

Trento, 16 marzo 2018

Altre forme di prestazioni retribuite nelle A.S.D.

a cura di Marco Cazzanelli

Oltre ai compensi erogati agli sportivi dilettanti ai sensi dell'art. 67 del TUIR¹, le associazioni sportive dilettantistiche (A.S.D.) si possono avvalere anche di altre forme di prestazioni retribuite. In particolare le A.S.D. potranno avvalersi di prestazioni lavorative sotto forma di lavoro subordinato e di lavoro autonomo. Tengo a precisare che obiettivo del presente approfondimento è quello di fornire una panoramica delle varie forme di prestazioni retribuite che possono essere svolte nei confronti delle A.S.D., in quanto la vastità della materia non consente un'analisi dettagliata di ogni singola fattispecie.

Fatta questa doverosa premessa, iniziamo la trattazione esaminando il lavoro subordinato. Ai sensi dell'art. 2094 del Codice Civile è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. Il lavoro subordinato, in pratica, è caratterizzato dai cosiddetti indici di subordinazione, quali l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e organizzativo, l'esistenza di un potere disciplinare, di controllo e vigilanza, l'inserimento nell'organizzazione aziendale, la mono-committenza (ossia lo svolgimento della prestazione nei confronti di un solo datore di lavoro), l'assenza di rischio, l'osservanza di un orario di lavoro e la presenza di modalità costanti di corresponsione del compenso.

Ai sensi dell'art. 2222 del Codice Civile, invece, si è in presenza di lavoro autonomo quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente. Andremo ora ad analizzare le diverse forme contrattuali tramite cui possono essere svolte le prestazioni di lavoro autonomo.

La più conosciuta è senz'altro la libera professione. Possiamo definire libero professionista un lavoratore autonomo, dotato di partita IVA, che esercita un'attività economica volta alla prestazione di servizi in favore di terzi mediante lavoro intellettuale. Tale forma contrattuale si differenzia da quella di lavoro subordinato per la presenza di autonomia organizzativa, di rischio, di autonomia nella gestione del lavoro e di discrezionalità nei tempi e modi di esecuzione della prestazione.

La seconda forma contrattuale che analizziamo è la collaborazione coordinata continuativa, cosiddetta co.co.co. Tali rapporti di collaborazione si concretizzano in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Caratteristiche essenziali delle co.co.co., pertanto, sono la personalità, ossia la prevalenza del lavoro personale del collaboratore rispetto ad altri fattori, la coordinazione, ossia la presenza di una connessione funzionale tra l'attività esercitata e le finalità perseguite dal committente, e la continuità, ossia il perdurare nel tempo della prestazione con un impegno costante del prestatore a

¹ A tal proposito si veda l'approfondimento "I compensi agli sportivi dilettanti".

favore del committente. È evidente, tuttavia, che tali prestazioni, per non ricadere sotto la disciplina del lavoro subordinato, non devono essere organizzate dal committente.

La terza forma contrattuale è costituita dalla collaborazione occasionale. Possiamo definire lavoratore autonomo occasionale il soggetto che si obbliga a compiere un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione, senza coordinamento con il committente e senza i requisiti della professionalità e della prevalenza. Caratteristiche essenziali della collaborazione occasionale, pertanto, sono l'autonomia organizzativa, l'assenza di coordinamento con l'attività del committente e il carattere episodico e non professionale dell'attività svolta.

Preme, infine, sottolineare come fino al 17.03.2017 esisteva una quarta forma contrattuale costituita dalla prestazione occasionale accessoria che preveda il pagamento della prestazione tramite buoni lavoro di durata oraria (i cosiddetti voucher). Con il D.L. 25/2017 tale forma contrattuale è stata soppressa prevedendo un regime transitorio fino al 31.12.2017, termine entro il quale era possibile l'utilizzo dei buoni lavoro già richiesti.