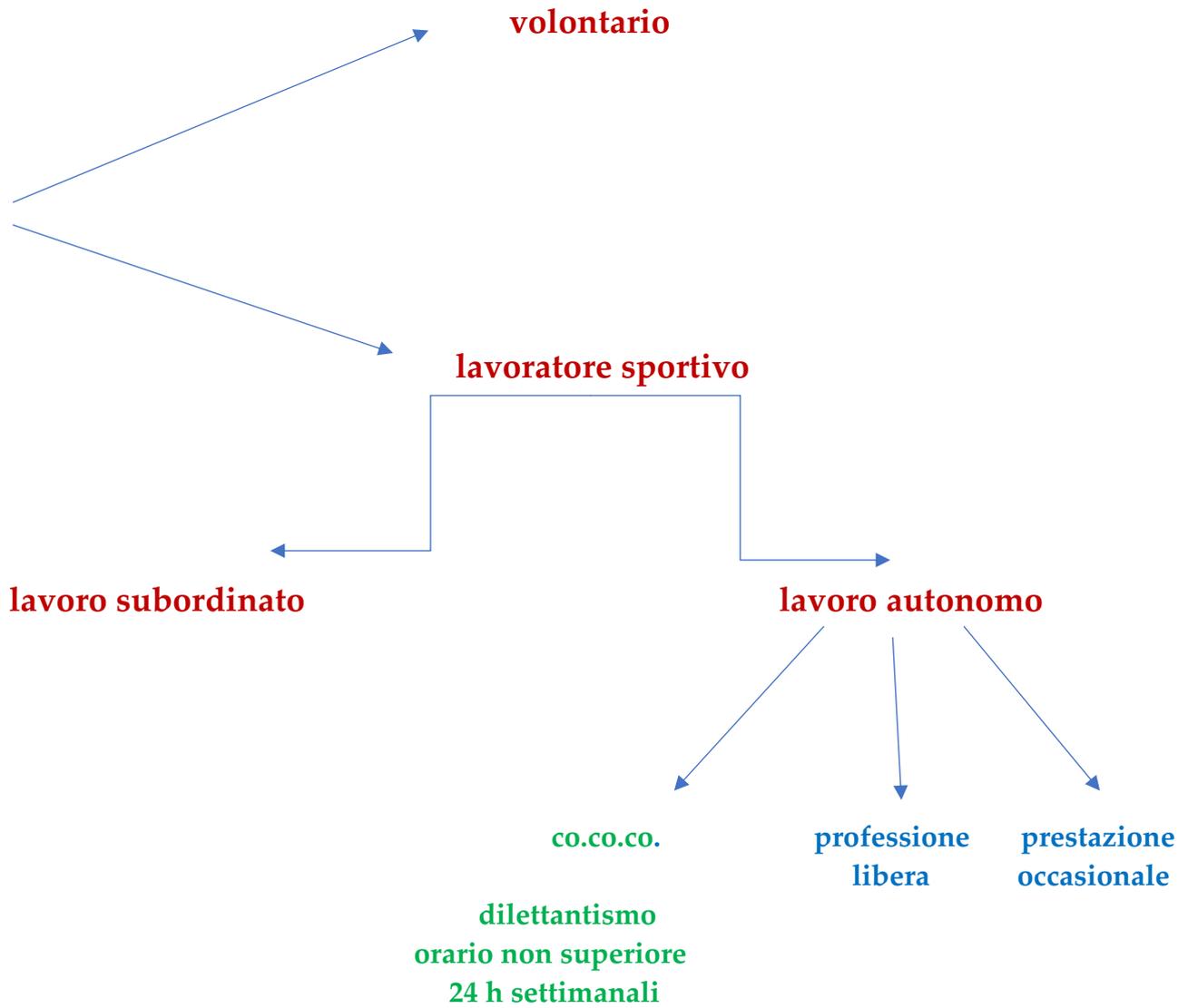
Ai volontari spetta esclusivamente il rimborso delle spese effettivamente autorizzate, sostenute e documentate, relativamente ad esempio a spese di trasferte, spese di vitto e di alloggio, indipendentemente dagli importi.

Una ulteriore possibilità consiste nel corrispondere rimborsi autocertificati dal volontario, e quindi senza la necessaria acquisizione dei documenti giustificativi da parte dell'ente, entro il limite massimo di 150 euro mensili.

E' opportuno precisare che la figura di volontario è incompatibile con quella di lavoratore sportivo e pertanto NON sarà possibile ricoprire il doppio ruolo di lavoratore e di volontario all'interno dell'ente per la quale la prestazione è resa.

La figura del volontario si caratterizza pertanto per alcuni tratti essenziali: spontaneità della prestazione, assenza di fine di lucro, fine di solidarietà e gratuità della prestazione.

Riepilogo tipologie attività sportiva



Approfondimenti

PRESTAZIONE OCCASIONALE

Biancamaria STIVANELLO

Avvocato in Padova

1 Dicembre 2022



“Nel nuovo quadro della riforma del lavoro sportivo alla luce del decreto legislativo correttivo n. 163/22 che ha integrato e modificato il d.lgs. n. 36/21 non trovano spazio le prestazioni occasionali e pertanto a partire dal 1.01.2023 – o dalla ulteriore data di differimento della riforma, totale o parziale, che è allo studio del Governo – l’inquadramento dei lavoratori sportivi con applicazione della disciplina fiscale e contributiva differenziata non sembra potersi applicare al lavoro occasionale. Vediamo perché:

Il decreto correttivo ha infatti abrogato l’art. 25 nella parte in cui tra le tipologie contrattuali riferibili al lavoratore sportivo comprendeva le prestazioni occasionali di cui all’art.54-bis del d.l. n. 50/17 convertito con modificazioni in l. 96/17; si tratta delle c.d. PrestO, che hanno sostituito il sistema previgente dei voucher e consentono l’impiego di lavoratori occasionali al ricorrere di precise condizioni sia per l’utilizzatore che per le somme erogabili e per l’ammontare delle ore di lavoro.

In breve ricordiamo che:

- l’utilizzatore (cioè il committente) deve avere meno di cinque dipendenti a tempo indeterminato,
- l’importo massimo erogabile è di euro 5.000 per ogni prestatore ma il limite si riduce a euro 2.500 quando percepiti da un medesimo utilizzatore
- risultando prefissato un costo orario, l’impiego dei prestatori occasionali è consentito per un numero limitato di prestazioni nel corso dell’anno.

Il trattamento previdenziale delle PrestO pone interamente a carico dell’utilizzatore la contribuzione alla Gestione separata INPS e il premio dell’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Gli effetti per il settore sportivo

Quali effetti comporta la soppressione della tipologia per il settore sportivo? Si ritiene che l'esclusione delle PrestO dalla disciplina del lavoro sportivo non determini il divieto per i sodalizi sportivi di utilizzare tali prestazioni, che potranno quindi essere utilizzate per i **lavoratori non sportivi** – come appare ovvio – ma anche per i **lavoratori sportivi ricompresi nelle figure individuate dal medesimo art. 25**, sussistendone i presupposti e in base alle circostanze del caso laddove si riscontrasse l'opportunità di ricorrere a tale istituto, anche se generalmente di scarso interesse per il mondo sportivo. In tal senso si ritiene quindi che l'abrogazione sia dovuta a esigenze di coordinamento normativo e finalizzata semmai a prevenire incertezze applicative, considerato per le prestazioni in esame trovano una autonoma e completa disciplina anche sotto il profilo fiscale, contributivo e assicurativo nell'art. 54-bis del d.l. 50/17, e non possono in ogni caso beneficiare del trattamento agevolato, fiscale e previdenziale, previsto dagli artt. 35 e 36 del d.lgs. n. 36/21 per il lavoro sportivo.

Diverse considerazioni invece valgono per il lavoro occasionale, in genere

Il decreto correttivo interviene al riguardo abrogando l'inciso riferito al *lavoro autonomo occasionale* negli artt. 35 (trattamento tributario) e 36 (trattamento fiscale), con l'effetto di limitare le rispettive agevolazioni ivi previste – quanto all'area del lavoro autonomo – ai lavoratori autonomi con partita IVA e ai titolari di co.co.co. Rimane dunque da chiarire la sorte delle prestazioni occasionali di cui all'art.67 co. 1) T.U.I.R. (redditi da lavoro autonomo non esercitati abitualmente) alle quali sembrano riferirsi gli incisi soppressi.

Sono ammesse in ogni caso? Sarà applicabile la franchigia fiscale del lavoro sportivo?

Sul punto la relazione illustrativa del decreto correttivo precisa che *“Ferma la figura del volontario che presta in maniera disinteressata la propria attività, il decreto ha ad oggetto il lavoratore sportivo che presta la sua attività con continuità a fronte di un corrispettivo. In questo contesto potrebbe ricorrere la figura del lavoratore occasionale ma sarebbe disciplinata dalle norme generali. La prestazione sportiva è normalmente legata a campionati o tornei, che non si esauriscono in una sola prestazione, e a un tesseramento che ha durata annuale. In presenza di una attività sportiva di carattere oneroso si ritiene implicita una professionalità difficilmente compatibile con i presupposti della collaborazione occasionale.”*

L'argomentazione è condivisibile quanto al presupposto e alle caratteristiche proprie delle prestazioni sportive in un contesto organizzato che sono necessariamente e nella stragrande maggioranza dei casi a carattere continuativo; in tal senso, la scelta del legislatore di “sganciare” la fascia di esenzione fiscale e contributiva fino alla soglia di euro 5.000 dai requisiti della prestazione occasionale è sicuramente efficace e coerente con il sistema sportivo. Tuttavia non si coglie la *ratio* dell'abrogazione del lavoro occasionale : se il legislatore ha agevolato le prestazioni sportive continuative marginali, prevedendo una integrale esenzione contributiva e fiscale, perchè non potrebbe a maggior ragione estendere il medesimo trattamento anche alle prestazioni sportive occasionali?

Nella pratica, anche se infrequenti, anche nel mondo sportivo si possono presentare le **condizioni per il lavoro autonomo occasionale**: si pensi ad esempio al caso di un istruttore, che non eserciti l'attività abitualmente e che svolga *una tantum* uno stage o un allenamento aggiuntivo rispetto ai piani programmati dal sodalizio, o ad alcune figure tecniche ausiliarie, come segnapunti, raccattapalle e simili che andranno individuate dai regolamenti degli enti affilianti quali lavoratori sportivi e che parimenti potrebbero prestare la propria attività solo saltuariamente. Vero che si tratta di tesserati, ma la durata annuale di validità della tessera non presuppone sempre e necessariamente lo svolgimento di una prestazione continuativa.

In base al tenore letterale della disposizione, per effetto della specifica abrogazione e in conformità a quanto esplicito nella relazione illustrativa, le prestazioni occasionali potranno certamente essere utilizzate dai sodalizi anche per le prestazioni rese da lavoratori sportivi ma con applicazione della disciplina comune e non del trattamento riservato al lavoro sportivo. In definitiva, le prestazioni occasionali eventualmente rese da lavoratori sportivi non potranno beneficiare della franchigia fiscale prevista dall'art. 36 e sosteranno l'ordinaria ritenuta a titolo di imposta nella misura pari al 20%”.

Prestazioni occasionali: le novità 2023 della Legge di Bilancio

Dal sito Altalex

Con la Circolare n. 6/2023 l'Inps illustra le nuove disposizioni introdotte dall'art. 1, c. 342 e 343, della L. 29 dicembre 2022, n. 197

Di Laura Biarella

Avvocato in Perugia

Pubblicato il 01/02/2023

Con una **Circolare 19 gennaio 2023, n. 6** l'Inps ha fornito chiarimenti in materia di prestazioni occasionali, con riferimento alle nuove disposizioni introdotte dall'art. 1, c. 342 e 343, della Legge di Bilancio per il 2023.

La normativa

L'art. 54-bis del [d.l. n. 50/2017](#), introdotto, in sede di conversione, dalla [L. n. 96/2017](#), ha fornito una compiuta disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale. Tale norma attribuisce all'INPS la gestione delle operazioni di registrazione degli utilizzatori e dei prestatori del lavoro occasionale, nonché delle relative comunicazioni dei rapporti di lavoro, da effettuarsi tramite un'apposita piattaforma informatica. È possibile per i datori di lavoro acquisire prestazioni di lavoro occasionali secondo due distinte modalità di utilizzo:

- il Libretto Famiglia,
- il Contratto di prestazione occasionale.

Possono utilizzare il Libretto Famiglia soltanto le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per remunerare esclusivamente le prestazioni di lavoro occasionali rese in loro favore per:

- piccoli lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- insegnamento privato supplementare.

Poi, l'art. 1, c. 368, della [L. n. 205/2017](#), ha introdotto la possibilità dell'utilizzo del Libretto Famiglia per il pagamento, da parte delle società sportive di cui alla l. n. 91/81, delle prestazioni occasionali rese dagli steward per le attività di cui al decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, in seguito sostituito dal decreto del Ministro dell'Interno 13 agosto 2019. Possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale, nel rispetto dei vincoli indicati nell'art. 54-bis del d.l. n. 50/17:

- professionisti,
- lavoratori autonomi,
- imprenditori,
- associazioni,
- fondazioni e altri enti di natura privata,
- Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, c. 2, d.lgs. n. 165/01.

Il c. 1 dell'art. 54-bis del d.l. n. 50/17 definisce le prestazioni di lavoro occasionali con riferimento a un limite di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni del Libretto Famiglia e del Contratto di prestazione occasionale. Tale limite di compenso, riferito all'anno civile, è relativo a:

- ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori;
- prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore.

Con l'art. 1, c. 342 e 343, della legge 29 di Bilancio per l'anno 2023 sono state introdotte alcune significative modificazioni alla disciplina di cui al citato art. 54-bis. Per tutti gli utilizzatori del Libretto Famiglia e del Contratto di prestazione occasionale è stato esteso l'importo massimo di compenso erogabile per anno civile dal singolo utilizzatore alla totalità dei prestatori che, dal 1° gennaio 2023, è pari a 10.000 euro.

È stata ampliata la platea di utilizzatori del Contratto di prestazione occasionale, consentendone il ricorso agli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Il legislatore ha altresì precisato che i nuovi limiti economici si applicano anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night-club e simili. Risulta, infine, previsto un divieto generale di accesso al Contratto di prestazione occasionale da parte delle imprese operanti nel settore agricoltura.

Limiti economici per l'accesso al Libretto Famiglia e al Contratto di prestazione occasionale

L'art. 1, c. 342, lettera a), della legge di Bilancio per il 2023 ha stabilito che il limite economico di cui all'art. 54-bis, c. 1, lettera b), del d.l. n. 50/17 (limite di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative a titolo di prestazioni occasionali per ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori) è pari a 10.000 euro.

Ne deriva che ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a decorrere dal 1° gennaio 2023 può erogare compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro per anno civile.

Restano fermi, invece, i limiti di compenso pari a 5.000 euro per ogni prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori (art. 54-bis, c. 1, lettera a), d.l. n. 50/17) e di 2.500 euro di compenso per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore (art. 54 bis, c. 1, lettera c), d.l. n. 50/17).

Pertanto, i limiti di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative a titolo di prestazioni occasionali, riferiti all'anno civile, sono pari a:

- per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro;
- per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

La novella normativa, introducendo il c. 1-bis all'art. 54-bis del d.l. n. 50/17, prevede che i suddetti limiti si applicano anche alle attività lavorative di natura occasionale, svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night-club e simili.

Nuovo limite dimensionale degli utilizzatori del Contratto di prestazione occasionale

In virtù delle modifiche apportate alla lettera a) del c. 14 dell'art. 54-bis del d.l. n. 50/17 dall'art. 1, c. 342, lettera d), punto 1), della legge di Bilancio 2023, è stato elevato a 10 lavoratori il previgente limite per il quale non era consentito l'accesso al Contratto di prestazione occasionale per gli utilizzatori con alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Pertanto, dal 1° gennaio 2023, possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze fino a dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Il medesimo limite dimensionale di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato si applica anche alle aziende alberghiere e alle strutture ricettive del settore turismo.

Divieto di utilizzo del Contratto di prestazione occasionale per l'agricoltura

L'art. 1, c. 342, della legge di Bilancio 2023 ha parzialmente abrogato, dal 1° gennaio 2023, quanto disposto dal c. 14, lettera b), dell'art. 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, ed è stata inoltre prevista, dal c. 343 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2023, l'abrogazione delle disposizioni che disciplinavano le prestazioni occasionali nel settore dell'agricoltura.

Pertanto, dal 1° gennaio 2023, è vietato l'utilizzo del Contratto di prestazione occasionale per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura.

Circolare INPS n°6 del 2023

1. Premessa

L'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto, in sede di conversione, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, ha fornito una compiuta disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale (cfr. le circolari n. 107/2017 e n. 103/2018). La norma citata attribuisce all'INPS la gestione delle operazioni di registrazione degli utilizzatori e dei prestatori del lavoro occasionale, nonché delle relative comunicazioni dei rapporti di lavoro, da effettuarsi tramite un'apposita piattaforma informatica.

Ai sensi della normativa sopra citata, è possibile per i datori di lavoro acquisire prestazioni di lavoro occasionali secondo due distinte modalità di utilizzo: il Libretto Famiglia e il Contratto di prestazione occasionale.

Possono utilizzare il Libretto Famiglia soltanto le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per remunerare esclusivamente le prestazioni di lavoro occasionali rese in loro favore per: a) piccoli lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità; c) insegnamento privato supplementare. Successivamente, l'articolo 1, comma 368, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, ha introdotto la possibilità dell'utilizzo del Libretto Famiglia per il pagamento, da parte delle società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, delle prestazioni occasionali rese dagli *steward* (cfr. la circolare n. 95/2018) per le attività di cui al decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, successivamente sostituito dal decreto del Ministro dell'Interno 13 agosto 2019.

Possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale, nel rispetto dei vincoli indicati nell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata, nonché Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il comma 1 dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017 definisce le prestazioni di lavoro occasionali con riferimento a un limite di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni del Libretto Famiglia e del Contratto di prestazione occasionale. Tale limite di compenso, riferito all'anno civile, è relativo a:

- a) ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- b) ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori;
- c) prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore.

Con l'articolo 1, commi 342 e 343, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025", pubblicata in Gazzetta Ufficiale – Serie generale n. 303 del 29 dicembre 2022 – in vigore dal 1° gennaio 2023, sono state introdotte alcune significative modificazioni alla disciplina di cui al citato articolo 54-bis.

Per tutti gli utilizzatori del Libretto Famiglia e del Contratto di prestazione occasionale è stato esteso l'importo massimo di compenso erogabile per anno civile dal singolo utilizzatore alla totalità dei prestatori (lettera b) sopra indicata), che, dal 1° gennaio 2023, è pari a 10.000 euro.

In via generale, è stata ampliata la platea di utilizzatori del Contratto di prestazione occasionale, consentendone il ricorso agli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze fino a dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato (elevando, così, il precedente limite di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato).

È stato, inoltre, parzialmente abrogato il regime particolare previsto per le aziende alberghiere e le strutture ricettive, che operano nel settore del turismo, le quali potranno, pertanto, acquisire prestazioni occasionali nei limiti dimensionali previsti per tutti gli altri utilizzatori e potranno utilizzare anche lavoratori non appartenenti alle categorie di cui al comma 8 dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, diversamente da quanto previsto in precedenza.

Il legislatore ha altresì precisato che i nuovi limiti economici si applicano anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, *night-club* e simili, di cui al codice Ateco 2007 93.29.1.

Risulta, infine, previsto un divieto generale di accesso al Contratto di prestazione occasionale da parte delle imprese operanti nel settore agricoltura.

Tanto premesso, la presente circolare illustra le novità normative apportate dall'articolo 1, commi 342 e 343, della legge n. 197/2022, ad eccezione delle disposizioni relative al settore agricolo che saranno oggetto di successiva circolare.

Per ogni altro profilo di disciplina delle prestazioni occasionali in oggetto si rinvia a quanto indicato nelle richiamate circolari n. 107/2017 e n. 103/2018.

2. Limiti economici per l'accesso al Libretto Famiglia e al Contratto di prestazione occasionale

L'articolo 1, comma 342, lettera a), della legge n. 197/2022, ha stabilito che il limite economico di cui all'articolo 54-bis, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 50/2017 - limite di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative a titolo di prestazioni occasionali per ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori - è pari a 10.000 euro.

Ne deriva, pertanto, che ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a decorrere dal 1° gennaio 2023 può erogare compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro per anno civile.

Restano fermi, invece, i limiti di compenso pari a 5.000 euro per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori (articolo 54-bis, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 50/2017) e di 2.500 euro di compenso per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore (articolo 54 bis, comma 1, lettera c), del decreto-legge n. 50/2017).

Pertanto, i limiti di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative a titolo di prestazioni occasionali, riferiti all'anno civile, sono pari a:

- a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro;
- c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

La novella normativa, introducendo il comma 1-bis all'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, prevede che i suddetti limiti si applicano anche alle attività lavorative di natura occasionale, svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, *night-club* e simili, di cui al codice Ateco2007 93.29.1.

Si rammenta che per le sole società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, per le attività lavorative indicate dal decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, è possibile erogare compensi per ciascun prestatore, per anno civile, di importo complessivo non superiore a 5.000 euro (lettera c-bis) del comma 1 dell'articolo 54-bis citato). Per le stesse società, inoltre, permane la non applicazione del limite di compenso erogabile da ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori di cui alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, pari a 10.000 euro dal 1° gennaio 2023 (cfr. la circolare n. 95/2018).

Per completezza di informazioni, si ricorda che ai fini del rispetto dei limiti di compenso annuo riferiti a ciascun utilizzatore con riguardo alla totalità dei prestatori - di cui alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 54-bis in esame - la misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo per le seguenti categorie di prestatori: 1) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità; 2) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università; 3) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150; 4) percettori di prestazioni integrative del salario, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito (cfr. l'articolo 54-bis, comma 8, del decreto-legge n. 50/2017).

Pertanto, i limiti di compenso complessivo, di cui alle lettere a) e c) del comma 1 dell'articolo 54-bis in commento, riferiti a ciascun singolo prestatore, sono sempre da considerare nel loro

valore nominale. Diversamente, un singolo utilizzatore, ai fini del rispetto del limite economico di cui alla menzionata lettera b) del comma 1, potrà computare nella misura del 75% i compensi erogati a favore dei lavoratori appartenenti alle categorie sopra indicate.

Da informazione fiscale.it

Legge 14 gennaio 2013 n. 4

Regolamento per le professioni non riconosciute, ovvero per i professionisti senza albo o ordine di categoria.

La legge 4/2013 contiene la regolamentazione delle professioni non riconosciute, cioè quelle senza albo e non ordinistiche.

L'**elenco professioni non regolamentate** è fornito dal Ministero dello Sviluppo Economico a mero scopo informativo. La legge in esame regola anche le caratteristiche e i requisiti per la costituzione delle associazioni professionali.

Vediamo cosa dice il testo pdf della legge 4/2013 con le indicazioni più importanti in materia di professioni non riconosciute.

La legge 4/2013 costituisce la normativa di riferimento in materia di 'professioni non organizzate in ordini o collegi', o anche 'professioni associative'. Tale seconda denominazione discende dalla regolamentazione della stessa L. 4/2013 che prevede la possibilità di formare associazioni di natura privatistica per le **professioni senza albo**.

Le associazioni non hanno vincolo di rappresentanza esclusiva della professione in questione, lasciando così sussistere la possibilità che ne esistano varie per la medesima figura.

Sebbene le associazioni di professioni non regolamentate forniscano alcune garanzie peculiari, è possibile esercitare le attività della figura anche in **autoregolamentazione** se in conformità con la [normativa tecnica UNI](#) (direttiva 98/34/CE).

Legge 14 gennaio 2013 n. 4: esempi e esclusioni

Rilevante in relazione alla legge 3/2013, di cui è possibile consultare il testo pdf ufficiale, è la **definizione di professione**. Tale è (art. 1, c. 2, L.4/2013):

“l'attività economica, anche organizzata, volta alla prestazione di servizi o di opere a favore di terzi, esercitata abitualmente e prevalentemente mediante lavoro intellettuale, o comunque con il concorso di questo, con esclusione delle attività riservate per legge a soggetti iscritti in albi o elenchi ai sensi dell'art. 2229 del codice

civile, delle professioni sanitarie e delle attività e dei mestieri artigianali, commerciali e di pubblico esercizio disciplinati da specifiche normative”.

Il riferimento del testo ufficiale all'art. 2229 c.c. sottolinea come le **professioni non organizzate** non possano intervenire in materie di esclusiva competenza delle professioni strutturate in ordini o collegi come, per esempio, avvocati, commercialisti, periti agrari, consulenti del lavoro. Contravvenire a tali requisiti chiama in causa il reato di **esercizio abusivo** di una professione (art. 348 cp).

Dal testo della legge sulle professioni non organizzate non si applica inoltre alle professioni sanitarie, alle attività e mestieri artigianali, commerciali e di pubblico servizio, data la normativa specifica che le regola.

Appartengono all'elenco delle professioni senza albo della legge 4/2013 una serie di figure come, per **esempio**, tributaristi, amministratori di condominio, consulenti legali in materie stragiudiziali, urbanisti. Vi possono figurare anche professioni nuove come pubblicitari, wedding planner, grafici.

Legge 4/2013: elenco professioni non regolamentate

È possibile consultare l'**elenco delle professioni non organizzate** della L. 4/2013 sul sito istituzionale del MISE a scopo informativo.

Le sezioni nelle quali si articola l'**elenco delle professioni non regolamentate** sono 3, a seconda dei requisiti che possono vantare:

- associazioni che non rilasciano l'attestato di qualità dei servizi,
- associazioni che rilasciano l'attestato di qualità dei servizi (ex. art. 7, L. 4/2013),
- aggregazioni di associazioni professionali.

<https://www.mimit.gov.it/mercato-e-consumatori/professioni-non-organizzate>

CIRCOLARE INPS n°6 del 19-01-2023

Prestazioni di lavoro occasionale

1. Premessa

L'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto, in sede di conversione, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, ha fornito una compiuta disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale (cfr. le circolari n. 107/2017 e n. 103/2018). La norma citata attribuisce all'INPS la gestione delle operazioni di registrazione degli utilizzatori e dei prestatori del lavoro occasionale, nonché delle relative comunicazioni dei rapporti di lavoro, da effettuarsi tramite un'apposita piattaforma informatica.

Ai sensi della normativa sopra citata, è possibile per i datori di lavoro acquisire prestazioni di lavoro occasionali secondo due distinte modalità di utilizzo: il Libretto Famiglia e il Contratto di prestazione occasionale.

Possono utilizzare il Libretto Famiglia soltanto le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per remunerare esclusivamente le prestazioni di lavoro occasionali rese in loro favore per: a) piccoli lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità; c) insegnamento privato supplementare. Successivamente, l'articolo 1, comma 368, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, ha introdotto la possibilità dell'utilizzo del Libretto Famiglia per il pagamento, da parte delle società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, delle prestazioni occasionali rese dagli *steward* (cfr. la circolare n. 95/2018) per le attività di cui al decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, successivamente sostituito dal decreto del Ministro dell'Interno 13 agosto 2019.

Possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale, nel rispetto dei vincoli indicati nell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata, nonché Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il comma 1 dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017 definisce le prestazioni di lavoro occasionali con riferimento a un limite di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni del Libretto Famiglia e del Contratto di prestazione occasionale. Tale limite di compenso, riferito all'anno civile, è relativo a:

- a) ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- b) ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori;
- c) prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore.

Con l'articolo 1, commi 342 e 343, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025", pubblicata in Gazzetta Ufficiale – Serie generale n. 303 del 29 dicembre 2022 – in vigore dal 1° gennaio 2023, sono state introdotte alcune significative modificazioni alla disciplina di cui al citato articolo 54-bis.

Per tutti gli utilizzatori del Libretto Famiglia e del Contratto di prestazione occasionale è stato esteso l'importo massimo di compenso erogabile per anno civile dal singolo utilizzatore alla totalità dei prestatori (lettera b) sopra indicata), che, dal 1° gennaio 2023, è pari a 10.000 euro.

In via generale, è stata ampliata la platea di utilizzatori del Contratto di prestazione occasionale, consentendone il ricorso agli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze fino a dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato (elevando, così, il precedente limite di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato).

È stato, inoltre, parzialmente abrogato il regime particolare previsto per le aziende alberghiere e le strutture ricettive, che operano nel settore del turismo, le quali potranno, pertanto, acquisire prestazioni occasionali nei limiti dimensionali previsti per tutti gli altri utilizzatori e potranno utilizzare anche lavoratori non appartenenti alle categorie di cui al comma 8 dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, diversamente da quanto previsto in precedenza.

Il legislatore ha altresì precisato che i nuovi limiti economici si applicano anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, *night-club* e simili, di cui al codice Ateco2007 93.29.1.

Risulta, infine, previsto un divieto generale di accesso al Contratto di prestazione occasionale da parte delle imprese operanti nel settore agricoltura.

Tanto premesso, la presente circolare illustra le novità normative apportate dall'articolo 1, commi 342 e 343, della legge n. 197/2022, ad eccezione delle disposizioni relative al settore agricolo che saranno oggetto di successiva circolare.

Per ogni altro profilo di disciplina delle prestazioni occasionali in oggetto si rinvia a quanto indicato nelle richiamate circolari n. 107/2017 e n. 103/2018.

2. Limiti economici per l'accesso al Libretto Famiglia e al Contratto di prestazione occasionale

L'articolo 1, comma 342, lettera a), della legge n. 197/2022, ha stabilito che il limite economico di cui all'articolo 54-bis, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 50/2017 - limite di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative a titolo di prestazioni occasionali per ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori – è pari a 10.000 euro.

Ne deriva, pertanto, che ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a decorrere dal 1° gennaio 2023 può erogare compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro per anno civile.

Restano fermi, invece, i limiti di compenso pari a 5.000 euro per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori (articolo 54-bis, comma 1, lettera a), del decreto-

legge n. 50/2017) e di 2.500 euro di compenso per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore (articolo 54 bis, comma 1, lettera c), del decreto-legge n. 50/2017).

Pertanto, i limiti di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative a titolo di prestazioni occasionali, riferiti all'anno civile, sono pari a:

a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;

b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro;

c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

La novella normativa, introducendo il comma 1-bis all'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, prevede che i suddetti limiti si applicano anche alle attività lavorative di natura occasionale, svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, *night-club* e simili, di cui al codice Ateco2007 93.29.1.

Si rammenta che per le sole società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, per le attività lavorative indicate dal decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, è possibile erogare compensi per ciascun prestatore, per anno civile, di importo complessivo non superiore a 5.000 euro (lettera c-bis) del comma 1 dell'articolo 54-bis citato). Per le stesse società, inoltre, permane la non applicazione del limite di compenso erogabile da ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori di cui alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, pari a 10.000 euro dal 1° gennaio 2023 (cfr. la circolare n. 95/2018).

Per completezza di informazioni, si ricorda che ai fini del rispetto dei limiti di compenso annuo riferiti a ciascun utilizzatore con riguardo alla totalità dei prestatori – di cui alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 54-bis in esame - la misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo per le seguenti categorie di prestatori: 1) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità; 2) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università; 3) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150; 4) percettori di prestazioni integrative del salario, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito (cfr. l'articolo 54-bis, comma 8, del decreto-legge n. 50/2017).

Pertanto, i limiti di compenso complessivo, di cui alle lettere a) e c) del comma 1 dell'articolo 54-bis in commento, riferiti a ciascun singolo prestatore, sono sempre da considerare nel loro valore nominale. Diversamente, un singolo utilizzatore, ai fini del rispetto del limite economico di cui alla menzionata lettera b) del comma 1, potrà computare nella misura del 75% i compensi erogati a favore dei lavoratori appartenenti alle categorie sopra indicate.

3. Nuovo limite dimensionale degli utilizzatori del Contratto di prestazione occasionale

Per effetto delle modifiche apportate alla lettera a) del comma 14 dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017 dal citato articolo 1, comma 342, lettera d), punto 1), della legge n. 197/2022, è stato elevato a dieci lavoratori il previgente limite per il quale non era consentito

l'accesso al Contratto di prestazione occasionale per gli utilizzatori con alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Ne consegue che, dal 1° gennaio 2023, possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze fino a dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Il medesimo limite dimensionale di dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato si applica anche alle aziende alberghiere e alle strutture ricettive del settore turismo.

Lo stesso non opera esclusivamente per le pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, e per le società sportive per le prestazioni rese dagli *steward* per le attività di cui al decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, successivamente sostituito dal decreto del Ministro dell'Interno 13 agosto 2019.

Le modalità di computo della media occupazionale sono indicate al paragrafo 6.2 della circolare n. 107/2017 e al paragrafo 3 del messaggio n. 2887/2017.

4. Modifiche al regime per le aziende alberghiere e per le strutture ricettive del settore turismo

Per effetto della parziale abrogazione di quanto in precedenza disposto dal comma 14, lettera a), dell'articolo 54-bis citato, le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo possono utilizzare il Contratto di prestazione occasionale per la remunerazione delle attività lavorative rese anche da lavoratori non appartenenti alle categorie di soggetti di cui al comma 8 del medesimo articolo 54-bis richiamati al precedente paragrafo 2.

Ne discende che le aziende alberghiere e le strutture ricettive del settore turismo, a decorrere dal 1° gennaio 2023, possono stipulare accordi di prestazioni occasionali con i lavoratori anche se non appartenenti alle suddette categorie

Si ricorda che nella circolare n. 103/2018, paragrafo 3, sono indicate le modalità di individuazione delle imprese appartenenti alla categoria delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo.

Come sopra descritto al paragrafo 3 della presente circolare, per effetto delle modifiche apportate con l'articolo 1, comma 342, della legge n. 197/2022, è vietato l'accesso alle prestazioni occasionali da parte delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive del settore turismo che hanno alle proprie dipendenze più di dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Rimane fermo l'obbligo, per tale categoria di aziende, di effettuare la comunicazione preventiva delle prestazioni occasionali – almeno un'ora prima l'inizio della prestazione stessa - mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura dell'Istituto, che prevede l'indicazione, da parte dell'utilizzatore, dell'arco temporale di svolgimento della prestazione, che va da uno a dieci giorni consecutivi, nonché della durata complessiva della predetta prestazione. Le modalità di comunicazione e le altre indicazioni operative sono presenti al citato paragrafo 3 della circolare n. 103/2018.

In ogni caso è vietato il ricorso al Contratto di prestazione occasionale nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

5. Divieto di utilizzo del Contratto di prestazione occasionale per l'agricoltura

L'articolo 1, comma 342, della legge n. 197/2022, ha parzialmente abrogato, con effetto dal 1° gennaio 2023, quanto disposto dal comma 14, lettera b), dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017. È stata altresì prevista, dal comma 343 dell'articolo 1 della legge n. 197/2022, l'abrogazione delle disposizioni che disciplinavano le prestazioni occasionali nel settore dell'agricoltura.

Ne consegue che, dal 1° gennaio 2023, è vietato l'utilizzo del Contratto di prestazione occasionale per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura.

Risultano, infatti, apportate all'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, le seguenti modificazioni:

a) al comma 16, le parole: *«tranne che nel settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»* sono soppresse;

b) al comma 17, primo periodo, lettera d), le parole: *«di imprenditore agricolo»* e, alla lettera e), le parole: *«fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo ai sensi del comma 16, fermo restando che per il settore agricolo le quattro ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale di cui alla lettera d) del presente comma»* sono soppresse;

c) al comma 20, le parole: *«nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo di cui al comma 1, lettera c), e la retribuzione oraria individuata ai sensi del comma 16»* e le parole: *«salvo che la violazione del comma 14 da parte dell'imprenditore agricolo non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica INPS dai prestatori di cui al comma 8»* sono soppresse.

Atteso il divieto di utilizzo del Contratto di prestazione occasionale per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura, le stesse potranno richiedere il rimborso delle somme eventualmente già versate e non ancora utilizzate.

Per il biennio 2023-2024, sarà possibile per le imprese agricole ricorrere a forme semplificate di utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura secondo le disposizioni dei commi da 344 a 354 dell'articolo 1 della legge n. 197/2022, mediante l'inoltro al competente Centro per l'impiego, prima dell'inizio della prestazione, della comunicazione obbligatoria di cui articolo 9-bis del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

In riferimento alle novità introdotte dai citati commi da 344 a 354 e segnatamente alle modalità di dichiarazione e di versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale agricola all'Istituto, saranno successivamente fornite indicazioni in un'apposita circolare illustrativa.

Il Direttore Generale

Vincenzo Caridi

