Pensione e lavoro sportivo: la collaborazione coordinata e continuativa e la collaborazione occasionale.

Un preposto alle gare in pensione riceve una comunicazione dall'INPS: la percezione del reddito da collaborazione sportiva nella forma della cococo è incompatibile con la sua pensione di cui viene chiesto il rimborso. L'interessato beneficia di una pensione c.d. quota cento.

Il caso pratico ci aiuta a tornare su temi già affrontati in precedenti articoli in merito al tema compatibilità tra pensione e percezione di reddito da lavoro con specifico riferimento al lavoro in ambito sportivo dilettantistico dove si scontano ora le differenze con il previgente regime dei c.d. compensi sportivi.

Per esaminare il tema è necessario partire da un presupposto: **non tutte le pensioni sono uguali.**

Se la ricevo per **inabilità** ovviamente c'è una assoluta incompatibilità con lo svolgimento di qualsivoglia attività lavorativa. Se la ricevo per **invalidità** c'è compatibilità con lo svolgimento di una attività lavorativa ma la cumulabilità è parziale per cui il valore dell'assegno viene decurtato in relazione ai redditi percepiti a meno che gli anni di contribuzione non siano pari o superiori a 40 anni. Se **sono andata in pensione prima del tempo** – accedendo alla c.d. quota 100/102/103 – non posso ricevere compensi da lavoro fino al raggiungimento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia ma mi è garantita la possibilità di percepire redditi da lavoro autonomo occasionale nel limite di 5.000 euro lordi all'anno (sul punto l'INPS si è espressa con la Circolare 117/2019). Se beneficio infine della **pensione di vecchiaia** o della **pensione di anzianità** posso tranquillamente cumularla con redditi da lavoro.

Nel caso di specie quindi il pensionato in quota cento non avrebbe avuto problemi qualora avesse instaurato con l'organizzazione sportiva un rapporto di **lavoro di natura autonoma occasionale** in relazione al quale però non si possono trascurare i dubbi interpretativi espressi da alcuni interpreti.

Tali dubbi in parte sono imputabili all'emendamento apportato all'art. 25 del decreto legislativo 36/2021 dal DLgs 163/2022

Testo originale	Testo emendato dal D.Lgs. 5 ottobre 2022, n. 163

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, fatta salva l'applicazione dell'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. *4. Ricorrendone i presupposti, l'attività di lavoro sportivo può essere altresì oggetto di prestazioni occasionali secondo la disciplina dell'articolo 54 bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.*	*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.* *4. Abrogato*

Alcuni hanno infatti inteso l'abrogazione del comma 4 come preclusiva del ricorso al lavoro autonomo occasionale mentre in realtà l'abrogazione del comma 4 nasce dall'esigenza di non confondere il diverso istituto della prestazione occasionale con il lavoro sportivo: le organizzazioni sportive possono ricorrere a tale tipologia di collaborazione nel rispetto della disciplina contenuta dall'articolo 54 bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50 per cui con riferimento ai c.d. percettori i PRESTO non troveranno applicazione le agevolazioni fiscali e previdenziali contemplate per il lavoro sportivo essendo destinatari di una diversa disciplina di favore.

Un altro aspetto interpretativo è legato alle novità introdotte dall'art. 3 del Decreto Legge 31 maggio 2024 n. 71 (c.d. Decreto Legge scuola e sport) che abroga l'articolo 53, comma 2, del testo unico delle imposte sui redditi.

La disposizione prevedeva che

"2. Sono inoltre redditi di lavoro autonomo:
a) i redditi derivanti dalle prestazioni sportive, oggetto di contratto diverso da quello di lavoro subordinato o da quello di collaborazione coordinata e continuativa, ai sensi del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36".

La disposizione – introdotta con il primo correttivo – aveva qualificato come redditi di lavoro autonomo, oltre a quelli che derivano dall'esercizio di arti e professioni, anche quelli derivanti da prestazioni lavorative diverse da quelle riconducibili a prestazioni di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

La disposizione non ha mai ricevuto provvedimento di prassi per interpretarne la portata ma la relazione al DL 71/2024 chiarisce che la relativa abrogazione "*è intesa a far salva con chiarezza la distinzione, ai fini fiscali, tra attività abituale e attività occasionale."* In sostanza i redditi derivanti dal lavoro autonomo occasionale sportivo restano redditi diversi e non sono qualificabili come redditi da lavoro autonomo. La disposizione nulla dice però in merito alla possibilità o meno di applicare le agevolazioni fiscali del lavoro sportivo al lavoro autonomo occasionale sportivo.

Sulla possibilità di ricorrere al "*lavoro sportivo di natura autonoma occasionale*" soccorrono però i seguenti aspetti:
- il menzionato art. 25 del DLgs 36/2021 prevede che "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” ed il lavoro autonomo occasionale è una forma di rapporto di lavoro autonomo;
- se è vero che il lavoratore sportivo è tale se tesserato e quindi con un legame quanto meno annuale con l’organismo sportivo, ciò non esclude che alcuni tesserati impegnati in altra attività lavorativa si prestino anche in collaborazioni retribuite spot con gli enti sportivi, un fenomeno magari di nicchia ma che non si può escludere a priori in assenza di un espresso divieto;
- alcuni provvedimenti di prassi hanno sostenuto la praticabilità dell’istituto (come la Circolare INPS n. 67 del 20/05/2024 su cui ci siamo soffermati in Arsea Comunica n. 47 del 20/05/2024 ed il documento di programmazione della vigilanza dell’Ispettorato nazionale del lavoro 2024).

Si auspicano pertanto chiarimenti in merito.

Arsea Comunica n. 88 del 30/10/2024

Francesca Colecchia