



Circolare Speciale **61/2023** Straordinaria

pagine: 7

Faq riforma del lavoro sportivo

Alla luce del correttivo bis approvato nella riunione
del Consiglio dei Ministri del 26.07.2023

Le risposte ai dubbi più frequenti in tema di riforma dei rapporti nei sodalizi dilettantistici.

“In vista della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del “correttivo bis” alla riforma, approvato nel corso della seduta del Consiglio dei Ministri del 26.07.2023, gli enti sportivi dilettantistici dallo scorso 1 luglio (data effettiva di entrata in vigore della riforma dopo l’intervento della L. 197/2022) sono alle prese con la fiscalità e gli aspetti contrattuali, assicurativi e contributivi della nuova forma di collaborazione sportiva, regolamentata nella sua definizione dall’art. 25 del D. Lgs. 36/2021.

La Circolare trae spunto dai numerosi dubbi interpretativi emersi in materia ed affronta nella pratica l’operatività connessa alla gestione delle collaborazioni oggi attuabili, comprese quelle amministrativo-gestionali, occupandosi anche delle questioni connesse, tra cui la fiscalità dei premi e il caso di volontari e dipendenti pubblici, sulla base delle interpretazioni possibili della norma in vigore e della prassi.”

Domanda	Risposta
<p>1. Con quali soggetti si possono stipulare i contratti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere sportivo?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Devono essere rispettati prima di tutto due requisiti: <ul style="list-style-type: none"> .. la durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non può superare le diciotto ore settimanali (ventiquattro nella previsione del Decreto correttivo bis), escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive; .. le prestazioni oggetto del contratto devono risultare coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti di promozione sportiva. • Inoltre la normativa prevede che per poter stipulare contratti con l’atleta, l’allenatore, l’istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara o anche ogni altro tesserato che svolge mansioni che rientrano nei regolamenti dei singoli enti affilianti tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva (art. 25 D. Lgs. 36/2021) devono essere in possesso di un tesserino rilasciato dalla FSN/EPS relativo alla medesima mansione per la quale verrebbe stipulato il contratto.
<p>2. I lavoratori sportivi – breve confronto tra le norme abrogate e la nuova legislazione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L’art. 25, c. 1 D. Lgs. 36/2021 elenca con precisione i soggetti con i quali è possibile stipulare un contratto di lavoro in ambito sportivo e si tratta di: l’atleta, l’allenatore, l’istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara. • Ma nel caso in cui le mansioni sportive che si necessitano non fossero ricomprese in queste figure? Nel 2016 la Circolare n. 1 dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro disponeva che potevano essere inclusi tra i soggetti a cui applicare la normativa di favore ex art. 67, c. 1, lett. m) TUIR che prevedeva l’esenzione fino a € 10.000 tutti i collaboratori che svolgevano “mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti e delle indicazioni fornite dalle singole Federazioni, tra quelle necessarie allo svolgimento delle attività sportivo-dilettantistiche, così come regolamentate dalle singole Federazioni.” Conseguentemente gli enti affilianti avevano emesso apposite delibere in cui venivano individuate queste figure sportive a cui diveniva possibile erogare i citati compensi esenti. • Ora l’art. 25 D. Lgs. 36/2021, come modificato ed integrato dal Decreto correttivo di novembre 2022, stabilisce che “E’ lavoratore sportivo ogni altro tesserato che svolge verso un corrispettivo le mansioni rientranti sulla base dei regolamenti tecnici dei singoli enti affilianti tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva.” • In base al nuovo dettato normativo viene cancellato ogni riferimento alle delibere previste nel 2016 dall’INL in quanto è ora invece necessario un regolamento tecnico che preveda espressamente le mansioni sportive aggiuntive a quelle elencate dal primo comma dell’art 25 come necessarie per lo svolgimento della determinata attività sportiva. • Inoltre diventa ora essenziale che il soggetto sportivo sia titolare di un tesseramento collegato alla mansione che andrà a svolgere e per la quale verrà stipulato il contratto applicando le nuove agevolazioni sportive.
<p>3. Per un istruttore che presumiamo non supererà i € 5.000 annui di compensi come collaboratore e presta la propria opera presso un unico ente sportivo quali sono gli adempimenti da effettuare?</p>	<p>In questo caso la normativa prevede che sia necessario predisporre un contratto tra le parti che vada a disciplinare tipologia contrattuale, mansioni, durata dell’incarico, importo orario corrisposto, ecc. Ogni volta in cui dovrete erogare il compenso dovrete compilare un apposito modello di autocertificazione degli emolumenti tramite il quale il soggetto dichiarerà se ha percepito altri compensi precedentemente a questo pagamento e se ha superato la franchigia di € 5.000 o quella di € 15.000 annui. Nel Decreto Correttivo bis, approvato il 26.07.2023, è chiarito che per i compensi non superiori a € 5.000 annui non sarà necessario il versamento del premio Inail.</p>

Domanda	Risposta
4. Come si devono conteggiare le 24 ore settimanali che i collaboratori sportivi possono svolgere affinché siano applicabili le agevolazioni fiscali e contributive?	Il Decreto correttivo bis, ancora in bozza alla data odierna, stabilisce che il conteggio debba essere effettuato con cadenza settimanale per la somma di tutti i contratti della medesima natura stipulati dal soggetto . Non rilevano periodi dell'anno nei quali i contratti non sono in vigore.
5. È possibile inserire nel contratto di collaborazione coordinata e continuativa sportiva anche ulteriori clausole quali il rispetto di norme deontologiche o il regolamento associativo?	Nessuno vieta di modificare i modelli di contratti di collaborazione sportiva che molte FSN e EPS stanno predisponendo e si possono aggiungere le clausole che si reputano necessarie per gestire al meglio tali rapporti lavorativi, a condizione che non siano contrarie alle normative in vigore.
6. È possibile erogare il compenso con una cadenza differente da quella mensile?	Le parti sono libere di concordare le tempistiche di pagamento che preferiscono e meglio rispondono all'organizzazione interna, possono essere quindi pagamenti settimanali, mensili, bimestrali o in base a specifici accordi tra le parti.
7. Per gli istruttori titolari di P. Iva è obbligatorio stipulare un contratto?	In questo caso si reputa che non sia obbligatoria la stipula di un contratto, rimane una libera scelta delle parti che potrebbero predisporre anche solo una breve lettera di incarico nella quale indicare la sua durata, l'importo orario corrisposto, tempistiche di erogazione del compenso, modalità di risoluzione anticipata del contratto ed altre clausole ritenute opportune dalle parti.
8. Uno sportivo (sia esso atleta, istruttore, allenatore o altro) che lavora con due o più ASD o SSD è obbligato ad aprire P.IVA e non può sottoscrivere più di un contratto di Co.co.co. sportiva?	<ul style="list-style-type: none"> • Non è assolutamente così, nessuna norma stabilisce che in caso di pluricomittenza sia vietato sottoscrivere contratti di collaborazione. Si ritiene che le 18 ore settimanali (24 se verrà confermato l'incremento nel nuovo Decreto Correttivo bis) siano da intendersi per ogni contratto stipulato con ogni committente sportivo; lo svolgimento di un'attività lavorativa come soggetto sportivo per una pluralità di ASD e SSD potrebbe portare l'Agenzia delle Entrate a riconsiderare il rapporto come attività professionale dello sportivo con la necessità di aprire Partita IVA. • La franchigia di € 5.000 al di sotto della quale non sono previsti né adempimenti amministrativi, né il versamento di contributi previdenziali, deve essere considerato cumulativo per tutti i contratti di collaborazione sottoscritti dal soggetto sportivo. • Rimane inoltre al momento non risolto il tema di chi sia tenuto ad effettuare gli adempimenti amministrativi in caso di superamento della soglia dei € 5.000, se la prima ASD/SSD che oltrepassa la franchigia oppure tutte solidalmente. • In base al correttivo bis approvato il 26.07.2023 il premio Inail non è dovuto al di sotto della soglia di € 5.000.
9. C'è un limite alla retribuzione oraria dei collaboratori e dei professionisti sportivi?	<ul style="list-style-type: none"> • Il limite è previsto dall'art. 8 D. Lgs. 36/2021, che richiama le norme introdotte dalla Riforma del Terzo Settore agli art. 8 e 16. D. Lgs. 117/2017, in merito al divieto di indiretta distribuzione utili, indicando precisi massimali che hanno valore sia per i collaboratori che per i professionisti titolari di P. Iva: "Si considerano in ogni caso distribuzione indiretta di utili: <ol style="list-style-type: none"> a) la corresponsione ad amministratori, sindaci e a chiunque rivesta cariche sociali di compensi individuali non proporzionati all'attività svolta, alle responsabilità assunte e alle specifiche competenze o comunque superiori a quelli previsti in enti che operano nei medesimi o analoghi settori e condizioni; b) la corresponsione a lavoratori subordinati o autonomi di retribuzioni o compensi superiori del quaranta per cento rispetto a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi salvo comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale di cui all'art. 5, c. 1." • Inoltre l'art. 16 afferma che "la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto uno a otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda."

in realtà è possibile che le 24 ore possano essere per ciascun committente - attendiamo chiarimenti

Domanda	Risposta
<p>9. C'è un limite alla retribuzione oraria dei collaboratori e dei professionisti sportivi? (segue)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Occorre prendere a riferimento i compensi previsti dal CCNL applicabile per le mansioni; tali importi possono essere incrementati del 40% al massimo. È permesso derogare a questo limite unicamente in caso di comprovate esigenze organizzative necessarie per lo svolgimento delle attività istituzionali dell'ente, che altrimenti non potrebbero essere realizzate, come recentemente disposto dal D.L. 48/2023 (noto come Decreto Lavoro), convertito in Legge n. 85/2023 lo scorso 3 luglio, il quale ha apportato alcune modifiche agli artt. 8 e 16 D. Lgs. 117/2017. • Occorre quindi stabilire quando ricorrano “le comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze” tenendo presente che un utile punto di riferimento è la nota ministeriale n. 2088/2020. In base all'interpretazione ministeriale il superamento del limite sarà legittimo quando le professionalità da contrattualizzare siano necessariamente funzionali all'esercizio di tali attività, sia direttamente attraverso le prestazioni da svolgersi nello specifico settore di attività, che indirettamente attraverso prestazioni connotate dall'elevato profilo di professionalità che siano comunque necessarie, in presenza della particolare complessità del modello organizzativo dell'ente, ai fini dell'efficace coordinamento delle attività medesime, e senza le quali, pertanto, si genererebbe un pregiudizio alle attività di interesse generale. Tale rapporto di necessaria causalità dovrà essere evidenziato da adeguata documentazione, a partire dal curriculum del lavoratore e dalla relativa deliberazione 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 sopra descritto, specialmente nell'ipotesi di funzionalizzazione indiretta. • In mancanza quindi delle “comprovate esigenze” richiamate dalla normativa rimane obbligatorio il rispetto del limite del 40%, rammentando che tale parametro riguarda sia i lavoratori subordinati, che gli autonomi. • Da ultimo è necessario ricordare che l'art. 91 CTS stabilisce che la violazione delle norme relative all'indiretta distribuzione utili prevede una sanzione a carico del legale rappresentante e degli organi amministrativi dai € 5.000 ai € 20.000.
<p>10. Una persona, che svolge attività lavorativa quale dipendente della Pubblica Amministrazione, può effettuare attività sportive presso un'ASD o SSD? E tali attività devono necessariamente essere come volontario o può percepire una retribuzione?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il D. Lgs. 36/2021 permette ai dipendenti della Pubblica Amministrazione di svolgere attività sportiva presso sodalizi sportivi, al di fuori dell'orario di lavoro e fatti salvi gli obblighi di servizio. Nel caso in cui l'attività sia prestata in qualità di volontari è sufficiente una comunicazione all'amministrazione di appartenenza. • Nel caso in cui invece la prestazione rientri nell'ambito del lavoro sportivo retribuito ex art. 25 D. Lgs. 36/2021 e preveda il pagamento di un corrispettivo, la stessa può essere svolta solo previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza. Il Decreto Correttivo bis, attualmente ancora in bozza, prevede che la Pubblica Amministrazione abbia trenta giorni di tempo per rilasciare l'autorizzazione o rigettarla. Se decorre il termine di trenta giorni, senza che venga rilasciata l'autorizzazione o il suo rigetto, l'autorizzazione è da ritenersi in ogni caso accordata con la forma del silenzio assenso.
<p>11. In merito ai contratti amministrativi gestionali essi per quali mansioni vengono stipulati? Possono applicarsi le medesime agevolazioni fiscali e contributive dei rapporti sportivi?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Di norma i contratti di questa tipologia si stipulano per disciplinare le collaborazioni relative alla gestione della segreteria dell'ASD/SSD o altre mansioni stabilite dai regolamenti degli enti di affiliazione. • Le agevolazioni fiscali e contributive sono applicabili anche a questa forma contrattuale e non sono soggette al limite di 18 ore settimanali (24 ore se verranno confermate nel Decreto Correttivo bis ora in bozza).

Domanda	Risposta
<p>12. I volontari sono considerati lavoratori sportivi?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Chi presta la propria opera come volontario, percependo unicamente il rimborso delle spese vive sostenute in occasione di trasferte effettuate per l'ente sportivo, non è considerato lavoratore e vige un'assoluta incompatibilità tra la figura del volontario e quella del lavoratore che percepisce al contrario una retribuzione. • Inoltre, in base al correttivo bis approvato il 26.07.2023, non sono considerate prestazioni sportive di volontariato le attività svolte a titolo gratuito dai componenti degli organi amministrativi di associazioni e società sportive dilettantistiche.
<p>13. Un soggetto che ha già un tesserino come istruttore rilasciato da un ente affiliante, ma collabora con ASD e SSD affiliate ad enti differenti tra loro, deve essere in possesso di un tesserino per la medesima mansione rilasciata da ogni singolo EPS o FSN?</p>	<p>Al momento non vi sono indicazioni in merito da parte del legislatore, ma si può ritenere che se una persona ha conseguito il titolo abilitativo presso un ente sportivo, ad esempio come istruttore, e collabora anche con ASD e SSD con affiliazioni differenti, dovrebbe chiedere a tali enti affilianti la conversione del primo tesserino in un titolo abilitativo rilasciato anche da questi enti.</p>
<p>14. Posso ancora erogare i premi per i risultati sportivi?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Riforma prevede che i premi per i risultati sportivi siano ancora permessi, ma cambia la norma di riferimento. Occorre quindi fare riferimento alla normativa tributaria dei premi e delle vincite in denaro (art. 30, c. 2 D.P.R. 600/1973) la quale stabilisce che tali premi sono soggetti a ritenuta a titolo d'imposta pari al 20% dell'importo lordo da erogare; non sono previsti altri adempimenti o oneri. Il premio per i risultati sportivi non è da considerarsi una prestazione sinallagmatica, data la sua natura aleatoria (tenuto conto che il risultato sportivo può essere, ma anche non essere raggiunto) il premio non può essere utilizzato quale meccanismo alternativo ai contratti sportivi per retribuire i collaboratori. • Inoltre anche i dipendenti della Pubblica Amministrazione che svolgono mansioni sportive, sia come volontari che come lavoratori possono ricevere i premi sportivi. • Le modifiche introdotte dal correttivo bis, approvato il 26.07.2023, dispongono che le ritenute alla fonte non si applicano se il valore dei premi sportivi riconosciuti per risultati conseguiti in manifestazioni sportive dilettantistiche non supera l'importo di € 300. Se il valore è superiore l'importo è assoggettato interamente a ritenuta.
<p>15. Vi è ora l'obbligo di corrispondere i compensi con metodi tracciabili?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Come noto dal 1.07.2018 i compensi dei lavoratori non possono più essere saldati per contanti, lo prevede l'art. 1, c. 910 e successivi L. 205/2017 la quale afferma che: A far data dal 1.07.2018 i datori di lavoro o committenti corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi: <ul style="list-style-type: none"> .. bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore; .. strumenti di pagamento elettronico; .. pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento; .. emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore • I datori di lavoro o committenti non possono corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato per rapporto di lavoro, ai fini del comma 910, si intende ogni rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto, nonché ogni rapporto di lavoro originato da contratti di collaborazione coordinata e continuativa. • Nel caso di pagamento con sistemi diversi da quelli sopra indicati è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da € 1.000 a € 5.000. • Anche i rapporti co.co.co. sportivi o amministrativi gestionali sono quindi soggetti, a decorrere dal 1.07.2023, all'onere del versamento tramite metodi tracciabili qualunque sia l'importo corrisposto

Domanda	Risposta
16. Il pagamento dei premi per i risultati sportivi deve essere effettuato solo con metodi tracciabili?	Al contrario delle retribuzioni dei lavoratori i premi per i risultati sportivi (assoggettati alla ritenuta a titolo d'imposta del 20% come disposto dall'art. 30 D.P.R. 600/1973) potranno essere pagati per contanti. Il limite è di € 999,99 (stabilito dall'art. 1, c. 713 L. 190/2014) e non di € 4.999 come disposto dalla Legge di Bilancio 2023.
17. Collaboratori e volontari devono essere obbligatoriamente soci?	<ul style="list-style-type: none"> • Per poter sottoscrivere un contratto di lavoro, autonomo, subordinato o para subordinato, nessuna norma obbliga che i soggetti che prestano il proprio lavoro presso il sodalizio sportivo ne siano anche soci. • Allo stesso modo anche i volontari non è necessario che siano soci dell'ASD, anche se in questo caso potrebbe essere raccomandabile l'inserimento della persona nella base associativa tenuto conto che la persona contribuisce gratuitamente alle finalità associative e ne condivide le finalità. In questa circostanza il fatto che sia contestualmente socio e volontario rafforzerebbe la previsione di un soggetto che impiega effettivamente il proprio tempo gratuitamente al fine di perseguire gli scopi sociali.
18. In merito ai rimborsi spese per trasferte ci sono differenze tra volontari e lavoratori?	<ul style="list-style-type: none"> • Tra le diverse modifiche introdotte dalla Riforma dello Sport vi è anche la nuova gestione dei rimborsi per trasferte effettuate da volontari e collaboratori sportivi che ora non potranno più applicare le previsioni dell'art. 67 TUIR. • Occorre ora distinguere prima di tutto se il rimborso riguarda un volontario oppure un lavoratore sportivo (quale ad esempio i co.co.co.): <ul style="list-style-type: none"> .. volontari – In base all'art. 29 D. Lgs. 36/2021 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. Possono essere rimborsate spese per l'utilizzo dell'automezzo privato o mezzi di trasporto pubblico, vitto e alloggio in occasione della partecipazione a gare, manifestazioni ed eventi sportivi o missioni autorizzate dal Consiglio Direttivo. Per maggiori dettagli si rinvia alla Risoluzione n. 38 dell'11.04.2014 dell'Agenzia delle Entrate. .. lavoratori sportivi – Siano essi dipendenti oppure Co.co.co. la trasferta deve essere considerata fuori dal territorio comunale dove si svolge la prestazione lavorativa, quindi la sede di lavoro che deve essere indicata nel contratto. Come di consueto non potranno essere rimborsate le spese relative al tragitto casa – luogo di lavoro, ma solo le spese relative sostenute in occasione della partecipazione a gare, manifestazioni ed eventi sportivi o missioni autorizzate dal Consiglio Direttivo al di fuori della sede di lavoro consueta.
19. Quali sono le modalità per erogare i rimborsi spese per trasferte ai volontari?	<ul style="list-style-type: none"> • Le alternative sono le seguenti: <ul style="list-style-type: none"> .. rimborsi analitici o a piè di lista – Si suggerisce di utilizzare un modulo predisposto dall'ente sportivo, tramite il quale il volontario sportivo indicherà data, luoghi e motivi della trasferta allegando ricevute, fatture e documentazione attestante gli importi anticipati dal soggetto giustificativi delle spese per le quali chiede il rimborso. Possono essere oggetto di ristorno le spese relative all'utilizzo di un automezzo privato, ma anche mezzi pubblici, pasti e hotel. .. automezzo privato e Tariffe ACI – In aggiunta o in sostituzione al rimborso per l'utilizzo dell'automezzo dove viene chiesto il rimborso del solo carburante è ammesso il ristorno delle spese relative all'autoveicolo utilizzato dal volontario tramite l'applicazione delle Tariffe ACI pubblicate annualmente sul sito internet https://www.aci.it/i-servizi/servizi-online/costi-chilometrici.html. Anche in questo caso il volontario presenterà un modulo con l'indicazione della data, luoghi e motivi della trasferta indicando l'importo in base al moltiplicatore ACI ed ai km effettivamente percorsi. È ammesso il rimborso in forma mista: piè di lista per le spese di vitto, alloggio, autostrada ecc + rimborso con tariffa ACI per l'utilizzo del veicolo.

Domanda	Risposta
<p>19. Quali sono le modalità per erogare i rimborsi spese per trasferte ai volontari? (segue)</p>	<p>.. nuova autocertificazione – Tra le previsioni del decreto correttivo bis approvato in Consiglio dei Ministri lo scorso 31.05.2023, per ora non ancora convertito in legge e quindi non applicabile, prevede la possibilità di erogare ai volontari un importo mensile di massimo € 150 basato su una semplice autocertificazione delle trasferte effettuate nel corso del mese, in analogia con quanto già previsto nel Codice del Terzo Settore, in sostituzione dell’elencazione analitica a piè di lista delle spese anticipate. Ribadiamo che questa forma di rimborso non può ancora essere utilizzata e soprattutto non deve essere considerata quale rimborso forfettario o meccanismo per nascondere l’erogazione di compensi. Inoltre il Consiglio Direttivo dovrà deliberare in merito alle tipologie di spesa per le quali questa forma di ristoro sarà autorizzata, qualora venga confermata con la pubblicazione del correttivo bis in Gazzetta Ufficiale.</p>
<p>20. Quali sono invece le modalità per erogare i rimborsi spese per trasferte ai lavoratori?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La normativa fiscale di riferimento in merito alle trasferte di lavoratori subordinati o Co.co.co. è prevista dall’art. 51 D.P.R. 917/1986 e, come indicato in precedenza, i rimborsi spese possono essere erogate solo se la trasferta avviene al di fuori del Comune dove vi è la sede di lavoro prevista nel contratto. • Indennità forfettarie di trasferta per vitto e alloggio – E’ autorizzata l’erogazione di un’indennità forfettaria fino all’importo di € 46,48 al giorno e € 77,47 al giorno se la trasferta avviene all’estero per coprire le spese relative a vitto e alloggio • L’indennità in oggetto è ridotta di un terzo (ossia € 30,99 o € 51,65 all’estero) nel caso in cui il datore di lavoro effettui il rimborso analitico o metta a disposizione del soggetto vitto o alloggio. • L’indennità viene ulteriormente ridotta a due terzi (ossia € 15,49 o € 25,82 all’estero) se il datore di lavoro mette a disposizione oppure rimborsa in forma analitica sia vitto che alloggio • Rimborsi analitici o a piè di lista – In questo caso il lavoratore sportivo chiede il rimborso presentando unicamente la documentazione attestante le spese vive sostenute per la trasferta (telepass o ticket autostrada, parcheggi ecc) e/o le indennità chilometriche per l’utilizzo dell’automezzo privato in base alle tariffe ACI • Per i lavoratori sportivi quindi si possono rimborsare le spese di vitto e/o alloggio tramite un’indennità forfettaria oppure analiticamente in base alle spese effettivamente sostenute, mentre le spese relative ai viaggi devono essere oggetto di rimborso analitico basate sulla documentazione consegnata. Nulla vieta il rimborso con modalità miste ossia ad esempio: rimborso spese di viaggio con applicazione delle tariffe chilometriche ACI e forfettario per vitto e/o alloggio. • Le somme corrisposte che dovessero eccedere i limiti sopra stabiliti nel caso delle indennità forfettarie, oppure superare l’importo delle spese documentate concorreranno alla formazione del reddito e non saranno considerate spese esenti.

Scaricato e condiviso da Sistema Ratio - Centro Studi Castelli Srl il 18/09/2023 da ROBERTO MENGARELLI [roberto@studiomengarelli.it]