

Le CO.CO.CO. nello sport dilettantistico

Negli ultimi anni il legislatore nazionale ha prestatato sempre maggiore attenzione alle istanze pervenute dal mondo sportivo dilettantistico, sia in campo tributario che nel settore del lavoro.

Prendendo spunto dalla Riforma Biagi, che, nel regolamentare il mercato del lavoro e nell'introdurre - tra l'altro - la figura contrattuale del lavoro a progetto, stabilisce chiaramente che sono escluse dall'applicazione della legge le "attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal Coni", si fornisce in questa sede di fornire un quadro dettagliato della disciplina fiscale e previdenziale delle collaborazioni coordinate e continuative tipiche del nostro settore, spiegando anche cosa si intenda per "fini istituzionali".

I richiamati fini istituzionali sono quelli oggetto delle collaborazioni coordinate e continuative sportive dilettantistiche che, come definite nel tempo dal legislatore fiscale, sono essenzialmente di due tipi, cioè quelle:

- a) rese nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche (tipologia disciplinata dal collegato alla Finanziaria 2000);
- b) di carattere amministrativo gestionale (tipologia disciplinata dalla Finanziaria 2003).

Per quanto riguarda l'"esercizio diretto", l'Agenzia delle Entrate si è già espressa nel 2001 chiarendo che trattasi delle prestazioni rese da soggetti (residenti o meno in Italia) che partecipano direttamente alla realizzazione della manifestazione sportiva a carattere dilettantistico, le cui prestazioni sono in altre parole funzionali all'evento ed alla sua concreta realizzazione. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, in tale ambito rientrano i cosiddetti "sportivi tesserati" (atleti dilettanti, dirigenti e tecnici tesserati presso le federazioni sportive, enti di promozione sportiva, Coni o discipline associate), giudici di gara, commissari di gara.

Per quanto riguarda le collaborazioni di carattere amministrativo-gestionale, secondo l'Agenzia delle Entrate vi sono ricomprese le prestazioni connesse ai compiti tipici di segreteria, a condizione che non richiedano particolari conoscenze di natura tecnico-giuridica tipiche del professionista. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, in tale ambito possono rientrare

i compiti di raccolta delle iscrizioni e di tenuta della cassa.

Aspetto fiscalmente rilevante è che, a differenza delle collaborazioni coordinate e continuative rese in altri settori, quelle rese nell'ambito dello sport dilettantistico non sono considerate dal legislatore assimilate a prestazioni di lavoro dipendente. Di conseguenza, i compensi percepiti, sotto qualunque forma (indennità di trasferta, rimborso spese, premio o remunerazione periodica), sono considerati redditi diversi, secondo quanto previsto dal testo unico delle imposte sui redditi.

Questo comporta che i compensi in qualunque forma erogati sono, ai fini della tassazione sui redditi, divisi nelle seguenti tre fasce:

1. fino alla somma complessiva di 7.500 euro annui: esenti da imposta;
2. compresi tra i 7.500 e i 28.158,28 euro annui: soggetti a ritenuta a titolo d'imposta all'aliquota del 23% maggiorata di un ulteriore 0,9% a titolo di addizionale Irpef regionale;
3. superiori ai 28.158,28 euro: soggetti a ritenuta a titolo d'acconto all'aliquota del 23% maggiorata di un ulteriore 0,9% di addizionale Irpef regionale.

L'inquadramento tra i redditi diversi dei compensi erogati alle co.co.co sportive dilettantistiche comporta che i collaboratori non devono più essere iscritti alla Gestione separata INPS, che prevede il contributo del 10-14%.

Tale considerazione, già confermata dall'INPS nel 2001 con riguardo ai compensi erogati ai collaboratori nell'ambito dell'esercizio diretto di attività sportiva dilettantistica, è stata ulteriormente avvalorata dalla recente circolare n.9/2004 la quale, nel disciplinare il trattamento previdenziale del cd. lavoro a progetto, così si esprime: "in ordine alle associazioni e società sportive dilettantistiche preme evidenziare che la nuova previsione normativa in nulla modifica l'attuale disciplina previdenziale e che, conseguentemente, nelle fattispecie nelle quali gli emolumenti ed i compensi conseguiti siano fiscalmente inquadrabili nei "redditi diversi" di cui all'art. 67, comma 1, lettera m, del TUIR non è configurabile l'obbligo contributivo nei confronti della Gestione separata di cui alla legge n.335/1995".

Il nuovo inquadramento dei compensi comporta un'ulteriore agevolazione: i collaboratori coordinati e continuativi operanti nel nostro settore non sono più obbligati ad iscriversi all'INAIL.

L'Istituto, infatti, già nel 2001 (per le prestazioni rese nell'ambito dell'esercizio diret-

to) e nel 2003 (per le prestazioni amministrativo-gestionali) aveva avuto modo di chiarire che i compensi erogati a collaboratori coordinati e continuativi devono considerarsi assoggettati ad assicurazione antinfortunistica obbligatoria solo nel caso in cui i medesimi compensi rientrino nei redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente. Circonstanza questa che, come noto, non si verifica per il settore sportivo dilettantistico.

Come chiarito anche dall'Agenzia delle Entrate nella circolare n.21/E/2003, le collaborazioni coordinate e continuative sportive dilettantistiche, per usufruire delle agevolazioni sin qui delineate, devono presentare talune caratteristiche. In particolare, sono necessarie:

1. collaborazione;
2. coordinamento;
3. continuità nel tempo;
4. prestazione prevalentemente di natura personale;
5. assenza di vincolo di subordinazione.

Nei contratti che ci interessano, il rapporto è quello di collaborazione e non quello di subordinazione tra lavoratore e datore di lavoro. Il collaboratore è di conseguenza svincolato dall'inserimento nell'organizzazione dell'associazione o società sportiva, nel senso che non è soggetto alla direzione (ed al conseguente potere disciplinare e sanzionatorio) del rappresentante dell'associazione/società.

Per coordinamento, elemento caratteristico dei rapporti di lavoro parasubordinato, intendiamo il collegamento funzionale tra l'attività del lavoratore e la struttura nella quale opera, nel rispetto delle direttive di massima che riceve dal committente e della propria autonomia operativa.

La prestazione deve essere continuativa e ripetuta nel tempo, nel senso che non è sufficiente la mera occasionalità. Peraltro, in altre parole, il contratto di co.co.co. deve comportare lo svolgimento di una serie imprecisata di adempimenti per un arco di tempo determinato.

Necessaria, poi, è la prevalenza del carattere personale della prestazione lavorativa da parte del collaboratore rispetto all'apporto di mezzi o del lavoro di soggetti terzi.

Nel caso in cui questi requisiti vengano a mancare, si ritiene che il rapporto di lavoro che leghi il lavoratore alla società/associazione sportiva dilettantistica non sia quello di collaborazione coordinata e continuativa, potendosi configurare un rapporto di lavoro dipendente, con tutti i conseguenti risvolti di natura fiscale, contributiva ed assicurativa.

Massimiliano Giua e Pietro Accardi