di *Daniele Di Geronimo*

LA RIFORMA DELLO SPORT È COMPIUTA!

LE PRINCIPALI NOVITÀ DA TENERE A MENTE

COME CAMBIA IL SETTORE DELLO SPORT DOPO L'APPROVAZIONE DEFINITIVA DELLA RIFORMA. PUNTI CHIAVE E PRIMI APPROFONDIMENTI

Dopo anni di buoni propositi e gli ultimi mesi di attese, proroghe e slittamenti ora la Riforma dello Sport è ufficialmente compiuta. Con l'approvazione definitiva del decreto correttivo al Decreto Legislativo 36/2021 il complesso di riforme che interesseranno il settore sportivo sono legge dello Stato ed entreranno in vigore a partire dal **1 gennaio 2023**.

Potranno esserci dei rinvii (tramite appositi decreti o attraverso la legge di bilancio) così come richiesto anche da diverse federazioni sportive, ma il grosso del lavoro è stato indubbiamente fatto e non resta altro che accogliere quanto previsto dalla cosiddetta Riforma dello Sport e adeguarsi di conseguenza.

Molti dei cambiamenti in oggetto sono profondi e impatteranno in maniera significativa sulla gestione delle **attività delle associazioni e delle società sportive**. È un cambiamento e come tale andrà assimilato e digerito, quindi compreso, prima di poter essere reso operativo a tutti gli effetti. Anche per questo sarà sempre più

centrale il ruolo della consulenza fiscale e tributaria esercitata dai vari studi ed enti dedicati, che avranno il compito di guidare le scelte di ogni singola realtà, **rendendo maggiormente fruibile questo profondo stravolgimento della vita del mondo sportivo**.

I punti chiave della Riforma dello Sport

Per offrire una visione d'insieme comprensiva di un **argomento articolato e complesso** vogliamo riassumere per punti i principali cambiamenti apportati dalla Riforma dello Sport (senza pretesa di esaustività) per poi dedicarci all'approfondimento di alcune delle tematiche più significative che hanno una certa rilevanza nella gestione delle associazioni, società ed enti dedicati allo svolgimento dell'attività sportiva.
Sono quattro le categorie entro le quali raccogliere le **principali novità**: gli aspetti civilistici, quelle legate al lavoro sportivo, quelle sull'assoggettamento previdenziale e trattamento tributario del lavoro dilettantistico e infine quelle legate agli adempimenti.

Gli aspetti civilistici

Una prima novità della Riforma dello Sport è la possibilità di **assumere la forma giuridica di cooperativa** per gli enti sportivi. Allo stesso tempo viene invece esclusa la possibilità che questi enti si configurino come società di persone (sia SNC che SaS).
Elemento centrale è poi quello relativo al tipo di attività svolte. Gli enti sportivi, dilettantistici, infatti, hanno l'obbligo di **svolgere l'attività sportiva in via principale ed esclusiva** e, così come avviene per gli Enti del Terzo Settore, lo svolgimento di attività diverse deve essere esplicitamente normato nello statuto e solo entro determinati limiti.
Un altro elemento fondamentale e vincolante è il ruolo del **Registro Unico degli Enti del Terzo Settore** (RUNTS) e del **Registro delle Attività Sportive Dilettantistiche** (RNASD). La nuova normativa, infatti, prevede che tutti gli Enti del Terzo Settore (ETS) che svolgono attività sportiva dovranno essere iscritti sia al RUNTS che al RNASD). In caso in cui un ente svolgesse anche attività sportiva le disposizioni si applicheranno solamente in riferimento a questo tipo di attività e non alle altre.

Il lavoro sportivo

Si è molto discusso (e lo si farà ancora) sulla figura del **lavoratore sportivo** e la Riforma dello Sport interviene su questo argomento in maniera sostanziale.
Innanzitutto è utile ricordare come le collaborazioni sportive potranno assumere una duplice configurazione: volontario o lavoratore. Non esisterà più, quindi, la **figura dell'amatore sportivo**, che tante perplessità aveva sollevato durante i mesi precedenti.

Chi è il lavoratore sportivo

Il lavoratore è colui che svolge, dietro il **ricevimento di un corrispettivo pattuito**, attività sportiva. Rispetto al testo originario della Riforma dello Sport quello definitivo ha ampliato la specifica di lavoratore sportivo implementando anche tutte le altre figure fondamentali per lo svolgimento dell'attività sportiva. Sono lavoratori sportivi, quindi, non solo atleti, istruttori, direttori tecnici, allenatori, preparatori atletici e direttori sportivi, ma anche tutti quei tesserati che svolgono mansioni utili allo svolgimento delle attività sportive previste dallo statuto. Tutte le altre figure di lavoratori saranno inquadrate e gestite come lavoratori non sportivi e quindi come **lavoratori ordinari**.

Professionisti o dilettanti?

Un'importantissima precisazione per quel che riguarda il lavoro sportivo è da individuare nel **superamento della distinzione tra professionisti e dilettanti**. Non esisterà più tale distinzione ma solamente le società sportive professionistiche con scopo di lucro e quelle dilettantistiche senza

scopo di lucro. Per i professionisti la norma sarà quella di un contratto di lavoro subordinato (a eccezione delle prestazioni per singoli eventi e manifestazioni) a condizione che tale rapporto di lavoro non superi le 8 ore settimanali o i 5 giorni mensili (quindi 30 giorni in un anno); altrimenti il rapporto di lavoro si configurerebbe come lavoro autonomo.

I lavoratori autonomi

La norma nel settore dilettantistico, invece, sarà quella del **rapporto di lavoro autonomo** nella forma di un Contratto di collaborazione (co.co.co) laddove la collaborazione non superi le 18 ore settimanali (nelle quali non rientra il tempo per lo svolgimento delle manifestazioni sportive) e che le prestazioni di lavoro siano svolte nel rispetto dei regolamenti delle rispettive Federazioni Sportive Nazionali, Discipline Sportive Associate o Enti di Promozione Sportiva.

I contratti di lavoro subordinati

Per i rapporti di lavoro subordinati i contratti di lavoro potranno prevedere un limite massimo di fine non superiore ai 5 anni. inoltre per questi contratti non si applica il divieto di successione di contratto a tempo determinato così come è ammessa la possibilità di cessione del contratto prima della scadenza.

I lavoratori non sportivi

Per tutti i lavoratori sportivi verranno applicate le **discipline ordinarie anche in materia di previdenza**, tutela dell'infortunio e della malattia, della gravidanza, della maternità e della genitorialità, così come tutte le misure in materia di disoccupazione involontaria e quelle di tutela della salute della sicurezza sui luoghi di lavoro e quelle di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro. Tali modifiche comporteranno anche il diritto, per i lavoratori sportivi subordinati, di accedere alle tutele della NASPI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego).

I compensi

Un aspetto importantissimo riguarda i **compensi degli sportivi dilettantistici** che di fatto vengono completamente rivoluzionati. Rispetto al passato, infatti, i compensi per i premi vengono assimilati a quello generale e in tal senso saranno tassati a **titolo d'imposta del 20%**. Questo significa che i premi non si sommeranno ad altri redditi per la determinazione delle aliquote.

La figura del volontario

Il volontario sportivo, invece, sarà il collaboratore che svolgerà le sue mansioni in maniera completamente gratuita e che pertanto non potrà ricevere alcun tipo di compenso o remunerazione. Potrà beneficiare solamente del rimborso per eventuali spese che avrà sostenuto. In tutti i casi questo tipo di collaborazione dovrà prevedere un'assicurazione per la responsabilità civile verso terzi.

I contratti di apprendistato per gli over 15

Sia le società sportive dilettantistiche sia quelle professionistiche potranno stipulare **contratti di apprendistato con giovani di età superiore ai 15 anni** con l'obiettivo di contribuire alla formazione di giovani atleti.

I dipendenti pubblici

Tra gli aspetti da considerare c'è la possibilità per i dipendenti di pubblici di continuare a esercitare un lavoro sportivo inviando preventiva comunicazione alla relativa amministrazione di competenza. Nel caso in cui il lavoro prevedesse una retribuzione questo sarà oggetto del regime tributario e previdenziale previsto per i co.co.co. sportivi dilettantistici.

Previdenza e tasse

Una legittima preoccupazione per i sodalizi sportivi riguarda il "costo" della Riforma dello Sport, ovvero quanto questa impatterà sui bilanci delle singole realtà in materia di tassazione. La novità riguarda innanzitutto la creazione di tre fasce di compensi sui quali verranno applicate le imposte tributarie e previdenziali. Le fasce sono: **compensi inferiori a 5000 €, compensi tra 5000 € e 15000 € e compensi superiori a 15000 €**. Per le prime due fasce non verranno applicate imposte tributarie. Per i compensi eccedenti i 15000€, quindi, il reddito del lavoratore sportivo verrà assoggettato a tassazione secondo le aliquote fiscali ordinarie. È bene precisare che tale assoggettamento riguarderà solo la parte eccedente i 15000€; di fatto quindi **l'esenzione fiscale per i lavoratori sportivi passa**

dagli attuali 10000€ a 15000€. Al momento in cui incassa il compenso ogni lavoratore sportivo avrà l'obbligo di comunicare, tramite autocertificazione, l'ammontare dei compensi percepiti nell'anno solare di riferimento. per i giovani atleti professionisti il superamento del limiti di 15000€ non contribuisce al calcolo delle detrazioni per il lavoro dipendente.

Il trattamento previdenziale

Per quel che concerne l'assoggettamento previdenziale, invece, l'esenzione è limitata solamente alla prima fascia, ovvero quella dei compensi inferiori a 5000€ annui. La gestione previdenziale dei lavoratori sportivi è di competenza del **Fondo Pensione Sportivi Professionisti gestito dall'INPS** per i lavoratori subordinati dilettanti e professionisti, mentre dalla **gestione separata dell'INPS** per i lavoratori autonomi e quelli co.co.co del settore dilettantistico.
Per i compensi superiori ai 5000€ sono previste quattro differenti aliquote previdenziali. Per i rapporti di lavoro subordinati si applica l'**aliquota del 33%**, per i co.co. co. l'**aliquota del 25%** (anno 2023), per i lavoratori autonomi l'**aliquota del 25%** (25,72%) e per i lavoratori sportivi già iscritti a forme previdenziali obbligatorie l'**aliquota del 24%**. Tutte le aliquote previdenziali (eccezion fatta per quella per i rapporti di lavoro subordinato) saranno ridotte al 5% per i prossimi 5 anni, quindi fino al 31 dicembre 2027. Inoltre la base imponibile sulla quale calcolare la parte previdenziale è ridotta del 50%, mentre per la parte assistenziale viene integrata alla parte eccedente i 5000€.

Gli adempimenti

Un altro degli aspetti interessanti è quello legato alla **semplificazione degli adempimenti e una loro digitalizzazione mediante l'utilizzo del Registro Nazionale delle attività sportive dilettantistiche** per la gestione dei rapporti di lavoro sportivo.
I dati del rapporto di lavoro sportivo dilettantistico, quindi, potranno essere comunicati tramite il RNASD e di fatto questa comunicazione sostituisce le attuali comunicazioni previste per il centro per l'impiego.
Sono esentati dall'obbligo di invio di detta comunicazione i rapporti di lavoro con una retribuzione annua inferiore a 5000€.
Sempre tramite il RNASD vi è la gestione degli **obblighi relativi al L.U.L e alla comunicazione mensile all'INPS** per i co.co. co. Il cedolino (il prospetto paga) non è obbligatorio per i compensi annuali inferiori ai 15000€, ma per i compensi superiori a 5000€ si dovrà calcolare il contributo INPS da pagare tramite modello F24 (generabile tramite il RNASD) e inviare il relativo **modello Uniemens**. Sempre tramite il registro sarà possibile inviare la comunicazione INAIL e l'autoliquidazione del premio, così come l'elaborazione della CU (Certificazione Unica) e la predisposizione del file telematico che andrà trasmesso all'Agenzia delle Entrate.

Alcuni approfondimenti

La distribuzione degli utili

Un'importante novità (ed estensione) ratificata dalla Riforma dello Sport riguarda la **distribuzione parziale degli utili**. Da questo momento essa sarà possibile non solo per le

società sportive dilettantistiche a responsabilità limitata, ma anche alle cooperative sportive. Nello specifico la distribuzione degli utili si configura in misura non superiore al 50% degli utili prodotti (e sempre entro il limite dell'interesse dei buoni fruttiferi postali aumentati di 2.5 punti rispetto al capitale versato). Per le cooperative sportive la possibilità di distribuire i dividenti sarà possibile senza il limite del 50% degli utili prodotti. Per le SSD, invece, che gestiscono impianti sportivi, piscine e palestre, la **quota di dividenti distribuibile passa dal 50% all'80%**.

La sicurezza

La sicurezza sul posto di lavoro è un argomento sempre molto sentito e allo stesso tempo delicato sul quale la Riforma dello Sport più che introdurre delle novità fa delle dovute precisazioni. Ricordiamo come anche nel settore degli enti no profit sia prevista per i soci lavoratori la redazione del **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** con l'indicazione dei rischi a cui si è sottoposti nello svolgimento dell'attività sportiva. Ciò che viene precisato riguarda la sorveglianza che è obbligatoria, mentre il tipo di adempimento sanitario da adottare deve essere valutato singolarmente in relazione alle mansioni svolte e ai relativi rischi.
Questo significa innanzitutto che deve esserci una profonda chiarezza sulle mansioni svolte all'interno della singola struttura di lavoro. Una novità, invece, riguarda l'**introduzione di una scheda sanitaria** relativa alle attività sportiva che riguarda ogni lavoratore che svolge prestazioni non occasionali nella quale sono riportati non solo gli esami per l'idoneità sportiva, ma anche i corsi di formazione sulla sicurezza e tutte le altre informazioni utili in materia.
Resta obbligo del datore di lavoro valutare i rischi legati allo svolgimento dell'attività di lavoro riducendoli il più possibile così come quello di **informare i lavoratori sulle misure di emergenza che devono all'occorrenza essere adottate**.
Un aspetto molto importante, invece, riguarda l'introduzione per la prima volta di disposizioni specifiche per i minori che praticano attività sportiva prevedendo, tra gli altri, l'individuazione di un responsabile con lo scopo di contrastare il fenomeno della violenza e degli abusi sui minori.

Mettere in pratica la Riforma dello Sport: una sfida da vincere

Come abbiamo avuto di tratteggiare sono tanti e in alcuni casi molto profondi i cambiamenti. Quelli qui delineati sono alcuni dei punti di **maggiore interesse**, come questi si convertano e si applichino alle singole realtà sportive va valutato, ovviamente, caso per caso.
Potranno essere necessarie delle riforme agli Statuti, dei cambiamenti nella gestione ordinaria del lavoro e la rimodulazione dei contratti in essere. Ogni realtà, anche in base alla propria natura giuridica, dovrà verificare **l'impatto a bilancio delle nuove regole** e valutare le soluzioni migliori da adottare.
Per questo motivo, come anticipato nell'introduzione, sarà fondamentale il **ruolo dei consulenti**, come quello dello Studio Co.De. Accounting di Roma, specializzato nell'assistenza fiscale e tributaria agli enti sportivi e no profit. La materia della Riforma dello Sport non è solo complessa da assimilare, ma come tutte le riforme e come tutte le normative tributarie, fiscali, previdenziali e legali, ha diverse implicazioni da considerare. L'adeguamento, quindi, non è univoco e ogni realtà deve **confrontarsi con i propri numeri, esigenze e obiettivi** e il lavoro da fare sarà davvero enorme, ma è imprescindibile. Può rivelarsi l'occasione per snellire e migliorare la propria struttura e trovare un'efficacia operativa e gestionale migliore tale da assicurare una maggiore stabilità e una migliore capacità di successo. Che è quello di cui tutte le realtà sportive, dalle più grandi alle più piccole, hanno bisogno. ■

Daniele ***Di Geronimo***
Giornalista pubblicista e Copywriter per passione e professione. Laureato in Lettere Moderne collaboro con lo Studio Co.De Accounting di Roma per la redazione di contenuti editoriali per il web con particolare attenzione verso il settore dello sport, degli enti sportivi dilettantistici e delle varie tematiche fiscali e normative che li regolamentano

TRAINING PROGRAM PRO

SOFTWARE IN CLOUD

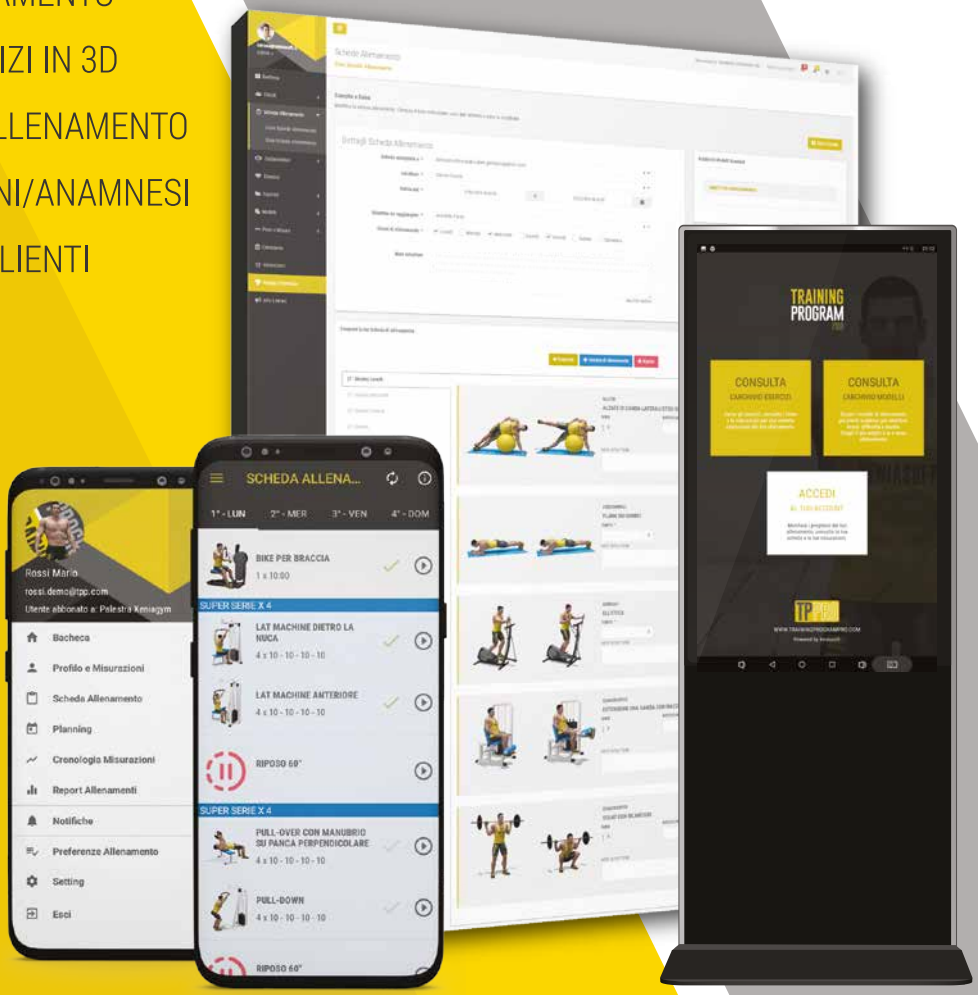
per Titolari di Centri Sportivi
Istruttori e Personal Trainer

APP MOBILE

per l'allenamento dei tuo clienti
con report, planning e misurazioni

L'innovativo ed economico software
per creare e gestire i piani di allenamento
e i progressi sportivi dei tuoi clienti

- creazione e invio SCHEDE DI ALLENAMENTO
- archivio gratuito 470+ VIDEO ESERCIZI IN 3D
- archivio e inserimento MODELLI DI ALLENAMENTO
- inserimento e statistiche MISURAZIONI/ANAMNESI
- controllo REPORT ALLENAMENTI CLIENTI
- gestione CALENDARIO ATTIVITA'
- gestione STAFF e COLLABORATORI
- invio NOTIFICHE PUSH



Sono inoltre disponibili:

- personalizzazione grafica dell'app
- totem interattivo personalizzato

ATTIVA LA TUA DEMO GRATUITA SU WWW.TRAININGPROGRAMPRO.COM

Acquistando uno dei pacchetti disponibili avrai uno **sconto del 20%** applicando il seguente codice coupon: **LAPALESTRA20**

Per info e prezzi contattaci:
Telefono: 095 393 205
Email: info@trainingprogrampro.it
Facebook: @TrainingProgramPro

Powered by
XeniaSoft®
WWW.XENIASOFT.IT

di *Luca Bendel Iaia*

LA RIFORMA DELLO SPORT
RIFLESSIONI

CON IL DECRETO LEGISLATIVO CORRETTIVO SI CHIUDE (O SI APRE) UN IMPORTANTE CAPITOLO DELLA STORIA DEL DIRITTO DELLO SPORT ITALIANO

Da qui il quesito: **il lavoratore sportivo è "diventato un lavoratore a tuti gli effetti?"**
Approfondiamo: ipotizzando che oggi sia il primo gennaio e che entri in vigore la Riforma dello Sport così come disciplinato e approvato dal decreto legislativo correttivo il 29 settembre (senza considerare eventuali correttivi che potrebbero essere adottati dal nuovo governo), analizzeremo questo tema secondo due prospettive; quella del lavoratore e quella del datore di lavoro sportivo.
Prima di osservare tali prospettive, quella del lavoratore e quella del datore di lavoro, facciamo una piccola premessa:

1. I rapporti di lavoro subordinato sono disciplinati dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300 del 20 maggio del 1970, la norma che disciplina i diritti ed i doveri dei lavoratori riconosciuti come tali).

2. L'ordinamento italiano prevede che il lavoro possa essere solo di due tipi:
a. Il lavoro autonomo, che comprende lavoratori a Partita Iva e Contratti di lavoro occasionali, contratti di collaborazione sportiva (per i tecnici) e amministrativo gestionali (per la segreteria)

b. Il lavoro subordinato, ovvero il tipico contratto di lavoro subordinato.

3. La legge di riforma parla di 3 livelli di retribuzione
a. fino a 5.000 senza oneri contributivi e fiscali
b. da 5.001 a 15.000 con oneri contributivi e senza oneri fiscali
c. oltre 15.000 con oneri contributivi e fiscali

4. Oneri Contributivi e Oneri fiscali.
a. gli oneri Contributivi saranno al 25% (fino al 31 luglio 2027 lo stato sosterrà il 50% degli oneri contributivi)
b. gli oneri fiscali (IRPEF - Imposta Reddito Persone Fisiche) variano a seconda della fascia di reddito, ovvero:
- **b.1.** da 15.001 a 28.000 € l'aliquota è al 25%
- **b.2.** da 28.001 a 50.000 € l'aliquota è al 35%
- **b.3.** Oltre i 50.000 € l'aliquota è al 43%

Esempio di applicazione:
a) Luca ha percepito 6.000 euro, gli oneri contributivi si applicheranno su 1000 euro (250 €)
b) Luca ha percepito 18.000 euro, gli oneri contributivi si applicheranno su 13.000 euro (3.250 €) e fiscali su 3.000 euro (750€).

Vediamo ora l'impatto che la Riforma dello Sport avrà sul tecnico e sull'organizzazione sportiva.

Prospettiva del lavoratore

Il contratto di lavoro sportivo avrà una durata massima di 5 anni, con la possibilità di essere rinnovabile. Questa condizione rende il lavoratore sportivo non "a livello" delle altre categorie disciplinate dallo Statuto dei lavoratori in quanto non è prevista la subordinazione a tempo indeterminato.
A questo si aggiunga che **il lavoratore sportivo è "libero" dall'art. 18** (sempre dello Statuto Citato), dove per libero si intende che non si potrà applicare l'istituto di licenziamento. Quindi, tecnicamente al lavoratore sportivo potrà essere al massimo revocato il mandato. Per dare un'idea, la posizione del lavoratore sportivo sarà molto simile a quella che si vede nei film americani dove il "sei licenziato" ha una valenza immediata.
Quando entrerà in vigore la legge di riforma (1° gennaio 2023, salvo prolungamenti decisi del governo entrante), il lavoratore sportivo potrà erogare la propria attività secondo due approcci: quello professionale e quello retributivo.

Approccio Professionale

Secondo la Legge di Riforma il contratto di collaborazione sportiva è da considerarsi **"autonomo"** fino a un limite massimo di 18 ore, superate le quali si potranno adottare diverse misure (che approfondiremo nel paragrafo successivo relativo alla prospettiva del datore di lavoro).
In buona parte dei centri fitness si applicano due contratti sportivi (T.U.I.R – Testo unico imposte sul reddito – Art 67, lettera m) che si applicano alle quattro figure professionali principali:
- l'istruttore di nuoto
- l'istruttore fitness
- l'istruttore di sala attrezzi
- la segreteria

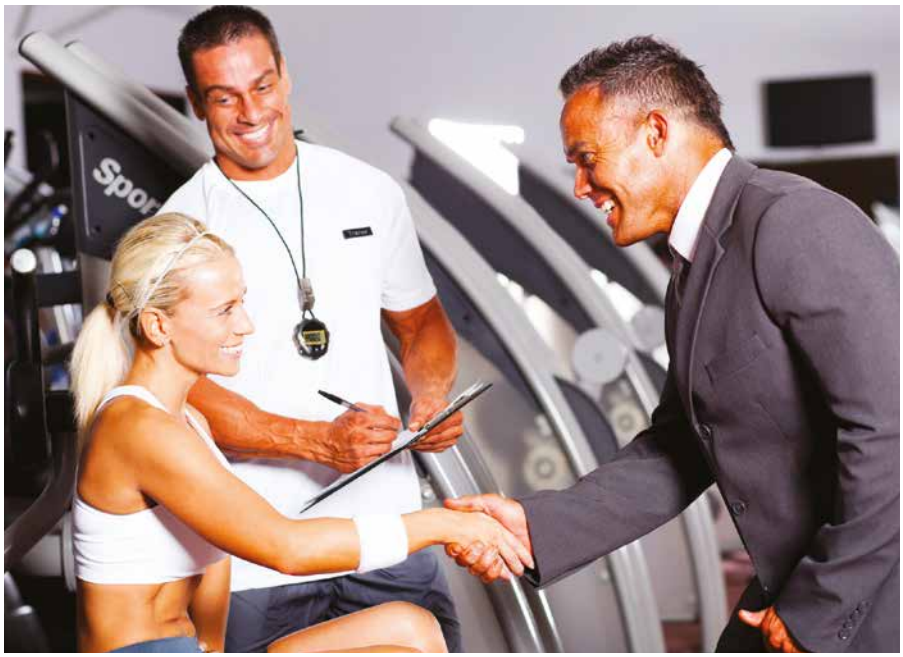
Mentre i primi tre appartengono viene applicato un tipo di contratto di collaborazione sportiva, la quarta appartiene alla categoria **amministrativo gestionale**, fattispecie contrattuale che la Riforma ha espressamente dichiarato non rientrare nell'ambito del lavoro sportivo. Questa criticità verrà affrontata nel paragrafo relativo alla posizione del datore di lavoro.
Se oggi fosse il primo gennaio, a mio avviso avremmo:
a. da una parte gli istruttori di sala, di nuoto e segretarie, facilmente supererebbero sia la soglia delle 18 ore settimanali che dei € 5.000
b. gli istruttori fitness, che pur erogando solitamente molte meno ore di lavoro rispetto alle categorie precedentemente citate, mediamente, ricevono compenso orario considerevolmente più alto; in questo caso supererebbero in un lasso di tempo il tetto dei € 5.000.

Quali potrebbero essere le soluzioni?
Per l'**amministrativo gestionale**, una volta superate le 18 ore settimanali si aprirebbero tre possibilità:
a) ridurre a 18 ore settimanale la propria prestazione d'opera
b) per collaborazioni superiori a 18 ore essere assunta con Contratto Nazionale del Lavoro Non Sportivo
c) aprire Partita IVA

Per il lavoratore sportivo si aprirebbero tre possibilità:
a) ridurre a 18 ore settimanali la propria collaborazione
b) godere delle agevolazioni contributive e fiscali disciplinate dalla legge
c) aprire Partita Iva

Quanto alla Partita Iva, a mio avviso sussistono delle criticità:
a) per coloro che hanno come attività principale o prevalente la Partita Iva va sottolineato che, per sostenere i costi base, è necessario conseguire una retribuzione di almeno €20.000/25.000 netta.
b) I dipendenti di altri settori che come secondo lavoro svolgono questa professione, possono aprire Partita Iva.
In Linea generale il dipendente pubblico ha maggiori limitazioni rispetto al dipendente privato, come linea di indirizzo comune, l'attività "secondaria", ovvero quella per cui il dipendente ha aperto Partita Iva, non deve essere in conflitto di interessi rispetto a quella principale (il contratto di subordinazione).

Quanto al dipendente che opera in altri settori, qualora superasse il limite delle 18 ore, potrà essere assunto purché il monte ore "in regola" non superi le il monte ore settimanale di 40 ore.
È importante sottolineare che gli eventi non sono da attribuire al monte ore sopra citato, pertanto non vengono considerati come ore da accumulare alle 18 ore settimanali.



Prospettiva del datore di lavoro sportivo:

La distinzione tra modello profit e non profit è determinante. L'organizzazione ***PROFIT*** è strutturata e configurata per sostenere gli adempimenti retributivi e fiscali, mentre l'organizzazione ***NON PROFIT*** meno. Questo genera una serie di criticità e valutazioni. Vediamo insieme quali sono.

Approccio retributivo

Sicuramente la riforma avrà un impatto sui costi che ho citato nell'approccio retributivo del lavoratore, rendendoli "più pesanti". Di seguito suggerirò alcune soluzioni che si potrebbero adottare per rendere il costo del lavoro più leggero.

- Formazione Finanziata, per effetto della L 338/200, attraverso lo 0,30% dei contributi, è possibile attivare percorsi formativi obbligatori e professionali; i primi riguardano sicurezza e primo soccorso, mentre i secondi interessano la formazione professionale (tecnica, segreteria, social media, vendita, manageriale). In questo caso il vantaggio ulteriore è dato dal fatto che il processo di formazione interna è anche a vantaggio della struttura e non solo del collaboratore.

- Asseverazione, ovvero avere tutto il personale formato e aggiornato in materia di salute e sicurezza, comporta una agevolazione (sconto) INAIL che può arrivare al 28%.

- Rivalutazione TFR, ovvero Il coefficiente di rivalutazione del TFR è una percentuale, calcolata mese per mese, utilizzata per incrementare (rivalutare) il fondo TFR accantonato fino all'anno precedente. La rivalutazione del TFR è stata introdotta per la prima volta con la riforma dell'82 (L. 297/1982) che ha modificato l'Art. 2120 del Codice Civile. Questo costo può essere azzerato disponendo che il TFR sia trasferito presso fondi privati costituiti "ad hoc" per soddisfare anche queste esigenze.

Approccio Professionale

Anche in questo caso, quattro possono essere le soluzioni:
a) Mantenere lo stesso livello di servizio e sostenere l'incremento dei costi.
b) Mantenere lo stesso livello di servizio, ovvero il monte ore di erogazione pagate "ad ora" concordando un pagamento orario più basso. L'obiettivo è quello di ridurre l'incremento dei costi contributivi e fiscali.
c) Ridurre la qualità del servizio, ovvero riducendo il monte ore di erogazione, con il rischio di impattare sulla fidelizzazione (in questo caso sarà opportuno modificare il modello di marketing analitico, strategico ed operativo dell'organizzazione sportiva per compensare la perdita di fatturato derivata dalla riduzione dei proventi da fidelizzazione.
Le promozioni rappresentano una della 4 leve del marketing operativo, il livello più basso di marketing, quello operativo che si estende su un orizzonte temporale a breve termine. Per modello di marketing intendo l'analisi del mercato e di una strategia capace di compensare, nel lungo periodo, la perdita di fatturato proveniente dalla diminuzione di fidelizzazione.
d) Modificare il modello di business ossia passare da una struttura caratterizzata da un più alto numero di collaboratori ad una struttura caratterizzata da un numero più ristretto di dipendenti (esempio: passare dal metodo classico di 2/3 istruttori di sala attrezzi, 7/8 istruttori di fitness e 2/3 segretarie a 7/8 dipendenti.
Il trainer da specialista di disciplina diventerebbe specialista di area, istruttore fitness e tecnico della fidelizzazione o accoglienza. Quest'ultima figura consentirebbe al datore di lavoro sportivo di avere un tecnico e non un amministrativo gestionale che, come già enunciato, non rientra nella fattispecie del lavoratore sportivo come figura preposta all'accoglienza ed alla comunicazione.

Quest'ultimo modello richiederebbe una mentalità più da imprenditore che da gestore, perché l'approccio e mentalità imprenditoriali favoriscono l'adeguamento alle novità del settore la resistenza al cambiamento. ■

Luca Bendel ***Iaia***
CEO Di FitFit Società di Consulenza Direzionale per Centri Wellness, presidente Scuola di Management Centri Fitness e Sportivi (Ma.Ce.Fis), presidente UFAB (Associazione che ha realizzato il primo CCNL per il Fitness e per lo Sport).
www.fitfit.it
luca@fitfit.it

BIMESTRALE GRATUITO - N 103 - ANNO XVII - NOVEMBRE/DICEMBRE 2022

LA PALESTRA

DAL 2005 LA RIVISTA DEI PROFESSIONISTI DEL FITNESS

RIFORMA DELLO SPORT

ECCO COSA CAMBIA