



**Ordine dei
Dottori Commercialisti e degli
Esperti Contabili di
Roma**



Revisione legale dell'area lavoro

Edizione 2025 - Modulo 5

Verifica del rispetto della normativa sul lavoro nel settore dello sport dilettantistico, tipologie contrattuali e aspetti retributivi

Franca Fabietti

2 dicembre 2025



Il controllo della retribuzione rientra nelle attività di vigilanza del revisore che ha il compito di verificare la regolare tenuta della contabilità (SA 250B)

In particolare, al fine di rispettare quanto stabilito dal principio SA 250B è necessario che il revisore legale verifichi, nel corso dell'esercizio:

1. la regolare tenuta della contabilità sociale: il rispetto di norme civilistiche e fiscali connesse alle modalità e alle tempistiche di rilevazione delle scritture contabili, di redazione, vidimazione e conservazione dei libri contabili e dei libri sociali obbligatori, nonché di rilevazione **dell'esecuzione degli adempimenti fiscali e previdenziali**.

2. la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili. implica che l'accadimento del fatto di gestione sia rilevato nelle scritture contabili in conformità al quadro normativo sull'informazione finanziaria applicabile, ovvero le norme italiane che disciplinano i criteri di redazione del bilancio, interpretate e integrate dai principi contabili italiani (OIC) oppure dai principi contabili internazionali (IAS/IFRS) adottati dall'Unione Europea.



Le prime verifiche concernono l'analisi:

- del CCNL applicato,
- delle posizioni INPS (aliquota contributiva) e INAIL (corretta indicazione della mansione che determina la tariffa),
- del corretto l'inquadramento contrattuale del lavoratore
- dell'applicabilità delle agevolazioni fiscali e contributive riservate al lavoratore sportivo



Tipologie di rapporti di lavoro sportivo

Lavoro subordinato

Lavoro Autonomo
professionale

Prestatori di lavoro
occasionale

Collaborazione Coordinata
e Continuativa
(Art. 409, c. 1, n. 3, c.p.c.)



Il CCNL per i lavoratori dello sport
sottoscritto il 12 gennaio 2024 da
Confederazione dello Sport
Confcommercio, SLC-CGIL, Fisascat-CISL,
Uilcom-UIL

sostituisce il

CCNL Palestre e Impianti sportivi



E' un contratto sottoscritto da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale



Assume quindi un ruolo primario quale parametro esterno al fine di determinare la giusta retribuzione



Art. 36 Costituzione: Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.



Il datore di lavoro/committente è obbligato ad applicare il CCNL di settore?

- Il CCNL non ha efficacia erga omnes: non si applica automaticamente a tutti gli operatori appartenenti al settore sportivo;
- Il CCNL produce effetti solo tra le parti che lo hanno sottoscritto:
 - Il datore di lavoro è libero di aderire o non aderire alle associazioni di categoria che siglano il contratto;
 - Solo se iscritto alle OO.SS. stipulanti è tenuto ad applicare il CCNL.
- Il datore di lavoro non iscritto è libero di:
 - applicare (dichiarazione espressa o tacita) o non applicare il CCNL;
 - applicare altri contratti dello stesso settore



Attenzione!

Il giudice chiamato ad accertare l'adeguatezza della retribuzione



CCNL maggiormente rappresentativo a livello nazionale



Il CCNL all'art 23 disciplina il **contratto di collaborazione coordinata e continuativa** e il punto 23.8 in particolare il **compenso e i criteri di determinazione**:

- **il corrispettivo** spettante al collaboratore **non può essere inferiore a quanto previsto nel presente CCNL e sarà corrisposto di norma mensilmente**;
- Le Parti individuano i **valori minimi di paga oraria distinti per livelli**,
- Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa **viene definito di natura autonoma**, per questo motivo **non prevede la maturazione di compensi per straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto** o altri istituti riconducibili al rapporto di lavoro subordinato; il CCNL, **tuttavia, riconosce**, a compensazione di tale mancata remunerazione, **l'applicazione di una maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione minima prevista per i lavoratori subordinati**



Vengono recuperate le esperienze del passato:

- dapprima l'art. 63 del D. Lgs. 276/2003 (Legge Biagi) stabiliva, nel testo originario che “il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve **tener conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto**”;
- successivamente la L. 92/2012, modificando il testo dell'art. 63 del D. Lgs. 276/2003 stabiliva che “**il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto non può essere inferiore ai minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati**, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.



Livelli	Retribuzione minima mensile dal 01-01-2024	Compensi minimi orari cococo dal 01-01-2024
Quadri	1.943,93	14,05
I	1.856,08	13,41
II	1.686,04	12,18
III	1.527,36	11,04
IV	1.406,82	10,16
V	1.319,18	9,53
VI	1.247,94	9,02

Dettaglio calcolo: € 1.943,93x 1,25/173 (coefficiente fisso mensile) = € 14,05 *compenso minimo* € 14,05 x 1,40= 19,66 *compenso massimo*



Gli enti sportivi dilettantistici nel determinare i compensi per i cococo sportivi e amministrativo-gestionali devono rispettare **due limiti**:

- il **minimo retributivo** previsto dal CCNL
- il **limite massimo** fissato dall'art. 3, comma 2 lettera b) del D. Lgs. 112/2017 (impresa sociale) per scongiurare la distribuzione indiretta degli utili.

Tra le ipotesi presuntive di distribuzione indiretta di utili: “ la corresponsione ai lavoratori subordinati o autonomi di retribuzioni o compensi **superiori del quaranta per cento rispetto a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi** di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, **salvo** comprovate **esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale** di cui all'articolo 2, comma 1”.



Livelli	Mansioni	Compenso orario minimo	Compenso orario massimo
Quadri	direttore tecnico, direttore sportivo agli effetti dell'art. 2, comma 2, lett. p) e q), D. lgs. 36/2021	€ 14,05	€ 19,66
I	Allenatori e responsabili tecnici di comprovata esperienza	€ 13,41	€ 18,78
II	Atleta di interesse nazionale che hanno ottenuto risultati rilevanti in competizioni sportive a carattere nazionale ed internazionale nonché quelli riconosciuti di interesse nazionale dal CONI, CIP e dalle rispettive federazioni; Allenatore capo; Tecnico, esperto in preparazione fisica con più di 10 anni di abilitazione	€ 12,18	€ 17,06
III	Allenatore/istruttore; Tecnico, esperto in preparazione fisica con meno di 10 anni di abilitazione; Atleta che ha conseguito risultati di interesse nazionale	€ 11,04	€ 15,45
IV	Atleta base; Aiuto allenatore/istruttore con titolo abilitante; lavoratori che eseguono compiti operativi non iscritti ad albi professionali come addetto a mansioni d'ordine di segreteria e contabile d'ordine	€ 10,16	€ 14,23
V	Aiuto allenatore/istruttore Tirocinante	€ 9,53	€ 13,34
VI	Lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche (addetto di spogliatoio addetto ai campi addetto alle pulizie)	€ 9,02	€ 12,62



Come si prova la **necessità di acquisire specifiche competenze** ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale?

- Onere della prova è a carico dell'ente;
- Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con la **nota n. 2088 del 27 febbraio 2020** specifica che l'ente dovrà dimostrare con adeguata documentazione il rapporto di **necessaria causalità tra la professionalità da contrattualizzare e l'esercizio dell'attività istituzionale** (attività interesse generale per gli ETS)

Adeguata documentazione: curriculum vitae del collaboratore e la delibera assunta dal competente organo sociale, che dovrà contenere “un esaustivo e logico sviluppo del percorso motivazionale alla base della costituzione del rapporto di lavoro, che dovrà essere particolarmente stringente nella rappresentazione del nesso teleologico».



**Ordine dei
Dottori Commercialisti e degli
Esperti Contabili di
Roma**



**FONDAZIONE
TELOS**
CENTRO STUDI DELL'ORDINE
DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI
DI ROMA

Grazie per l'attenzione