

NEL DECRETO FISCO-LAVORO- 15 DICEMBRE 2021 ORE 06:00

## Lavoro autonomo occasionale: nuovo obbligo di comunicazione preventiva. Attenzione alle sanzioni

*Simone Baghin - Consulente del Lavoro in Vicenza*

Al fine di contrastare forme elusive nell'utilizzo del lavoro autonomo occasionale, la legge di conversione del decreto Fisco-Lavoro introduce l'obbligo per il committente di effettuare una preventiva comunicazione all'Ispettorato del lavoro, competente per territorio, mediante SMS o posta elettronica. Per il mancato adempimento è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro, in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione. Nello specifico, l'obiettivo è di evitare l'abuso di tale tipologia contrattuale in particolari settori economici quale strumento per mascherare rapporti di lavoro subordinato e per ridurre il costo del lavoro.

La conversione in legge del **decreto Fisco-Lavoro** (D.L. n. 146/2021) introduce alcune modifiche ad una tipologia contrattuale che, a differenza di altre, da tempo non era oggetto di particolare interesse da parte del legislatore: il **lavoro autonomo occasionale**.

**Leggi anche** [Decreto Fisco-Lavoro: tutte le novità. Cosa cambia per professionisti e imprese](#)

Nata come forma contrattuale per regolamentare quelle attività di collaborazione non rientranti nella disciplina della subordinazione né tantomeno dei rapporti di lavoro autonomo o delle collaborazioni coordinate e continuative, è indubbio che nel corso del tempo il lavoro autonomo occasionale, anche grazie alla **semplicità d'uso**, è stato **utilizzato dalle aziende** per regolamentare molteplici situazioni lavorative occasionali (dalle prestazioni di tipo intellettuale e creativo al procacciatore occasionale d'affari) ma allo stesso tempo **abusato in particolari settori economici** come strumento per mascherare rapporti di lavoro subordinato e per ridurre il costo del lavoro.

Anche grazie all'assenza di un obbligo di preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto (e pertanto di tracciamento del rapporto stesso...) e alla forma libera del contratto, tale tipologia contrattuale non è soggetta:

- alla **maturazione** di ulteriori **elementi retributivi indiretti e differiti**, tipici del rapporto di lavoro subordinato;
- al **versamento** di **oneri contributivi** (entro certi limiti di compenso annuo) e di oneri e **assicurativi**;
- ad **alcun vincolo** legale di **ammontare minimo del compenso**, lasciando ampia autonomia alle Parti contraenti nella definizione del quantum.

Immaginandosi l'evoluzione del rapporto, quali sono gli elementi che caratterizzano tale tipologia contrattuale?

### Disciplina generale del lavoro autonomo occasionale

Il lavoro autonomo occasionale rientra nella fattispecie del "**contratto d'opera**", disciplinata dall'art. 2222 e segg. del Codice civile.

Sotto tale profilo, il lavoratore autonomo occasionale è quel soggetto che svolge a favore di un committente un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, **senza vincolo di subordinazione**, fuori dal coordinamento del committente e senza inserimento funzionale nella sua organizzazione.

Il contratto può essere **concluso in forma scritta o anche verbalmente**, ma ai fini della prova si consiglia sempre che sia fatto per iscritto.

La **prestazione** in questione si distingue, altresì, per la **natura occasionale** della stessa (assenza di prevalenza e abitualità), dalle attività di lavoro autonomo svolte abitualmente (ancorché non in via esclusiva), che si inquadrano nell'esercizio di un'arte o di una professione.

In particolare, le attività di lavoro autonomo svolte abitualmente e in forma professionale, a differenza delle attività di lavoro autonomo occasionale, sono sempre rilevanti ai fini della normativa IVA e previdenziale: infatti, il lavoratore autonomo abituale è tenuto, in ogni caso, all'apertura di una partita Iva e di una posizione previdenziale.

Va, peraltro, osservato come la legge non individui **alcun limite di reddito**, o di **durata della prestazione**, oltre il quale il reddito di lavoro percepito smetta di essere ritenuto "occasionale" e diventi "abituale", entrando così nel campo di applicazione dell'IVA; deve tuttavia trattarsi di un rapporto il cui interesse delle parti si esaurisce al raggiungimento del risultato stabilito.

È **esclusa l'occasionalità**, pertanto, quando il rapporto sia caratterizzato da un **interesse durevole del prestatore d'opera** o del **committente**, rispettivamente, a svolgere o ricevere nel tempo una o più prestazioni (ancorché non periodiche).

Il soggetto prestatore, quindi, sarà tenuto all'apertura di una partita IVA qualora intenda svolgere tale attività con professionalità, sistematicità e in via abituale; se, di converso l'interesse a ricevere la prestazione professionale è riscontrabile prevalentemente nel committente, allora il rapporto non può che essere di lavoro subordinato (ancorché discontinuo o a termine).

In ogni caso, si ritiene che l'esame della natura occasionale o meno del rapporto d'opera di cui all'articolo 2222 C.c. debba prescindere dalla misura del compenso e dal numero di prestazioni svolte, dal momento che sono comunque possibili tra le stesse parti anche più prestazioni di lavoro autonomo occasionale (si pensi, ad esempio, a un unico incarico a tempo determinato, che necessita però, di una pluralità di prestazioni o interventi da parte del prestatore).

## Disciplina contributiva e previdenziale

A decorrere dal 1° gennaio 2004 l'iscrizione e il versamento alla Gestione Separata INPS dei lavoratori autonomi occasionali è **obbligatoria** soltanto e qualora i compensi percepiti **eccedano** la quota di **5.000 euro annui**, tenendo conto della globalità di tutti i committenti.

L'**onere contributivo**, secondo le aliquote previste annualmente per la Gestione Separata INPS, è posto:

- per **2/3** a carico del **committente**;
- per **1/3** a carico del **prestatore**.

e l'imponibile previdenziale è costituito dal compenso lordo erogato al collaboratore, dedotte eventuali spese poste a carico del committente.

Per i compensi complessivamente percepiti nell'arco dell'anno superiore a 5.000 euro il versamento della contribuzione alla Gestione Separata Inps avverrà con le modalità e nei termini previsti per le collaborazioni coordinate e continuative.

## Disciplina assicurativa INAIL

I prestatori d'opera occasionale **non sono soggetti** alla normativa assistenziale Inail prevista dal D.P.R. n. 1124/65.

## Disciplina fiscale

Il compenso percepito dal collaboratore autonomo occasionale rientra nella categoria dei **redditi diversi** (art. 67 T.U.I.R) definiti come “redditi derivati da attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente o dalla assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere” e le prestazioni di lavoro autonomo occasionale risultano assoggettate, ai sensi del D.P.R. n. 600/73, alla **ritenuta d'acconto del 20%** all'atto dell'erogazione del compenso e a cura del committente

Nel caso in cui i compensi occasionali siano **corrisposti a soggetti non residenti**, gli obblighi fiscali si assolvono applicando e versando una ritenuta a titolo a titolo d'imposta nella misura del **30%**.

Tale ritenuta va calcolata sulla parte imponibile dei compensi, escludendo gli eventuali rimborsi spese non soggetti ad Irpef ed essendo a titolo d'imposta deve intendersi definitiva e quindi non va conguagliata in nessuna dichiarazione dei redditi.

## Le novità introdotte dalla conversione in legge del decreto Fisco-Lavoro

La legge di conversione del decreto Fisco-Lavoro, in materia di sicurezza sul lavoro e ispezioni, introduce, al fine di svolgere attività di **monitoraggio** e di **contrastare forme elusive** nell'utilizzo del lavoro autonomo occasionale, l'obbligo per il committente di effettuare una **preventiva comunicazione** all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio mediante SMS o posta elettronica.

La nuova disposizione richiama l'applicazione delle modalità operative di cui all'art. 15, co. 3, D.Lgs. n. 81/2015.

Si tratta della **modalità** di comunicazione prevista per i **lavoratori intermittenti**, per i quali ad oggi si prevede la possibilità di effettuare la comunicazione:

- 1) On-line dal sito servizi.lavoro.gov.it
- 2) Posta elettronica, anche non PEC. I
- 3) Sms;
- 4) App;
- 5) Fax all'ITL competente, da utilizzare esclusivamente in caso di malfunzionamento dei sistemi di trasmissione informatici.

Il **mancato adempimento** del nuovo obbligo di comunicazione preventiva viene sanzionato in maniera rilevante: viene infatti prevista l'applicazione della **sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro** in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione e non è ammessa la procedura di diffida di cui all'art. 13 D.Lgs. n. 124/2004.

## Tabella di sintesi

<b>Tipo di collaborazione</b>	Lavoro autonomo occasionale
<b>Disciplina fiscale</b>	Redditi diversi, con assoggettamento della

	ritenuta di acconto del 20%
<b>Disciplina previdenziale</b>	1) Nessun obbligo contribuzione alla gestione separata INPS per compensi annui fino a 5.000 euro 2) Obbligo di contribuzione alla gestione separata INPS per compensi annui che superano superiori a 5.000 euro
<b>Disciplina INAIL</b>	Nessun obbligo assicurativo INAIL
<b>Disciplina sicurezza sul lavoro</b>	Obbligo di effettuare preventiva comunicazione all'ITL per territorio mediante SMS o posta elettronica.