

Lavoro autonomo occasionale: il nuovo obbligo di comunicazione preventiva nella legge di conversione del decreto Fisco-Lavoro (D.L. n. 146/2021).

Con la conversione in legge del decreto Fisco-Lavoro (D.L. n. 146/2021) il legislatore ha riportato l'attenzione su una tipologia di rapporto scarsamente disciplinata: il lavoro autonomo occasionale.

Il lavoro autonomo occasionale

Il lavoro autonomo occasionale ricomprende quei rapporti di collaborazione che non si sostanziano né in un rapporto di lavoro subordinato, né in rapporti di lavoro autonomo o collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.). In altre parole, costituisce una fattispecie che trova una definizione legale per sottrazione rispetto al lavoro autonomo in senso stretto disciplinato dall'articolo 2222 del Codice Civile e seguenti: si tratta di attività lavorativa senza vincolo di subordinazione, fuori dal coordinamento del committente e senza inserimento funzionale nella sua organizzazione, proprio come nel lavoro autonomo propriamente detto, dal quale si distingue per il solo fatto che è svolto occasionalmente.

La nozione di occasionalità si può riassumere in assenza di prevalenza e abitualità della prestazione e, come detto, è l'elemento che distingue la fattispecie dalle attività di lavoro autonomo svolte abitualmente (ancorché non in via esclusiva), che si inquadrano nell'esercizio di un'arte o di una professione.

È necessario sottolineare che la legge non individua alcun limite di reddito, o di durata della prestazione, oltre il quale la collaborazione non possa più essere ritenuta occasionale per diventare abituale e duratura, tuttavia è necessario riscontrare la presenza di un interesse delle parti che si esaurisca al raggiungimento del risultato e dell'opera stabiliti.

L'occasionalità sarà pertanto esclusa qualora il rapporto sia caratterizzato da un interesse durevole del prestatore d'opera e/o del committente, che si sostanzia, rispettivamente, nello svolgere ovvero nel ricevere una o più prestazioni, in via continuativa o periodica.

In tal caso, ci si troverà di fronte ad un utilizzo improprio del lavoro autonomo occasionale, volto a mascherare

alternativamente un rapporto di lavoro autonomo rilevante ai fini dell'applicazione dell'IVA, ovvero un rapporto di lavoro subordinato.

D'altra parte, la semplicità nell'uso e nelle forme (non è richiesta la forma scritta per tale tipo di rapporti) hanno fatto sì che la fattispecie qui descritta sia stata utilizzata, specialmente in particolari settori economici, come strumento per celare rapporti di lavoro subordinato e conseguente relativa riduzione del costo del lavoro.

Dal punto di vista fiscale, i compensi - esclusi eventuali rimborsi spese - percepiti dal collaboratore autonomo occasionale, in base all' art. 67 del T.U.I.R., rientrano nella categoria dei redditi diversi, vale a dire "redditi derivati da attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente o dalla assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere".

Il committente azienda o lavoratore autonomo agisce da sostituto di imposta e versa per conto del contribuente la ritenuta d'acconto del 20% all'atto dell'erogazione del compenso, ai sensi del D.P.R. n. 600/73. Inoltre, tra gli obblighi del committente rientrano anche quelli di certificare compensi e ritenute nell'anno fiscale successivo, emettendo Certificazione Unica.

Per quanto attiene al regime contributivo, con decorrenza dal 1° gennaio 2004, l'iscrizione alla Gestione Separata INPS da parte dei lavoratori autonomi occasionali è obbligatoria soltanto e qualora i compensi percepiti eccedano la quota annuale di Euro 5.000, 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 e per 1/3 a carico del prestatore. Il trattamento della parte di contribuzione a carico del lavoratore sarà quello della ritenuta previdenziale che verrà versata dal committente, il quale agisce in qualità di sostituto di imposta.

I prestatori d'opera occasionali non sono soggetti alla normativa assistenziale Inail.



Le novità introdotte dalla legge di conversione del decreto Fisco-Lavoro

La legge di conversione del D.L. n. 146/2021 ha apportato modifiche, tra gli altri, all'art. 14 del D.Lgs. 81/2008, introducendo un nuovo obbligo a carico di coloro che si avvalgono di collaboratori autonomi occasionali.

Si tratta di una comunicazione preventiva da parte dei committenti, che - dal punto di vista operativo - ha le caratteristiche individuate dall'art. 15, comma 3, del D.Lgs. 81/2015 sull'utilizzo dei lavoratori a chiamata/intermittenti.

L'obbligo si sostanzia, dunque, in una comunicazione da inoltrarsi all'Ispettorato del Lavoro competente, all'avvio della prestazione occasionale, attraverso il sito internet servizi.lavoro.gov.it, tramite posta elettronica certificata, via sms o app (e solo in casi residuali via fax).

La norma prevede, poi, in caso di omissione della comunicazione descritta ovvero in caso di ritardo, l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria che va da Euro 500 a 2.500 (senza che sia ammessa la procedura di diffida di cui all'art. 13 D.Lgs. n. 124/2004).

Le novità sono espressamente volte a consentire il monitoraggio e a contrastare forme elusive nell'utilizzo della tipologia contrattuale del lavoro autonomo occasionale e, come anticipato, si inseriscono tra le modifiche all'art. 14 del D.Lgs. 81/2008 dedicato a disciplinare la sospensione dell'attività aziendale in presenza di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e, principalmente, quando si riscontra la presenza di lavoratori impiegati senza preventiva comunicazione, in misura pari o superiore al 10% del totale dei regolarmente occupati.

Con l'introduzione delle predette modifiche, tra le cause che determinano la sospensione dell'attività è stata ricompresa anche la presenza di lavoratori inquadrati come collaboratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa, che pertanto sottendono rapporti di lavoro subordinato in frode alla normativa vigente.

Non è escluso, e senz'altro auspicabile, che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che già con la circolare n. 3/2021 ha reso alcuni chiarimenti su taluni aspetti del rinnovato articolo 14, torni sull'argomento, fornendo ulteriori approfondimenti, non solo sulle modalità pratiche di adempimento all'obbligo di comunicazione sin qui descritto, ma anche sull'interpretazione e sull'applicazione delle sanzioni previste per l'utilizzo irregolare della fattispecie del lavoro autonomo occasionale da un lato e dell'omessa o ritardata comunicazione di utilizzo di prestazioni autonome occasionali dall'altro.

Questo articolo è redatto a scopo informativo. Non si tratta di un parere legale esaustivo in materia di lavoro autonomo occasionale e normativa applicabile. Per eventuali ulteriori informazioni e approfondimenti specifici vi invitiamo a contattare: Roberto.Camilli@bdo.it, Alessio.Buonaiuto@bdo.it, Arianna.lucariello@bdo.it, Federico.Fornaroli@bdo.it.

Contatti:
BDOLaw S.r.l. Sta

Milano
Viale Abruzzi, 94

BDO è tra le principali organizzazioni internazionali di revisione e consulenza aziendale con oltre 97.000 professionisti altamente qualificati in più di 167 paesi. In Italia BDO è presente con circa 1.000 professionisti con una struttura integrata che garantisce la copertura capillare del territorio nazionale.

La Law Alert viene pubblicata con l'intento di tenere aggiornati i clienti sugli sviluppi in ambito legale. Questa pubblicazione non può, in nessuna circostanza, essere associata, in parte o in toto, ad un'opinione espressa da BDO. Nonostante l'attenzione con cui è preparata, BDO non può essere ritenuta responsabile di eventuali errori od omissioni contenuti nel documento. La redazione di questo numero è stata completata il giorno 7 gennaio 2022.

BDO Law S.r.l. Sta, società tra avvocati, è membro di BDO International Limited, società di diritto inglese (company limited by guarantee), e fa parte della rete internazionale BDO, network di società indipendenti. BDO è il marchio utilizzato dal network BDO e dalle singole società indipendenti che ne fanno parte.

© 2022 BDO (Italia) - Law Alert - Tutti i diritti riservati.