
Collaborazioni occasionali: la gestione pratica dopo il Jobs Act

di [Celeste Vivenzi](#)

Publicato il 19 Novembre 2016

tantissimi lettori ci chiedono se dopo il Job Act possono essere ancora svolte le cosiddette collaborazioni occasionali: in questo articolo puntiamo il mouse su questa tipologia di prestazione, i costi fiscali e previdenziali, la documentazione contrattuale da sottoscrivere e la prassi da seguire (versamento della ritenuta, Verifica Unica e modello 770)

Il lavoro autonomo occasionale

Come noto il **lavoro autonomo occasionale** è stato oggetto di numerosi interventi legislativi che hanno avuto inizio con il Decreto legislativo n. 276/2003 fino ad arrivare al recente **Decreto legislativo n. 81/2015**. In materia di **lavoro occasionale** è d'obbligo rammentare la figura ex art. 2222 c.c. e l'abrogazione delle mini co.co.co ad opera dell'art. 52 del D.Lgs. n. 81/2015.

Nota: con l'introduzione del Jobs Act, **a partire dal 25 giugno 2015**, le collaborazioni occasionali (mini co.co.co) e le collaborazioni a progetto sono state abrogate ma la normativa del lavoro autonomo occasionale è rimasta invariata e pertanto, in presenza di prestazioni d'opera, è ancora possibile per aziende e professionisti continuare ad avvalersi delle prestazioni di lavoro autonomo occasionale documentate da contratto e ricevute dei compensi corrisposti ai prestatori al netto della ritenuta d'acconto del 20%. Dall'**1 gennaio 2016** tutte le collaborazioni di tipo parasubordinato o nella forma di lavoro autonomo che si "*configurano come prestazioni esclusivamente personali organizzate dal committente, tempi e luogo*", sono intese come "*rapporto di lavoro subordinato*". A seguito delle disposizioni **del D.Lgs. n. 81-2015**, la presunzione di lavoro subordinato prevede la presenza contemporaneamente di tre elementi:

1. la collaborazione deve essere continuativa;
2. deve essere esclusivamente personale;
3. organizzata dal committente con riferimento ai tempi e luogo di lavoro in cui viene svolta la prestazione.

Occorre ricordare che il legislatore ha ammesso tuttavia quattro possibilità di deroga alla disciplina abrogativa, riservate alle fattispecie che prevedano l'impiego delle collaborazioni:

- a. sulla base di accordi collettivi nazionali stipulati in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative di uno specifico settore;
- b. relative a professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione agli albi professionali (ingegneri, giornalisti, avvocati...);
- c. riferite a specifiche attività svolte dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e di partecipanti a collegi e commissioni;
- d. svolte a favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate a federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate e enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI.

Il lavoro autonomo occasionale e il lavoro subordinato La legislazione tributaria stabilisce che se un soggetto svolge occasionalmente e quindi "*non abitualmente*" una certa attività, il reddito prodotto è di tipo occasionale (**tale regime si diversifica dal regime di lavoro autonomo che prevede la tenuta delle scritture contabili**). Come stabilito dalla Suprema Corte (**Cass. 14 aprile 1982, n. 2249**) il fondamentale criterio di distinzione del **rapporto di lavoro subordinato** rispetto al **rapporto di lavoro autonomo** è costituito dall'elemento della subordinazione.

Nota: secondo la definizione generalmente ricorrente in Cassazione, l'etero direzione della prestazione va individuata nel vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, che si concreta nella facoltà dello stesso di emanare in qualsiasi momento disposizioni specifiche circa l'esecuzione della prestazione, secondo le mutevoli esigenze di tempo e di luogo dell'organizzazione imprenditoriale, nonché nella facoltà di vigilanza e di controllo delle prestazioni stesse.

Quando il rapporto è caratterizzato da una **notevole attenuazione di tale vincolo** ovvero da una certa libertà nell'organizzazione del lavoro che rendono meno agevole la **classificazione della tipologia contrattuale**, è necessario far ricorso ad ulteriori elementi distintivi (ad esempio: oggetto della prestazione; auto-organizzazione del lavoratore autonomo; inserimento del lavoratore subordinato nell'organizzazione dell'impresa del datore di lavoro; incidenza soggettiva del rischio attinente all'attività produttiva; sistema di retribuzione; esistenza di un orario di lavoro; poteri di controllo e disciplinari). Il **lavoro occasionale di cui all'art. 2222 c.c.** è trattato fiscalmente con la ritenuta d'acconto del 20% e qualificato fra i redditi diversi con obbligo di iscrizione alla gestione separata solo quando il reddito percepito nell'anno dal prestatore, supera la **soglia dei 5.000,00 euro nell'anno solare**, considerando la somma dei compensi corrisposti da tutti i committenti occasionali.

Nota: il **lavoratore autonomo** si impegna dietro un corrispettivo a compiere un'opera o un servizio "*con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente*" (art. 2222 c.c.), diversamente dal **lavoratore subordinato** che viceversa "*si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*" (art. 2094 c.c.). Si rientra nel concetto di lavoro autonomo quando ai sensi dell'art. 2222 c.c. "*una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente*" (contratto d'opera). Il lavoro è esercitato in piena autonomia esecutiva da cui deriva l'assunzione del rischio e non vi è la soggezione del prestatore al potere gerarchico, non essendo ipotizzabile un potere direttivo e disciplinare da parte del committente. L'art. 2222 c.c. evidenzia come nel **contratto d'opera** manca il requisito della continuità, dato il carattere del tutto episodico dell'attività lavorativa e non sussiste "*l'inserimento funzionale del lavoratore nell'organizzazione aziendale*".

Collaborazione occasionale: la gestione previdenziale e fiscale

In materia di **collaborazione occasionale** è utile rammentare che non esiste un limite economico imposto dalla legge. L'unico limite da rispettare è quello oltre il quale sussiste l'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'INPS (**5.000,00 euro in un anno in capo al prestatore d'opera**). Come già detto la prestazione occasionale di cui all'art. 2222 c.c. ha il requisito dell'unicità e della saltuarietà e, in via generale, si differenzia per tale motivo dalle prestazioni di lavoro riconducibili a rapporti di **collaborazione continuativa e coordinata** che sono invece caratterizzate da una maggiore complessità organizzativa e da un vincolo programmatico sussistente tra lavoratore e committente.

Nota: si ricorda che, prima della normativa di cui al D.Lgs. n. 81 del 2015, con il termine collaborazioni occasionali si intendevano rapporti di lavoro tra un lavoratore autonomo e un datore di lavoro prive delle caratteristiche della continuità e per questo diverse dalle collaborazioni a progetto (erano possibili soltanto se la durata della collaborazione non superava dei livelli stabiliti dalla legge - 30 giorni/240 ore - per le attività che rientrano nella categoria dei servizi di cura e assistenza alla persona) e in presenza di una retribuzione del lavoratore non supera i 5.000 euro all'anno. A far data dal **25 giugno 2015** non vi è più il limite di euro 5.000 e la durata dei 30 giorni di prestazione tipiche della Mini co.co.co e l'art. 52 del D.Lgs. n. 81/2015 ha disposto l'abrogazione delle Mini co.co.co. (la mini co.co.co, seguiva le stesse regole fiscali e previdenziali della collaborazione vera e propria ed era soggetta alla comunicazione obbligatoria al Centro per l'impiego, sottostando a tutti gli obblighi previsti per le collaborazioni coordinate e continuative).

Dal punto di vista pratico la collaborazione occasionale si contraddistingue per i seguenti elementi:

- a. **profilo fiscale:** tali compensi vanno dichiarati nel quadro RL del modello Unico o nel quadro D del modello 730 e sono qualificati come redditi diversi ai sensi dell'art. 67 del TUIR (rientrano in questa categoria i redditi prodotti sotto forma di collaborazione occasionale - art. 2222 c.c.) ai quali viene applicata una ritenuta alla fonte a titolo di acconto pari al 20%; in caso di assoggettamento anche a contribuzione INPS, la ritenuta fiscale deve essere calcolata sull'importo al lordo della trattenuta previdenziale;
- b. **trattamento previdenziale delle Collaborazioni Occasionali:** l'art. 44, c. 2, D.L. n. 269/2003, convertito in legge n. 326/2003, ha disposto l'iscrizione alla Gestione separata, a decorrere dall'1 gennaio 2004, anche per i collaboratori percettori di questa tipologia di reddito, **ma solo per redditi fiscalmente imponibili superiori a 5.000,00 euro nell'anno solare**, considerando la somma dei compensi corrisposti da tutti i committenti con i quali il soggetto intrattiene rapporti di tipo occasionale (**senza tener conto quindi di altre tipologie di reddito quali ad esempio redditi prodotti come co.co.co**).

Al superamento dei 5.000,00 euro annui, che costituisce una soglia di esenzione dall'obbligo contributivo, i redditi da lavoro autonomo occasionale devono essere assoggettati alla stessa aliquota prevista per i collaboratori coordinati e continuativi.

Nota: aliquota INPS applicabile è pari al 24% per i soggetti iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria o pensionati e al 31,72% per i soggetti iscritti alla Gestione Separata e non iscritti ad altra forma previdenziale o pensionistica (**massimale applicabile massimali stabiliti annualmente dall'Istituto di previdenza pari a euro 100.324,00 nel 2016**). L'art. 71, c. 2, del T.U.I.R. dispone che l'imponibile fiscale si determina per differenza tra *"l'ammontare percepito nel periodo d'imposta e le spese specificamente inerenti alla loro produzione"*. In caso di superamento del limite dei 5.000,00 euro, i lavoratori interessati devono comunicare tempestivamente ai committenti occasionali il superamento della soglia di esenzione e, la prima volta che ciò accade, iscriversi alla gestione separata (**qualora tale soglia fosse superata col concorso di più compensi nello stesso mese, ciascun committente concorrerà in misura proporzionale**). Ai lavoratori autonomi occasionali si applicano le stesse regole già previste per i collaboratori coordinati e continuativi in materia di iscrizione, ripartizione del contributo (1/3 e 2/3), versamento e denuncia, nonché le regole generali in materia di flusso Uniemens, previste per i lavoratori dipendenti e per i collaboratori. È importante inoltre sottolineare che l'imponibile fiscale, in caso di superamento del limite dei 5.000,00 euro, non viene abbattuto dal contributo INPS che, invece, potrà essere dedotto direttamente dal collaboratore in sede di denuncia annuale dei redditi (**spetta al committente il versamento dell'intera percentuale contributiva oltre alla compilazione e all'invio della denuncia UNIEMENS**). Non vi è nessun obbligo assicurativo INAIL.

Leggi l'approfondimento: [Lavoro autonomo occasionale superiore a 5000 euro: gli obblighi previdenziali](#)

Caratteristiche salienti del lavoro autonomo occasionale

In conclusione il **lavoro autonomo occasionale (ex art. 2222 C.C.)** è caratterizzato dai seguenti aspetti: **1) mancanza di continuità della prestazione;** **2) mancanza di coordinamento:** l'attività non deve essere svolta all'interno dell'azienda né nell'ambito del ciclo produttivo del committente; **3) partita IVA :** l'attività occasionale può essere esercitata senza l'apertura della partita Iva e senza l'obbligo di

tenuta di libri e registri contabili; **4) natura occasionale del rapporto:** prescinde dalla misura del compenso e dal numero di prestazioni e le prestazioni di lavoro autonomo occasionale possono essere svolte anche per compensi superiori a 5 mila euro; **5) lavoro autonomo occasionale e collaborazione occasionale:** gli elementi che distinguono il lavoro occasionale dalla collaborazione occasionale sono da ricercarsi nell'assenza del coordinamento con l'attività del committente, nella mancanza dell'inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale, nel carattere episodico dell'attività e nella completa autonomia del lavoratore circa il tempo ed il modo della prestazione che caratterizzano la prima tipologia contrattuale (**si rammenta che entro il limite dei 5.000 euro / anno solare non vi è alcun obbligo contributivo**).

Requisiti prestazione d'opera occasionale: 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; unicità 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. **Requisito dell'occasionalità:** le prestazioni devono essere sporadiche ed episodiche: tale limite investe il prestatore, il quale potrà prestare un numero limitato di prestazioni aventi il medesimo oggetto, pena la contestazione della natura occasionale dell'attività prestata; analogamente, il prestatore potrà porre in essere un numero limitato di prestazioni nello stesso anno per il medesimo committente; non organizzate: la presenza di una stabile organizzazione sarebbe di per sé non compatibile col concetto stesso di prestazione occasionale; non professionali: l'attività prestata, proprio perché occasionale, deve necessariamente essere diversa da quella svolta dal prestatore nell'ambito della propria attività professionale.

Il sostituto d'imposta e la collaborazione occasionale

Il sostituto d'imposta è tenuto ,entro il termine stabilito del 28 febbraio, a far pervenire ai percettori il resoconto di quanto è stato loro erogato l'anno precedente. La **certificazione Unica** è obbligatoria anche per il lavoratori autonomi e il sostituto deve anche inviare in via telematica all'Agenzia delle entrate la comunicazione entro il termine perentorio del **7 marzo**. Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 175/2014, per ogni certificazione omessa, tardiva o errata si applica la sanzione di euro 100,00 e, nei casi di errata trasmissione della certificazione, la sanzione non si applica se la trasmissione della corretta certificazione è effettuata entro i cinque giorni successivi alla scadenza indicata del 7 marzo di ciascun anno (**nel caso di scarto dell'intero file contenente le comunicazioni, inviato entro il**

termine, la sanzione non si applica se il soggetto obbligato effettua un nuovo invio ordinario entro i cinque giorni successivi allo stesso termine ; nel caso di scarto delle singole certificazioni uniche, inviate entro il termine, la medesima sanzione non si applica se il soggetto obbligato effettua un ulteriore invio ordinario, contenente le sole certificazioni rettificate, entro i cinque giorni successivi allo stesso termine).

ESEMPIO CONTEGGIO COLLABORATORE OCCASIONALE ANNO 2016

Collaboratore non soggetto ad altra forma previdenziale : INPS 31,72% **Importo compenso occasionale 8,000** imponibile previdenziale euro $3.000 \times 31,72\% / 3 =$ euro 317,20 (1/3)
Imponibile fiscale euro 8.000 Imposta (8.000x20%) = euro 1.600 Netto a pagare = 8.000- 1.600- 317,20 = euro 6.082,80 INPS da versare c. azienda : euro 634,40 (2/3)

La maxisanzione per il lavoro nero e il lavoro occasionale

Come noto la normativa in materia di **lavoro nero** è stata rivisitata da **D.lgs n. 151/2015**, attuativo della legge delega n. 183/2014 (c.d. Jobs Act) ed è in vigore dal mese di settembre 2015. Il Decreto in oggetto ha previsto la reintroduzione della procedura di diffida (art. 13 D.lgs n. 124/2014) al fine di favorire la regolarizzazione della violazione (è ammessa una sanzione ridotta in presenza di alcune particolari casistiche) ovvero:

- a. il lavoratore, al momento della richiesta dell'applicazione della procedura di diffida, deve risultare ancora in forza presso l'impresa;
- b. il lavoratore deve essere in seguito assunto con un contratto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato full-time o part-time con riduzione dell'orario di lavoro non superiore al 50% dell'orario rispetto al tempo pieno; a tempo determinato con durata non inferiore a 3 mesi);
- c. il lavoratore assunto deve rimanere in servizio presso lo stesso datore di lavoro per almeno 3 mesi.

Il decreto prevede infine l'applicazione della sanzione per scaglioni, che vanno a differenziarsi in relazione alla durata dell'irregolarità commessa.

Nota: si rammenta che con la **circolare n.38/10 il Ministero del Lavoro** ha precisato che per le altre tipologie di rapporto per le quali non è prevista la comunicazione al Centro per l'impiego (**ad es. lavoro occasionale**), il requisito della subordinazione è dato per accertato (e quindi troverà applicazione la maxisanzione) qualora non siano stati effettuati i relativi e diversi adempimenti formalizzati nei confronti della Pubblica Amministrazione. In materia di **lavoro autonomo occasionale ex art.2222 c.c.**, per il Ministero del Lavoro la maxisanzione (**circolare n.38/10**), è irrogabile in assenza della documentazione utile a una verifica circa la pretesa autonomia del rapporto (il Ministero portava degli esempi: **iscrizione Camera di commercio, possesso di partita Iva, produzione di valida documentazione fiscale precedente all'accertamento**).

I CHIARIMENTI AD OPERA DELLA NOTA MINISTERIALE DEL 9 OTTOBRE 2014

Con la presente Nota il Ministero del Lavoro chiarisce che in materia di **lavoro autonomo** per il quale sia solo stata emessa regolare ritenuta d'acconto, trascritta nella documentazione fiscale obbligatoria, non può essere applicata la sanzione per lavoro **in nero**, pur a fronte della riqualificazione della prestazione di lavoro come prestazione di lavoro subordinato (**le condizioni specifiche devono essere presenti prima dell'inizio dell'accertamento ispettivo come già indicato nella la circolare n. 38/10**). Per il Ministero la documentazione utile per evitare la maxisanzione potrebbe essere: **a) documentazione di carattere previdenziale:** prevista per redditi fiscalmente imponibili superiori a € 5.000,00 annui; **b) documentazione di carattere fiscale:** quietanze F24 comprovanti il versamento delle ritenute d'acconto, rilevazioni contabili e dichiarazione su modello 770.

Nota: dal punto di vista pratico/operativo parrebbe pertanto consigliabile, al fine di scongiurare il rischio della sanzione sopraindicata, la corresponsione di un piccolo anticipo al lavoratore autonomo (**con il relativo pagamento della ritenuta il giorno prima dell'inizio della prestazione**) ovvero provvedere alla comunicazione preventiva del rapporto di lavoro con il modello Unilav specificando nelle note che trattasi di comunicazione effettuata al solo fine di comprovare la regolarità del rapporto.

Leggi l'aggiornamento: [Le prestazioni occasionali: il punto dopo il decreto lavoro 2023](#) 17 novembre 2016 Celeste Vivenzi