www.adapt.it, 10 dicembre 2009

Il contratto di lavoro autonomo occasionale ai sensi dell'art. 2222 c.c.: disciplina ed ipotesi di applicabilità della c.d. maxisanzione per il lavoro "nero" a tale fattispecie

di Umberto Ranucci

Definizione di contratto di lavoro autonomo *ex* art. 2222 c.c.

L'attività di lavoro autonomo di tipo occasionale trova il proprio fondamento giuridico nel "contratto d'opera" definito dall'art. 2222 c.c. Si può parlare di contratto di prestazione occasionale d'opera nelle ipotesi in cui un soggetto, verso un corrispettivo, si impegna a compiere un'opera o un servizio prevalentemente attraverso il proprio lavoro e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente. Il prestatore d'opera, pertanto, svolge la propria attività lavorativa in modo completamente autonomo, senza alcuna continuità nella esecuzione delle prestazioni, senza alcun coordinamento con l'attività del committente e senza alcun inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale. La prestazione d'opera occasionale, infatti, si caratterizza per:
• assenza di vincoli di orario;
• libertà nella scelta delle modalità tecniche di esecuzione del lavoro da parte del lavoratore;
• raggiungimento di un risultato;
• compenso determinato in funzione dell'opera eseguita o del servizio reso e privo pertanto del carattere della periodicità;
• assunzione del rischio economico da parte del lavoratore;
• non impiego di mezzi organizzati;
• unicità e saltuarietà della prestazione: il lavoratore riceve un unico incarico, anche se l'assolvimento del medesimo richiede il compimento di una serie di atti in un certo arco temporale.

Aspetti fiscali

Il lavoratore autonomo occasionale presta la sua opera dietro pagamento di un corrispettivo assoggettato a ritenuta d'acconto del 20%. Il medesimo non emette fattura ma una ricevuta esclusa da Iva, la quale deve evidenziare il compenso lordo, la ritenuta d'acconto Irpef ed il compenso netto. Non va sottaciuto, inoltre, che il pagamento della ritenuta d'acconto non esaurisce tutti gli obblighi fiscali del lavoratore, il quale dovrà pagare, all'atto della dichiarazione dei redditi sui propri guadagni complessivi, l'integrazione dell'aliquota Irpef legata ai diversi scaglioni di reddito. Dal punto di vista fiscale i proventi di attività occasionali di lavoro autonomo rientrano tra i redditi "diversi" individuati nell'art. 67, lett. *l*, del TUIR (categoria reddituale residuale).
Con riguardo, invece, all'individuazione dell'imponibile fiscale dei redditi occasionali di lavoro autonomo, il successivo art. 71 del TUIR prevede che lo stesso è costituito dall'ammontare del reddito percepito nel periodo di imposta al netto delle spese inerenti alla sua produzione.

Aspetti contributivi

In merito agli obblighi contributivi introdotti dall'art. 44, comma 2, del d.l. n.269/2003, convertito con modificazioni nella l. 326/2003, l'Inps con circolare n. 103/2004 ha precisato quanto segue:
• dal 1° gennaio 2004 i soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale debbono iscriversi alla Gestione separata Inps, qualora il reddito annuo derivante da tali attività sia superiore all'importo di euro 5.000;
• in caso di superamento di detta fascia, i contributi sono dovuti esclusivamente sulla quota di reddito eccedente;
• in presenza di una pluralità di rapporti, il lavoratore autonomo è obbligato a comunicare ai committenti interessati, all'inizio dei singoli rapporti ovvero durante il loro svolgimento, il superamento o meno del limite in parola;
• nell'ipotesi di superamento della fascia di esenzione, ogni committente deve versare i contributi sugli ulteriori emolumenti corrisposti con le modalità ed termini previsti per i collaboratori coordinati e continuativi (e cioè con diritto di rivalsa di 1/3 a carico del lavoratore entro il giorno 16 del mese successivo al relativo pagamento), tramite mod. F24;
• l'imponibile da assoggettare a contributi è costituito dal compenso lordo erogato al lavoratore al netto delle spese poste a carico del committente e risultante dalla nota emessa dal lavoratore medesimo.

Il lavoratore autonomo occasionale *ex* art. 2222 c.c. ed il mini collaboratore autonomo occasionale *ex* art. 61, comma 2, d.lgs. n. 276/2003

Le indicazioni fornite dall'Inps, in ordine al versamento dei contributi alla Gestione separata da parte dei lavoratori autonomi occasionali ai sensi dell'art. 2222 c.c., non riguardano i cosiddetti "mini co.co.co.". Questi ultimi sono quei lavoratori che prestano attività di collaborazione coordinata a continuativa in via occasionale, vale a dire per una durata non superiore ai 30 giorni nell'anno solare con lo stesso committente, sempre che dal medesimo committente non percepiscano un compenso superiore ai 5.000 euro (art. 61, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003). Il lavoro autonomo prettamente occasionale, quindi, deve essere tenuto distinto dalla fattispecie della collaborazione occasionale di cui all'art. 61, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, nella quale si rinvengono i requisiti del coordinamento tra l'attività svolta dal collaboratore e l'organizzazione produttiva dell'impresa e della continuità della prestazione.
In particolare, alla luce di quanto sopra esposto, si possono individuare le seguenti tipologie di lavoro occasionale:
• se la collaborazione occasionale possiede i requisiti di coordinamento e continuità e sono rispettati i limiti di cui all'art. 61, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 (durata massima 30 giorni e compenso massimo di 5.000 euro per ciascun committente nell'anno solare), il rapporto si configura come "mini co.co.co." e si applica integralmente la disciplina generale delle collaborazioni coordinate e continuative (contribuzione alla Gestione separata Inps, assicurazione Inail, reddito assimilato al lavoro dipendente) ma non la disciplina prevista dal decreto attuativo della Legge Biagi sul lavoro a progetto (artt. 61 ss. del d.lgs. n. 276/2003);
• se la collaborazione occasionale possiede i requisiti di coordinamento e continuità ma si eccedono i limiti di cui all'art. 61, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, il rapporto è inquadrabile nella tipologia del "lavoro a progetto" (circolare Inps n. 9 del 22 gennaio 2004) e si applica sia la disciplina generale delle collaborazioni coordinate e continuative sia quella specifica prevista dalla riforma Biagi;
• se la collaborazione occasionale non possiede i requisiti di coordinamento e continuità ed il compenso annuo complessivo derivante da tale attività non eccede i 5.000 euro (sommando quanto percepito da ogni committente), siamo in presenza di un "lavoro autonomo occasionale" ai sensi

dell'art. 2222 c.c., non soggetto a contribuzione Inps né ad assicurazione Inail, rientrante fiscalmente nei redditi "diversi" da assoggettare a ritenuta d'acconto del 20%;
• se la collaborazione occasionale non possiede i requisiti di coordinamento e continuità ed il compenso annuo complessivo derivante da tale attività eccede i 5.000 euro, siamo in presenza di un "lavoro autonomo occasionale" *ex* art. 2222 c.c., soggetto a contribuzione Inps ma non ad assicurazione Inail, rientrante fiscalmente nei "redditi diversi" da assoggettare a ritenuta d'acconto Irpef.

Applicabilità della c.d. maxisanzione per il lavoro "nero" al lavoratore autonomo *ex* art. 2222 c.c.

Secondo l'orientamento del Ministero del lavoro deve essere considerato in "nero" il lavoratore «non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria ossia il personale totalmente sconosciuto alla Pubblica Amministrazione in quanto non iscritto nella documentazione obbligatoria né oggetto di alcuna comunicazione prescritta dalla normativa lavoristica e previdenziale».
Vale la pena di ricordare che con l'abrogazione del libro matricola e del conseguente obbligo di registrare il lavoratore prima dell'inizio della prestazione lavorativa, l'accertamento della sussistenza del rapporto di lavoro dovrà fondarsi esclusivamente sulla comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'art. 1, comma 1180, della l. n. 296/2006.
Nondimeno, in mancanza della comunicazione obbligatoria, consentono di evitare l'applicazione della maxisanzione le registrazioni sul libro unico del lavoro del mese i cui termini siano già scaduti all'atto dell'ispezione e gli adempimenti obbligatori precedentemente assolti (denunce Emens e mod. DM10).
Con riguardo alle prestazioni di lavoro autonomo occasionale di cui all'art. 2222 c.c., per le quali non sussistono obblighi di formalizzazione documentale del rapporto di lavoro, occorre ridefinire il concetto di "altra documentazione obbligatoria", nel quale possono rientrare i seguenti adempimenti, di tipo lavoristico-previdenziale e non, finalizzati a rendere conosciuto alla PA il lavoratore occasionale impiegato:
• la registrazione del contratto di lavoro autonomo occasionale presso l'Agenzia delle Entrate;
• l'iscrizione del lavoratore autonomo occasionale presso la Gestione separata Inps, in caso di reddito annuo superiore ai 5.000 euro;
• la richiesta di certificato di agibilità all'Enpals da parte del lavoratore autonomo esercente attività musicale, prima dell'inizio della prestazione lavorativa;
• il mod. 770, da cui si desumono le somme erogate a titolo di prestazioni occasionali a fronte di pregressi rapporti di lavoro;
• i corsi di formazione ai quali sono avviati, nel rispetto del decreto del Ministro dell'interno dell'8 agosto 2007, i soggetti adibiti ad attività di steward;
• l'iscrizione in un apposito albo prefettizio ed il superamento di un corso di formazione da organizzarsi a cura delle Regioni per i soggetti addetti ai servizi di controllo delle attività di intrattenimento e spettacolo (i c.d. buttafuori), i cui requisiti sono stabiliti dal Decreto del Ministro dell'interno del 6 ottobre 2009.
Nei casi sopra indicati a titolo esemplificativo, i funzionari ispettivi del Ministero del lavoro, dovendo ricondurre l'attività svolta alla subordinazione, non potranno procedere all'irrogazione della c.d. maxisanzione per il lavoro "nero", ma potranno solo operare un "disconoscimento" del rapporto di lavoro occasionale, con la conseguente adozione dei provvedimenti sanzionatori e contributivi.
A parere dello scrivente, inoltre, accertata la subordinazione, appare opportuno non procedere all'applicazione della c.d. maxisanzione ma solo al "disconoscimento" del rapporto nell'ipotesi in cui il contratto di lavoro occasionale *ex* art. 2222 c.c., scritto e firmato dalle parti ancorché non

registrato presso la competente Agenzia delle Entrate, venga acquisito dal funzionario accertatore all'atto del primo accesso ispettivo. Nel caso prospettato sarà il funzionario procedente a conferire "certezza" al contratto, dando atto della sua acquisizione nel verbale di primo accesso ispettivo, costituente fonte di prova fino a querela di falso ed evidenziando nel verbale medesimo tutti gli elementi sintomatici dai quali possa desumersi che la formazione del documento è avvenuta prima dell'intervento ispettivo (tempestività nella esibizione del contratto, assenza di correzioni o aggiunte riguardanti la data di esecuzione della prestazione d'opera, ecc.).
È indubitabile, invece, che non potrà non trovare applicazione la c.d. maxisanzione nel caso in cui il contratto di lavoro occasionale non registrato, dissimulante un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato, venga esibito successivamente al primo accesso ispettivo, non potendo escludersi, nel caso di specie, la possibilità che le parti abbiano proceduto solo in occasione della visita ispettiva alla formazione del documento contrattuale, che è da considerarsi, pertanto, *tamquam non esset*.
Giova, infine, precisare che, qualora il committente ricorra alle prestazioni di un lavoratore autonomo di cui all'art. 2222 c.c., nell'ipotesi in cui tali prestazioni siano effettivamente di natura autonoma, dovrà ritenersi evidentemente non applicabile la c.d. maxisanzione, non sussistendo per il committente alcun obbligo formale di natura lavoristica, previdenziale ed assicurativa.

Umberto Ranucci
Ispettore del lavoro della Direzione provinciale del lavoro di Frosinone

[*] Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione alla quale appartiene.