



CONTRATTO DI LAVORO SPORTIVO E MINORENNI: PROFILI NORMATIVI E QUESTIONI APPLICATIVE

Pubblicato il 12 Maggio 2025 di Sabatino Pizzano



Nel panorama delle associazioni sportive dilettantistiche si osserva – sempre più frequentemente – il coinvolgimento di ragazzi ancora minorenni in attività tecniche o gestionali. Il quesito che con maggior insistenza perviene agli operatori del settore riguarda la possibilità, per un giovane che abbia compiuto sedici anni, di sottoscrivere validamente un contratto di lavoro sportivo.

La disciplina generale sulla capacità lavorativa del minore

Il nostro ordinamento stabilisce, come principio generale, che la maggiore età si consegue al compimento del diciottesimo anno (art. 2 c.c.), momento in cui il soggetto acquisisce la piena capacità di agire.

Tuttavia – ed è questo l'aspetto che rileva nella presente disamina – l'art. 2 del codice civile, nella formulazione risultante dalle modifiche apportate dalla L. 39/1975, introduce una deroga significativa: "sono salve le leggi speciali che stabiliscono un'età inferiore in materia di capacità a prestare il proprio lavoro. In tal caso il minore è abilitato all'esercizio dei diritti e delle azioni che dipendono dal contratto di lavoro".

Si configura, pertanto, una sorta di capacità speciale.

La prassi applicativa ha confermato che il minore ultrasedicenne, purché abbia assolto l'obbligo scolastico (requisito, questo, spesso trascurato nella pratica), può sottoscrivere autonomamente un contratto di lavoro, senza necessità – si badi bene – di autorizzazione o assistenza genitoriale. Tale previsione si applica a tutte le tipologie di rapporto lavorativo consentite al minore.

L'inquadramento del lavoratore sportivo minorenne secondo il D.Lgs. 36/2021

Il decreto legislativo n. 36 del 2021, che ha profondamente riformato l'ordinamento del lavoro sportivo, prevede all'articolo 25 che anche i minori possano essere qualificati come lavoratori sportivi dilettantistici. La norma abbraccia una pluralità di figure: atleti, naturalmente, ma anche istruttori, allenatori, direttori tecnici e, più in generale, altri ruoli tecnico-gestionali.

È opportuno notare come il decreto operi un rinvio espresso alla normativa generale sul lavoro minorile, specificando che resta "fermo restando quanto previsto dalla L. 17 ottobre 1967 n. 977, sull'impiego dei minori in attività lavorative di carattere sportivo".

Nella pratica professionale si riscontra che il minore ultrasedicenne può stipulare direttamente con l'ente sportivo (ASD o SSD che sia) un contratto di collaborazione coordinata e continuativa – la forma contrattuale di gran lunga prevalente nel settore sportivo dilettantistico. Non occorre, come talvolta erroneamente si ritiene, l'intervento del giudice tutelare: trattasi infatti di atti rientranti nell'ordinaria amministrazione e nell'interesse del minore.

Il lavoro autonomo occasionale ex art. 67 TUIR: peculiarità e differenze

Un discorso parzialmente diverso – ma con esiti pratici analoghi – va fatto per le prestazioni di carattere occasionale, inquadrabili nell'art. 67, comma 1, lettera l) del TUIR.

Anche in questa fattispecie il minore ultrasedicenne può validamente prestare la propria opera. La normativa sul lavoro minorile non distingue, infatti, tra rapporti subordinati e autonomi.

Sotto il profilo fiscale-contributivo:

- i compensi superiori a 5.000 euro annui sono soggetti a contribuzione presso la gestione separata INPS;
- si applica, in ogni caso, la ritenuta d'acconto del 20% (indipendentemente dall'importo del compenso).

La questione dell'assenso genitoriale: tra obbligatorietà giuridica e opportunità pratica

Come si è visto, il minore ultrasedicenne può sottoscrivere autonomamente un contratto di lavoro. Non serve – giuridicamente parlando – né la firma del genitore né l'autorizzazione del giudice tutelare.

Tuttavia, nell'esperienza applicativa si osserva che molti enti sportivi preferiscono acquisire comunque un assenso scritto da parte di chi esercita la responsabilità genitoriale. Si tratta di una prassi prudenziale, non necessaria per la validità del rapporto ma certamente opportuna sotto il profilo gestionale.

Tale assenso può manifestarsi:

- attraverso una dichiarazione in calce al contratto;
- mediante una firma per presa visione;
- con una dichiarazione separata.

È importante sottolineare che i genitori mantengono comunque un potere-dovere di vigilanza affinché l'attività lavorativa del figlio non pregiudichi la sua salute, sicurezza ed educazione.

Gli adempimenti a carico dell'ente sportivo

Le ASD e SSD che intendano impiegare collaboratori minorenni devono rispettare una serie di adempimenti, talvolta sottovalutati nella prassi:

- Verifica dell'età e dell'assolvimento dell'obbligo scolastico (aspetto, quest'ultimo, spesso trascurato)
- Acquisizione del certificato medico di idoneità specifica alla mansione
- Predisposizione di un contratto scritto conforme alla tipologia di attività
- Rispetto delle tutele previste dalla L. 977/1967

Un aspetto particolarmente rilevante – e non di rado fonte di criticità – riguarda l'obbligo di adottare un Modello Organizzativo e di Controllo per la tutela dei minori, con nomina di un Responsabile della Protezione dei Minori (art. 16 D.Lgs. 39/2021).

Le tutele specifiche per il lavoratore minorenne

La disciplina di riferimento rimane la citata L. 977/1967, che prevede specifiche tutele:

Innanzitutto, il minore può essere adibito solo a mansioni compatibili con la sua età. La giurisprudenza di merito ha talvolta interpretato in modo estensivo tale previsione, includendovi anche considerazioni di carattere educativo-formativo.

L'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali. Di fatto, quindi, per un minorenne non è ammesso il ricorso al lavoro straordinario.

È previsto inoltre l'obbligo di interruzione dell'attività dopo 4 ore e mezza consecutive, con riposo intermedio di almeno un'ora.

Profili previdenziali e regime fiscale delle prestazioni sportive

La riforma del 2021 ha introdotto novità significative anche sul piano previdenziale e fiscale. I compensi da lavoro sportivo

dilettantistico non concorrono a formare la base imponibile fino all'importo di 15.000 euro annui. Solo la parte eccedente tale soglia rileva ai fini fiscali.

L'aliquota contributiva per i collaboratori coordinati e continuativi è fissata al 25%, con l'applicazione delle aliquote aggiuntive per malattia, maternità e altre tutele. Fino al 31 dicembre 2027 è prevista una riduzione del 50% dell'imponibile previdenziale – misura, questa, che ha suscitato non poche perplessità in dottrina, trattandosi non di una decontribuzione ma di una riduzione della base imponibile, con conseguente impatto sulle future prestazioni pensionistiche.

L'autorizzazione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro: quando è necessaria

Un aspetto che genera frequenti equivoci nella prassi riguarda la necessità di autorizzazione preventiva da parte dell'ITL.

Tale autorizzazione è richiesta esclusivamente per l'impiego di minori sotto i sedici anni in attività di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario (art. 4, co. 2, L. 977/1967). Per i minori ultrasedicenni, invece, non occorre alcuna autorizzazione preventiva – circostanza, questa, non sempre chiara agli operatori del settore.

Considerazioni conclusive e profili problematici

La disciplina del lavoro sportivo minorile si caratterizza per una stratificazione normativa che richiede particolare attenzione nell'applicazione pratica. Se da un lato il legislatore ha riconosciuto al minore ultrasedicenne una capacità negoziale specifica in ambito lavorativo, dall'altro ha mantenuto un sistema di tutele rafforzate.

Nella prassi operativa, gli enti sportivi tendono – comprensibilmente – ad adottare un approccio prudentiale, acquisendo l'assenso genitoriale anche quando non strettamente necessario. Tale prassi, seppur non imposta dalla legge, appare ragionevole alla luce delle responsabilità che gravano sull'ente nell'impiego di lavoratori minorenni.

Permangono, tuttavia, alcune zone d'ombra interpretative, particolarmente con riferimento all'applicazione delle tutele previste dalla normativa generale sul lavoro minorile alle peculiarità del settore sportivo.

www.studiopizzano.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA