

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

Tipo di collaborazione	Lavoro autonomo occasionale
Disciplina fiscale	Redditi diversi, con assoggettamento della

	ritenuta di acconto del 20%
Disciplina previdenziale	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
Disciplina INAIL	Nessun obbligo assicurativo INAIL
Disciplina sicurezza sul lavoro	Obbligo di effettuare preventiva comunicazione all'ITL per territorio mediante SMS o posta elettronica.