

n. 1

Febbraio 2013

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

centro sportivo italiano

fiscal news

in questo numero:

**SPECIALE: IL LAVORO A PROGETTO E LE
COLLABORAZIONI SPORTIVE DOPO LA
RIFORMA FORNERO**

- Le collaborazioni a progetto: i requisiti che debbono essere rispettati alla luce della circolare ministeriale 92 del 2012
- La lista dei lavori che non possono essere svolti in regime di cocopro
- La bozza di contratto di collaborazione e del relativo progetto
- Il contratto sportivo dilettantistico alla luce dei più recenti orientamenti giurisprudenziali
- Un facsimile di contratto sportivo dilettantistico

A cura di
Francesco Tramaglino

Le collaborazioni a progetto: i requisiti che debbono essere rispettati alla luce della circolare ministeriale 92 del 2012

Dedichiamo questa prima circolare del 2013 al commento della Riforma Fornero e alle

ricadute che sta avendo sui principali istituti del lavoro in uso presso i comitati CSI e le associazioni affiliate. In particolare accendiamo i riflettori sul contratto di lavoro a progetto (di qui in poi denominato per brevità "cocopro"). Rammentiamo che la Riforma Fornero è entrata in vigore nel mese di luglio 2012 ma la sua applicazione più consistente si avrà effettivamente nel corso del 2013, con la stipula dei nuovi contratti che saranno integralmente assoggettati alla recente normativa.

Di particolare utilità, per comprendere cosa cambia con la Riforma Fornero, è la circolare 92 del Ministero del Lavoro, pubblicata nel mese di dicembre 2012: essa consente infatti di individuare i parametri che debbono essere soddisfatti ai fini della contrattazione di un genuino rapporto a progetto ed i limiti che non possono essere superati, pena la trasformazione in rapporto di lavoro dipendente e l'applicazione di sanzioni.

La filosofia della riforma, relativamente ai cocopro, è quella che il contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, costituisce l'istituto di diritto "dominante", ossia la regola che deve imperare nei rapporti di lavoro, mentre il contratto a progetto (così come altre forme di assunzione) dovranno essere utilizzati per far fronte a situazioni eccezionali, ben motivate e certo non per far fronte agli ordinari flussi lavorativi dell'azienda. Dunque, la cocopro non viene cancellata, ma la stretta normativa che gli viene imposta è tale, effettivamente, da ridurne notevolmente l'utilizzo in tutti i campi e settori.

I requisiti delle co.co.pro genuine

Il contratto a progetto, secondo le indicazioni della circolare ministeriale 92/2012 deve soddisfare i seguenti requisiti:

- **Specificità del progetto:** viene stabilito che la cocopro può essere instaurata solo se l'oggetto dell'attività commissionata al collaboratore è riconducibile ad a uno o più progetti

specifici. Per progetto si intende una attività materialmente e funzionalmente separata dalle ordinarie mansioni che debbono essere svolte in azienda per la produzione dei beni e servizi tipici dell'azienda stessa: il concetto, che ricorre nella riforma, è che se un'azienda si occupa di una determinata attività, es. la gestione di un ristorante, non possa assumere cuochi o camerieri con la formula della cocopro, pur potendolo fare per altre professionalità quali una vetrinista, un tecnico HACCP, ecc.

Inoltre, come vedremo, a prescindere dall'esistenza o meno di un progetto, determinate attività, perlopiù di carattere materiale ed esecutivo, non possono essere svolte in regime di cocopro: sono le attività di natura esecutiva e ripetitiva di cui è stata descritta una apposita lista ministeriale. Inoltre il progetto non deve essere generico e deve essere descritto dettagliatamente, sia per quanto riguarda gli obiettivi imposti al collaboratore che per quanto concerne i risultati raggiunti.

Con la riforma Fornero viene eliminato, invece, il riferimento al programma di lavoro o fase di esso che caratterizzava la previgente normativa risalente alla Legge Biagi: non sarà più possibile, dunque, indicare compiti che costituiscono mere fasi dell'ordinario processo produttivo a sostegno di un contratto a progetto.

- **Risultati attesi:** il Ministero chiarisce che il progetto deve avere delle finalità e dei risultati verificabili e misurabili in maniera obiettiva. Ad esempio, la realizzazione di un software (e non la sua gestione) o la progettazione di una scenografia (e non il suo allestimento).
- **Il progetto non deve coincidere con l'oggetto sociale del committente:** con ciò si intende che una organizzazione che, per esempio, si occupa di software non può assumere un programmatore di software con il contratto a progetto in quanto la programmazione è l'oggetto sociale di quella azienda. Tale attività può essere, invece, ben commissionata in una società sportiva o in un circolo culturale che hanno un'attività statutaria sostanzialmente diversa e necessitano magari dell'apporto di un informatico per la progettazione di un software su misura.
- **Il progetto non deve comportare mansioni a carattere meramente esecutivo e ripetitive:** il collaboratore a progetto deve lavorare con autonomia, anche operativa e senza subordinazione da parte del committente (leggasi senza imposizione di orari e vincoli gerarchici in generale). Inoltre i suoi compiti non possono risolversi nello svolgimento di azioni a carattere meramente esecutivo e ripetitivo. Questa indicazione va intesa nel senso che il contratto a progetto non può essere più utilizzato per lo svolgimento di lavori a basso contenuto di specializzazione, ossia caratterizzati da mansioni elementari o di manovalanza: in positivo l'indicazione va letta nel senso che il contratto a progetto è un istituto di diritto del lavoro riservato ad attività di carattere

pretamente intellettuale ed ideativo. Conseguentemente il ministero ha proceduto a fornire un elenco delle attività per cui è vietato il contratto a progetto che viene riprodotto nel successivo paragrafo.

La congruità del compenso dei collaboratori a progetto

La riforma Fornero ha decisamente novellato la precedente legislazione in materia di cocopro anche sul fronte della congruità del compenso che deve essere pagato al collaboratore. In particolare la nuova formulazione stabilisce che detto compenso deve essere, non solo proporzionato alla quantità e alla qualità dell'attività svolta, ma altresì **“non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per qualsiasi attività”**.

Nel decifrare tale secondo imperativo, la circolare ministeriale chiarisce che il parametro da utilizzarsi per discernere se, o meno, il compenso attribuito a un collaboratore in funzione dei compiti assegnati è congruo, è costituito dai minimi tabellari previsti dai CCNL di categoria per lavorazioni analoghe svolte da lavoratori dipendenti.

Si tratta di un concetto per molti versi ancora da chiarire. Risulta evidente la lettura in termini sociologici e reali del fenomeno del lavoro parasubordinato, individuato non solo come sacca di precariato, ma anche come ricettacolo di lavoro malpagato, nel senso, certamente assurdo e paradossale, che il lavoro più “insicuro” viene retribuito meno di quello strutturato e garantito, laddove, per logica, dovrebbe essere il contrario.

L'interpretazione ministeriale, mossa certamente dagli auspici di una più equa distribuzione delle risorse, dovrà però essere declinata anche nei casi in cui il compenso è erogato – come correttamente deve essere – per lo svolgimento di compiti di natura ideativa, creativa, intellettuale nel quadro di un genuino contratto a progetto.

In tal caso il riferimento ai minimali retributivi dei lavoratori dipendenti potrebbe risultare fuorviante proprio perché le lavorazioni commissionate ad un progettista debbono essere geneticamente e strutturalmente diverse da quelle riservate ai lavoratori subordinati.

La questione resta, dunque, aperta: si ritiene che il personale ispettivo non potrà applicare provvedimenti sanzionatori o diffide laddove verificasse che la retribuzione del collaboratore è sostanzialmente inferiore a quella del dipendente in posizione analoga. Si rimanda, invece, il compito di definire meglio i minimi retributivi dei collaboratori a progetto alla contrattazione collettiva.

La trasformazione in contratto di lavoro dipendente e altre sanzioni

In carenza di progetto, ovvero laddove il medesimo sia stato redatto in modo non veritiero o non conforme, la conseguenza immediata è la sua trasformazione in rapporto di lavoro dipendente. Era già così con la Legge Biagi, ma a rafforzativo di quanto già disposto, la legge stabilisce che: *“l’individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato”*.

In termini pratici, laddove ci si accinga a stipulare un contratto di collaborazione a progetto occorrerà avere buona memoria che esso sia :

- a) riconducibile ad un risultato finale, obiettivamente misurabile, di cui il progetto stesso dia conto anche dopo la sua sottoscrizione. Ciò potrà essere effettuato prevedendo un adeguato campo, nella descrizione del progetto, in cui si tirano le somme dei risultati raggiunti alla sua conclusione ;
- b) riguardante una attività specifica che non coincide con la normale e ordinaria attività di produzione di beni e servizi dell’azienda, ossia non deve coincidere con l’oggetto statutario dell’azienda stessa;
- c) non deve riguardare attività di contenuto esecutivo e ripetitivo. Al contrario esso trova la sua più compiuta applicazione istituzionale nei casi di attività a contenuto ideativo, artistico, altamente professionale ;
- d) deve essere organizzata e strutturata in modo da rispettare a pieno l’autonomia di tempi e di modi del collaboratore che non è tenuto al rispetto di orari o presenze fisse nei luoghi del committente, né al rispetto dei regolamenti aziendali relativi al lavoro subordinato, né soggiace alla direzione gerarchica dei dirigenti. Su questo punto occorre ribadire che il personale ispettivo procede alla riqualificazione del rapporto di collaborazione in un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato,

laddove si riscontra obiettivamente che il collaboratore a progetto viene utilizzato secondo modalità organizzative proprie dei lavoratori dipendenti. Si tratta di una presunzione relativa che, ovviamente, ammette prova contraria da parte del datore di lavoro ma che gioca a sua sfavore. Infatti, l'onere di dimostrare che il collaboratore svolge, secondo le corrette modalità, il suo compito grava sull'azienda e si tratta, sovente, di una prova assai difficile. Tanto più difficile sarà quanto lo schema di comportamenti in uso tra committente e collaboratore ripercorrerà i classici schemi di subordinazione previsti per i dipendenti propriamente detti.

Partite iva con e senza iscrizione ad albi professionali

La Riforma Fornero prevede anche una stretta sul fenomeno delle collaborazioni rese in regime di partita iva (poco diffuse nel contesto associativo CSI), distinguendo, peraltro, tra quelle affidate a professionisti con albo e ordine (avvocati, medici, commercialisti, ecc.) e quelle affidate a professionisti non iscritti.

Lo spirito dell'intervento legislativo è, anche in questa sede, quello di smascherare i finti collaboratori (in realtà veri e propri dipendenti) garantendo che il contratto di prestazione professionale si costituisca solo ed esclusivamente con persone incaricate di sviluppare una reale prestazione professionale.

Per sanzionare l'abuso della fattispecie è prevista la trasformazione del rapporto in una collaborazione coordinata e continuativa qualora si verificano due di queste tre situazioni:

- a) che la collaborazione duri più di 8 mesi nel corso dell'anno solare;
- b) che il corrispettivo pattuito con il lavoratore a partita iva costituisca una frazione superiore all'80 % dei suoi redditi di lavoro annuali;
- c) che il lavoratore abbia una postazione di lavoro, ossia telefono e scrivania, presso il committente.

E' sufficiente che due su tre di questi parametri risultino positivi per determinare la trasformazione della collaborazione a partita Iva in un contratto a progetto. Ovviamente, qualora detta trasformazione non risultasse possibile in quanto la lavorazione affidata o le sue

Le modalità di esecuzione non sono compatibili con il lavoro a progetto, il rapporto verrà trasformato in contratto a tempo indeterminato.

Anche con riferimento a questa fattispecie l'onere della prova è a carico dell'azienda, cui spetta dimostrare che il lavoratore a partita iva è effettivo e non già un dipendente mascherato.

La procedura sopra descritta non si applica, tuttavia :

- 1) quando la collaborazione è caratterizzata da elevate competenze teoriche acquisite attraverso adeguati percorsi di formazione oppure da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso le esperienze lavorative maturate dal professionista
- 2) quando il collaboratore ha un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a un minimale annuo che per il 2012 è pari a 18mila 662 euro.

Lavorazioni vietate in regime di collaborazione a progetto

Come precisato, il Ministero del Lavoro indica una serie di mansioni per le quali il contratto a progetto è vietato e che, dunque, possono essere ricondotte subito dagli ispettori nel novero del lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Si tratta di attività per le quali è piuttosto difficile pensare che esista una progettualità, sicchè se svolte in regime di cocopro, possono facilmente e rapidamente essere contestate in sede ispettiva: all'azienda il compito, decisamente arduo, di dimostrare il contrario

In questo paragrafo ci limitiamo ad evidenziare le figure di maggiore interesse per il mondo sportivo dilettantistico:

- gli addetti alle pulizie;
- gli autisti;

- i baristi e i camerieri;
- i commessi e gli addetti alle vendite;
- i custodi ed i portieri;
- i facchini;
- i magazzinieri;
- i manutentori;
- i piloti e gli assistenti di volo;
- gli addetti alle attività di segreteria ed i terminalisti;
- gli addetti alla somministrazione di cibi o bevande.

La lista comprende alcune lavorazioni piuttosto diffuse nel mondo sportivo dilettantistico: figure come i portieri, i manutentori, gli addetti alle pulizie, baristi e camerieri sono, però, da sempre assoggettate al regime di lavoro dipendente e dunque l'inclusione nella "black list" ministeriale non comporta sconcerto.

Diverso è il discorso per quanto riguarda la figura delle segretarie e dei terminalisti: l'art. 90 della legge 289 del 2002 e l'art. 35 c.6 della legge 14/2009, prevedono espressamente la possibilità per ASD ed enti di promozione del CONI di avvalersi di collaboratori/trici inquadrati tramite l'istituto della collaborazione coordinata e continuativa a carattere amministrativo-gestionale non professionale, esente da contributi assicurativi e previdenziali. Le circolari in materia, emanate nel tempo dall'Agenzia delle Entrate, dagli istituti previdenziali e dal Ministero del Lavoro, unitamente alla giurisprudenza dei tribunali, hanno consentito di delimitare l'applicabilità di questo strumento a una serie di fattispecie sempre più ridotte e risicate.

Ad onore del vero va detto che le cocco amministrativo-gestionali per le ASD, non hanno obbligo di indicazione di un progetto poiché la legge Biagi già le esentava e tale beneficio non è stato modificato dalla riforma Fornero.

Tuttavia è innegabile che l' inquadramento dei rapporti di segreteria nella black list ministeriale costituisce, oggi, una ulteriore complicazione in quanto è ragionevole attendersi che le ispezioni ministeriali non distingueranno facilmente la posizione "agevolata " di ASD ed enti di promozione, - destinatarie dei contratti di collaborazione amministrativa senza obbligo di progetto - rispetto a quella delle altre aziende.

Diventa così di fondamentale importanza proporre un adeguato interpello al Ministero del Lavoro che faccia luce sul rapporto tra le due normative, consapevoli che quanto riguarda i contratti a progetto ha sempre una ricaduta empirica anche sui regimi speciali previsti per il mondo sportivo.

Facsimile di contratto di collaborazione a progetto

Di seguito si propone un facsimile per la redazione di un contratto a progetto.

(su carta intestata dell'associazione/comitato)

Luogo e data

Egr. Sig.re/ra

Oggetto: Incarico di lavoro a progetto ex artt. 61 e ss. decreto legislativo 276/2003 così come novellato dalla Legge 92 del 2012, reso in regime di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'art. 50 c.1 lett. C-bis del T.U.I.R.

A seguito delle note preliminarmente intercorse, Le comunichiamo la nostra proposta di lavoro a progetto, formulata tenendo conto delle seguenti premesse:

- che Ella si è dichiarata disponibile a prestare la propria collaborazione a favore della scrivente;
- che il rapporto di lavoro proposto è strettamente finalizzato alla realizzazione dello specifico progetto allegato alla presente scrittura e al raggiungimento del risultato in esso descritto;
- che detto progetto è caratterizzato da un'autonomia di contenuti e obiettivi rispetto alla ordinaria attività svolta dalla associazione scrivente e non ne costituisce una mera riproposizione dell'oggetto sociale;
- che lo svolgimento del medesimo non comporta lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi;
- che le vengono riconosciuti, nella realizzazione del progetto e nel conseguimento dei suoi obiettivi, ampi margini di autonomia anche operativa, senza vincolo di subordinazione.

Per quanto sopra premesso, il presente incarico Le viene conferito e da Lei accettato in quanto rapporto di prestazione d'opera di cui all'art. 2222 e seguenti del Codice Civile ai seguenti patti e condizioni:

1. Ella si impegna a prestare la propria collaborazione senza vincolo di subordinazione a favore del _____;
2. Il rapporto di collaborazione consiste nella realizzazione dello specifico progetto e nel conseguimento dei connessi obiettivi espressi nell'allegato che è da considerarsi, a tutti gli effetti, parte integrante del presente contratto. Ella potrà espletare il suddetto incarico nei tempi e con le modalità ritenuti più opportuni, senza alcun vincolo e/o direttiva da parte nostra.
3. l'incarico avrà decorrenza dalla data attuale e scadenza il _____. Il rapporto potrà concludersi anche prima della scadenza qualora risultino raggiunti anticipatamente gli obiettivi di cui all'allegato progetto. In suddetta ipotesi nessuna decurtazione verrà effettuata sul compenso previsto dalla presente scrittura in ragione della minor durata;
4. Per lo svolgimento dei compiti e delle funzioni oggetto della presente scrittura e in funzione dei risultati e degli obiettivi che sono contenuti nel relativo ed allegato progetto, è stabilito un corrispettivo lordo mensile forfetario di euro _____ per ciascun mese (o altra periodicità) di durata del rapporto di collaborazione;
5. tale compenso verrà assoggettato alle ritenute fiscali e previdenziali previste dalla vigente normativa per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
6. le spese sostenute per missioni, viaggi, ristoranti, alberghi, preventivamente autorizzate, sono rimborsabili a piè di lista su compilazione di nota spese riepilogativa;
7. in considerazione dell'incarico conferitoLe con il presente atto, Ella si impegna al puntuale rispetto di quanto previsto nei seguenti paragrafi:
 - a non divulgare dati o fatti inerenti l'attività della scrivente e ad utilizzarli soltanto nell'ambito dell'incarico affidatoLe;
 - a restituire, al termine del presente contratto, la documentazione di cui fosse venuto in possesso che comunque ci riguardi, con obbligo di custodia fino al momento della restituzione;
 - a non fornire, per tutta la durata del presente contratto prestazioni di opera intellettuale, quali quelle dedotte al punto 2), a favore di qualsivoglia persona fisica o giuridica in posizione, sotto ogni profilo, di concorrenza nei confronti della scrivente;
 - a custodire gli strumenti e mezzi messi a Sua disposizione per l'esecuzione delle prestazioni oggetto del presente contratto, che non potranno pertanto essere concessi in uso né affidati a terzi e dovrà adottare ogni cautela idonea a prevenire danni a persone o cose. Di tali strumenti e mezzi comunque sarà ritenuto responsabile ai termini dell'art. 2051 Codice Civile, impegnandosi ad utilizzarli soltanto per l'esecuzione delle obbligazioni previste dal presente incarico. Quanto affidatoLe ci sarà reso con ogni sollecitudine non appena richiesto. Il corrispettivo per l'adempimento di queste obbligazioni si deve intendere integralmente compreso nel compenso di cui al punto 4);
8. qualsiasi opera dell'ingegno che ideasse nell'ambito della Sua attività di collaborazione sarà ceduta alla scrivente. Il corrispettivo di cui sopra dovrà intendersi totalmente compreso nel compenso di cui al p.4);
9. per qualsiasi controversia relativa al presente incarico e alla sua esecuzione è competente il Foro di _____;

10. presente incarico annulla e sostituisce ogni intesa intervenuta precedentemente;
11. la scrivente associazione garantisce che, allorché la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, saranno assolti, in funzione della forma della collaborazione e degli eventuali connessi rischi lavorativi, gli obblighi derivanti dalla applicazione della vigente legislazione sulla tutela della salute e sicurezza del collaboratore. L'associazione provvederà altresì alla Sua iscrizione all'INAIL, ai sensi dell'articolo 5 del D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38, calcolando e versando i relativi premi assicurativi nelle forme stabilite dalla Legge

La preghiamo, pertanto, di restituirci copia della presente da Le firmata in segno di adesione a tutte le condizioni sopra esposte, con particolare riguardo, agli effetti di cui all'art. 1341 del Codice Civile, a quelle riportate ai punti 7, 8 e 10

Cordiali saluti.

CSI

Il Presidente _____

Letto, confermato e sottoscritto.

Il collaboratore

PROGETTO DI LAVORO

(artt. 61 e ss. decreto legislativo 276/2003 così come novellato dalla Legge 92 del 2012)

Dati anagrafici collaboratore _____

Studi effettuati, esperienze lavorative pregresse e capacità acquisite

_____ (in alternativa allegare curriculum vitae)

Progetto di lavoro e suoi obiettivi

fiscal news

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

Risultati cadenzati da conseguire (attesi)

Risultati ottenuti (a cura del coordinatore)

Valutazione tecnica finale (a cura del coordinatore)

Data e luogo

Il coordinatore del Progetto

Il collaboratore

Le collaborazioni sportive dilettantistiche dopo la legge Fornero: continuità o cambiamento?

Per il mondo dello sport dilettantesco, cui sono rivolte le attenzioni del CSI, il quesito più spinoso riguarda certamente le c.d. collaborazioni sportive dilettantistiche. Ci si interroga se e in quale modo le innovazioni introdotte dalla Legge Fornero possono influire sul regime agevolato previsto per i dilettanti sportivi.

Abbiamo già visto che alcune problematiche possono sorgere, sul piano strettamente pratico, per le collaborazioni a carattere amministrativo gestionale in quanto le figure di elezione di questa tipologia di contratto – le segretarie amministrative di ASD e comitati – possono essere diventare oggetto di automatica contestazione in caso di accesso ispettivo essendo previste nella black list ministeriale

E per istruttori, arbitri, allenatori e le altre figure che partecipano all'organizzazione dello sport dilettantistico?

Sul punto occorre evidenziare che la legge Fornero non ha stabilito alcuna modifica o variazione nel trattamento di queste figure che, se genuinamente inquadrati, possono continuare ad essere retribuite con il regime fiscale e contributivo di favore previsto per le ASD e gli enti di promozione riconosciuti.

La questione cruciale, semmai, è che la stretta imposta dalla normativa del governo Monti sugli strumenti di gestione del lavoro parasubordinato, rischia di favorire una visione negativa degli istituti in uso presso il mondo dello sport dilettantistico dimenticando che tali facilitazioni si giustificano esclusivamente con l'indiscutibile ruolo educativo e sanitario che il gioco e l'attività sportiva svolgono a beneficio della collettività e perché le agevolazioni riguardano, in fin dei conti, una platea di volontari che con lo sport amatoriale gestiscono una passione e non una fonte di guadagno.

Diventa, perciò, di grande importanza la lealtà e la correttezza con cui si utilizzano questi rapporti. Oggi disponiamo di una sufficiente produzione di prassi (circolari e risoluzioni di enti previdenziali,

Ministero dell'Amministrazione finanziaria) e di giurisprudenza per tirare su alcune conclusioni sulla corretta impostazione dei rapporti sportivi dilettantistici.

L'analisi della documentazione sopraindicata evidenzia che per minimizzare il rischio di contestazioni è necessario che un rapporto sportivo dilettantistico soddisfi le seguenti condizioni:

1. deve essere rigorosamente esclusa ogni forma di subordinazione: istruttori, allenatori, ecc. debbono svolgere le proprie ore di lezione, insegnamento, allenamento, ecc. senza vincoli rigidi negli orari, e senza soggiacere al potere direttivo dei dirigenti e dell'organizzazione aziendale;
2. non conta solo la modalità più o meno subordinata con cui si svolge la prestazione sportiva ma anche "l'importanza" economica del compenso erogato allo sportivo dilettante: compensi marginali ben si coniugano con il carattere amatoriale del rapporto. Al contrario compensi paragonabili a stipendi si prestano più facilmente a contestazioni in sede ispettiva poiché si presumerà che tali somme vengano erogate per pagare una attività di lavoro e non un hobby ;
3. il compenso sportivo dilettantistico non deve costituire né l'unica né la principale fonte di sussistenza per il dilettante: se una persona "vive" dei compensi sportivi allora essi costituiscono un reddito di lavoro per essa, dipendente o professionale a seconda dei casi
4. il compenso sportivo dilettantistico va inquadrato come una forma forfettaria di rimborso spese; un indennizzo modico per l'impegno profuso in una attività volontaria che soddisfa soprattutto gli aspetti ideali del dilettante e non le sue emergenti necessità economiche.

Facsimile di contratto di prestazione diretta dell'attività sportiva dilettantistica

Oggetto: Incarico per prestazione diretta di attività sportiva ai sensi dell'art. 37 Legge 342 del 2000

A seguito delle intese preliminarmente intercorse, Le comuniciamo la nostra proposta di incarico per le prestazioni in oggetto, formulata tenendo conto che, con la sottoscrizione della presente, lei dichiara:

- che l'attività sportiva dilettantistica non costituisce oggetto della sua attività professionale abituale ancorché svolta in maniera non esclusiva;
- che la suddetta attività viene da lei svolta per il diletto che ricava dall'insegnamento e dalla formazione in materia sportiva dilettantistica, organizzata senza scopo di lucro;
- che l'indennità sportiva dilettantistica lorda complessiva prevista a suo beneficio dalla presente lettera di incarico non costituisce né l'unica, né la prevalente fonte di reddito per la sua persona nell'anno di riferimento

Per quanto sopra premesso, il presente incarico Le viene conferito ai seguenti patti e condizioni:

- Ella si impegna a esercitare direttamente la propria attività sportiva dilettantistica senza vincolo di subordinazione e con ampia autonomia a favore della scrivente associazione;
- Detta attività consisterà nello svolgimento di _____.
- l'incarico avrà decorrenza dalla data attuale e scadenza il _____ con eventuale rinnovo in forma scritta;
- quale corrispettivo per lo svolgimento dell'incarico conferitoLe Le verrà corrisposto il compenso lordo orario , complessivo e forfetario di _____ euro . Al versamento delle ritenute di legge, ove dovute, provvederà la scrivente associazione.
- Contestualmente al pagamento degli emolumenti presenterà l'autocertificazione obbligatoria dei compensi per attività sportiva ricevuti da altri enti o società sportive ai sensi dell'art. 25 L.133/1999 e del relativo D.M. 473/1999. In assenza della suddetta autocertificazione non si procederà al pagamento delle somme
- le spese autorizzate di viaggio, vitto, alloggio, trasporti sostenute al di fuori del Suo Comune di residenza, in ragione del presente accordo, sono rimborsabili a piè di lista su compilazione di nota spese riepilogativa;
- in considerazione dell'incarico conferitoLe con il presente atto, Ella si impegna al puntuale rispetto di quanto previsto nei seguenti paragrafi:
 - a non divulgare dati o fatti inerenti l'attività della nostra associazione e ad utilizzarli soltanto nell'ambito dell'incarico affidatoLe;
 - a restituire, al termine del presente contratto, la documentazione di cui fosse venuto in possesso che comunque riguardi la nostra associazione con obbligo di custodia fino al momento della restituzione;
 - a custodire gli strumenti e mezzi della associazione messi a Sua disposizione per l'esecuzione delle prestazioni oggetto del presente contratto, che non potranno pertanto essere concessi in uso né affidati a terzi e dovrà adottare ogni cautela idonea a prevenire danni a persone o cose. Di tali strumenti e mezzi comunque sarà ritenuto responsabile ai termini dell'art. 2051 Codice Civile, impegnandosi ad utilizzarli soltanto per l'esecuzione delle obbligazioni previste dal presente incarico. Quanto affidatoLe sarà reso alla nostra associazione con ogni sollecitudine non appena richiesto.
 - Il corrispettivo per l'adempimento di queste obbligazioni si deve intendere integralmente compreso nel compenso di cui al punto 4).
- Il contratto si risolve automaticamente alla scadenza ovvero prima della stessa qualora l'attività sportiva venga conclusa anticipatamente. Entrambe le parti hanno facoltà di recesso anticipato dal rapporto, purché comunicata all'altra parte con almeno ___ giorni di anticipo

fiscal news

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

- per qualsiasi controversia relativa al presente incarico e alla sua esecuzione è competente il Foro di _____;
- il presente incarico annulla e sostituisce ogni intesa intervenuta precedentemente.

La preghiamo, pertanto, di restituirci copia della presente da Lei firmata in segno di adesione a tutte le condizioni sopra esposte

Cordiali saluti.

Il Presidente

Letto, confermato e sottoscritto.

Il collaboratore _____

Ufficio Fiscale CSI
Dr. Francesco Tramaglino