

# *Centro Studi Cafasso*

*del Dr. Nino Carmine Cafasso*

*Consulenza Amministrativa del Lavoro*

*80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15*

*Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email info@cafassoefigli.it*

*Napoli, li 5 maggio 2010*

*Circolare informativa n° 21/2010*

**A tutte le Aziende Assistite  
LORO SEDI**

## **LAVORO OCCASIONALE AUTONOMO O IN COLLABORAZIONE: INQUADRAMENTO E PROFILI CONTRIBUTIVI**

Negli ultimi anni e con una certa frequenza, le aziende hanno fatto ricorso a forme di lavoro *c.d. occasionali*, e ciò per soddisfare la continua esigenza di flessibilità nella gestione dei rapporti di lavoro.

Tale scelta deve essere operata in modo cauto, onde evitare situazioni di conflitto che possono crearsi con il collaboratore/lavoratore e deve rispondere a particolari esigenze di ordine aziendale ma soprattutto, di ordine concettuale in ragione dei profili di fattibilità.

Con riferimento alle nostre circolari, la n.1/2009 e la n.28/2009, nelle quali ci siamo già pronunciati sull'argomento, anche se in modo specifico e riferendoci all'utilizzo dei voucher, riteniamo di particolare interesse elaborare un approfondimento che consenta di conoscere in maniera più chiara l'intero istituto, soprattutto ed in considerazione del fatto che, il ricorso frequente a forme di lavoro occasionale ha spinto il legislatore a creare delle figure particolari, la cui corretta identificazione è di estrema importanza al fine di definire la collocazione sotto il profilo previdenziale e fiscale.

Pertanto, nell'ambito del lavoro occasionale si distinguono:

- Il lavoratore autonomo occasionale;
- Il collaboratore occasionale.

### **Il lavoratore autonomo occasionale**

#### **La definizione e la norma**

*“Per lavoro autonomo occasionale si intende qualsiasi attività di lavoro caratterizzata dall'assenza di abitudine, professionalità, continuità e coordinazione”.*

La disciplina del lavoro autonomo occasionale trova la propria regolamentazione nell'art. 2222 del c.c. il quale con riferimento al contratto d'opera recita *“Quando una persona si obbliga a compiere dietro 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”.*

Pertanto, i requisiti base che meglio identificano la figura in esame sono i seguenti: ***autonomia e non abitudine.***

### Le caratteristiche

Il lavoratore autonomo occasionale, alla pari degli altri lavoratori autonomi non è vincolato ad orari predeterminati e la sua attività non è “*strutturale*” al ciclo produttivo bensì è da intendersi quale supporto al raggiungimento degli obiettivi prefissati dal committente.

In sintesi, le caratteristiche sono le seguenti:

- *Autonomia del lavoratore circa il tempo e le modalità di svolgimento della prestazione;*
- *Mancato coordinamento con l'attività del committente;*
- *Carattere episodico dell'attività prestata;*
- *Assenza dell'inserimento funzionale del lavoratore nell'organizzazione d'impresa;*
- *Assenza del vincolo di subordinazione nei riguardi del committente.*

### Il collaboratore occasionale

Il collaboratore professionale nasce dall'art. 61 del D.Lgs. n.276/03 (*Legge Biagi*) che dispone “*Ferma restando la disciplina per gli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'art. 409 del c.p.c., devono essere riconducibili a progetti specifici o programmi di lavoro o fasi dello stesso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.*”

*Dalla disposizione di cui al primo comma, restano escluse le prestazioni occasionali, intendendosi come tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nello stesso anno solare sia superiore ad € 5.000,00 nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo”.*

Nella fattispecie esaminata rientrano tutti quei rapporti identificati da un preciso *confine temporale* (trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente) e da un preciso *quantum* (salvo che il compenso complessivamente percepito nello stesso anno solare sia superiore ad €5.000).

Sotto il profilo teorico, la distinzione sembra abbastanza chiara nel senso che, si parla di “*collaboratore occasionale*” laddove la *prestazione venga svolta in forma coordinata e continuativa con l'attività dell'imprenditore*; diversamente e laddove la *prestazione sia resa senza il requisito della collaborazione e del coordinamento si parla di “lavoratore autonomo occasionale”*.

Sulla questione si è pronunciata l'INPS che, con la circolare n.103/2004 ha sottolineato come “*I caratteri di differenziazione del lavoro autonomo occasionale rispetto alla collaborazione coordinata, a progetto od occasionale, vanno individuati tendenzialmente nell'assenza del coordinamento con l'attività del committente, nell'assenza dell'inserimento professionale all'interno dell'organizzazione aziendale, nel carattere episodico dell'attività svolta, nella completa autonomia del lavoratore circa il tempo e il modo della prestazione”*.

Anche l'INAIL ha espresso un suo parere, e con propria circolare la n.32/2000 ha descritto la figura del *collaboratore* come colui che “*svincolato dall'inserimento strutturale nell'organizzazione gerarchica dell'impresa, la quale è destinataria di un'opera o di un servizio predeterminato, per la cui realizzazione il prestatore medesimo gode di autonomia circa le modalità, il tempo ed il luogo dell'adempimento”*.

Sulla base di quanto osservato dall'Istituto, l' “*attività di coordinamento*” del lavoratore parasubordinato ha una natura puramente funzionale con l'intera organizzazione, e concorre alla realizzazione dell'attività economica del committente.

Per quanto concerne la “*forma continuativa*” viene sottolineato come l'attività non deve essere occasionale, bensì continuativa e deve comportare lo svolgimento di una serie di adempimenti di natura professionale per un tempo determinato, in modo da programmare l'attività del prestatore in ordine alle esigenze del richiedente.

E' di fondamentale importanza, la qualificazione del rapporto contrattuale che le parti porranno in essere, in quanto dalla stessa deriva il corretto inquadramento civilistico del lavoratore sia sotto il profilo fiscale che previdenziale.

In ogni caso, si consiglia di formalizzare il rapporto ponendo particolare attenzione ai seguenti punti:

- **Presenza o meno di coordinamento con l'attività imprenditoriale;**
- **Assenza o meno di inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale;**
- **Carattere episodico dell'attività posta in essere;**
- **Completa autonomia in ordine ai tempi ed alle modalità di svolgimento dell'attività.**

### **L'inquadramento previdenziale**

Le due figure esaminate presentano delle differenze anche sul piano previdenziale.

#### ***Lavoratore autonomo occasionale***

L'art. 44 del D.L. n.269/2003 convertito nella Legge n.326/2003 così dispone "A decorrere dal 1° gennaio 2004 i soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale, sono iscritti alla gestione separata laddove il reddito annuo derivante dall'attività lavorativa sia superiore ad € 5.000,00.

*Per quanto concerne il versamento dei contributi da parte degli stessi, si applicano le modalità previste per i collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla gestione separata".*

L'INPS è intervenuta con circolare n. 103/2004, con la quale e sulla base delle direttive impartite dal Ministero del Lavoro, ha fornito dei chiarimenti.

La soglia di reddito pari ad € 5.000, altro non è che una fascia di esenzione il cui superamento comporta il versamento dei contributi per la parte eccedente.

Si tratta di una sorta di "franchigia previdenziale", al di sotto della quale non nasce né un obbligo di iscrizione, né alcun onere contributivo.

Laddove, lo stesso lavoratore operi con più committenti vanno fatte ulteriori precisazioni.

***Qualora venga superata la soglia dei 5.000 euro e sono in atto rapporti di lavoro con più committenti, ognuno di questi è tenuto ad applicare l'aliquota contributiva sulla parte di reddito eccedente la fascia.***

***L'aliquota andrà calcolata proporzionalmente rispetto agli emolumenti erogati dagli altri committenti.***

In ogni caso, è fatto obbligo al lavoratore di comunicare all'inizio di ogni rapporto di lavoro, ovvero durante lo svolgimento dello stesso l'eventuale superamento del limite.

#### ***Collaboratore occasionale***

Per quanto concerne il collaboratore occasionale, la differenza con il lavoratore autonomo occasionale è fortemente sostanziale.

***Come per il lavoratore autonomo occasionale, anche il collaboratore occasionale deve essere iscritto alla Gestione separata, ma per quest'ultimo non è applicabile la "franchigia previdenziale".***

***Per tale motivo il reddito del collaboratore occasionale sarà assoggettato per intero alla contribuzione INPS.***

Le aliquote applicabili saranno le stesse, ma la modellistica di iscrizione alla Gestione Separata sarà diversa.

### **L'inquadramento assicurativo**

Per quanto riguarda l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro ed in considerazione di quanto stabilito dal D.Lgs. n.38/2000 concernente "Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali", ai fini della trattazione vanno fatte le seguenti distinzioni:

- **Per il lavoratore autonomo occasionale non vi è alcun obbligo di iscrizione;**
- **Per il collaboratore occasionale è fatto obbligo di iscrizione.**

In tale ultimo caso, l'obbligatorietà dell'assicurazione scatta qualora siano svolte attività definite "protette" ai sensi dell'art.1 DPR n.1124/1965 "*Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali*" e laddove il lavoro sia svolto a titolo oneroso

Infine, va sottolineato che nell'ipotesi di collaborazione occasionale il premio assicurativo è per un terzo a carico del lavoratore e per due terzi a carico del committente.

Per calcolare il premio, la base imponibile sarà data dai compensi effettivamente percepiti sempre nei limiti di minimale e massimale previsti.

Da quanto esposto, riteniamo sottolineare come il corretto inquadramento del lavoratore nella fattispecie di autonomo o collaboratore sia indispensabile per assicurare la corretta gestione dell'intero rapporto e ciò anche ai fini previdenziali ed assicurativi.

Purtroppo, nella realtà non è sempre facile individuare tali differenze e ciò anche a causa di particolari figure lavorative che presentano caratteristiche promiscue e sono figlie di una variegata strutturazione del rapporto di lavoro.

Cordiali saluti

*Centro Studi Cafasso*