



L'occasionalità nel lavoro autonomo

di **Roberto Lucarini**

Ogni tanto ritornano. E, infatti, il tema del lavoro autonomo occasionale si ripropone spesso nella pratica, facendo emergere, tuttavia, una notevole confusione riguardo alla sua concreta disciplina. Vale la pena, quindi, spendere due parole su tale argomento, che in via operativa risulta peraltro assai delicato, prestandosi infatti anche a ipotetiche forme elusive.

Intendiamoci subito: questa breve analisi si soffermerà sul lavoro autonomo occasionale, civilisticamente trattato ex articolo 2222 cod. civ., escludendo dunque il tipo contrattuale del lavoro occasionale, come introdotto nella normativa italiana ex articolo 54-bis, D.L. 50/2017, in sostituzione dei previgenti *voucher*. Già da tale indicazione si nota come, viste tali classificazioni e denominazioni, il Legislatore si sia messo d'impegno al fine di alimentare confusione.

Quando si parla di lavoro autonomo occasionale, abbiamo appena detto, occorre andare a riferirsi, sul piano giuridico, all'articolo 2222, cod. civ., concernente il contratto d'opera: *"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, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV"*.

Al fine di sgombrare subito il campo da fraintendimenti, rilevo come tale tipo contrattuale sia esente da qualsiasi soglia di valore massimo del compenso, seppure nella pratica, spesso, si pensi all'esistenza di un valore limite annuo di 5.000 euro; senz'altro un malinteso procurato, come vedremo, dalla disciplina previdenziale applicabile.

In relazione alla definizione dei caratteri peculiari del lavoro autonomo occasionale, risulta utile riferirsi a un atto di prassi dall'INL (nota n. 5546/2017), secondo il quale lo specifico tipo contrattuale dev'essere connotato da:

- a) prestazione di lavoro prevalentemente personale;
- b) assenza di vincolo di subordinazione;
- c) occasionalità della prestazione;
- d) corresponsione di un corrispettivo.



Si nota, quindi, il punto dolente della questione, ossia l'occasionalità in contrapposizione all'abitudine. Per capirci qualcosa, in tali concetti talora sfuggenti e spesso portatori di interpretazioni sommarie, riferiamoci all'etimologia dei termini stessi, la quale ci indica che l'abitudine si riconduce a una situazione consueta od ordinaria, mentre l'occasionalità si riscontra nei concetti di casuale o fortuito.

Qui si gioca la genuinità del tipo contrattuale; i requisiti sono diversi, non c'è dubbio, ma è sulla concreta occasionalità della prestazione che ci si dovrà concentrare. Anche l'autonomia, a dire il vero, ricopre un ruolo del tutto determinante, dovendosi intendere per tale l'atteggiarsi del rapporto al di fuori dei classici canoni della subordinazione.

Altra questione di rilievo riguarda le ricadute, del contratto in esame, sul piano tributario, previdenziale e lavoristico.

Per fare una brevissima sintesi, sul lavoro autonomo occasionale, possiamo quindi dire:

- in termini fiscali, per l'imposizione diretta, la norma di riferimento sarà articolo 67, Tuir, in specifico alla lettera l del comma 1, che riguarda i c.d. "redditi diversi". Informato dal principio di cassa, tale reddito va soggetto alla ritenuta d'acconto del 20% (codice tributo 1040), e sarà dichiarato, dal percipiente, nel quadro L del modello Redditi. In quanto non abituale, si agirà quindi al di fuori del campo Iva, ex articolo 5, D.P.R. 633/1972;
- sul piano previdenziale, invece, è stata prevista una soglia di esenzione annuale dalla contribuzione previdenziale, sui compensi percepiti, posta a 5.000 euro; al di sotto di tale soglia, infatti, non si ha alcun onere contributivo. Al superamento di tale valore, tuttavia, il lavoratore andrà soggetto all'obbligo di iscrizione alla Gestione separata Inps, con contributo suddiviso per 1/3 a carico del lavoratore e per 2/3 a carico del committente;
- in ambito lavoristico, dal 2022, simili rapporti sono oggetto di preventiva comunicazione all'ITL competente per territorio, da effettuarsi da parte del committente, inviabile esclusivamente in telematico tramite il sito del Ministero del lavoro (servizilavoro.gov.it). Lo scopo è di mero monitoraggio, ma la sanzione amministrativa in caso di omissione, da 500 a 2.500 euro, non è poi così banale.

Seminario di specializzazione

Rapporti di lavoro di amministratori, soci e familiari

Scopri di più