Lavoro sportivo: come comportarsi dal primo luglio?

Pubblicato su https://www.cantiereterzosettore.it/lavoro-sportivo-come-comportarsi-dal-primo-luglio/

Con la riforma del lavoro sportivo contenuta nel DLgs 36/2021 vengono ricondotte nell'ambito del rapporto di lavoro – autonomo o subordinato - quelle collaborazioni sportive che, al verificarsi dei presupposti indicati dall'art. 67, primo comma lettera m) del testo unico delle imposte sui redditi, potevano essere retribuite con rimborsi forfettari o compensi sportivi esentati da adempimenti giuslavoristici e beneficiari di un trattamento fiscale agevolato e di una esenzione previdenziale e assicurativa. I pagamenti effettuati dal primo luglio costituiranno reddito da lavoro – autonomo o dipendente – ma non potranno più essere ricondotti al menzionato art. 67 lettera m).

Si tratta di un cambiamento epocale che nasce dall'esigenza di dare piena legittimità – e tutela - al lavoro sportivo.

Ne consegue che gli enti sportivi dilettantistici iscritti nel registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, di seguito RAS, potranno avvalersi di:

1) volontari, percettori eventualmente di rimborsi spese;

2) lavoratori sportivi tesserati distinti tra:

a) dipendenti,

b) collaboratori coordinati e continuativi. Si evidenzia che le collaborazioni sportive dilettantistiche restano di natura autonoma anche in presenza di etero-organizzazione del lavoro e che viene affermata una presunzione di legge della natura autonoma del rapporto quando l'impegno non supera le 18 ore settimanali (da correttivo 24): al superamento di tale impegno orario resta in capo alle parti dimostrare l'insussistenza di indicatori della natura subordinata del rapporto per cui potrebbe essere utile ricorrere alla certificazione del contratto;

c) collaboratori occasionali,

d) titolari di partita iva;

3) lavoratori non sportivi impegnati in compiti amministrativo-gestionali che - se sussistono i requisiti per qualificarli come collaboratori coordinati e continuativi – beneficiano delle medesime agevolazioni fiscali e contributive dei COCOCO sportivi ma soggetti agli ordinari adempimenti gestionali e INAIL;

4) lavoratori non sportivi soggetti alle regole ordinarie.

Il decreto legislativo 36/2021 è inoltre interessato da un decreto correttivo, licenziato il 31 maggio scorso, che vedrà la sua piena operatività solo dopo aver acquisito l'intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, regioni e province autonome di Trento e di Bolzano, i pareri delle competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica e quindi la successiva deliberazione del Consiglio dei ministri con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Il provvedimento conferma le

semplificazioni introdotte dal DLgs 36/2021 garantendo moratorie rispetto alla tempistica del relativo espletamento.

Nella consapevolezza dell'impatto di questo cambiamento sulle realtà sportive, il Decreto legislativo 36/2021 ha contemplato **diverse misure agevolative** con riferimento ai **lavoratori sportivi autonomi**:

1)una fascia, di euro 5.000, di esonero contributivo (art. 35, comma 8bis);

2)la competenza della gestione separata INPS, in luogo dell'ex Enpals, con applicazione dell'aliquota del 25% (24% se beneficiario di altra tutela previdenziale) versata integralmente dal committente, di cui 1/3 a carico del collaboratore (art. 35);

3)la progressività degli oneri previdenziali, prevedendo la decurtazione al 50% dell'imponibile fino al 2027 (art. 35 comma 8ter);

4)il non assoggettamento ad IRPEF dei compensi di importo complessivamente inferiore a 15.000 euro annui (art. 36, comma 6);

5)la circostanza che i compensi erogati esclusivamente ai lavoratori sportivi collaboratori coordinati e continuativi potrebbero non costituire base imponibile ai fini IRAP per un massimo di 85.000 euro, secondo la modifica apportata all'art. 35 dal correttivo;

nonché **semplificazioni rispetto agli adempimenti giuslavoristici** quali:

1)la comunicazione di instaurazione del rapporto si effettuano attraverso il RAS (art. 28 comma 3);

2)l'esonero dall'obbligo di comunicazione preventiva per i compensi di importo inferiore ad euro 5.000 (art. 28 comma 3);

3)la possibilità di effettuare la comunicazione dei flussi retributivi per il calcolo dei contributi attraverso il RAS (art. 35 comma 8 quinquies);

4)la possibilità di non emettere busta paga per compensi inferiori a 15.000 euro, plafond al di sotto del quale non è prevista ritenuta fiscale (art. 28 comma 4);

5)la possibilità di emettere le buste paga attraverso il RAS (art. 28 comma 4).

Le semplificazioni menzionate hanno come obiettivo quello di alleggerire gli adempimenti e garantire alle organizzazioni sportive la possibilità di assolverli in via autonoma attraverso il Registro delle attività sportive, senza dover necessariamente ricorrere all'assistenza di un consulente del lavoro.

Con riferimento ai lavoratori sportivi **dipendenti** è invece prevista esclusivamente l'agevolazione fiscale (art. 36, comma 6), essendo soggetti a contribuzione previdenziale al Fondo Pensione Sportivi Professionisti gestito dall'INPS (ex gestione Enpals) con aliquota del 33% versata dal datore di lavoro, di cui il 9,19% a carico del dipendente, sull'intero importo, a cui si sommano le aliquote minori.

Resta aperto il tema **INAIL**: la copertura assicurativa obbligatoria è prevista con riferimento sia ai dipendenti che agli autonomi, ne sono esclusi i titolari di partita iva ed i lavoratori autonomi occasionali. Il decreto correttivo prevede che nella determinazione del premio assicurativo si dovrà tener conto *"dei soli rischi non coperti"* attraverso il tesseramento per cui bisognerà distinguere i lavoratori sportivi rispetto ai lavoratori non sportivi mentre è allo studio una possibile esenzione per le collaborazioni con compensi inferiori ai 5.000 euro. È in ogni caso già operativa l'esigenza in capo agli enti sportivi di aprire una propria posizione INAIL qualora non ne siano già provvisti.

Come comportarsi dal primo luglio?

Il decreto legislativo 36/2021 già prevede delle modulazioni nell'operatività degli adempimenti.

Se è vero, infatti, che attendiamo ancora il decreto che deve definire come effettuare la **comunicazione** di instaurazione del rapporto attraverso il RAS (la sua emanazione è prevista entro il primo luglio), è anche vero che tale comunicazione non è obbligatoria con riferimento ai compensi complessivamente inferiori a 5.000 euro percepiti da collaboratori coordinati e continuativi sportivi dilettantistici. In via prudenziale si potrebbero stipulare contratti di importo inferiore a 5.000 euro, anche per una operatività temporalmente limitata al periodo estivo, nonostante la norma preveda l'esonero con riferimento all'entità del compenso e non alla circostanza che il contratto preveda che il compenso non sia superiore a quell'ammontare. In ogni caso è opportuno evidenziare la necessità di ricevere dal lavoratore una informazione tempestiva rispetto ai compensi complessivamente percepiti. In via ancor più prudenziale si potrebbe procedere subito con la comunicazione secondo le procedure ordinarie ancorché il Decreto Legislativo non la preveda come modalità alternativa alla comunicazione effettuata attraverso il RAS.

Per quanto concerne inoltre l'emissione del **prospetto paga**, l'obbligo si configura solo superati i 15.000 euro di compensi complessivamente percepiti dai collaboratori coordinati e continuativi. Ci si interroga se – ai fini dell'espletamento di tale adempimento – si debbano computare anche i compensi sportivi percepiti dal primo gennaio al 30 giugno 2023, attesa la loro incidenza sotto il profilo fiscale. Qualora si dovesse configurare l'obbligo di emissione busta paga, in assenza dell'applicativo che dovrebbe essere adottato entro ottobre prossimo, si consiglia di affidarsi ad un consulente del lavoro e di espletare l'adempimento con le modalità ordinarie.

In merito al **libro unico del lavoro** ci si si chiede se l'ente sportivo che instauri esclusivamente rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sportiva dilettantistica di importi inferiori a 5.000 euro, si possa considerare esentato in quanto:

a)esonerato dalla predisposizione del prospetto paga (per importi a percipiente complessivamente non superiori a 15.000 euro);

b)esonerato dalla predisposizione del prospetto presenze per questa tipologia di collaborazione, fatta eccezione per le annotazioni relative alle assenze di cui il committente è venuto a conoscenza quando incidono sull'obbligo di astensione dal lavoro (es. infortunio o maternità), comportando l'erogazione di prestazioni previdenziali che non sono previste al di sotto di 5.000 euro complessive in capo al percettore.

Ci si chiede inoltre se **sia in ogni caso non sanzionabile** l'ente sportivo per omessa predisposizione del LUL in quanto:

c)manca il provvedimento (secondo il decreto correttivo da adottare entro il 31 ottobre 2023) che renderà possibile espletare l'adempimento all'interno di apposita sezione del

RAS, unica modalità contemplata oggi per assolvere l'adempimento dal DLgs 36/2021;

d)lo stesso correttivo prevede che "*l'iscrizione del libro unico del lavoro (…) può avvenire in un'unica soluzione, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, entro la fine di ciascun anno di riferimento, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente".*

Si segnala inoltre che il correttivo licenziato a maggio prevede una sorta di **moratoria** stabilendo che:

1)la comunicazione dell'instaurazione del rapporto attraverso il RAS viene effettuata entro il trentesimo giorno del mese successivo all'inizio del rapporto di lavoro;

2)l'iscrizione del libro unico del lavoro (…) può avvenire in un'unica soluzione, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, entro la fine di ciascun anno di riferimento, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente;

3)in sede di prima applicazione, gli adempimenti e i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti per le collaborazioni coordinate e continuative limitatamente al periodo di paga da luglio 2023 a settembre 2023, possono essere effettuati entro il 31 ottobre 2023.

Si segnala infine che è stata annunciata l'adozione di una circolare INPS su questi aspetti: si auspica che i diversi dubbi interpretativi possano trovare una risposta nel documento di prassi.

Arsea Comunica n. 102 del 22/06/2023

Francesca Colecchia