

APPROFONDIMENTO DEL 27/06/2023

## PRIMI PROBLEMI APPLICATIVI DELLA RIFORMA DEL LAVORO SPORTIVO

---

### PREMESSA

Nell'agosto di quattro anni fa, con la legge delega n. 86/2019, ha avuto inizio il tanto atteso e auspicato **processo di riforma del settore dello sport**, concretizzatosi in ben cinque decreti attuativi, tra cui il D.Lgs. n. 36/2021, recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché del rapporto di lavoro sportivo.

Processo di riforma caratterizzato da un percorso normativo piuttosto travagliato, interessato da un primo intervento correttivo e integrativo già nel novembre scorso ad opera del D.Lgs. n. 163/2022, quasi a ridosso della paventata entrata in vigore il 1° gennaio 2023, salvo poi il rinvio al 1° luglio 2023 ad opera del Decreto Milleproroghe.

Oggi, a pochi giorni dell'effettiva entrata in vigore di quella che sarà una vera rivoluzione per centinaia di migliaia di lavoratori del settore, siamo in attesa di un ulteriore decreto correttivo, che è stato anticipato in conferenza stampa lo scorso giovedì 8 giugno, presso la sala polifunzionale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, dal Ministro per lo Sport Andrea Abodi e dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Marina Calderone, ma che – a parere di chi scrive – difficilmente potrà essere promulgato entro il 1° luglio.

I numeri degli interessati alle nuove disposizioni presentano valori disomogenei e difficilmente monitorabili, visto che, secondo quanto riferisce il Ministro dello Sport, la riforma dovrebbe coinvolgere una platea di circa 500mila soggetti, in massima parte detentori di compensi inferiori a cinquemila euro all'anno, mentre il CONI riporta sul proprio sito un numero di 1,4 milioni di operatori del settore con 140mila fra ASD e SSD affiliate a uno o più organismi riconosciuti dal Comitato Olimpico Nazionale Italiano.

## IL LAVORATORE SPORTIVO

La riforma tocca in piccola misura il professionismo sportivo, che ricordiamo riguarda solo le discipline sportive del calcio, della pallacanestro, del motociclismo e del golf, i cui lavoratori godevano delle tutele previste dalla legge n. 91/8. Il cambio epocale coinvolge il variegato mondo dello sport dilettantistico, che contempla oltre 350 discipline che vanno dal gioco della dama al paracadutismo, settore che per la prima volta è oggetto dell'attenzione del legislatore il quale, oltre a classificare gli operatori come lavoratori (in passato definiti "redditi diversi") ne regola i rapporti, introducendo tutele di tipo previdenziale e assicurativo.

Secondo il decreto n. 36/2021 è un **"lavoratore sportivo"** l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore sportivo, il direttore tecnico, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza distinzione di genere e indipendentemente dal settore, esercita attività sportiva remunerata.

Sono inoltre considerati sportivi i tesserati che, verso corrispettivo, svolgono mansioni necessarie per lo svolgimento dell'attività sportiva, individuate dai regolamenti tecnici dei singoli enti affiliati, con esclusione dei collaboratori amministrativo-gestionali di cui diremo in seguito.

Si individua, pertanto, il lavoratore sportivo, indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, **ogni qual volta il soggetto sia tesserato e svolga verso corrispettivo le mansioni elencate nel comma 1 dell'art. 25** o quelle rientranti, sulla base dei regolamenti dei singoli enti affiliati, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva.

## IL RAPPORTO DI LAVORO SPORTIVO

L'attività può costituire oggetto di rapporto di lavoro subordinato, autonomo anche nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, fatta salva l'applicazione dell'articolo 2 comma 1 lettera d) del D.Lgs. n. 81/2015, che **stabilisce la non applicazione della presunzione di subordinazione alle collaborazioni rese a fini istituzionali** in favore delle Associazioni (ASD) e Società sportive dilettantistiche (SSD) affiliate alle Federazioni sportive nazionali (FSN), alle Discipline sportive associate (DSA) e agli Enti di promozione sportiva (EPS) riconosciuti dal CONI, come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge n. 289/2002.

Naturalmente, la presunzione semplice contenuta nel D.Lgs. n. 81/2015 può essere tramutata in presunzione di tipo legale attraverso la certificazione del contratto ai sensi dell'art. 75 e seg. del D.Lgs. n. 276/2003, procedura che non può che essere fortemente consigliata come elemento deflattivo del contenzioso, visto l'elevato livello di contestazioni riguardanti la qualificazione del rapporto presente nel settore. Nell'ambito del lavoro sportivo non è ammesso l'utilizzo del lavoro occasionale di tipo accessorio (PrestO, ex D.L. 50/2017).

## IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO SPORTIVO

Il contratto può contenere l'apposizione di un termine finale, senza causale, non superiore a cinque anni ed è ammessa la successione di contratti a tempo determinato.

Con il consenso del terzo interessato è ammessa la possibilità di cessione del contratto prima della sua scadenza.

Il contratto non può contenere riserve di non concorrenza post contrattuale e può prevedere clausola compromissoria, che deferisce le controversie concernenti l'attuazione del contratto a un collegio arbitrale, stabilendo il numero e i nominativi degli arbitri, ovvero la modalità di nomina.

Ai rapporti non si applicano le seguenti disposizioni:

- Legge n. 300/70 – art. 4 (impianti audiovisivi) – art. 5 (accertamenti sanitari) – art. 18 (tutela in caso di licenziamento);
- Legge n. 604/66 – norme sui licenziamenti individuali;
- Legge n. 92/2012 – art. 1 commi da 47 a 69 disposizioni generali, tipologie contrattuali, flessibilità in uscita e tutele del lavoratore;
- Legge n. 108/90 – art. 2 (riassunzione e risarcimento del danno) – art. 4 (area di non applicazione) – art. 5 (tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali);
- Legge n. 223/91 – art. 24 norme in materia di riduzione di personale;
- D.Lgs. n. 23/2015 – disposizioni in materia di contratto a tutele crescenti;
- CC art. 2103 – prestazione del lavoro.

**Alle sanzioni disciplinari irrogate dalla FSN, dalle DSA e dagli EPS non si applicano le disposizioni dell'art. 7 della legge n. 300/70.**

## IL RAPPORTO DI LAVORO NEL SETTORE PROFESSIONISTICO

L'attività resa degli atleti come attività principale, ovvero prevalente e continuativa, nel settore professionistico si presume oggetto di contratto di lavoro subordinato. Tuttavia, può costituire oggetto di contratto autonomo quando ricorra almeno uno dei seguenti requisiti:

- Attività svolta in una singola manifestazione sportiva o in più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo;
- Lo sportivo non è vincolato alla presenza a sedute di preparazione o allenamento;
- La prestazione oggetto di contratto, seppur continuativa, non supera otto ore settimanali, cinque giorni al mese ovvero trenta giorni ogni anno.

Il rapporto si costituisce con assunzione diretta e la forma scritta è prevista *ad substantiam* secondo un contratto tipo predisposto ogni tre anni, in conformità al CCNL, dalla FSN e DSA con il coinvolgimento delle OOSS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale delle categorie di lavoratori interessate.

La società ha l'obbligo di depositare il contratto presso la FSN o la DSA per l'approvazione entro sette giorni dalla stipula. L'approvazione, secondo le regole stabilite dalla FSN o dalla DSA, è condizione di efficacia del contratto. Nel contratto individuale deve essere prevista la clausola del rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici.

## IL RAPPORTO DI LAVORO NEL SETTORE DILETTANTISTICO

Nell'area del dilettantismo, il rapporto 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 diciotto ore settimanali (destinate a diventare 24 come previsto dal decreto in via di emanazione), 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.

L'ASD o SSD è chiamata a comunicare al Registro delle attività sportive dilettantistiche (RAS), tenuto dal Dipartimento dello Sport, i dati necessari all'individuazione del rapporto.

La comunicazione al RAS equivale a tutti gli effetti alle comunicazioni al Centro per l'Impiego e deve essere effettuata secondo i medesimi contenuti informativi e resa disponibile all'INPS e all'INAIL in tempo reale.

**La comunicazione è messa a disposizione del Ministero 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. Fermo restando gli obblighi all'atto dell'instaurazione del rapporto per il tramite del RAS, non sono soggetti a comunicazione i compensi non imponibili a fini fiscali e previdenziali.

Infatti, il decreto n. 36/2021 stabilisce che per le collaborazioni coordinate e continuative in ambito dilettantistico **il LUL venga tenuto telematicamente tramite apposita sezione del RAS**; tuttavia, il decreto in fase di approvazione prevede che lo stesso possa essere tenuto secondo i metodi previsti per la generalità dei lavoratori.

## L'APPRENDISTATO SPORTIVO

Nell'ottica della valorizzazione della formazione dei giovani atleti e 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, ferma restando la possibilità di realizzazione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento, le SSD e ASD **possono stipulare contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**, per il diploma di istruzione secondaria superiore, per il certificato di specializzazione tecnica superiore e contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca. Per le società sportive professionistiche che assumono lavoratori sportivi con contratto di apprendistato professionalizzante il limite minimo di età è fissato a 15 anni<sup>1</sup> e massimo a 23 anni.

## PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Le Regioni, le Province autonome e il CONI, negli ambiti di rispettiva competenza, promuovono la parità di genere, favorendo l'inserimento delle donne nei ruoli di gestione e di responsabilità delle organizzazioni sportive.

Il CONI stabilirà, con regolamento da emanarsi entro sei mesi dall'entrata in vigore del decreto, i principi informativi degli statuti delle FSN, delle DSA e delle Associazioni Benemerite, che dovranno contenere l'indicazione:

- a) delle varie aree e ruoli in cui promuovere l'incremento della partecipazione femminile;
- b) delle misure volte a favorire la rappresentanza delle donne nello sport.

**Al CONI sono affidati compiti di vigilanza rispetto all'osservanza dei principi di genere.**

## LA FISCALITÀ DEI REDDITI

I compensi dei lavoratori sportivi nell'area del dilettantismo, che non sono più classificati nella categoria dei redditi diversi ma diventano redditi da lavoro, **non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino all'importo complessivo annuo di euro 15.000,00**. Tale limite deve essere inteso come soggettivo riferito a ciascun lavoratore.

Qualora l'ammontare complessivo dei compensi superi il limite di euro 15.000,00, esso concorre a formare il reddito del percipiente solo per la parte eccedente tale importo. All'atto del pagamento il lavoratore sportivo deve autocertificare l'ammontare dei compensi già percepiti, per prestazioni analoghe, complessivamente rese nell'anno.

---

<sup>1</sup> Limite minimo previsto a 14 dal decreto in corso di emanazione, assolvendo il percorso di apprendistato all'obbligo di istruzione sancito dalla normativa vigente.

## IL REGIME FISCALE DEI PREMI

Le somme o i beni corrisposti a propri tesserati, in qualità di atleti e tecnici che operano nell'area del dilettantismo a titolo di premio per i risultati ottenuti nelle competizioni sportive, non costituiscono reddito da lavoro, ma **saranno inquadrati come premi** ai sensi e per gli effetti dell'articolo 30, secondo comma del D.P.R. n. 600/73, con applicazione della ritenuta 20% se l'importo supera €25,82 nel periodo di imposta.

## LE COLLABORAZIONI A CARATTERE AMMINISTRATIVO GESTIONALE

La riforma dello sport non abroga le figure introdotte dalla legge n. 289/2002 operanti in qualità di collaboratori amministrativi-gestionali, ma le disciplina a livello tributario, previdenziale e assicurativo attribuendo tutele analoghe a quelle degli sportivi, ma **con assoggettamento alle aliquote previste dalla gestione separata** per la generalità dei collaboratori coordinanti.

## LE ATTIVITÀ DEI VOLONTARI

Le SSD, ASD, FSN, DSA e gli EPS, 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 sportive dei volontari 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.

Tali rimborsi non concorrono a formare il reddito del percipiente e sono erogabili nella misura massima di €150,00 mensili anche a fronte di autocertificazione da rendersi ai sensi del D.P.R. n. 445/2000. Tali prestazioni 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. Per gli sportivi dilettanti, di cui all'art. 51 della legge n. 289/2002, tesserati come atleti, dirigenti e tecnici, che svolgono attività sportiva come volontari, **rimane ferma la tutela assicurativa obbligatoria** prevista nel medesimo articolo 51 e nei relativi provvedimenti attuativi, oltre a quanto previsto all'articolo 29, comma 4 del D.Lgs. n. 36/2021, che obbliga l'ente a stipulare polizza assicurativa a copertura del rischio per la responsabilità civile verso terzi.

## LE NOVITÀ SUL PIANO CONTRIBUTIVO

Il decreto, così come dovrebbe apparire definitivamente, si adopera per una **revisione in chiave di semplificazione e razionalizzazione della figura del lavoratore sportivo**, che supera di fatto la vecchia distinzione tra professionisti e dilettanti.

Nel ribadire che, 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, dell'articolo 35 del D.Lgs. n. 36/2021, come modificato dall'art. 23 del D.Lgs. n. 163/2022, **la riforma ridefinisce il trattamento previdenziale dei compensi corrisposti ai lavoratori sportivi a seconda della tipologia di rapporto lavorativo intrattenuto.**

I lavoratori sportivi subordinati, a prescindere dal settore professionistico o dilettantistico, saranno iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti dell'INPS, che assume ora la denominazione di Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi. Inoltre, saranno altresì iscritti al Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi i lavoratori sportivi autonomi, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuative, ai sensi dell'art. 409, comma 1, n. 3 del Codice di procedura civile, operanti nel settore professionistico. La riforma adegua anche le aliquote contributive, riallineando in parte le assicurazioni alla generalità dei lavoratori, aggiungendo all'aliquota IVS pari al 33% anche i contributi per indennità NASpl, CUA, Malattia e Maternità (4,97%). Non essendo menzionata, si ritiene che sia da escludersi la contribuzione al Fondo di Garanzia TFR (0,20%), così come quella al Fondo d'Integrazione Salariale (FIS).

Si precisa, inoltre, che per i tempi determinati è esclusa la contribuzione aggiuntiva NASpl pari all'1,40%, mentre la contribuzione di malattia e maternità beneficia del massimale giornaliero pari ad €120 (nel 2023). **Per i tempi indeterminati, inoltre, non è dovuto il ticket di ingresso NASpl in caso di licenziamento.** Nell'area del dilettantismo, invece, i lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o che svolgono prestazioni autonome saranno iscritti alla Gestione Separata INPS, con alcune particolarità e agevolazioni. **Fino a 5.000 euro non vi sarà assoggettamento contributivo.** Sulla parte eccedente, l'aliquota totale per i co.co.co., da dividersi in due terzi a carico del committente e un terzo a carico del collaboratore, sarà pari al 25% + 2,03% di contributi minori "assistenziali", mentre per i soggetti già pensionati o assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie l'aliquota contributiva rimane stabilita nella misura del 24%. Come ulteriore misura agevolativa, fino al 31/12/2027 la base imponibile andrà ridotta del 50%.

Anche i collaboratori con mansioni di carattere amministrativo-gestionale nelle associazioni e società sportive dilettantistiche, benché non interessati integralmente dalla norma e mantenendo le aliquote ordinarie della gestione separata (35,03% / 24%), **godranno della medesima agevolazione in fatto di soglia di esenzione fino a 5.000 euro** e – fino al 31/12/2027 – dell'abbattimento del 50% dell'imponibile previdenziale.

È importante notare che, come previsto dall'art. 35, comma 3 del D.Lgs. n. 36/2021, le figure degli istruttori presso impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, dei direttori tecnici e degli istruttori presso società sportive, di cui ai punti n. 20 e n. 22 del D.M. n. 15 marzo 2005 (categorie dei lavoratori assicurati obbligatoriamente al Fondo pensioni per i lavoratori dello spettacolo – ex l'ENPALS), che a partire dal 1° luglio 2023 hanno diritto all'assicurazione secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 36/2021, hanno facoltà di optare entro sei mesi per il mantenimento del regime previdenziale già in godimento.

Non è stato precisato se i compensi percepiti dai collaboratori nel settore dilettantistico nel primo semestre del 2023 facciano cumulo con quanto verrà da essi percepito a partire dal 1° luglio 2023, ai fini della soglia dei 5.000 euro di esenzione contributiva. Si attendono, pertanto, chiarimenti. Si auspica, inoltre, che venga chiarito che la soglia di esenzione di 5.000 euro per gli sportivi rimanga separata e distinta dal limite di 5.000 euro, oltre i quali i prestatori di lavoro autonomo occasionale ex art. 2222 Codice civile sono tenuti all'iscrizione alla Gestione Separata INPS.

## L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI

**I lavoratori subordinati sportivi sono sottoposti a obbligo assicurativo INAIL** anche qualora vigano previsioni, contrattuali o di legge, di tutela con polizze privatistiche.

Con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con l'Autorità delegata in materia di sport, sono stabilite le retribuzioni e i riferimenti tariffari ai fini della determinazione del premio assicurativo e della liquidazione della indennità giornaliera di inabilità temporanea assoluta. Ai lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa si applica la disciplina dell'obbligo assicurativo INAIL prevista dall'articolo 5, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 23 febbraio 2000, n. 38, con applicazione dei criteri stabiliti con il decreto di cui sopra.

Mentre per gli istruttori sportivi le attuali disposizioni già prevedono la classificazione tariffaria, che si auspica sarà confermata, sul tema della definizione delle tariffe di premio da utilizzare nell'assicurazione delle altre categorie di lavoratori sportivi non si potranno trascurare le caratteristiche insite in ogni attività, in quanto le diverse discipline presentano livelli di esposizione al rischio assai differenti fra loro: si pensi al pericolo che corre lo sportivo degli scacchi o della dama, paragonato a quello impegnato nell'attività di paracadutismo o di salto con gli sci dal trampolino.

## GLI ALTRI ADEMPIMENTI: UNILAV E LUL

Sempre per i collaboratori del settore dilettantistico viene previsto che la tenuta del Libro unico del lavoro (art. 28) e la trasmissione della comunicazione mensile all'INPS dei dati retributivi e informazioni utili al calcolo dei contributi (modello UniEMens, art. 35 co.8-*quinquies*) si possano facoltativamente espletare attraverso apposite funzionalità telematiche del RAS, senza dunque impedire l'utilizzo del Libro unico del lavoro. Da quanto sarà specificato dal D.P.C.M. o Decreto Interministeriale fra Sport e Ministero del



Lavoro, la cui pubblicazione ha il termine ordinatorio e non perentorio dell'01.07.2023, si prevede inoltre che **l'iscrizione al LUL possa avvenire in un'unica soluzione**, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, entro la fine di ciascun anno in cui la prestazione si è svolta, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente.

Per questa speciale operatività del RAS si attende un decreto interministeriale da adottarsi entro il 31 ottobre 2023. Si ritiene, nel silenzio della norma, che l'operatività al RAS in riferimento all'inserimento dei dati per la tenuta del LUL, nonché per gli invii degli UniLav, sarà riservata ai datori di lavoro e agli intermediari riconosciuti ex L. n. 12/1979. L'art. 28 comma 4 già nella sua versione originaria precisava, inoltre, che solo nel caso in cui il compenso annuale non superi l'importo di euro 15.000 **non vi sarà obbligo tassativo di emissione del prospetto paga**.



Fonte: CONI

Le denunce di instaurazione del rapporto potranno essere fatte con una particolare modalità: potranno infatti essere espletate entro il trentesimo giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto, in parziale analogia a quanto già previsto per i lavoratori somministrati. Per quanto riguarda le comunicazioni obbligatorie per l'instaurazione del rapporto, sempre sotto i 5.000 euro non risulta necessario effettuare la comunicazione dei compensi al RAS per i collaboratori del settore dilettantistico come già previsto dal D.Lgs. n. 36/2021; tale esonero, tuttavia, non sembra tradursi automaticamente nella dispensa dall'obbligo di invio della comunicazione obbligatoria Unilav in quanto la comunicazione al RAS può equivalere, su scelta del datore di lavoro,

all'Unilav, ma il venir meno dell'obbligo della prima comunicazione non comporta, nel silenzio della norma, l'esenzione dall'invio della comunicazione Unilav al Ministero del Lavoro. In tutti i casi in cui la comunicazione al RAS è dovuta si potrà optare per l'UniLav ordinario o per la comunicazione al RAS.

Per l'operatività della norma, ovvero l'individuazione delle disposizioni tecniche e dei protocolli informatici, si dovrà attendere un decreto attuativo, a oggi non ancora emanato. Resta importante notare anche che per adeguarsi a questi nuovi obblighi le associazioni e società sportive avranno tempo fino al 31 ottobre 2023. Anche le denunce e i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti per le co.co.co. di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo, limitatamente al periodo di paga da luglio 2023 a settembre 2023, **potranno essere effettuati entro il 31 ottobre 2023, senza sanzioni o interessi.**

Il decreto correttivo in corso di emanazione puntualizza anche che in favore dei lavoratori sportivi che ricevono compensi annui non superiori a 5.000 euro vi sono semplificazioni a livello di visite mediche, fermo restando che tali soggetti hanno facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria e partecipare a corsi di formazione in materia di salute e sicurezza.

Dipartimento Scientifico

 **Fondazione Studi  
Consulenti del Lavoro**

*A cura di:*

**Luisella Fassino  
Alessandro Graziano  
Stefano Sirocchi**