

Adempimenti e sanzioni

## Lavoro autonomo occasionale: nuovi obblighi

Vitantonio Lippolis - Responsabile del Processo vigilanza presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Modena

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della legge n. 215/2021 di conversione del c.d. "Decreto fisco-lavoro", dal 21 dicembre 2021, sono stati introdotti nuovi obblighi a carico dei committenti che utilizzano prestazioni di lavoro autonomo occasionale.

Considerato il diffuso impiego di questa tipologia contrattuale che, peraltro, ben si presta all'impiego flessibile di risorse nell'ambito dell'organizzazione aziendale, al fine di evitare anche conseguenze sanzionatorie rilevanti che verrebbero applicate in caso di non corretto impiego di questi lavoratori, è opportuno fare il punto della situazione individuandone così il corretto recinto applicativo.

### Disciplina e caratteristiche

Per quanto riguarda la disciplina civilistica, l'art. 2222 c.c. definisce lavoratore autonomo chi si obbliga a compiere, dietro corrispettivo, un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione, né potere di coordinamento del committente (*locatio operis*).

Similmente al lavoro subordinato (*locatio operarum* disciplinato dagli artt. 2094 e ss. c.c.) si tratta di un contratto oneroso contenente l'impegno nei confronti del committente allo svolgimento di un'attività lavorativa di tipo manuale o intellettuale, ma ne differisce per l'assenza di rapporti di subordinazione. All'interno di quanto concordato con il committente, il lavoratore autonomo si assume quindi l'**onere** e i **rischi** di determinare le modalità di svolgimento della propria prestazione, così come l'eventuale **corrispettivo**, normalmente (ma non necessariamente) stabilito

in questi casi sulla base del servizio fornito e non delle ore effettivamente lavorate.

In altri termini, il lavoratore autonomo - a differenza di quello dipendente - non è tenuto a mettere a disposizione la propria forza lavoro in un certo tempo e/o in un certo luogo, ma è semmai vincolato al raggiungimento di specifici risultati o allo svolgimento di una determinata mansione entro una scadenza temporale prestabilita. Pertanto, in questo schema contrattuale, il lavoratore ha totale discrezionalità su tempi e luoghi e non può essere etero-diretto ed etero-organizzato dal proprio committente.

Secondo un consolidato orientamento della Suprema Corte, l'elemento essenziale di differenziazione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato consiste nel vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, da ricercare in base ad un accertamento esclusivamente compiuto sulle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. In particolare, mentre la subordinazione implica l'inserimento del lavoratore nella organizzazione imprenditoriale del datore di lavoro mediante la messa a disposizione, a suo favore, delle proprie energie lavorative (*operae*) ed il contestuale assoggettamento al potere direttivo di costui, nel lavoro autonomo l'oggetto della prestazione è costituito dal risultato dell'attività (*opus*) (1).

A ben vedere, dunque, si tratta di un rapporto di lavoro utilizzabile in tutti i settori produttivi che, se classificato come occasionale, non può tuttavia avere le caratteristiche della professionalità ed abitudine. Il soggetto che rende la prestazione di lavoro autonomo occasionale e riceve il compenso non deve, difatti, svolgere tale attività con caratte-

(1) Cfr. Cass. n. 12926/1999, n. 4770/2003, n. 5645/2009 e n. 18253/2018.

# Approfondimenti

re di professionalità e cioè in corrispondenza all'«*arte o professione*» abitualmente esercitata anche se in modo non esclusivo perché, altrimenti, scatterebbero i conseguenti obblighi tributari (2).

In tal modo - per via della sua marginalità - non è previsto, a carico del lavoratore genuinamente occasionale, alcun obbligo di apertura di partita Iva né, quindi, la necessità di assoggettare i propri compensi alla relativa imposta. Il lavoro autonomo occasionale, infatti, può essere praticato anche da chi, per esempio, ha un'attività di impresa o svolge un altro impiego come dipendente o professionista e prevede soltanto la trattenuta, da parte del committente in qualità di sostituto d'imposta, della **ritenuta d'acconto Irpef** pari al 20% sul compenso lordo.

Per la sua semplicità e per la mancanza di particolari adempimenti formali, questa tipologia contrattuale viene, quindi, spesso utilizzata per dissimulare rapporti di lavoro che non hanno le necessarie caratteristiche (non è difficile, infatti ancora oggi, trovare camerieri, commessi, manovali e muratori impropriamente assunti con questa modalità).

Ma accanto a queste fantasiose categorie di lavoratori ve ne sono anche altre che, al contrario, ben si collocano nello schema giuridico previsto dall'articolo 2222 c.c.: parliamo, ad esempio, dei procacciatori d'affari, dei relatori nei convegni, dei docenti, degli sportivi, ecc.

Al riguardo, spesso sorge il dubbio se questa o quella determinata attività possa essere legittimamente svolta in forma autonoma o subordinata. In proposito, tuttavia, non è possibile effettuare a priori una classificazione in quanto, in base ad un insegnamento costante della Suprema Corte, ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che di lavoro autonomo.

L'elemento tipico che contraddistingue il primo dei suddetti tipi di rapporto è, come detto, costituito dalla subordinazione, intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore, con assoggettamento del prestatore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, ed al conseguente inserimento del lavoratore nella organizzazione aziendale con prestazione delle sole energie lavorative corrispondenti all'attività di impresa (3).

## Obbligo di comunicazione

Al fine di monitorare e contrastare forme elusive di utilizzo delle prestazioni di lavoro autonomo occasionale, l'art. 13, comma 1, *lett. d)* del D.L. n. 146/2021, convertito in legge n. 215/2021, ha praticamente riscritto l'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008 (Tusl) che disciplina uno dei poteri più coercitivi nelle mani degli ispettori del lavoro, vale a dire il **provvedimento di sospensione** dell'attività imprenditoriale.

Le modifiche introdotte, fra l'altro, prevedono che, ai fini del **computo dell'aliquota del 10% dei lavoratori irregolari** che fa scattare il provvedimento interdittivo, il personale ispettivo dell'Inl debba altresì tener conto dei lavoratori eventualmente inquadrati come autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa.

A tale scopo, dal 21 dicembre 2021 il **committente** ha l'**obbligo di comunicare preventivamente**, all'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, l'**avvio dell'attività dei suddetti lavoratori** mediante sms o per posta elettronica (4). Stante questa novità, appare evidente l'aggravamento delle posizioni di tutti quei committenti che utilizzano - spesso in maniera un po' troppo disinvolta - questa particolare forma contrattuale priva, prima d'ora, di alcun tipo di tracciamento.

(2) Art. 53 Tuir.

(3) *Ex plurimis* Cass. n. 9251/2010 e n. 13858/2009.

(4) La novella, con riferimento alle modalità operative di effettuazione di questa comunicazione, fa discutibilmente riferimento all'art. 15, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 (c.d. "Jobs Act") riguardante le "chiamate" dei lavoratori intermittenti. In questo caso, tuttavia, il legislatore non ha forse tenuto in debito conto che, per i lavoratori autonomi, non è prevista - come invece accade per l'assunzione del lavoratore intermittente - la comunicazione preventiva d'instaurazione del rapporto di lavoro effettuata col sistema UniLav. Infatti, solo questo sistema, popolato dai nodi regionali, è attualmente in grado di fornire, in tempo reale e su tutto il territorio nazionale, l'evidenza della regolarità del rapporto di lavoro con la data d'inizio della pre-

stazione. Le comunicazioni, così come prevede l'emendamento approvato, effettuate ai singoli Ispettorati del Lavoro territorialmente competenti (peraltro con modalità non concretamente realizzabili nell'immediato come l'sms) potranno essere tutt'al più consultate da chi si trova presso la sede di quell'Ufficio, ma non da chi è in accesso ispettivo e deve decidere, in tempo reale, se adottare o meno il provvedimento cautelare di sospensione. È possibile, tuttavia, che in futuro si tragga spunto dal D.l. 27 marzo 2013 (regolamento emanato per disciplinare gli obblighi comunicativi delle prestazioni svolte dai lavoratori a chiamata) per strutturare una banca dati delle comunicazioni dei lavoratori autonomi da effettuare, magari, anche con modalità e strumenti diversi rispetto a quelli previsti dalla norma in commento (es. web/online).

## Soggetti interessati

Poiché l'adempimento, come detto, è stato inserito all'interno della disciplina in materia di sospensione dell'attività imprenditoriale, la nota a firma congiunta del Ministero del Lavoro e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 29 dell'11 gennaio 2022 ha evidenziato come il nuovo obbligo riguarda **esclusivamente i committenti che operano in qualità di imprenditori** ai sensi degli artt. 2082 e/o 2083 c.c. Conseguentemente, l'obbligo in questione non è contemplato:

- a carico delle Pubbliche Amministrazioni (art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001);
- a carico dei datori di lavoro domestico (art. 2240 e ss. c.c.);
- nell'ambito delle professioni intellettuali c.d. "protette" (artt. 2229 e ss. c.c.), per le quali è necessario l'iscrizione ad appositi albi o elenchi (salvo che il professionista non svolga un'attività imprenditoriale);
- per le organizzazioni sindacali e associazioni datoriali;
- a carico dei partiti politici;
- per le organizzazioni culturali, religiose e di tendenza purché i servizi e i beni prodotti vengano immessi sul mercato a prezzo "politico", ovvero, ad un prezzo inidoneo a coprire i costi relativi ai fattori produttivi;
- a carico delle Onlus; sul punto va chiarito che l'esenzione in argomento vale solo per quelle organizzate in forma associativa e non per le coo-

perative sociali che, pur essendo di diritto delle Onlus ai sensi dell'art. 1, legge n. 381/1991, svolgono comunque un'attività imprenditoriale.

A questo riguardo si rammenta che, secondo l'orientamento prevalente della Suprema Corte, l'ente senza scopo di lucro, pur con natura di associazione, ben può svolgere attività imprenditoriali di tipo commerciale, offrendo beni e servizi sul mercato ed assumendo, al contempo e limitatamente ad essi, la qualità di impresa con la previsione di corrispettivi per le prestazioni rese (5). In presenza di tali circostanze, potendosi di fatto qualificare tale attività come sostanzialmente imprenditoriale, è possibile assoggettare la medesima associazione alla disciplina dell'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008 con conseguente obbligo, per la parte che qui interessa, di effettuare la CO dei lavoratori autonomi occasionali eventualmente impiegati (6).

Sempre sotto il profilo soggettivo, l'Agenzia Ispettiva ed il Dicastero del Lavoro evidenziano che la disposizione riguarda **soltanto i lavoratori inquadrabili** nella definizione contenuta all'**art. 2222 c.c.**, vale a dire alla persona che «*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*» e sottoposti, in ragione dell'occasionalità dell'attività, al regime fiscale di cui all'art. 67, comma 1, lett. l), del D.P.R. n. 917/1986 (7).

Esclusi dall'obbligo della comunicazione ex art. 14 del Tuir	
Art. 2, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015	Le collaborazioni coordinate e continuative, ivi comprese quelle etero-organizzate, già oggetto di comunicazione preventiva ai sensi dell'art. 9-bis del D.L. n. 510/1996 (conv. da legge n. 608/1996).
Art. 54-bis, D.L. n. 50/2017 (conv. in legge n. 96/2017)	Prestazioni occasionali (c.d. "Prest.O.") rispetto alle quali già sono previsti specifici obblighi di comunicazione e gestione del rapporto.
Artt. 2229 e ss. c.c.	Professioni intellettuali oggetto della apposita disciplina e, in generale, tutte le attività autonome esercitate in maniera abituale e assoggettate al regime Iva. Qualora l'attività effettivamente svolta, tuttavia, non corrisponda a quella esercitata in regime Iva, la stessa rientrerà nell'ambito di applicazione della disciplina in esame.
Art. 27, c. 2-decies, legge n. 233/2021 (conv. D.L. n. 152/2021) che ha modificato art. 9-bis del D.L. n. 510/1996 (conv. da legge n. 608/1996)	I rapporti di lavoro intermediati da piattaforma digitale, comprese le attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente di cui all'art. 67, c. 1, lett. l), del Tuir (es. i riders) rispetto ai quali, dal 1° gennaio 2022, è stata introdotta una speciale disciplina secondo la quale la comunicazione «è effettuata dal committente entro il ventesimo giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro».

(5) Cass., sez. V, n. 14225 e n.14226 dell'8 luglio 2017.

(6) Cfr. Tar Campania, sez. III, n. 3502 del 5 agosto 2020.

(7) MIps-Inl, nota congiunta 11 gennaio 2022, n. 29.

# Approfondimenti

L'Inl, con la successiva nota n. 109 del 27 gennaio 2022, a fronte dei numerosi dubbi sollevati nei primi giorni di vigenza dell'obbligo, ha ritenuto di intervenire nuovamente per meglio defi-

nire il perimetro dell'adempimento e lo ha fatto rispondendo a dieci Faq preventivamente condive con l'Ufficio legislativo del Ministero del Lavoro.

Obbligo di effettuare la comunicazione di inizio della prestazione dei lavoratori autonomi occasionali		
1	<b>Gli Enti del Terzo Settore che svolgono esclusivamente attività non commerciale sono ricompresi</b> hanno l'obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali?	<b>No</b> , in quanto, come chiarito con la nota del MIps e Inl prot. n. 29 dell'11 gennaio 2022 «(...) <i>il nuovo obbligo comunicazionale interessa esclusivamente i committenti che operano in qualità di imprenditori</i> ». Tuttavia, laddove tali Enti svolgano, anche in via marginale, un'attività d'impresa - il cui esercizio è ammesso dal prevalente orientamento giurisprudenziale - sono tenuti all'assolvimento dell'obbligo con riferimento ai lavoratori autonomi occasionali impiegati nell'attività imprenditoriale.
2	<b>Le aziende di vendita diretta a domicilio sono escluse</b> dall'ambito di applicazione della normativa in materia di comunicazione preventiva di lavoratore autonomo occasionale per la figura dell'incaricato alla vendita occasionale?	<b>Si</b> , in quanto l'obbligo in questione interessa esclusivamente i lavoratori autonomi occasionali inquadrabili nella definizione contenuta nell'art. 2222 c.c. e sottoposti al regime fiscale di cui all'art. 67, c. 1, <i>lett. I</i> ), del D.P.R. n. 917/1986 (v. nota MIps-Inl n. 29 dell'11 gennaio 2022); Nel caso in esame, l'attività è invece inquadrabile nell'ambito dei redditi diversi di cui all'art. 67, c. 1, <i>lett. i</i> ) in quanto, come chiarito con la risoluzione del 12 luglio 1995, prot. 180 del Ministero delle Finanze, « <i>sembra evidente che la stessa (...) configuri attività commerciale, la quale può essere svolta in modo abituale o in maniera occasionale</i> ».
3	<b>La prestazione resa dal procacciatore d'affari occasionale rientra</b> nell'ambito di applicazione dell'obbligo di comunicazione ex art. 14, c. 1, del D.Lgs. n. 81/2008?	<b>No</b> , in quanto i redditi prodotti dal procacciatore d'affari occasionale rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 67, c. 1, <i>lett. i</i> ), del D.P.R. n. 917/1986.
4	<b>La Pubblica Amministrazione e/o gli Enti pubblici non economici sono esonerati</b> dall'obbligo di effettuare la comunicazione preventiva di cui all'art. 14, c. 1, del D.Lgs. n. 81/2008?	<b>Si</b> , in quanto esso si riferisce esclusivamente ai committenti che operano in qualità di imprenditori, con conseguente esclusione della Pubblica Amministrazione, ivi compresi gli Enti pubblici non economici secondo l'elencazione rinvenibile nell'art. 1, c. 2, del D.Lgs. n. 165/2001.
5	<b>I lavoratori autonomi occasionali impiegati in prestazioni di natura intellettuale possono essere esclusi</b> dall'obbligo di comunicazione preventiva introdotto dall'art. 14, c.1, del D.Lgs. n. 81/2008?	<b>Si</b> , si ritiene che siano escluse dall'obbligo comunicazionale le prestazioni di natura prettamente intellettuale. Pertanto, possono essere esclusi, a mero titolo esemplificativo, i correttori di bozze, i progettisti grafici, i lettori di opere in festival o in libreria, i relatori in convegni e conferenze, i docenti e i redattori di articoli e testi.
6	L'adempimento di cui all'art. 14, c. 1, del D.Lgs. n. 81/2008 va effettuato nell'ipotesi in cui la <b>prestazione lavorativa venga resa da remoto con modalità telematica all'abitazione/ufficio del prestatore di lavoro?</b>	Di per sé <b>il luogo di lavoro non costituisce una scriminante dell'obbligo di comunicazione</b> , fermo restando che, qualora l'attività rientri nell'ambito delle prestazioni intellettuali, troveranno applicazione le indicazioni di cui alla Faq n. 5.
7	Le prestazioni di lavoro autonomo occasionale rese da <b>lavoratori dello spettacolo vanno comunicate?</b>	<b>No</b> , nella misura in cui i lavoratori autonomi dello spettacolo siano già oggetto degli specifici obblighi di comunicazione individuati dall'art. 6 del D.Lgs.C.p.S. n. 708/1947.
8	Le <b>Fondazioni ITS che erogano percorsi formativi professionalizzanti</b> e che, nell'espletamento della loro attività istituzionale, in taluni casi, si avvalgono dell'attività di lavoratori autonomi occasionali devono assolvere all'obbligo comunicazionale?	<b>No</b> , nella misura in cui l'attività istituzionale di cui trattasi non è qualificabile quale attività di impresa.
9	L'obbligo comunicazionale riguarda anche le prestazioni di lavoro autonomo occasionale svolte in favore delle <b>associazioni e società sportive dilettantistiche?</b>	<b>No</b> , in quanto esso si riferisce esclusivamente ai committenti che operano in qualità di imprenditori, con conseguente esclusione delle Asd e Ssd che operano senza finalità di lucro.
10	<b>Gli studi professionali</b> che si avvalgono di prestazioni di lavoro autonomo occasionale sono tenuti all'obbligo comunicazionale di cui all'art. 14, c. 1, del D.Lgs. n. 81/2008?	Gli studi professionali, ove non organizzati in forma di impresa, <b>non sono tenuti</b> ad effettuare la comunicazione in quanto, come già chiarito, la norma si riferisce esclusivamente ai committenti che operano in qualità di imprenditori. Resta inoltre fermo quanto chiarito con la Faq n. 5.

# Approfondimenti

## Termini

In considerazione della mancanza di precedenti indicazioni operative relative all'introduzione del nuovo obbligo comunicativo, e per via dell'assenza di una vera e propria *vacatio* prima dell'entrata in vigore del provvedimento, la nota congiunta n. 29/2022 del Ministero del Lavoro e

dell'Inl ha individuato i termini con i quali i committenti possono assolvere questo adempimento e, opportunamente, ha introdotto anche un periodo transitorio durante il quale essi, seppur tardivamente, hanno potuto mettersi in regola evitando così di incorrere nelle previste sanzioni.

Termine per effettuazione della CO	
Rapporti iniziati a decorrere dal 21 dicembre 2021 (data di entrata in vigore dell'obbligo comunicativo) e già cessati all'11 gennaio 2022 (data di pubblicazione della nota n. 29/2022)	Entro il 18 gennaio 2022 (compreso)
Rapporti di lavoro in essere alla data dell'11 gennaio 2022, a prescindere dal fatto che siano iniziati prima o dopo del 21 dicembre 2021	Entro il 18 gennaio 2022 (compreso)
Rapporti avviati dal 12 gennaio 2022 in poi	La comunicazione va effettuata prima dell'inizio della prestazione di lavoro autonomo occasionale eventualmente risultate dalla lettera d'incarico.

## Modalità

In attesa che il Ministero del Lavoro provveda ad aggiornare/integrare gli applicativi in uso per adeguarli alle specifiche necessità di questo nuovo adempimento, la CO dei lavoratori autonomi occasionali va effettuata esclusivamente attraverso l'invio di una *e-mail* ad uno specifico indirizzo di posta elettronica ordinario appositamente predisposto per ciascun Ispettorato Territoriale (per l'elenco completo v. allegato alla nota n. 29/2022).

Per quanto riguarda, invece, le province autonome di Trento e Bolzano, l'invio della CO va effettuato rispettivamente ai seguenti indirizzi Pec: [serv.lavoro@pec.provincia.tn.it](mailto:serv.lavoro@pec.provincia.tn.it) e [Gelselbst.Lavautocc@pec.prov.bz.it](mailto:Gelselbst.Lavautocc@pec.prov.bz.it).

Per **competenza territoriale**, la comunicazione va trasmessa all'Ispettorato nel cui ambito provinciale verrà svolta la prestazione lavorativa.

Qualora la prestazione venga svolta in più ambiti provinciali, si ritiene che sia sufficiente trasmettere la CO all'Ispettorato ove la prestazione lavorativa verrà svolta in misura prevalente avendo comunque cura di consegnare al lavoratore una copia della CO da esibire agli Organi di vigilanza in caso di controllo.

La comunicazione dovrà riportare i seguenti **contenuti minimi**:

- i dati del committente e del prestatore;
- il luogo della prestazione;

- la sintetica descrizione dell'attività di lavoro svolta;
- la data inizio prestazione e presumibile arco temporale entro il quale potrà considerarsi compiuta l'opera o il servizio (ad es. un giorno, una settimana, un mese). Nell'ipotesi in cui l'opera o il servizio non sia compiuto nell'arco temporale indicato sarà necessario effettuare una nuova comunicazione;
- l'ammontare del compenso pattuito al momento dell'incarico;
- l'annullamento della comunicazione (o la modifica dei dati contenuti nella comunicazione stessa) potrà essere eventualmente effettuata in qualsiasi momento che preceda l'inizio dell'attività del prestatore. La nota n. 29/2022 evidenzia, tuttavia, come eventuali errori che non compromettano la possibilità di individuare le parti del rapporto, la data di inizio della prestazione o il luogo di svolgimento non potranno comunque tradursi in una omissione della comunicazione e non andranno, pertanto, sanzionati.

La trasmissione della comunicazione potrà essere effettuata direttamente dal committente ma anche dai soggetti abilitati *ex art. 1* della legge n. 12/1979 (es. consulenti del lavoro).

Relativamente alla tempistica, in analogia con quanto previsto per le evocate prestazioni svolte dai lavoratori intermittenti, la comunicazione verrà considerata tempestiva se fatta fino ad un

# Approfondimenti

minuto prima dell'inizio della prestazione lavorativa.

## Sanzioni

In caso di violazione dell'obbligo di effettuazione della CO, 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 e non è possibile applicare la procedura premiale della diffida prevista dall'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.

Pertanto, la sanzione in misura ridotta, ai sensi dell'art. 16 della legge n. 689/1981, sarà pari a 833,33 euro per ogni lavoratore a cui la violazione si riferisce.

È opportuno rammentare, inoltre, come la vigente disciplina e la prassi ispettiva prevedono che, in presenza di un contratto di lavoro (es.: lavoro

autonomo, lavoro intermittente, ecc.) carente dei requisiti di specialità, esso vada trasformato in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in quanto questa è la «*forma comune*» del rapporto di lavoro (8).

Questo potrebbe comportare, se il rapporto di lavoro non fosse tracciato, l'applicazione della maxi-sanzione per lavoro nero (9) e delle altre sanzioni previste a tutela dei lavoratori subordinati (es. violazioni sui tempi di lavoro previste dal D.Lgs. n. 66/2003 o sulla salute e sicurezza previste dal D.Lgs. n. 81/2008).

Infine, oltre a queste sanzioni il committente, in caso di impiego di lavoratori autonomi privi della suddetta comunicazione obbligatoria, rischia anche la sospensione dell'attività imprenditoriale secondo quanto previsto dall'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Riepilogo	
<b>Disciplina normativa di riferimento</b>	Art. 2222 e ss. c.c. Consiste nel compimento, da parte del lavoratore, di un'opera o di un servizio a favore del committente, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione. La forma scritta del contratto non è obbligatoria ma consigliata ai fini della prova (es. lettera di incarico).
<b>Caratteristiche del rapporto di lavoro</b>	Autonomia del lavoratore circa il tempo e il modo della prestazione. Mancanza di un coordinamento con l'attività del committente. Carattere episodico e non professionale dell'attività. Mancanza dell'inserimento funzionale del lavoratore nell'organizzazione aziendale.
<b>Compenso</b>	La determinazione è rimessa all'autonomia delle parti. Non è previsto alcun limite minimo o massimo. Non è prevista la maturazione, a favore del lavoratore, di altri diritti (es. retribuzioni differite, ferie, congedi, straordinari).
<b>Obbligo di iscrizione e contribuzione alla Gestione Separata Inps ex legge n. 335/1995</b>	Sì, solo se il reddito annuo derivante da tale attività è superiore a 5.000 euro (art. 44, c. 2, legge n. 326/2003).
<b>Aliquote contributive Gestione Separata Inps (relative all'anno 2022, ove previsto il contributo)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 24% per i lavoratori titolari di pensione (diretta o indiretta) o per gli iscritti ad altre forme pensionistiche obbligatorie;</li> <li>• 33,72% (di cui 0,72% a titolo di malattia, maternità e Anf) per i lavoratori non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie.</li> </ul> La contribuzione è posta per 2/3 a carico del committente e per 1/3 a carico del lavoratore. Per tutte le fasce di contribuzione è previsto un massimale di reddito pari a 105.014,00 euro.
<b>Obblighi di salute e sicurezza sul lavoro</b>	Al lavoratore si applicano integralmente le tutele previste dal Tusi (cfr. artt. 2, 21 e 89, c. 1, lett. d) D.Lgs. n. 81/2008).
<b>Iscrizione nel Lul</b>	Non previsto.
<b>Obbligo assicurativo Inail e Denuncia nominativa assicurati (Dna)</b>	Non previsto.

(8) Art. 1, D.Lgs. n. 81/2015; Mlps, Vademecum (divulgato dalla Dgai del Mlps con lettera circolare 22 aprile 2013, n. 7258).

(9) Art. 22, comma 1, D.Lgs. n. 151/2015; art. 3, comma 3, D.L. n. 12/2002, convertito dalla legge n. 73/2002; art. 1, comma 445, lett. d), legge n. 145/2018.

# Approfondimenti

Riepilogo	
<b>Obblighi comunicativi</b>	Sì, a far data dal 21 dicembre 2021 all'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente via sms o con e-mail (art. 14, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.).
<b>Classificazione dei redditi e trattamento fiscale</b>	Redditi diversi (art. 67, c.1, <i>lett I</i> ), Tuir) la cui base imponibile è data dalla differenza tra il reddito percepito e le spese specificamente inerenti alla sua produzione (art. 71, c. 2, Tuir). Il compenso è assoggettato alla ritenuta d'acconto Irpef del 20% alla fonte e successivo conguaglio in dichiarazione dei redditi.