



I controlli in materia di rapporti di lavoro nelle Associazioni e Società Sportive Dilettantistiche

Principali ambiti dei controlli ispettivi

Materia

Qualificazione del rapporto

Adempimenti UNILAV / Registro RAS / LUL

Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/08)

Compensi, Previdenza e Fisco

Certificati medici

Organi competenti

INPS

INAIL

INL – Ispettorato del Lavoro

Guardia di Finanza

Obiettivo dei controlli

I controlli sui rapporti di lavoro sportivi, riformati dal D.Lgs. 36/2021, mirano a stabilire:

- **La corretta qualificazione del rapporto di lavoro retribuito** (subordinato, co.co.co. o autonomo);
- **L'invio della comunicazione UNILAV** (anche attraverso l'iscrizione al Registro delle attività sportive RAS per i co.co.co sportivi esclusi gli amministrativo gestionali);
- **La corretta tenuta del LUL – Libro Unico del Lavoro** (fino a 15.000,00 euro di compensi si ritiene assolta con la registrazione del compenso nel RAS)
- **La regolarità contributiva/previdenziale;**
- **Il rispetto della sicurezza (D.Lgs. 81/08)**
- **Le certificazioni mediche** (specialmente per i minori)

Corretta qualificazione del rapporto di lavoro

la corretta qualificazione del rapporto di lavoro dopo la riforma introdotta dal Dlgs 36/2021 prevede sostanzialmente tre forme di contrattuali di lavoro retribuito in ambito sportivo

- Subordinato
- Co.co.co.
- Autonomo

La comunicazione di avvio del rapporto di lavoro

Il documento di avvio del rapporto di lavoro dipende dalla forma contrattuale che lo caratterizza:

- Contratto di lavoro subordinato nel caso di lavoro dipendente;
- Lettera d'incarico per co.co.co o lavoro autonomo

Nella fattispecie di lavoro subordinato o co.co.co al conferimento dell'incarico farà seguito la comunicazione UNILAV contenente i dati delle parti e le clausole contrattuali di lavoro (nel caso del co.co.co sportivo, escluso quindi l'amministrativo gestionale, l'obbligo può essere assolto anche attraverso l'iscrizione al Registro delle attività sportive RAS)

La tenuta del libro unico del lavoro

Il rapporto di lavoro dipendente ed il co.co.co, sportivo o amministrativo gestionale, prevedono la corretta tenuta del **LUL** – Libro Unico del Lavoro;

Per le collaborazioni sportive, escluse quindi le collaborazioni amministrativo gestionali, che non superano il limite di 15.000,00 euro di compensi annui, l'obbligo si ritiene assolto anche con la registrazione del compenso nel RAS)

La regolarità contributiva/previdenziale

Altro elemento di massima importanza nel rapporto di lavoro dipendente e nel co.co.co è la comunicazione UNIEMENS all'INPS, da inviare entro il 16 del mese successivo all'erogazione dello stipendio o del compenso. Si tratta di un modello utile a comunicare la natura del rapporto di lavoro, il CCNL applicato, nel caso di lavoro dipendente, il periodo di retribuzione, l'importo del compenso e la contribuzione dovuta (per le collaborazioni sportive, escluse quindi le collaborazioni amministrativo gestionali, che non superano il limite di 15.000,00 euro di compensi annui, l'obbligo si ritiene assolto con la registrazione del compenso nel RAS)

Sicurezza sul lavoro T.U. D.Lgs. 81/08

Norma che tutela la salute e sicurezza sul lavoro, disciplina la gestione organizzativa della sicurezza , disponendo obblighi e necessità proprie di qualsiasi attività lavorativa, CON PARTICOLARE RIGUARDO ove vi sia almeno un lavoratore dipendente, per la salvaguardia della salute e sicurezza di chiunque svolga un lavoro indipendentemente dalla forma contrattuale , anche senza stipendio .

Rif. comma 12 bis art. 3 del T.U. D.Lgs. 81/08.

“Nei confronti dei volontari (...), dei volontari che effettuano servizio civile, dei soggetti che prestano la propria attività, spontaneamente e a titolo gratuito o con mero rimborso spese, in favore (...) delle associazioni sportive dilettantistiche di cui (...), si applicano le disposizioni di cui all'articolo 21 del presente decreto”.

“Con accordi tra i soggetti e le associazioni (...)possono essere individuate le modalità di attuazione della tutela di cui al primo periodo. Ove uno dei soggetti di cui al primo periodo (soggetti che prestano la propria attività, spontaneamente e a titolo gratuito o con mero rimborso spese) svolga la sua prestazione nell’ambito di una organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al soggetto dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti nei quali è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili a eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del soggetto e altre attività che si svolgano nell’ambito della medesima organizzazione”.

Sostanzialmente le Associazioni Sportive Dilettantistiche DEVONO

- Effettuare la valutazione dei rischi (DVR)
- Garantire la conformità degli impianti tecnologici (elettrico, riscaldamento, raffrescamento etc..) e manutenzione degli stessi;
- Garantire l'ergonomia delle attrezzature a disposizione e del complesso degli ambienti oggetto dell'attività;
- Rispettare la normativa antincendio rispetto al rischio specifico del contesto in cui si opera;
- Effettuare la sorveglianza sanitaria per in funzione del rischio per la salute al quale sono sottoposti i collaboratori;
- Formalizzare un Piano di risposta per le emergenze;
- Informare e formare dipendenti/collaboratori/associati/volontari operanti a qualsiasi titolo nell'associazione sportiva circa la sicurezza sul lavoro (dal 2025 formazione periodica per gli RLS).

CONSEGUENZE IN CASO DI INADEMPIMENTO

In caso di inadempimenti rispetto al rispetto della normativa sulla SSL si hanno conseguentemente ammende ai diretti soggetti inadempienti (oltre alla responsabilità penale che è soggettiva per il legale rappresentante) e conseguenze nei confronti dello stesso Ente sportivo (ammende, interdizioni, sospensioni attività)

Disattendere alla normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro è un reato PENALE

Inoltre il D.Lgs. 231/01 dispone che si possa limitare o addirittura escludere la responsabilità degli Enti (sia Enti dotati di personalità giuridica che società e/o associazioni anche prive di personalità giuridica, per i reati compiuti da legali rappresentanti, collaboratori e dipendenti (tra questi anche i reati in materia di Sicurezza e Privacy) in caso di corretta applicazione e gestione di un MOG – modello organizzativo di gestione

Grazie per l'attenzione