



Giovedì 25/09/2008

## LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI SPORTIVI: LA SOLUZIONE?

A cura di: Fiscosport S.r.l.

La convenzione fra Fiscosport e la Commissione di certificazione presso il Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi" del Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università di Modena e Reggio Emilia, per la certificazione dei contratti con i collaboratori delle società e associazioni sportive.

A) La difficile qualificazione dei rapporti di "lavoro sportivo" La regolarità dei contratti con i propri collaboratori è forse il problema più sentito in questo momento dalle società e associazioni sportive, e ciò di cui si sente la mancanza è proprio la certezza del rapporto giuridico. Sono ben note le vicende che si sono susseguite negli ultimi due anni: dopo anni dall'entrata in vigore dell'art. 67 TUIR, dopo i terrorismo dell'ENPALS nell'estate del 2006, dopo le prese di posizione del CONI, dopo migliaia di verbali (ad oggi, ci risulta, senza esito), ancora non esiste sul punto la benchè minima certezza. Di qui le innegabili difficoltà che quotidianamente incontrano le società, i loro collaboratori e i loro consulenti.

Nè, in assenza di prese di posizioni ufficiali, è possibile avere lumi dagli uffici fiscali e dagli enti previdenziali, che si limitano a cercare di "fare cassa", spesso senza motivare le proprie pretese e senza avere anch'essi, evidentemente, certezze su cui basarsi: in caso contrario le migliaia di verbali sarebbero da tempo diventati migliaia di provvedimenti di irrogazione sanzioni.

I termini della questione possono essere così riassunti:

- è pacifico che i compensi ex art. 67 TUIR hanno una precisa disciplina fiscale (esonero fino a 7.500 euro, ecc.) e, in quanto qualificati "redditi diversi" e non "redditi da lavoro" (subordinato o autonomo), non sono assoggettati ad alcun obbligo previdenziale (e di conseguenza i collaboratori, come spesso ribadito dalla migliore dottrina, non maturano il diritto ad alcuna prestazione previdenziale). Sia L'ENPALS (circ. 13/2006) che il Ministero del lavoro (documento di programmazione strategica dell'attività di vigilanza per il 2008) hanno infatti ribadito che sui compensi relativi a rapporti lavorativi correttamente inquadrabili nella fattispecie ex art. 67 TUIR (compensi per lo svolgimento di attività sportiva dilettantistica) non è dovuta alcuna contribuzione previdenziale;

- altrettanto pacifico è che, a decorrere dall'1/1/2003, per effetto dell'integrazione apportata allo stesso art. 67 TUIR dalla L. 289/2002 (finanziaria 2003), anche i "rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di natura amministrativo-gestionale svolti in favore di società ed associazioni sportive dilettantistiche" sono classificati redditi "diversi".

Tali rapporti inoltre sono stati esentati, proprio in considerazione della particolare caratteristica del lavoro sportivo, dalla disciplina del c.d. "lavoro a progetto" dal D. L.vo 10/9/2003 n. 276 (Legge Biagi), potendo quindi essere organizzati e disciplinati secondo la "vecchia" tipologia contrattuale del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa;

- chiara, tuttavia, è la lettera dell'art. 67 TUIR nello stabilire che tale speciale disciplina non si applica a quelle collaborazioni sportive che, per le modalità specifiche di svolgimento del rapporto lavorativo, sono o possono (dagli organi di vigilanza) essere inquadrate nelle categorie del lavoro dipendente e/o del lavoro autonomo svolto nell'esercizio di arti e professioni;



- altrettanto indiscusso (pur se nella pratica sorgono spesso rilevanti difficoltà applicative) è che, qualora si verifichi l'obbligo di assoggettamento contributivo, sui compensi dei lavoratori del settore sportivo che svolgono tale attività come dipendenti o nell'esercizio di arti e professioni non è dovuta la contribuzione all'INPS ma all'ENPALS, con rilevanti differenze soprattutto per quanto riguarda l'entità del prelievo e i minimali.

Questo il quadro - normativo e di prassi interpretativa - alla data odierna, che non appare quindi particolarmente confuso. Le difficoltà operative sorgono però nel momento in cui si deve individuare se lo specifico rapporto che si instaura tra la società e il collaboratore sportivo possa o debba essere inquadrato quale rapporto di lavoro subordinato, ovvero di lavoro autonomo nell'ambito dell'esercizio di arti e professioni, ovvero possa essere legittimamente inquadrato quale rapporto di collaborazione sportiva ex art. 67 TUIR.

Considerate le oggettive difficoltà interpretative l'ENPALS, con la "famosa" circ. 13/2006 già citata, con riferimento agli istruttori e in generale addetti agli impianti sportivi ha adottato un approccio "quantitativo" al problema affermando che, indipendentemente dalla natura e dalle caratteristiche del rapporto di collaborazione, ove i compensi percepiti dal collaboratore sportivo superino il limite di 4.500 €, annui, il rapporto stesso debba essere considerato di natura "professionale" (si ricorda che ai fini ENPALS la contribuzione è identica indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto lavorativo, quindi lavoro dipendente o autonomo sono assoggettati alle stesse aliquote).

Tale interpretazione è sempre stata criticata, con forza, dai consulenti Fiscosport, che, al contrario, hanno sempre ribadito che l'elemento differenziale e qualificante debba essere ricercato nella natura del rapporto e non nel valore della retribuzione.

B) La possibilità di un parere qualificato.

La dottrina sta da tempo affrontando la questione (per quanto riguarda Fiscosport, rinviamo all'ampia trattazione, pubblicata il 18/01/2007 - newsletter n. 3/2007 e che vi riproponiamo in questa newsletter, per dettagli e approfondimenti), ma ciò di cui ogni società sportiva sente la mancanza è la possibilità di adottare una procedura operativa la cui affidabilità non derivi solo dall'autorevolezza di chi fornisce il parere professionale, ma dal ruolo istituzionale dello stesso, ruolo che fornisca a tale parere anche una valenza giuridica.

Chi si è occupato finora del problema, o ha un "peso giuridico" ma anche un interesse specifico (Pubblica Amministrazione ed enti previdenziali in primo luogo) oppure non ha per definizione interessi specifici (la dottrina in generale), ma non ha nemmeno quel ruolo istituzionale che possa conferire all'opinione espressa un peso giuridicamente "spendibile"; il che si traduce, in concreto, nella necessità di attendere eventuali pronunce giurisprudenziali.

In questo quadro, infatti, l'unica fonte autorevole e super partes non può che essere rappresentata dalla giurisprudenza ma, in attesa di auspicabili chiare pronunce ciò significa affrontare, o rischiare di dover affrontare, un contenzioso in materia di lavoro.

Un aiuto alla soluzione del problema è tuttavia disponibile a livello legislativo: la c.d. "Riforma Biagi" (D. L.vo 10/9/2003 n.

276) al Titolo VIII, Capo I, intitolato "Certificazione dei contratti di lavoro", affronta infatti la tematica della



corretta qualificazione dei rapporti lavorativi. Si riportano, per chiarezza, alcuni stralci della norma:

"Art. 75 - Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro ... le parti possono ottenere la certificazione del contratto secondo la procedura volontaria stabilita nel presente Titolo." "Art. 79 - Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del/contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'articolo 80 ..." "Art. 80 - Nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso e' destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso .... Il comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia davanti alla commissione di certificazione potrà essere valutato dal giudice del lavoro ... Chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione ai sensi dei precedenti commi ... deve previamente rivolgersi obbligatoriamente alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione ..." In sostanza, le parti di un contratto di lavoro possono rivolgersi a una delle Commissioni di certificazione registrate presso il Ministero del lavoro, e il parere della Commissione (che si concretizza in una "certificazione" del contratto) è vincolante nei confronti non solo delle parti del contratto, ma anche del fisco e degli enti previdenziali.

Ricorrere contro detto parere è possibile purchè chi ha interesse a contestare la certificazione:

- abbia esperito un tentativo obbligatorio di conciliazione avanti la Commissione medesima;
- abbia presentato ricorso presso la magistratura del lavoro e la stessa abbia accolto tale ricorso, con la precisazione che il magistrato dovrà tener conto di quanto dichiarato dalle parti in sede di certificazione.

Insomma, la certificazione del contratto garantisce una copertura che non è al 100% (e ovviamente non può esserlo, perchè comporterebbe il conferimento di unpotere assoluto e inappellabile in mano ad un organo esterno all'ordinamento statale) ma la cui rilevante valenza giuridica può sopperire alle lacune normative cui sopra accennavamo.

In concreto, gli effetti della certificazione sono:

a) chi contesta la regolarità del rapporto di lavoro (ispettori/vigilanza) deve, in primo luogo, sottoporre tali contestazioni al vaglio della commissione certificatrice (che, si ribadisce, è un organo riconosciuto dal ministero del lavoro) e, successivamente, rivolgersi alla magistratura del lavoro, la quale dovrà tener conto delle dichiarazioni fatte dalle parti alla commissione nel corso del procedimento di certificazione. In concreto si tratta di un'inversione dell'onere della prova in quanto, in assenza di certificazione, le contestazioni degli organi di vigilanza sono, di fatto, immediatamente operative ed è il datore di lavoro che deve difendersi e motivare il proprio operato;

b) in presenza di certificazione l'atteggiamento degli organi di vigilanza dovrà essere necessariamente più prudente e circostanziato in quanto si troverebbero a dover disconoscere un parere rilasciato da un organismo riconosciuto (oltre che altamente qualificato) e che, come si vedrà, rilascia tale certificazione solo dopo un iter procedurale che comporta un'attenta valutazione, formale e, soprattutto, sostanziale, delle



modalità concrete di svolgimento del rapporto.

C) La convenzione fra Fiscosport e la Commissione di certificazione presso il Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi".

In questo quadro, dunque, lo strumento della certificazione appare senz'altro la soluzione ad almeno buona parte del problema. E tale lo ha valutato Fiscosport, che ha quindi contattato la Commissione istituita presso il Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi" del Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università di Modena e Reggio Emilia, per verificare se fosse possibile sottoporre a certificazione i contratti di "lavoro sportivo" elaborati dai propri consulenti.

Lo scopo ultimo del lungo lavoro congiunto fra i consulenti di Fiscosport e la Commissione era in sintesi quello di:

- verificare se fosse possibile sottoporre a certificazione i contratti di "lavoro sportivo" come definito dall'art. 67 TUIR;
- predisporre alcune bozze contrattuali che conciliassero le esigenze delle società sportive con le norme e le circolari in materia;
- individuare, per ciascuna clausola di tali bozze, gli eventuali "margini di manovra" per poter predisporre contratti specifici, difformi dal "modello-base" ma ugualmente rispettosi della normativa;
- definire i termini di una collaborazione nel cui ambito Fiscosport possa affiancare le società sportive nella predisposizione dei contratti con i loro collaboratori, e la Commissione esaminare e certificare tali contratti. Il risultato di tale lavoro è stata la firma di una convenzione in virtù della quale Fiscosport, per il tramite dei suoi consulenti, si propone alle società e associazioni sportive per:
- aiutarle a predisporre contratti con i loro collaboratori che rispettino i requisiti individuati congiuntamente alla Commissione stessa;
- sottoporre tali contratti alla Commissione, collaborando con essa e con le società nell'iter di certificazione. La previsione di una rilevante mole di contratti da certificare, tutti basati su tracce elaborate assieme, ha consentito anche di poter concordare con la commissione un costo della procedura inferiore a quello che il soggetto singolo si troverebbe ad affrontare per richiedere la certificazione, così che il professionista incaricato da Fiscosport sarà in grado di fornire tale servizio a condizioni economiche vantaggiose e, riteniamo, accessibili a tutte le società e associazioni sportive.

Entro brevissimo pubblicheremo sul sito sia le modalità della procedura, che il contratto che verrà stipulato fra Fiscosport e le società e associazioni che saranno interessate a tale servizio.

Poichè la mole di lavoro necessaria per la predisposizione e la conclusione di ogni singolo contratto non è trascurabile (valutazione del rapporto attraverso un questionario ed eventuali colloqui con entrambe le parti, predisposizione del contratto individuale, eventuale discussione dello stesso con le parti, stanza di



certificazione e confronto con la commissione) saremo estremamente grati a chi vorrà fin d'ora manifestarci il suo interesse (ovviamente non vincolante) in modo da poter avere, nella fase di organizzazione della nostra struttura, un parametro quantitativo di riferimento: non possiamo certo organizzarci per gestire centinaia di contratti se la cosa interessa solo a pochi, ma non vogliamo rischiare di non riuscire a rispondere a tutti coloro che chiederanno il nostro intervento.

a cura del Dott. Stefano Andreani, Dottore Commercialista in Campi Bisenzio - Firenze, e del Dott. Giuliano Sinibaldi, Dottore Commercialista in Pesaro.

Nicola Forte Pietro Canta