

n. 1

Febbraio
2011

CIRCOLARE INFORMATIVA
DELL'UFFICIO FISCALE
DELLA PRESIDENZA NAZIONALE
DEL CENTRO SPORTIVO ITALIANO

centro sportivo italiano

fiscal news

in questo numero:

**SPECIALE: SPORTIVI DILETTANTI E
PERSONALE DI SEGRETERIA. COME
CAMBIANO GLI ADEMPIMENTI DOPO IL
COLLEGATO ALLA FINANZIARIA 2011**

- Sportivi dilettanti e personale di segreteria nelle ASD: tra conferme di Legge e vecchi problemi irrisolti
- Le indicazioni del Collegato alla Finanziaria 2011: la centralità della comunicazione al collocamento
- Il Libro Unico del Lavoro nelle ASD: quando è necessario istituirlo


A cura di
Francesco Tramaglino

Sportivi dilettanti e collaboratori di segreteria: tra conferme legislative e vecchi problemi irrisolti

Il mondo dello sport dilettantistico sta assistendo, da diverso tempo ormai, ad una forte recrudescenza degli accessi ispettivi, non solo in materia fiscale, ma anche sul fronte assicurativo e previdenziale.

Proprio quest'ultima tipologia di ispezioni sta generando forte apprensione tra gli operatori soprattutto per le ingenti pretese sanzionatorie che in molti casi scaturiscono dai controlli. In talune ipotesi le multe, per effetto delle c.d. "maxisanzioni", hanno raggiunto rapidamente somme dell'ordine di centinaia di migliaia di euro, sbigottendo e paralizzando letteralmente l'attività dei centri sportivi interessati.

Questo fenomeno ha creato molta confusione ed incertezza, inducendo, tra i dirigenti dello sport amatoriale, l'idea che i compensi sportivi dilettantistici siano un'agevolazione fasulla e che la Legge non tuteli in alcun modo le attività sportive di base.

Occorre, quindi, prima di tutto fare chiarezza. I compensi sportivi dilettantistici (art. 37 della Legge 342 del 2000) e quelli per le attività amministrative e gestionali (art. 90 della Legge 289 del 2002) continuano ad essere, a tutti gli effetti, Leggi della Repubblica. Inoltre la più recente legge 14 del 2009 ne ha di gran lunga esteso l'interpretazione in un senso tutto favorevole alle ASD. Oggi possiamo pagare, con i compensi qui discussi, non solo gli atleti veri e propri ma anche allenatori, istruttori, preparatori, assistenti, ecc. tanto impegnati nelle manifestazioni competitive (gare, campionati, ecc.) quanto nelle ordinarie attività di impianto (nuoto, fitness, ecc.).

L'accanimento – se così si può definire – da parte degli enti previdenziali e degli ispettori del lavoro trae origine, quindi, da questioni estranee al contesto legislativo che continua, al contrario, ad essere ampiamente agevolato nei confronti dello sport dilettantistico.

In particolare i fattori critici sono due:

- a) la legittima necessità di reprimere l'uso scorretto dei contratti sportivi nell'ambito di una serie di realtà e situazioni che non sono conformi allo spirito dell'associazionismo dilettantistico così come disegnato dal legislatore: è chiaro, infatti, che la possibilità di pagare i "dipendenti" tramite dei contratti che non sono soggetti a tasse e contributi, ha contribuito a convogliare nel bacino dell'associazionismo dilettantistico anche delle organizzazioni dedite al profitto, quantunque queste costituiscano una componente assolutamente marginale del settore;
- b) una diffusa "superficialità" nell'applicazione delle normative e un certo dilettantismo nello svolgimento dei necessari aspetti burocratici che rendono applicabili le sanzioni anche nei contesti genuinamente associativi.

Proprio quest'ultima ipotesi è quella che più sta a cuore al Centro Sportivo Italiano, perché è quella in cui, con maggiore frequenza, si imbattono i molti sodalizi che fanno affidamento sulla normativa dei compensi sportivi dilettantistici per pagare i piccoli rimborsi ad allenatori, istruttori, preparatori, segretarie.

Nel mondo realmente ed autenticamente dilettantistico si è soliti operare senza troppe formalità: gli operatori vengono selezionati senza una lettera di incarico scritta e pagati nell'ambito del plafond annuale di 7500 euro che non prevede alcuna ritenuta fiscale e previdenziale. Non si effettuano, solitamente, comunicazioni di assunzione né si elaborano cedolini paga. D'altro canto tali adempimenti non sono dovuti ed è lecito attendersi che non vengano fatti.

Eppure proprio la relativa facilità di gestione è il principale tallone d'Achille dei compensi sportivi e amministrativi agevolati: in molte occasioni, infatti, queste figure sono state intercettate - in assenza di contratto, comunicazione telematica ed altri adempimenti formali - come lavoratori in nero, ed assoggettate alle massime sanzioni.

Di fronte alle sbigottite reazioni dei collettivi sportivi, molti uffici accertatori non hanno effettuato un preventivo approfondimento delle agevolazioni di settore, invitando, piuttosto, a seguire la lunga e costosa via del contenzioso: il risultato, tutt'altro che positivo, è una forte e crescente sfiducia di dirigenti e allenatori verso il sistema giuridico dello sport italiano ed un calo dell'impegno in termini di volontariato.

Le indicazioni del Collegato alla Finanziaria 2011: la centralità della comunicazione al Collocamento

Analizziamo, adesso, alcuni strumenti che la legge 183 del 2010- c.d. Collegato alla Finanziaria 2011 - rende disponibili alle Associazioni Sportive Dilettantistiche per evitare che vengano avviate, sugli istruttori e le segretarie amministrative, le clamorose contestazioni che abbiamo esaminato nel precedente paragrafo.

La legge 183 del 2010 riforma, innanzitutto, le circostanze in cui la maxisanzione risulta applicabile: prima della riforma essa era dovuta ogni qual volta venivano sorpresi, nei locali della ASD, lavoratori di qualunque specie non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatorie. A nulla rilevava il fatto che si trattasse di un dipendente o di un autonomo: in mancanza di idonee scritture (contratto, comunicazione al collocamento, iscrizione nel libri unico, ecc.) gli ispettori potevano irrogare comunque la maxisanzione. E' la situazione che abbiamo descritta nel precedente paragrafo.

Con il Collegato alla nuova Finanziaria , invece, la maxisanzione potrà essere applicata solo ed esclusivamente in caso di lavoratori dipendenti "in nero", con esclusione, quindi, dei collaboratori di ogni tipo (sportivi o a progetto) e degli autonomi.

Inoltre – ed è questo l'aspetto "chiave" della questione - la nuova normativa stabilisce che un lavoratore dipendente si considera "in nero" solo ed esclusivamente quando svolge la sua attività di subordinato senza che prima sia stata effettuata la comunicazione telematica al collocamento.

La suddetta comunicazione diventa, quindi, l'indice rivelatore, il parametro che evidenzia o meno l'esistenza di lavoratori in nero:

- se si è proceduto a comunicare l'assunzione del dipendente, questi non è in nero e dunque la maxisanzione non potrà essere applicata (potranno essere applicate altre sanzioni, però, di importo assai minore connesse ad altri aspetti del rapporto lavorativo);
- se la comunicazione è stata omessa, invece, gli ispettori potranno procedere ad irrogare la maxisanzione laddove, dalle verifiche avviate, emerga che la ASD impieghi lavoratori dipendenti.

Ma c'è di più: come chiarito nella circolare 38 di novembre 2010, emessa dal Ministero del Lavoro, la comunicazione al collocamento è fondamentale per evitare la maxisanzione anche nell'ipotesi di collaborazioni sportive dilettantistiche e di collaborazioni amministrative-gestionali per le quali venga effettuata, dagli ispettori, in sede di accertamento, la trasformazione in rapporto di lavoro dipendente.

L'ipotesi, peraltro assai frequente, è che in sede di verifica ispettiva, gli ispettori del lavoro procedano a trasformare taluni rapporti di collaborazione (sportivi o segretarie) caratterizzati da elevati indici di subordinazione, in rapporti di lavoro dipendente (es. in part-time). E' il caso degli istruttori che, pur nel quadro di un rapporto elastico e autonomo con l'impianto sportivo, svolgono molte ore settimanali di lezione. Oppure delle segretarie amministrative che sono presenti con frequenza quotidiana, ancorché non a tempo pieno.

Prima della legge 183 del 2010, in queste situazioni, venivano anche applicate tante maxisanzioni quanti erano i "presunti" dipendenti assunti con contratti di collaborazione.

Con l'approvazione delle nuove norme, la suddetta "trasformazione", sempre che sia legittima, non potrà dar vita alla maxisanzione a condizione che in origine i rapporti di collaborazione siano stati effettuati nel rispetto di tutte le formalità previste.

Diventa, così, fondamentale, rispettare le regole formali (oltre che sostanziali) dei rapporti di collaborazione sportiva dilettantistica e amministrativa, in quanto verranno assunte come dimostrazione che la volontà delle parti, in origine, era quella di costituire un rapporto sportivo e non un rapporto di dipendenza.

In altri termini, le ASD che intendono costituire rapporti con istruttori, allenatori, segretarie amministrative, ecc. soprattutto se si tratta di rapporti di lunga durata, faranno bene ad osservare le seguenti indicazioni:

- costituzione del rapporto per iscritto con redazione di un adeguato contratto tra le parti;
- segnalazione telematica al collocamento entro le 24 ore precedenti il rapporto;
- per le collaborazioni amministrative (segretarie) e per gli istruttori con rapporto continuativo è bene anche istituire il Libro Unico del Lavoro e rilasciare le buste paga, secondo i criteri descritti nel successivo paragrafo.

Tali adempimenti formali comporteranno, inevitabilmente, un aggravio amministrativo ma servono ad evitare

Il Libro Unico del Lavoro: quando è necessario istituirlo

Del Libro Unico del Lavoro (LUL) e dei casi in cui è obbligatorio anche nelle associazioni sportive dilettantistiche abbiamo trattato in una precedente Fiscalnews dell'anno 2009.

In questa sede rammenteremo, anche alla luce del recente interpello 22/2010 diramato nel 2010 dal Ministero del Lavoro, le varie ipotesi in cui sorge l'obbligo di istituzione del LUL e di emissione delle busta paga.

Ci riferiamo, ovviamente, ai casi genuini di collaborazione sportiva dilettantistica e di segretaria amministrativa non alle figure conclamate di lavoro dipendente per i quali l'istituzione del libro unico e l'emissione della busta paga sono, pacificamente, dovute.

Nell'interpello 22 del 2010 i tecnici del Ministero chiariscono che il riporto in LUL e il calcolo della busta paga (seppure senza contributi previdenziali) sono dovuti nei casi già previsti dal Vademecum ministeriale sul Libro Unico e precisamente :

- a. per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualunque siano gli importi corrisposti (anche se inferiori al plafond non imponibile di euro 7.500);
- b. i rapporti sportivi dilettantistici a carattere istituzionale ma solo se superiori a 7500 euro.

Per quanto riguarda l'ipotesi a) occorre immediatamente rilevare che i contratti delle segretarie e dei contabili (ossia i rapporti a carattere amministrativo-gestionale) sono per espressa definizione di legge (art. 90 della legge 289 del 2002) dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Essi, pertanto, dovranno obbligatoriamente gravitare per il Libro Unico a prescindere dal fatto che non vi siano trattenute fiscali o previdenziali. Alla persona assunta con tali contratti andrà periodicamente consegnata la busta paga su supporto INAIL.

Più incerta l'ipotesi, invece, che debbano transitare sul LUL anche i rapporti sportivi caratterizzati da continuità e coordinamento (es. un allenatore che senza vincolo di subordinazione, presta i suoi servizi sportivi con costanza e continuità all'interno della ASD).

Su questo fronte si deve osservare, però, che il concetto di collaborazione coordinata e continuativa è di natura giuridica mentre quello di collaborazione sportiva dilettantistica è di natura fiscale: delle collaborazioni sportive sappiamo solo che sono “redditi diversi” non imponibili fiscalmente fino a 7500 euro l’anno e quindi non soggette ai contributi. Tuttavia, esse possono costituire rapporti “lampo”, di tipo “puntuale”, come ad esempio l’arbitraggio di una o più partite oppure vere e proprie cococo come nel caso dell’istruttore che con cadenza periodica preordinata effettua lezioni o allenamenti nelle sale di una ASD. A seconda del punto di vista degli agenti accertatori potrà capitare, dunque, che anche per gli sportivi più strutturati possa essere pretesa l’inclusione nel LUL e eventualmente sanzionata ove carente.

Nell’ipotesi b) si prospetta che tutti – quindi anche gli sportivi – superata la soglia dei 7500 euro, siano inclusi nel LUL e remunerati previa emissione di busta paga. La ragione di questa interpretazione ministeriale, in verità piuttosto stringente, è che al supero del plafond esente sorge, quantomeno, il compito di trattenere la ritenuta fiscale e versarla. Il LUL assolve, quindi, a questa funzione di certificazione dei compensi.

Conclusioni

La normativa sui compensi agli sportivi dilettanti e ai collaboratori amministrativi rimane di assoluto favore per le ASD. Ma, come del resto accade per tutti benefici fiscali o previdenziali, essa espone i sodalizi a controlli che si fanno, via via, più minuziosi e penetranti.

Le ASD dovranno, pertanto, impegnarsi in una più attenta ed oculata gestione di questi rapporti, sia sul piano sostanziale -evitando abusi e applicazioni non appropriate - sia sul piano formale, accettando di eseguire quegli adempimenti (comunicazione al collocamento, LUL, ecc.) che servono a dimostrare la buona fede del consesso sportivo.

Numero verde per l’assistenza fiscale

L’Ufficio Giuridico e Fiscale è lieto di comunicare che è già operativo il numero verde per l’assistenza fiscale. Il servizio è gratuito ed accessibile (solo da rete fissa) al numero 800953344 nei giorni martedì, mercoledì e giovedì dalle 15 alle 19.00.