

Paolo Ballanti

LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

Aggiornato alla circolare INPS n. 27/2025

- **Differenze essenziali con il lavoro subordinato e autonomo**
- **Settore agricolo**
- **Obblighi di comunicazione**
- **Copertura previdenziale**
- **Prestazioni garantite dalla Gestione Separata**

Paolo Ballanti

LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

Aggiornato alla circolare INPS n. 27/2025

- **Differenze essenziali con il lavoro subordinato e autonomo**
- **Settore agricolo**
- **Obblighi di comunicazione**
- **Copertura previdenziale**
- **Prestazioni garantite dalla Gestione Separata**

FISCO e TASSE 
la tua guida per un fisco semplice


**MAGGIOLI
EDITORE**

Combattiamo insieme la pirateria



Comunicazione sul Watermark,
presente all'interno di questo documento

Gentile Cliente,
grazie per aver acquistato questo documento.

“FISCOeTASSE.com” al fine di offrirti il miglior servizio e garantire la qualità dei contenuti proposti, adotta idonee misure tecnologiche finalizzate alla tutela del diritto d'autore e ad impedire la diffusione illecita dei documenti distribuiti dall'editore. A tal fine è stata adottata una costante ed approfondita politica di controllo dei siti web, dei portali, dei social network, gruppi, chat e delle altre piattaforme esistenti.

Detto controllo è altresì esercitato attraverso l'inserimento sul lato sinistro delle pagine di questo e book di un Watermark contenente nome, cognome, e mail dell'acquirente e data d'acquisto del prodotto.

I prodotti acquistati su FISCOeTASSE.com sono tutelati dal diritto d'autore e ne sono vietate la riproduzione e/o la diffusione, sotto qualsiasi forma.

In caso di violazione del copyright, il Gruppo Maggioli S.p.A. si riserva il diritto di adire le vie legali a tutela dei propri diritti.

FISCO e TASSE  **com**
la tua guida per un fisco semplice


MAGGIOLI
EDITORE

Paolo Ballanti

Nato a Lugo (Ra) classe 1988, dopo la laurea in Consulente del Lavoro conseguita all'Università di Bologna nel 2012 ha frequentato tre master:

- Elaborazione buste paga (Ipsoa scuola di formazione –2014);
- Diritto del Lavoro (Business school Il Sole 24 Ore –2015);
- Hr specialist (Business school Il Sole 24 Ore –2016).

Dal 2012 si occupa di consulenza giuslavoristica, elaborazione paghe e gestione risorse umane presso associazioni di categoria, studi professionali ed aziende di grandi dimensioni.

Ha collaborato e collabora attualmente con testate giornalistiche e blog su temi di Diritto del Lavoro.

ISBN: 9788891669872

Luglio 2025

© Copyright 2024 by Maggioli

www.fiscoetasse.com

Indice

Premessa.....	9
1. Il lavoro autonomo occasionale.....	11
1.1 Distinzione rispetto al lavoro subordinato.....	12
1.2 Distinzione rispetto al lavoro autonomo abituale	14
1.2.1 IVA.....	15
1.2.2 IRPEF.....	15
1.2.3 Gestione Separata.....	16
1.3 Distinzione con la collaborazione coordinata e continuativa.....	16
1.4 Distinzione rispetto alle prestazioni di lavoro occasionali.....	17
1.4.1 Imprese e professionisti.....	18
1.4.2 Settore agricolo.....	20
1.4.3 Privati.....	20
1.5 Le novità della Legge di bilancio 2023	21
1.5.1 Cambia il tetto ai compensi per singolo utilizzatore.....	22
1.5.2 Cambia il limite dimensionale per imprese e professionisti.....	23
1.5.3 Le novità per il settore agricolo.....	23
1.6 Lettera di incarico per lavoro autonomo occasionale.....	27
1.7 Modalità di pagamento dei compensi.....	29
1.8 Nota di pagamento.....	31
1.9 Le tutele del "Jobs Act lavoratori autonomi"	32
1.9.1 Contratto.....	33
1.9.2 Pagamento del compenso	33
1.9.3 Invenzioni del lavoratore.....	34
1.9.4 Eventi di gravidanza, malattia e infortunio	34
2. Gli obblighi di comunicazione previsti dal Decreto "Fiscale"	36
2.1 Il rinvio al lavoro intermittente	41
2.2 Sanzioni.....	42
2.3 Sospensione.....	43
2.4 Organi competenti.....	44

2.5 Effetti della sospensione.....	45
2.6 Revoca.....	45
2.7 Ricorso.....	46
2.8 Lavoratori irregolari.....	46
2.9 Gravi violazioni in materia di salute e sicurezza.....	47
3. Copertura previdenziale	49
3.1 Adempimenti conseguenti	50
3.2 Procedura di iscrizione alla Gestione Separata	50
3.3 Compilazione della domanda.....	51
3.4 Cassetto previdenziale	51
3.5 Contribuzione.....	52
3.6 Iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata	52
3.7 Iscritti già pensionati o assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie	53
3.8 Base imponibile.....	53
3.9 Calcolo INPS: lavoratore non iscritto ad altra forma previdenziale né pensionato	53
3.10 Calcolo INPS: lavoratore iscritto ad altra forma previdenziale o pensionato.....	53
3.11 Massimale contributivo.....	54
3.12 Versamento dei contributi.....	54
3.13 Principio di cassa.....	55
3.14 Compilazione F24.....	55
3.15 Denuncia UniEmens.....	56
3.16 Compilazione denuncia UniEmens.....	57
3.16.1 Codice Comune.....	58
3.16.2 Tipo Rapporto.....	58
3.16.3 Aliquote contributive.....	59
3.16.4 Data inizio e fine attività.....	61
3.16.5 Calamità	61
3.16.6 Certificazione del contratto	61
3.16.7 Agevolazioni.....	62
3.16.8 Flusso unico e procedura di invio.....	62
4. Prestazioni garantite dalla Gestione Separata.....	64
4.1 Indennità di malattia	64
4.1.1 Requisiti	65
4.1.2 Limiti di durata.....	65

4.1.3 Giornate indennizzabili.....	65
4.1.4 Misura.....	66
4.1.5 Certificazione di malattia.....	66
4.1.6 Malattia all'estero.....	67
4.1.7 Domanda telematica.....	67
4.1.8 Reperibilità.....	68
4.1.9 Indirizzo di reperibilità.....	68
4.1.10 Assenze alle visite di controllo.....	69
4.1.11 Assenze giustificate.....	70
4.1.12 Competenza esclusiva INPS.....	70
4.1.13 Contrasto tra certificati.....	71
4.2 Degenza ospedaliera.....	71
4.2.1 Requisiti.....	72
4.2.2 Durata e importo.....	72
4.2.3 Domanda.....	72
4.2.4 Contributi figurativi.....	73
4.3 Indennità di maternità.....	73
4.3.1 Casi particolari.....	73
4.3.2 Adozione o affidamento.....	74
4.3.3 Padre.....	74
4.3.4 Requisiti.....	75
4.3.5 Domanda.....	75
4.3.6 Scadenze.....	75
4.3.7 Importo.....	76
4.3.8 Differimento.....	76
4.3.9 Posticipo.....	77
4.3.10 Interruzione della gravidanza.....	77
4.3.11 Contribuzione figurativa.....	77
4.3.12 Le novità della Legge di Bilancio 2022.....	77
4.4 Congedo parentale.....	79
4.4.1 Domanda.....	80
4.4.2 Nove mesi.....	80
4.4.3 Condizioni.....	81
4.4.4 Contribuzione figurativa.....	82

5. Redditi diversi	83
5.1 Ritenuta d'acconto	84
5.2 Versamento con modello F24.....	85
5.3 Sostituti d'imposta.....	85
6. Esempi di calcolo del netto da corrispondere.....	87
6.1 Lavoratore non iscritto ad altre forme di previdenza obbligatoria	87
6.2 Lavoratore iscritto ad altre forme di previdenza obbligatorie	88
7. Dichiarazioni fiscali	89
7.1 Certificazioni Uniche	89
7.1.1 Termine.....	90
7.1.2 Invio.....	90
7.1.3 Soggetti obbligati.....	90
7.1.4 Composizione.....	91
7.1.5 Frontespizio	91
7.1.6 Quadro CT.....	91
7.1.7 Certificazione unica.....	91
7.1.8 Dati fiscali.....	92
7.1.9 Dati previdenziali	93
7.2 Modello 770	94
7.2.1 Soggetti obbligati.....	94
7.2.2 Invio.....	95
7.2.3 Composizione.....	96
7.2.4 Frontespizio	96
7.2.5 Quadro ST.....	96
7.2.6 Quadro SV.....	97
7.2.7 Quadro SX.....	97
7.2.8 Quadro SY.....	97

Premessa

Disciplinato dall'articolo 2222 del Codice civile il lavoro autonomo occasionale è, per una serie di ragioni, una tipologia di rapporto da trattare con cautela.

In primo luogo, per le caratteristiche stesse dell'incarico che, per essere genuino, richiede la mancanza di qualsiasi professionalità e prevalenza, pena l'applicazione delle norme sul lavoro autonomo in senso stretto, prima fra tutte l'Imposta sul Valore Aggiunto (IVA).

La difficoltà nel determinare dove finisce "l'occasionalità" è stata in parte colmata dalla normativa previdenziale e tributaria, grazie alla quale sono state previste regole particolari per i rapporti ex articolo 2222 Codice civile. A partire dall'obbligo di contribuzione alla Gestione Separata INPS, al superamento di un determinato limite di reddito sino alla qualificazione (ai fini fiscali) dei compensi percepiti dal lavoratore in una categoria differente rispetto a quelli riconosciuti a parasubordinati, dipendenti e autonomi e professionisti.

Al di là delle distinzioni operate dalla legge e dalla giurisprudenza di Cassazione, non solo rispetto al lavoro autonomo in senso stretto ma con riguardo anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e all'area della subordinazione, resta sullo sfondo il rischio di una reiterazione di incarichi solo formalmente di lavoro autonomo occasionale, introdotti con lo scopo di nascondere attività (di fatto) di lavoro subordinato.

Questo ci porta al secondo elemento di attenzione rappresentato dal fatto che il lavoro autonomo occasionale, a differenza dei più noti e diffusi contratti di lavoro dipendente o di collaborazione coordinata e continuativa, a causa dell'assenza di una serie di obblighi, quali la comunicazione preventiva di assunzione, la stampa del Libro Unico del Lavoro e la consegna del cedolino paga (sulla cui applicazione non si lascia spazio alla discrezionalità delle parti) attribuisce particolare importanza al comportamento e alla serietà di committente e incaricato, di porre in essere un rapporto di lavoro autonomo occasionale genuino.

Il legislatore non ha tuttavia lasciato il rapporto occasionale completamente privo di tutele. Qui, arrivando al terzo aspetto meritevole di attenzione, possiamo citare la riforma del cosiddetto "Jobs Act autonomi" (articoli 1 – 17 della Legge n. 81/2017), le prestazioni garantite dalla Gestione Separata INPS rappresentate da Assegno

per il nucleo familiare, malattia e maternità, sino ad arrivare alla recente **novità del cosiddetto Decreto “Fiscale” di comunicare l’attività resa dai lavoratori autonomi occasionali alla stregua di quanto avviene per i contratti di lavoro intermittente o *job on call***. Una previsione, quella appena citata, che mira a contrastare le forme di lavoro sommerso, individuate come possibile terreno fertile per l’inosservanza e la mancata adozione di misure di sicurezza volte a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Nel presente lavoro affronteremo tutti gli aspetti critici del ricorso al lavoro autonomo occasionale, fornendo altresì soluzioni pratiche e indicazioni sui modelli dichiarativi e le comunicazioni che i committenti sono tenuti ad inviare all’INPS e all’Amministrazione Finanziaria.

Nel corso del 2022 poi, quando ormai le novità del Decreto “Fiscale” erano state chiarite nei loro aspetti pratici ed operativi, grazie ai documenti pubblicati dall’Ispettorato nazionale del lavoro, il legislatore è intervenuto ritoccando la disciplina sul congedo parentale per gli iscritti alla Gestione separata, compresi i lavoratori autonomi occasionali che superano il tetto dei compensi di 5 mila euro.

Sempre in tema di prestazioni Inps, potenzialmente destinate anche agli autonomi, il 2022 ha visto il tramonto di gran parte della normativa sugli Assegni nucleo familiare (ANF), alla luce dell’entrata in vigore dell’Assegno unico e universale per i nuclei familiari con figli a carico, a decorrere dal 1° marzo scorso.

A dicembre, la consueta Manovra di bilancio (relativa all’anno 2023) ha rivoluzionato la disciplina in materia di prestazioni di lavoro occasionali (cosiddetti “ex voucher”) in particolare per quanto riguarda il loro utilizzo nel settore agricolo.

Un tema, quest’ultimo, che merita la massima attenzione soprattutto per i distinguo che si rendono necessari rispetto al lavoro autonomo occasionale.

1.

Il lavoro autonomo occasionale

Il lavoro autonomo occasionale ha come suoi elementi caratteristici:

- Un'obbligazione di tipo corrispettivo;
- L'oggetto della prestazione rappresentato da un'opera o un servizio;
- La prevalenza dell'apporto lavorativo del soggetto;
- L'assenza di subordinazione nei confronti del committente.

La norma cardine in tal senso è l'articolo 2222 del Codice Civile. Il testo, dal titolo "*Contratto d'opera*", identifica il lavoratore autonomo come colui 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*".

Sul punto la [Circolare INPS del 6 luglio 2004 numero 103](#) definisce come lavoratore autonomo occasionale chi "*si obbliga a compiere un'opera od un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento con il committente*".

L'esercizio dell'attività, continua la Circolare, deve "*essere del tutto occasionale, senza i requisiti della professionalità e della prevalenza*". Di conseguenza, i caratteri tipici del lavoro autonomo occasionale "*vanno individuati, tendenzialmente*" in:

- Assenza "*del coordinamento con l'attività del committente*";
- Mancanza "*dell'inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale*";
- Carattere episodico dell'attività;
- Completa autonomia del lavoratore "*circa il tempo ed il modo della prestazione*".

Tra i casi tipici di prestazione occasionale possiamo annoverare il lavoratore dipendente incaricato di creare la pagina internet ed i profili sui *social network* di una azienda terza, pur non essendo questa la sua professione abituale e nemmeno la società committente il suo datore di lavoro.

In questo esempio troviamo:

- Carattere episodico dell'attività (la creazione di un sito internet e i profili *social*), cosa che mancherebbe ad esempio se la prestazione si concretizzasse in una manutenzione delle pagine;
- L'autonomia (l'interessato non è soggetto al potere direttivo, organizzativo, disciplinare e di controllo del committente);
- L'utilizzo di mezzi prevalentemente propri (strumentazione elettronica come pc e smartphone) e di una propria organizzazione;
- La previsione di un corrispettivo a fronte di un servizio (la creazione del sito e delle pagine *social*);
- Mancanza dei requisiti della professionalità e della prevalenza (la creazione di siti non è l'attività principale e prevalente dell'interessato il quale ha un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno come impiegato commerciale in un'azienda della GDO);
- Assenza di qualsiasi coordinamento con l'attività del committente, eccezion fatta per alcune indicazioni di massima (ad esempio preferenze grafiche o contenutistiche);
- L'interessato è autonomo nell'organizzazione dell'attività (modalità di realizzazione e tempo da dedicarvi) e non è inserito nell'organizzazione aziendale del committente;
- La presenza del lavoratore autonomo in azienda è legata ad esigenze eccezionali e non costanti, tali da non configurare un coordinamento con il committente.

1.1 Distinzione rispetto al lavoro subordinato

Ai sensi dell'articolo 2094 del Codice Civile è "*prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*".

Il lavoro autonomo si differenzia pertanto da quello subordinato per l'assenza di qualsiasi assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo, disciplinare e di controllo del committente.

La Cassazione (sentenza 26 giugno 2020 numero 12871) afferma infatti che "*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*".

Al contrario, il lavoratore autonomo si impegna a realizzare con:

- Organizzazione propria;
- Mezzi prevalentemente propri;

un determinato risultato, assumendosi il rischio di non ricevere il compenso pattuito nel caso in cui il committente non ottenga l'opera o il servizio richiesti. Ancora la sentenza numero 12871 afferma che *"mentre la subordinazione implica l'inserimento del lavoratore nella organizzazione imprenditoriale del datore di lavoro mediante la messa a disposizione, in 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)"*.

A prescindere dalle formalità contrattuali, le concrete modalità di esecuzione di una prestazione possono rendere difficoltosa la distinzione tra lavoro subordinato ed autonomo.

Di conseguenza, è necessario considerare criteri ulteriori quali:

- Volontà delle parti;
- Modalità di svolgimento della prestazione;
- Indicatori della condizione di subordinazione.

Per consolidata giurisprudenza di Cassazione, la qualificazione del rapporto come subordinato è legata innanzitutto alla volontà delle parti, a prescindere dall'inquadramento formale.

Ciò che rileva è appunto la condotta dei soggetti coinvolti una volta concluso il contratto, nell'attuazione concreta dello stesso. Così la sentenza della Suprema Corte del 26 giugno 2020 numero 12871: *"Il nomen iuris eventualmente assegnato dalle parti al contratto non è quindi vincolante per il giudice ed è comunque sempre superabile in presenza di effettive, univoche, diverse modalità di adempimento della prestazione"*.

In tal senso, sempre la sentenza stabilisce che *"il primario parametro distintivo della subordinazione deve essere necessariamente accertato o escluso mediante il ricorso ad elementi sussidiari che il giudice deve individuare in concreto, dando prevalenza ai dati fattuali emergenti dall'effettivo svolgimento del rapporto, essendo il comportamento delle parti posteriore alla conclusione del contratto elemento necessario non solo ai fini della sua interpretazione (ai sensi dell'art. 1362 c.c., comma 2), ma anche ai fini dell'accertamento di una nuova e diversa volontà eventualmente intervenuta nel corso dell'attuazione del rapporto e diretta modificare singole sue clausole e talora la stessa natura del rapporto lavorativo inizialmente prevista, da autonoma a subordinata"*.

In secondo luogo rilevano, quali indicatori di una condizione di subordinazione:

- La presenza dei poteri di controllo e disciplinare oltre a direttive tecniche;
- L’inserimento del soggetto nell’organizzazione aziendale e la contemporanea assenza di un’organizzazione imprenditoriale in capo al lavoratore;
- Lo svolgimento della prestazione con attrezzature e materiali forniti dal datore di lavoro;
- L’assunzione del rischio d’impresa da parte dell’azienda;
- Il rispetto di un determinato orario di lavoro;
- La collaborazione intesa come sistematicità e continuità della prestazione.

Nessuno degli elementi citati è da solo in grado di portare ad una distinzione netta tra lavoro autonomo e subordinato.

I criteri devono infatti essere valutati nell’ambito di un apprezzamento complessivo del rapporto, con particolare riguardo alle concrete modalità di esecuzione della prestazione o allo svolgimento intrinseco della stessa.

1.2 Distinzione rispetto al lavoro autonomo abituale

Una volta riscontrato il carattere autonomo del rapporto è necessario distinguere tra:

- Lavoro autonomo in senso stretto;
- Lavoro autonomo occasionale.

Sul punto il Codice Civile non fornisce alcuna distinzione tra le due fattispecie, posto che il discrimine è nato grazie a normative previdenziali e tributarie in materia di:

- IVA;
- IRPEF;
- Gestione Separata INPS;

con cui si è sottolineato che la linea di confine è data non tanto dalla natura della prestazione svolta, ma dal carattere episodico della stessa.

1.2.1 IVA

Si citano in particolare il Decreto del Presidente della Repubblica del 26 ottobre 1972 numero 633 con cui si è istituita e disciplinata l'Imposta sul Valore Aggiunto (IVA).

All'articolo 1 si prevede l'applicazione dell'IVA *"sulle cessioni di beni e le prestazioni di servizi effettuate nel territorio dello Stato nell'esercizio di imprese o nell'esercizio di arti e professioni e sulle importazioni da chiunque effettuate"*.

Nel successivo articolo 5 si fissano le condizioni affinché un soggetto lavoratore autonomo occasionale operi con Partita IVA: *"Per esercizio di arti e professioni si intende l'esercizio per professione abituale, ancorché non esclusiva, di qualsiasi attività di lavoro autonomo da parte di persone fisiche ovvero da parte di società semplici o di associazioni senza personalità giuridica costituite tra persone fisiche per l'esercizio in forma associata delle attività stesse"*.

1.2.2 IRPEF

Un'ulteriore qualificazione di lavoro autonomo occasionale è data dalla normativa in materia di Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche (IRPEF) di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 numero 917.

L'articolo 53 definisce i redditi di lavoro autonomo come quelli che *"derivano dall'esercizio di arti e professioni"*. Con questa espressione si intende *"l'esercizio per professione abituale, ancorché non esclusiva, di attività di lavoro autonomo diverse da quelle considerate nel capo VI"* quest'ultimo dedicato ai redditi di impresa.

Al successivo articolo 54 si sottolinea che il *"reddito derivante dall'esercizio di arti e professioni è costituito dalla differenza tra l'ammontare dei compensi in denaro o in natura percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di partecipazione agli utili, e quello delle spese sostenute nel periodo stesso nell'esercizio dell'arte o della professione"*.

La disciplina fiscale del lavoro occasionale è al contrario contenuta nel Capo VII dedicato ai redditi diversi, definite all'articolo 67 comma 1 come somme che *"non costituiscono redditi di capitale ovvero se non sono conseguiti nell'esercizio di arti e professioni o di imprese commerciali o da società in nome collettivo e in accomandita semplice, né in relazione alla qualità di lavoro dipendente"* tra cui (lettera l) i *"redditi derivanti da attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente o dalla assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere"*.

1.2.3 Gestione Separata

In campo previdenziale, la gestione e la qualificazione del rapporto di lavoro autonomo occasionale è contenuta nel Decreto legge 30 settembre 2003 numero 269 (convertito con modificazioni in Legge 24 novembre 2003 numero 326) dove all'articolo 44 dal titolo "*Disposizioni varie in materia previdenziale*" si prevede (comma 2) a decorrere dal 1° gennaio 2004 che "*i soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale e gli incaricati alle vendite a domicilio*" sono iscritti alla Gestione Separata INPS solo "*qualora il reddito annuo derivante da dette attività sia superiore ad euro 5.000*".

Ed ancora si dispone che per "*il versamento del contributo da parte dei soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale si applicano le modalità ed i termini previsti per i collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla predetta Gestione Separata*".

1.3 Distinzione con la collaborazione coordinata e continuativa

Il lavoro autonomo occasionale si distingue dalle collaborazioni coordinate e continuative per il carattere episodico dell'attività e per l'assenza di:

- Coordinamento con l'attività del committente;
- Inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale.

La giurisprudenza ha infatti individuato tre elementi caratteristici delle co.co.co.:

- Continuità, da intendersi come collaborazione durevole nel tempo, eventualmente attraverso un unico contratto di durata apprezzabile (Cass. n. 7288/1998);
- Prevalente personalità, da intendersi come prevalenza dell'attività del collaboratore sugli altri mezzi e strumenti utilizzati per eseguire la prestazione (Cass. n. 709/1998);
- Coordinamento, da interpretare come il collegamento funzionale tra collaboratore ed attività economica del committente (Cass. n. 14722/1999).

Di conseguenza, gli elementi che attualmente caratterizzano le collaborazioni coordinate e continuative, determinandone una distinzione rispetto al lavoro subordinato ed autonomo sono:

- Autonomia, da intendersi come svolgimento di un'attività senza alcun vincolo di subordinazione, in cui la definizione dei tempi di lavoro e delle modalità di esecuzione è rimessa al collaboratore;
- Collaborazione, da intendersi quale svolgimento di un'attività finalizzata al raggiungimento di scopi determinati da altri (in base alle esigenze organizzative e finalità del committente) con totale autonomia del prestatore nella scelta delle modalità di svolgimento della prestazione;

- Coordinamento, dal momento che il committente può fornire direttive al collaboratore, nei limiti dell'autonomia professionale di quest'ultimo;
- Continuità, da intendersi come attività non occasionale, la quale perdura nel tempo e richiede un impegno costante del collaboratore;
- Prestazione prevalentemente personale, in quanto è necessario che l'apporto lavorativo del collaboratore prevalga sull'eventuale impiego di mezzi e / o altri soggetti.

1.4 Distinzione rispetto alle prestazioni di lavoro occasionali

Le prestazioni di lavoro occasionali (articolo 54-*bis* del Decreto-legge 24 aprile 2017 convertito con modificazioni in Legge 21 giugno 2017 numero 96) sono quelle svolte entro determinati limiti riferiti all'anno civile (1° gennaio – 31 dicembre).

Il singolo prestatore deve ricevere, con riferimento ad un singolo utilizzatore, un compenso non superiore a 2.500 euro complessivi e prestare l'attività per una durata non eccedente le 280 ore.

Le stesse limitazioni sono imposte all'utilizzatore con riferimento al singolo prestatore.

A fronte del mancato rispetto dei limiti di compenso e durata il rapporto è trasformato in lavoro a tempo pieno ed indeterminato dal giorno del superamento.

In caso di pluralità di rapporti:

- Il prestatore ha come limite di compenso complessivo con più utilizzatori euro 5 mila netti;
- L'utilizzatore ha come limite complessivo nei rapporti con più prestatori euro 10 mila euro netti, elevati a 15 mila euro netti per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle ferie, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento. Sono computati in misura pari al 75% del loro effettivo importo, i compensi corrisposti a:
 - Titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
 - Giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico o l'università;
 - Disoccupati;
 - Percettori di prestazioni integrative del salario o di altre prestazioni di sostegno del reddito.

L'utilizzatore può avvalersi di qualsiasi soggetto per lo svolgimento di prestazioni di lavoro occasionali (eccezion fatta per il settore dell'agricoltura, le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore turismo) eccezion fatta (articolo 54-*bis* comma 5) per i "soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia

cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa", pena la conversione (sin dall'inizio) del rapporto in lavoro a tempo pieno ed indeterminato, qualora ne sia accertata la natura subordinata.

1.4.1 Imprese e professionisti

I seguenti soggetti:

- Imprenditori;
- Professionisti;
- Lavoratori autonomi;
- Associazioni;
- Fondazioni;
- Altri enti di natura privata;

possono porre in essere un contratto di prestazione occasionale a patto che occupino fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato.

Fanno eccezione le aziende alberghiere e le strutture ricettive operanti nel settore del turismo, le quali hanno alle dipendenze fino a 8 lavoratori a tempo indeterminato. Queste possono ricorrere a prestazioni occasionali esclusivamente per le attività rese da:

- Titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- Giovani con meno di 25 anni, iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero ad un ciclo di studi presso l'università;
- Disoccupati;
- Percettori di prestazioni integrative del salario ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Qualsiasi attività può essere svolta grazie al contratto di prestazione occasionale, eccezion fatta per:

- Esecuzione di appalti di opere o servizi;
- L'utilizzo da parte di imprese dell'edilizia e di settori affini, imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, del settore delle miniere, cave e torbiere.

È fatto obbligo:

- Al prestatore di registrarsi (in autonomia o tramite un intermediario delegato / ente di patronato) all'apposita piattaforma disponibile sul portale "*inps.it – Prestazioni e Servizi – Prestazioni – Contratto*

di prestazione occasionale” oltre ad indicare l’iban su cui ricevere l’accredito delle competenze o, in alternativa, optare per il bonifico domiciliato presso l’ufficio postale;

- All’utilizzatore di registrarsi anch’esso sulla piattaforma telematica INPS, seguendo il percorso descritto per il prestatore.

Successivamente, l’utilizzatore è tenuto ad alimentare il proprio portafoglio telematico, versando a mezzo:

- F24;
- Strumenti di pagamento elettronico con addebito su conto corrente o carta di debito / credito;

le somme necessarie per remunerare la prestazione ed assolvere gli obblighi contributivi.

Sempre l’utilizzatore, almeno un’ora prima della prestazione, è obbligato a comunicare sulla piattaforma INPS (o chiamando il Contact center dell’Istituto):

- I dati anagrafici ed identificativi del prestatore;
- L’ammontare del compenso pattuito;
- Data e l’ora di inizio e fine prestazione;
- L’oggetto della prestazione.

In analogia con diritti già presenti nel rapporto di lavoro dipendente, il prestatore di lavoro occasionale:

- In materia di orario di lavoro, è destinatario delle tutele su riposo giornaliero, pause e riposi settimanali;
- In materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, gli spettano i diritti previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti;
- È destinatario delle coperture assicurative Invalidità – Vecchiaia – Superstiti (IVS) presso la Gestione Separata INPS ed INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- Riceve un compenso fissato con l’utilizzatore, comunque non inferiore ad un minimo orario di 9 euro netti (l’importo giornaliero dev’essere pari almeno a 36 euro equivalenti alla remunerazione di 4 ore lavorative, anche se la durata effettiva della prestazione è inferiore).

Una volta effettuata la prestazione questa dev’essere validata dall’utilizzatore. Successivamente l’INPS, prelevando l’ammontare dal portafoglio telematico dell’utilizzatore, provvede a liquidare il compenso al prestatore, entro il giorno 15 del mese successivo quello di svolgimento del lavoro.

Rispetto al compenso minimo di 9 euro netti all’ora, è necessario aggiungere:

- Euro 2,97 a titolo di contributi INPS (carico utilizzatore) pari al 33% del compenso;
- Euro 0,32 a titolo di contributi INAIL (carico utilizzatore) equivalenti al 3,5% del compenso;

- Euro 0,12 a titolo di oneri di gestione (carico utilizzatore) equivalenti all'1% del compenso;

per un costo complessivo orario di 12,41 euro.

L'accredito dei contributi avviene da parte dell'INPS, così come il trasferimento dei premi all'INAIL.

1.4.2 Settore agricolo

Le particolarità riguardanti le prestazioni occasionali nel settore agricolo, sono limitate a:

- Soggetti prestatori;
- Modalità di comunicazione della prestazione;
- Compenso.

Nello specifico, il contratto di prestazione occasionale è ammesso per le attività rese da:

- Titolari di pensione di vecchiaia o invalidità;
- Giovani con meno di 25 anni iscritti ad un ciclo di studi presso istituti scolastici o università;
- Disoccupati;
- Percettori di prestazioni integrative del salario ovvero altre prestazioni di sostegno del reddito;

a patto che i soggetti citati non siano stati iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

L'utilizzatore è tenuto a comunicare, almeno un'ora prima lo svolgimento della prestazione, i dati richiesti dall'INPS (descritti nel paragrafo precedente) in particolare la data di inizio ed il monte orario complessivo presunto, con riferimento ad un arco temporale non superiore a 10 giorni consecutivi.

Il compenso minimo orario è determinato sulla base dei livelli salariali mensili degli operai agricoli, stabiliti dal CCNL stipulato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti), cui aggiungere il "terzo elemento retributivo".

1.4.3 Privati

Al di fuori dell'esercizio di un'impresa o di una professione, i privati possono ricorrere a prestazioni occasionali utilizzando il cosiddetto "Libretto Famiglia" INPS.

Le attività ammesse riguardano:

- Piccoli lavori domestici, quali pulizia, manutenzione, giardinaggio;
- Assistenza domiciliare a persone anziane, bambini, malati o portatori di handicap;
- Insegnamento privato supplementare.

Al pari di quanto avviene per imprese e professionisti:

- Utilizzatore e prestatore sono tenuti ad iscriversi alla piattaforma INPS;
- L'utilizzatore alimenta il proprio portafoglio virtuale versando le somme a mezzo modello F24 o tramite la piattaforma INPS. Ogni versamento dev'essere pari a 10 euro o a multipli di 10 euro;
- Nel corso del rapporto il prestatore ha diritto al rispetto dei riposi e delle altre tutele previste in materia di orario di lavoro, oltre all'assicurazione IVS ed INAIL (eccezion fatta per il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro).

Il compenso orario netto minimo è pari ad euro 8, cui si aggiungono (interamente a carico dell'utilizzatore):

- 1,65 euro a titolo di contributi INPS;
- 0,25 euro per premi INAIL;
- 0,10 euro per oneri gestionali;

per un costo complessivo orario di 10 euro / ora.

Una volta effettuata la prestazione:

- L'utilizzatore, entro il giorno 3 del mese successivo, comunica all'INPS i dati identificativi del prestatore, il compenso pattuito, il luogo di svolgimento, l'ambito e la durata della prestazione;
- Il prestatore riceve il compenso dall'INPS entro il giorno 15 del mese successivo la prestazione, con le modalità descritte per imprese e professionisti.

1.5 Le novità della Legge di bilancio 2023

Nella Gazzetta ufficiale del 29 dicembre 2022, Serie generale numero 303, Supplemento ordinario n. 43/L, è stata pubblicata la Legge 29 dicembre 2022 numero 197 contenente il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023 – 2025".

La norma, tra le altre cose, interviene all'articolo 1, commi dal 342 al 354, modificando la disciplina in materia di prestazioni occasionali, definita dall'articolo 54-bis, Decreto – legge 24 aprile 2017 numero 50, convertito,

con modificazioni, dalla Legge 21 giugno 2017 numero 96. Sulle novità della manovra sono arrivati i primi chiarimenti da parte dell'Inps con la [Circolare del 19 gennaio 2023 numero 6](#).

1.5.1 Cambia il tetto ai compensi per singolo utilizzatore

La prima modifica riguarda l'articolo 54-bis, comma 1, lettera b). In particolare, per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, la prestazione si definisce occasionale se l'importo complessivo non eccede, nel corso di un anno civile, la somma di 10 mila euro, in luogo dei precedenti 5 mila.

La novella e le altre limitazioni in materia di compenso si applicano (per espressa previsione del nuovo comma 1-bis) anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night-club e simili, di cui al codice ATECO 93.29.1.

Resta fermo, invece, il compenso massimo di 5 mila euro che il singolo prestatore può percepire, nel corso di un anno civile, da più utilizzatori.

Nessuna novità, inoltre, per il limite di compenso fissato a 2.500 euro per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore dello stesso utilizzatore.

Come ha avuto modo di precisare la [Circolare Inps del 19 gennaio 2023 numero 6](#), ai fini del rispetto dei limiti di compenso annuo, riferiti a ciascun utilizzatore con riguardo alla totalità dei prestatori, la misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo per le seguenti categorie di soggetti:

- Titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- Giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- Persone disoccupate ai sensi dell'articolo 19, Decreto legislativo 14 settembre 2015 numero 150;
- Percettori di prestazioni integrative del salario ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Ne consegue che i limiti di compenso complessivo, riferiti a ciascun prestatore, pari a:

- 5.000,00 euro con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- 2.500,00 euro con riguardo al singolo utilizzatore;

sono sempre da considerare in base al valore nominale.

Al contrario l'utilizzatore, ai fini del rispetto del limite economico di 10 mila euro, potrà computare nella misura del 75% i compensi erogati a favore dei lavoratori appartenenti alle categorie sopra citate.

1.5.2 Cambia il limite dimensionale per imprese e professionisti

L'articolo 1, comma 342, lettera d), punto 1) modifica il limite dimensionale per imprese e professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali.

Nello specifico, ritoccando il comma 14 dell'articolo 54-bis, si vieta il ricorso al contratto di prestazione occasionale da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di dieci lavoratori, in luogo del precedente limite di cinque.

Viene inoltre abrogata la norma che consentiva l'utilizzo delle prestazioni occasionali (articolo 54-bis, comma 14, lettera a) da parte delle *"aziende alberghiere e delle strutture ricettive che opera nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori"*. Ne consegue che le aziende in parola, a decorrere dal 1° gennaio 2023, possono stipulare accordi di prestazioni occasionali con i lavoratori, anche se non appartenenti alle categorie suddette.

Con riferimento invece al limite dimensionale, sempre dallo scorso 1° gennaio, anche le aziende alberghiere e le strutture ricettive operanti nel settore del turismo potranno ricorrere a prestazioni occasionali se occupano fino a dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Come ricordato dall'Inps ([Circolare numero 6/2023](#)) rimane fermo l'obbligo per tale categoria di aziende, di effettuare la comunicazione preventiva delle prestazioni occasionali, almeno un'ora prima l'inizio della prestazione stessa, mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso l'apposita procedura telematica sul portale dell'Istituto.

In ogni caso, conclude l'Inps, è vietato *"il ricorso al Contratto di prestazione occasionale nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi"*.

1.5.3 Le novità per il settore agricolo

La Manovra 2023 riscrive la disciplina delle prestazioni occasionali nel settore agricolo. Nello specifico, l'articolo 1, comma 343 afferma che al fine di *"garantire la continuità produttiva delle imprese agricole e di creare le condizioni per facilitare il reperimento di manodopera per le attività stagionali, favorendo forme semplificate di utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura assicurando ai lavoratori le tutele previste dal rapporto di lavoro subordinato"* si applica nel biennio 2023 – 2024 la normativa speciale descritta nei commi dal 344 al 354.

Nello specifico, a partire dal 2023, le aziende del settore agricolo, qualora abbiano alle proprie dipendenze fino a dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato, potranno utilizzare prestazioni occasionali per un periodo non superiore a quarantacinque giorni, per ciascun lavoratore, nel corso dell'anno solare.

Il contratto in parola può coinvolgere:

- Persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del Decreto legislativo 14 settembre 2015 numero 150, nonché percettori di NASpI o DIS-COLL, di cui, rispettivamente, agli articoli 1 e 15 del Decreto legislativo 4 marzo 2015 numero 22;
- Percettori del Reddito di cittadinanza o di ammortizzatori sociali;
- Pensionati di vecchiaia o di anzianità;
- Giovani con meno di venticinque anni, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se iscritti all'università;
- Detenuti o internati, ammessi al lavoro esterno ai sensi dell'articolo 21 della Legge 26 luglio 1975 numero 354, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà.

I soggetti citati, ad eccezione dei pensionati, non devono aver avuto rapporti di lavoro subordinato in agricoltura (o, comunque, rapporti diversi da quelli previsti dalla disciplina speciale di cui alla Manovra 2023) nei tre anni precedenti la prestazione occasionale.

Sempre rispetto ai prestatori, l'articolo 1, comma 342, lettera c) abroga il comma 14-*bis* del citato articolo 54-*bis* secondo il quale è vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale, eccezion fatta per i soggetti di seguito indicati, purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli:

- Titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- Giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- Persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del Decreto legislativo 14 settembre 2015, numero 150;
- Percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Vengono inoltre abrogate altre disposizioni dell'articolo 54-*bis*, nello specifico:

- Il comma 16, comportando, di conseguenza, che anche nel settore agricolo la misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro;
- Il riferimento all'imprenditore agricolo presente nel comma 17, lettera d), pertanto:
 - 1) L'utilizzatore non è più tenuto a comunicare sulla piattaforma telematica Inps che trattasi di imprenditore agricolo (resta comunque fermo l'obbligo di comunicazione preventiva);
 - 2) L'imprenditore agricolo non deve più precisare nella comunicazione obbligatoria di rispettare il particolare regime dei compensi riservato al settore agricolo;

- Il comma 8-*bis*, riguardante l'obbligo per il prestatore di autocertificare, nella piattaforma telematica Inps, di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Con riguardo alle modalità di svolgimento del nuovo contratto di prestazione occasionale, la Legge numero 197/2022 (articolo 1, comma 345) impone al datore di lavoro di acquisire, prima dell'inizio del rapporto, un'autocertificazione resa dal lavoratore in ordine alla propria condizione soggettiva.

L'Inps, dal canto suo, provvede a "*sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle eventuali prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro occasionale agricolo*" (articolo 1, comma 345).

Sempre al datore di lavoro che ricorrea a prestazioni di lavoro occasionale agricolo a tempo determinato (articolo 1, comma 346) si impone di trasmettere al Centro per l'impiego, prima dell'inizio della prestazione stessa, la comunicazione obbligatoria di cui all'articolo 9-*bis* del Decreto – legge 1° ottobre 1996, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 novembre 1996 numero 608. Sul punto la [Nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 20 gennaio 2023 numero 462](#) ha precisato che "*al fine di dare attuazione a quanto introdotto dalla Legge di Bilancio, si è provveduto, pertanto, ad aggiornare il modello UNILAV inserendo nella tabella contratti il codice H.03.00*".

I datori di lavoro, ancora la nota, dovranno "*quindi selezionare il già menzionato codice per comunicare l'instaurazione, la modifica o la cessazione del rapporto di lavoro come introdotto dalla citata Legge di Bilancio 2023*".

Nella comunicazione, i quarantacinque giorni di prestazione massima consentiti si computano prendendo in considerazione esclusivamente le giornate di effettivo lavoro "*e non la durata in sé del contratto di lavoro, che può avere una durata massima di dodici mesi*" (articolo 1, comma 346, secondo periodo).

Non possono comunque instaurare un rapporto di lavoro agricolo occasionale a termine (articolo 1, comma 347) i datori di lavoro che non rispettano i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

A fronte della prestazione occasionale resa in ambito agricolo, il lavoratore ha diritto ad un compenso calcolato in base alla retribuzione stabilita dai "*contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*" (articolo 1, comma 348).

Il compenso dev'essere liquidato direttamente dal datore di lavoro, a mezzo strumenti di pagamento tracciabili (ai sensi dell'articolo 1, commi da 910 a 913, della Legge 27 dicembre 2017 numero 205), quali:

- Bonifico sul conto identificato dal codice Iban indicato dal lavoratore;

- Strumenti di pagamento elettronico (inclusa la carta di credito prepagata intestata al lavoratore, anche se non collegata ad un Iban);
- Contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro ha aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- Assegno o vaglia postale, consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, ad un suo delegato (coniuge, convivente o familiare, in linea retta o collaterale, purché di età non inferiore a sedici anni).

La retribuzione, pertanto, non può essere corrisposta in contanti direttamente al lavoratore. In caso di violazione degli obblighi citati, è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

Per il lavoratore, il compenso percepito per le prestazioni occasionali è esente da qualsiasi imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato entro il limite di quarantacinque giornate di prestazione per anno civile, oltre ad essere cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico.

Inoltre, la contribuzione versata dal datore di lavoro e dal lavoratore *“è considerata utile ai fini di eventuali successive prestazioni previdenziali, assistenziali e di disoccupazione, anche agricole”* oltre ad essere *“computabile ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno”* (articolo 1, comma 349).

I lavoratori occasionali possono essere iscritti nel Libro unico del lavoro (LUL) in un'unica soluzione, anche in relazione alla scadenza del rapporto di lavoro, fermo restando che i compensi spettanti possono essere erogati anche anticipatamente, su base settimanale, quindicinale o mensile, con le modalità descritte all'articolo 1, comma 348 citato.

Il datore di lavoro, grazie alla consegna di copia della comunicazione telematica di assunzione trasmessa al Centro per l'impiego (di cui all'articolo 1, comma 346), assolve gli obblighi di informativa in favore del lavoratore prescritti dall'articolo 1 del Decreto legislativo 26 maggio 1997 numero 152.

Sempre al datore è fatto obbligo di versare all'Inps la contribuzione unificata previdenziale e assistenziale agricola, comprensiva anche di quella contrattuale, dovuta sui compensi erogati, con *“l'aliquota determinata ai sensi dell'articolo 1, comma 45, della Legge 13 dicembre 2010, n. 220, per i territori svantaggiati, entro il giorno 16 del mese successivo al termine della prestazione, secondo modalità stabilite dall'Istituto nazionale della previdenziale sociale e dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, d'intesa tra loro”* (articolo 1, comma 352).

Da ultimo, la Manovra 2023 prevede, in caso di:

- Superamento del limite di durata (quarantacinque giornate annue per singolo lavoratore), la trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato;
- Violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva ovvero a fronte dell'utilizzo di soggetti diversi da quelli di cui al comma 344, la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro per ogni giornata cui risulta accertata la violazione, a meno che la *"violazione del comma 344 da parte dell'impresa agricola non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore ai sensi del comma 345"* (articolo 1, comma 354).

In merito alle modifiche riguardanti il settore agricolo, l'Inps ha precisato con la citata Circolare del 19 gennaio 2023 che atteso *"il divieto di utilizzo del Contratto di prestazione occasionale per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura, le stesse potranno richiedere il rimborso delle somme eventualmente già versate e non ancora utilizzate"*.

Da ultimo, sempre l'Istituto ha comunicato che in riferimento alle novità introdotte dai commi da 344 a 354 della Manovra 2023, in particolare per quanto riguarda le modalità di dichiarazione e di versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale agricola all'Inps *"saranno successivamente fornite indicazioni in un'apposita circolare illustrativa"*.

1.6 Lettera di incarico per lavoro autonomo occasionale

Sebbene la legge non imponga alcun documento o contratto scritto, è consigliabile predisporre una lettera di incarico contenente le caratteristiche della prestazione ed il compenso pattuito tra le parti.

Il documento dovrà innanzitutto riportare:

- Luogo e data;
- Dati identificativi del committente, quali nome e cognome / ragione sociale, sede legale, codice fiscale ed eventuale partita IVA;
- Dati identificativi del lavoratore come nome e cognome, codice fiscale, residenza.

Successivamente, l'oggetto avrà come dicitura: *"Lettera di incarico per lavoro autonomo occasionale ai sensi dell'articolo 2222 Codice Civile"*.

Il corpo del documento conterrà:

- Dettaglio dell'attività da svolgere e richiamo alle caratteristiche del rapporto (autonomia ed occasionalità) oltre alla riserva del committente di fornire indicazioni di massima "Ai sensi dell'articolo 2222 Codice Civile Lei si impegna a svolgere la seguente attività _____ in modo occasionale ed autonomo, senza alcun assoggettamento al potere gerarchico, direttivo e disciplinare esercitato dallo / dalla Scrivente _____ eccezion fatta per indicazioni di massima sui contenuti della prestazione, nel rispetto della natura autonoma dell'incarico";
- La possibilità di avvalersi della struttura del committente "Nel rendere l'attività di _____ Lei potrà avvalersi della nostra struttura, concordando la presenza nei locali aziendali con il / la Sig. / Sig.ra _____ il / la quale riveste la qualifica di _____";
- L'obbligo di informare il lavoratore circa i rischi per la salute e la sicurezza "Lo / La Scrivente _____ si impegna ad informarla preventivamente circa i rischi presenti nei locali aziendali, nonché di quelli attinenti l'attività di _____ oggetto della presente lettera di incarico";
- Il compenso pattuito e le modalità di pagamento (ad esempio bonifico bancario) "A seguito delle intese intercorse e a fronte dell'incarico affidato Le è previsto un compenso omnicomprendente pari ad euro _____ (_____ /00) al lordo delle ritenute di legge, da corrispondersi previa emissione di regolare nota ed a mezzo bonifico bancario alle coordinate che Lei si impegnerà a fornire allo / alla Scrivente";
- L'impegno del lavoratore a rendere informazioni circa l'eventuale superamento del limite dei 5 mila euro "Con la sottoscrizione della presente lettera di incarico Lei si impegna a fornire allo / alla Scrivente _____ qualsiasi informazione utile al corretto adempimento degli obblighi di versamento e denuncia dei contributi alla Gestione Separata INPS ai sensi dell'articolo 44 nel Decreto legge 30 settembre 2003 numero 269 (convertito con modificazioni in Legge 24 novembre 2003 numero 326)";
- Il richiamo ad eventuali cause di risoluzione dell'incarico oltre alle modalità (ed al preavviso) per manifestare tale volontà.

Di seguito un esempio completo di lettera di incarico.

[\(Scarica qui in formato word\)](#)

Luogo e data

Dati del Committente

Dati del Lavoratore

Oggetto: Lettera di incarico per lavoro autonomo occasionale ai sensi dell'articolo 2222 Codice Civile.

Con la presente Le comunichiamo che a seguito delle intese intercorse ed ai sensi dell'articolo 2222 Codice

Civile Lei si impegna a svolgere la seguente attività _____ in modo occasionale ed autonomo, senza alcun assoggettamento al potere gerarchico, direttivo e disciplinare esercitato dallo / dalla Scrivente _____ (di seguito "il / la Committente").

Nel rispetto della natura autonoma dell'incarico, il / la Committente si riserva di fornire indicazioni di massima sui contenuti della prestazione.

Nel rendere l'attività Lei potrà avvalersi della nostra struttura, concordando la presenza nei locali aziendali con il / la Sig. / Sig.ra _____ il / la quale riveste la qualifica di _____.

Il / La Committente si impegna ad informarla preventivamente circa i rischi presenti nei locali aziendali, nonché di quelli attinenti l'attività di _____ oggetto della presente lettera di incarico.

A seguito delle intese intercorse e a fronte dell'incarico affidato Le è previsto un compenso omnicomprendente pari ad euro _____ (_____ /00) al lordo delle ritenute di legge, da corrispondersi previa emissione di regolare nota ed a mezzo bonifico bancario alle coordinate che Lei si impegnerà a fornire al / alla Committente.

Con la sottoscrizione della presente lettera di incarico Lei si impegna a fornire qualsiasi informazione utile al corretto adempimento degli obblighi di versamento dei contributi alla Gestione Separata INPS ai sensi dell'articolo 44 nel Decreto legge 30 settembre 2003 numero 269 (convertito con modificazioni in Legge 24 novembre 2003 numero 326).

La presente lettera di incarico ha validità sino ad esplicita revoca comunicata alla controparte a mezzo raccomandata A/R o posta elettronica certificata nel rispetto del termine di preavviso di giorni _____.

Con l'occasione Le porgiamo i nostri più cordiali saluti.

Firma Committente

Per ricevuta ed accettazione

Firma Lavoratore

1.7 Modalità di pagamento dei compensi

L'articolo 1 comma 910 della Legge 27 dicembre 2017 numero 205 contenente il " *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020*" ha previsto a far data dal 1° luglio 2018 l'obbligo per datori di lavoro e committenti di corrispondere la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso "una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi":

- Bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- Strumenti di pagamento elettronico;
- Pagamento in contanti *"presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento"*;
- Emissione di *"un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato"*.

I commi successivi prevedono che:

- I datori di lavoro ed i committenti non possono corrispondere la retribuzione *"per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato"* (comma 911);
- Per rapporto di lavoro si intende *"ogni rapporto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile, indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto"*, oltre ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa ovvero instaurati con i soci lavoratori di cooperative.

Con l'obiettivo di fornire chiarimenti in merito agli obblighi introdotti dalla Manovra 2018, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è intervenuto con la [Nota del 22 maggio 2018 numero 4538](#). Nel documento si afferma che sono esclusi dagli obblighi di legge *"in quanto non espressamente richiamati dal comma 912, i compensi derivanti da borse di studio, tirocini, rapporti autonomi di natura occasionale"*.

Il riferimento è naturalmente agli incarichi di lavoro autonomo occasionale ai sensi dell'articolo 2222 del Codice Civile.

Di conseguenza, in assenza di qualsiasi obbligo di legge, le parti restano libere di definire nella lettera di incarico la modalità di erogazione del compenso.

Sul punto è bene precisare che nonostante il limite all'utilizzo dei contanti, di cui alla citata Legge numero 205/2017, non si estenda al lavoro autonomo occasionale, l'Amministrazione finanziaria ha comunque il potere di verificare in concreto la natura e la liceità di qualsiasi operazione.

In tal senso è opportuno (e consigliabile) utilizzare strumenti di pagamento tracciabili, siano essi l'accredito bancario o l'assegno e, più in generale, i mezzi indicati all'articolo 1 comma 910 della Legge 27 dicembre 2017 numero 205.

1.8 Nota di pagamento

L'erogazione del compenso per la prestazione di lavoro autonomo occasionale avviene di norma, nel rispetto di quanto precisato nella lettera di incarico, previa presentazione di una nota o richiesta di pagamento.

Le modalità di invio del documento variano in base a quanto concordato tra le parti: si può prevedere ad esempio la consegna del documento cartaceo o l'invio via mail o posta elettronica certificata.

Ecco un esempio di nota di pagamento.

[\(Scarica qui in formato word\)](#)

Dati del Lavoratore

Dati del Committente destinatario

Oggetto: Nota di pagamento relativa a compensi derivanti da prestazioni di lavoro autonomo occasionale ai sensi dell'articolo 2222 Codice Civile.

Richiesta n° _____ del _____.

Il / la sottoscritto / a _____

nato / a _____ il _____

codice fiscale _____

e residente a _____ provincia _____

cap _____

Premesso che

- *Ha svolto l'attività di _____ in favore di _____ in virtù dell'incarico conferito con lettera del _____ sottoscritta da entrambe le parti;*
- *Che la citata lettera ha fissato un compenso pari ad euro _____ (_____/00) al lordo delle ritenute di legge;*

Chiede

Il pagamento del compenso secondo il seguente prospetto di liquidazione:

Compenso lordo (A) _____

Ritenuta d'acconto 20% (B) _____

Importo soggetto a ritenuta INPS _____

Importo NON soggetto a ritenuta INPS _____

Imponibile contributivo (arrotondato) _____

Ritenuta INPS (1/3) c/lavoratore (C) _____

Netto (A – B – C) _____

Il / la sottoscritto / a dichiara di non svolgere tale attività in forma professionale e di non essere altresì titolare di partita IVA.

Le somme oggetto della presente nota di pagamento rientrano nella categoria dei cosiddetti "redditi diversi" di cui all'articolo 67, comma 1, lettera l) di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 numero 917 (TUIR) e sono pertanto escluse dal campo di applicazione dell'Imposta sul Valore Aggiunto (IVA) ai sensi dell'articolo 5 del Decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972 numero 633.

A seguito delle intese intercorse di cui alla lettera di incarico sopra citata, si chiede il pagamento del compenso di euro _____

(_____ /00) a mezzo _____.

In fede Firma del Lavoratore

1.9 Le tutele del "Jobs Act lavoratori autonomi"

La Legge 22 maggio 2017 numero 81 (cosiddetto "Jobs Act lavoratori autonomi") ha avuto come obiettivo quello di introdurre una serie di disposizioni finalizzate a tutelare i lavoratori autonomi non imprenditori.

L'articolo 1 include tra i rapporti meritevoli di tutela quelli di "lavoro autonomo di cui al titolo III del libro quinto del codice civile, ivi inclusi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile".

Sono al contrario esclusi dall'ambito di applicazione del "Jobs Act autonomi" (articolo 1 comma 2) gli "imprenditori, ivi compresi i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile". Ci si riferisce in particolare a:

- Imprenditori;

- “Piccoli imprenditori” quali coltivatori diretti, artigiani, piccoli commercianti nonché coloro che esercitano un’attività professionale organizzata prevalentemente con lavoro proprio e dei componenti della famiglia.

Di conseguenza, anche i rapporti di lavoro autonomo occasionale rientrano nella platea dei beneficiari delle norme di cui alla Legge numero 81/2017.

1.9.1 Contratto

Ai sensi dell’articolo 3 della Legge numero 81 il contratto tra il committente ed il lavoratore può essere concluso con libertà di forma. Tuttavia, si considera “*abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta*” a fronte di una richiesta del lavoratore.

Si considerano inoltre “*abusive e prive di effetto le clausole*” che:

- Attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto;
- In caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa assegnano al committente la facoltà di recedere senza congruo preavviso;
- Concordano termini di pagamento superiori a 60 giorni.

A fronte di clausole abusive o di rifiuto del committente di stipulare il contratto per iscritto, il lavoratore ha diritto al risarcimento dei danni “*anche promuovendo un tentativo di conciliazione mediante gli organismi abilitati*”.

1.9.2 Pagamento del compenso

Il pagamento del compenso (articolo 2) non può avvenire con un termine superiore a 60 giorni dalla data di ricevimento della fattura o della richiesta di pagamento.

A fronte di una clausola che preveda un termine eccedente i 60 giorni, la stessa è considerata abusiva e priva di effetto.

Nel caso in cui le parti:

- Non abbiano concordato alcun termine;
- In alternativa non rispettino il termine previsto;

è applicata una scadenza di 30 giorni entro la quale il committente è tenuto a corrispondere il compenso.

Trascorsi i 30 giorni decorrono gli interessi moratori, senza necessità di procedere alla costituzione in mora.

Il termine in questione decorre da:

- Data di ricevimento della fattura o richiesta di pagamento;
- Data di prestazione dei servizi, nel caso in cui non sia certa la data di ricevimento della fattura o della richiesta di pagamento;
- Data di prestazione dei servizi, se la data di ricevimento della fattura o della richiesta di pagamento è anteriore;
- Data di accettazione o della verifica eventualmente previste dalla legge o dal contratto ai fini dell'accertamento della conformità dei servizi alle previsioni contrattuali, se il ricevimento della fattura o della richiesta equivalente avviene entro tale data.

1.9.3 Invenzioni del lavoratore

Salvo il caso in cui (articolo 4) l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto *"e a tale scopo compensata"* i diritti di utilizzazione economica relativi *"ad apporti originali e a invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto stesso spettano al lavoro autonomo"*.

Nella nozione di apporto originale rientrano le creazioni aventi carattere di novità che, anche se non ricomprese nell'oggetto dell'attività del lavoratore, restano soggette a sfruttamento commerciale da parte dello stesso.

1.9.4 Eventi di gravidanza, malattia e infortunio

Gli eventi di gravidanza, malattia e infortunio dei *"lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro"* (articolo 14).

Su richiesta dell'interessato è possibile chiedere la sospensione del contratto *"senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a centocinquanta giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente"*.

In caso di maternità è prevista (articolo 14 comma 2), previo consenso del committente, la possibilità di sostituzione delle lavoratrici autonome *"da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse, in possesso dei necessari requisiti professionali, nonché dei soci, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto"*.

È altresì riconosciuta (articolo 14 comma 3) in caso di malattia o infortunio di gravità *"tale da impedire lo"*

svolgimento dell'attività lavorativa oltre sessanta giorni" la sospensione del versamento dei "contributi previdenziali e dei premi assicurativi" per l'intera durata dell'evento fino ad un massimo di due anni.

Decorso il periodo sopra citato il lavoratore "è tenuto a versare i contributi e i premi maturati durante il periodo di sospensione in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione".

2.

Gli obblighi di comunicazione previsti dal Decreto "Fiscale"

L'articolo 13 del Decreto legge 21 ottobre 2021 numero 146 (convertito con modificazioni in [Legge 17 dicembre 2021 numero 215](#)), cosiddetto Decreto "Fiscale", modifica l'articolo 14 del Decreto legislativo 9 aprile 2008 numero 81 contenente norme *"in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"*.

La novità, introdotta in sede di conversione in legge del Decreto, prevede *"al fine di svolgere attività di monitoraggio e di contrastare forme elusive"* nell'utilizzo del lavoro autonomo occasionale, l'obbligo in capo al committente, a far data dal 21 dicembre 2021, di segnalare *"l'avvio dell'attività dei suddetti lavoratori"* a mezzo invio di *"preventiva comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio"* (utilizzando gli indirizzi mail in calce alla nota stessa) in ragione del luogo di svolgimento della prestazione.

L'invio della comunicazione *"mediante SMS o posta elettronica"* dovrà avvenire con le modalità operative definite dall'articolo 15 comma 3 del Decreto legislativo 15 giugno 2015 numero 81, in materia di prestazioni rese dai lavoratori intermittenti.

La violazione degli obblighi è punita con una *"sanzione amministrativa da euro 500 a euro 2.500 in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione"*. In questi casi non si *"applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004 n. 124"*.

Al fine di chiarire gli aspetti operativi legati all'invio della comunicazione per i lavoratori occasionali è intervenuto l'Ispettorato Territoriale del Lavoro con la [Nota 11 gennaio 2022 numero 29](#).

Nel documento l'INL rende noto che, essendo l'obbligo in questione *"previsto all'interno della disciplina in materia di sospensione dell'attività imprenditoriale di cui all'art. 14 D.Lgs. n. 81/2008"*, sono tenuti ad inviare la comunicazione i soli committenti che operano come imprenditori.

Sempre l'Ispettorato afferma che la novità riguarda i soli lavoratori autonomi occasionali inquadrabili nella definizione contenuta all'articolo 2222 Codice Civile con esclusione pertanto di:

- Rapporti di lavoro subordinati;
- Collaborazioni coordinate e continuative;
- Prestazioni di lavoro occasionali (disciplinate dall'articolo 54-bis del Decreto Legge 24 aprile 2017 numero 50 convertito in Legge 21 giugno 2017 numero 96);
- Professioni intellettuali ed in generale tutte le attività autonome esercitate in maniera abituale (assoggettate ad IVA) *"se tuttavia l'attività effettivamente svolta non corrisponda a quella esercitata in regime IVA, la stessa rientrerà nell'ambito di applicazione della disciplina"*;
- Rapporti di lavoro *"intermediati da piattaforma digitale"*.

L'obbligo di comunicazione peraltro non sussiste ([Nota INL 1° marzo 2022 numero 393](#)) per le attività di:

- Volontariato;
- Guida turistica;
- Prestazioni occasionali rese da traduttori, interpreti e docenti di lingua;
- Sponsorizzazioni effettuate da atleti che si accordano con società produttrici di abbigliamento sportivo per l'uso della propria immagine.

Le novità, continua la Nota, si applicano nei confronti dei *"rapporti avviati dopo l'entrata in vigore della disposizione"*, coincidente con il 21 dicembre 2021, nonché di quelli *"avviati prima, ancora in corso alla data di emanazione della presente nota"* (11 gennaio 2022).

In via transitoria, per tutti i rapporti in essere alla data di emanazione del documento INL oltre a quelli iniziati a decorrere dal 21 dicembre e già cessati *"in virtù dell'assenza di indicazioni a riguardo"* la comunicazione dovrà essere effettuata entro il 18 gennaio 2022.

Resta invece fermo il regime ordinario per gli incarichi avviati successivamente al giorno 11 gennaio 2022. In questi casi la comunicazione andrà effettuata prima dell'inizio della prestazione di lavoro autonomo occasionale, eventualmente indicata nella lettera di incarico.

Ulteriori chiarimenti dell'Ispettorato sono riportati nella Nota del 27 gennaio 2022 numero 109, sotto forma di 10 FAQ.

Nota Ispettorato Nazionale del Lavoro 27 gennaio 2022 numero 109

inl.INL.DCGIURIDICA.REGISTRO UFFICIALE.U.0000109.27-01-2022



Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

INPS
Direzione centrale entrate

INAIL
Direzione centrale rapporto assicurativo

e p.c.

Comando generale della Guardia di Finanza

Provincia autonoma di Bolzano

Provincia autonoma di Trento

Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: art. 13, D.L. n. 146/2021 conv. da L. n. 215/2021 – obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali – ulteriori chiarimenti.

Facendo seguito alla nota prot. n. 29 dell'11 gennaio u.s. si ritiene opportuno fornire ulteriori chiarimenti in relazione all'obbligo di comunicazione in oggetto, anche in considerazione di alcuni quesiti recentemente sollevati.

I chiarimenti, al fine di semplificarne la lettura, sono riportati sotto forma di FAQ, le quali costituiscono parte integrante della presente nota. Le stesse FAQ, condivise con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con nota prot.729 del 26 gennaio 2022, potranno essere integrate sulla base di eventuali ulteriori questioni che dovessero essere rappresentate.

IL DIRETTORE DELLA DIREZIONE GENERALE DELL'INNOVAZIONE
TECNOLOGICA, DELLE RISORSE STRUMENTALI E DELLA
COMUNICAZIONE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE
SOCIALI

IL DIRETTORE DELLA DIREZIONE CENTRALE COORDINAMENTO
GIURIDICO DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO



Firmato digitalmente da
CONDEMI MARIA
C = IT
O = MINISTERO DEL LAVORO E
DELLE POLITICHE SOCIALI

Daniilo PAPA

Firmato digitalmente da
DANILO PAPA

CN = PAPA DANILO
O = Ispettorato Nazionale del Lavoro
C = IT

Pag. 1 di 3

1. Gli Enti del Terzo settore che svolgono esclusivamente attività non commerciale sono ricompresi nell'ambito di applicazione soggettiva dell'art. dell'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dall'art. 13 del D.L. n. 146/2021 (conv. da L. n. 215/2021), concernente l'obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali?

No, in quanto, come chiarito con la nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e INL prot. n. 29 dell'11.01.2022 *".... il nuovo obbligo comunicazionale interessa esclusivamente i committenti che operano in qualità di imprenditori"*. 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. Le aziende di vendita diretta a domicilio sono escluse dall'ambito di applicazione della normativa in materia di comunicazione preventiva di lavoratore autonomo occasionale per la figura dell'incaricato alla vendita occasionale?

Sì, 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, comma 1 lett. I), del D.P.R. n. 917/1986 (v. nota citata prot. n. 29 dell'11.01.2022). Nel caso in esame, l'attività è invece inquadrabile nell'ambito dei redditi diversi di cui all'art. 67, comma 1, lett. i) in quanto, come chiarito con la risoluzione del 12 luglio 1995 prot. 180 del Ministero delle Finanze, *"sembra evidente che la stessa (...) configuri attività commerciale, la quale può essere svolta in modo abituale o in maniera occasionale"*.

3. La prestazione resa dal procacciatore d'affari occasionale rientra nell'ambito di applicazione dell'obbligo di comunicazione ex art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008?

No, in quanto i redditi prodotti dal procacciatore d'affari occasionale rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 67, comma 1, lett. i), del D.P.R. n. 917/1986, in termini analoghi rispetto a quanto indicato alla FAQ n. 2.

4. La pubblica amministrazione e/o gli enti pubblici non economici sono esonerati dall'adempimento della comunicazione preventiva di cui all'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008?

Sì, 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, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001.

5. I lavoratori autonomi occasionali impiegati in prestazioni di natura intellettuale possono essere esclusi dall'obbligo di comunicazione preventiva introdotto dall'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008?

Come chiarito con la citata nota prot. n. 29 dell'11.01.2022, le prestazioni escluse dall'obbligo di comunicazione sono tra l'altro quelle riconducibili alla disciplina contenuta negli artt. 2229 e ss. c.c.

In ragione della *ratio* della norma volta a *"...contrastare forme elusive nell'utilizzo di tale tipologia contrattuale"* e della sua collocazione all'interno della disciplina sul provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, si ritiene che siano comunque 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, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 va effettuato nell'ipotesi in cui la prestazione lavorativa venga resa da remoto con modalità telematica dall'abitazione/ufficio del prestatore di lavoro?

Di per sé il luogo di lavoro non costituisce una scriminante dell'obbligo di comunicazione, 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 lavoratori dello spettacolo vanno comunicate ai sensi dell'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008?

No, 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 Fondazioni ITS che erogano percorsi formativi professionalizzanti e che, nell'espletamento della loro attività istituzionale, in taluni casi, si avvalgono dell'attività di lavoratori autonomi occasionali devono assolvere all'obbligo comunicazionale di cui all'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008?

No, 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 ASD e SSD?

No, 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. Gli studi professionali che si avvalgono di prestazioni di lavoro autonomo occasionale sono tenuti all'obbligo comunicazionale di cui all'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008?

Gli studi professionali, ove non organizzati in forma di impresa, non sono tenuti ad effettuare la comunicazione di cui al citato art. 14, comma 1, 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

La successiva [Nota INL del 28 marzo 2022 numero 573](#) ha disposto la fine del periodo transitorio, inaugurato con il citato documento dell'Ispettorato dell'11 gennaio 2022. Si comunica infatti che da *“lunedì 28 marzo 2022, sul portale Servizi Lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, è operativa la nuova applicazione che consente di effettuare la comunicazione obbligatoria dei rapporti di lavoro autonomo occasionale di cui all'art. 14 D.Lgs. n. 81/2008”*.

La piattaforma presente sul portale “servizi.lavoro.gov.it” è accessibile tramite Spid e Cie (Carta di identità elettronica).

Oltre a dover inserire i dati già evidenziati nella Nota dell'11 gennaio 2022, con riguardo al termine entro il quale sarà conclusa l'opera o il servizio, il modello permette di scegliere tre distinte ipotesi: entro 7 giorni, entro 15 giorni ed entro 30 giorni. Nell'ipotesi in cui l'opera o il servizio non sia compiuto nell'arco temporale indicato sarà necessario effettuare una nuova comunicazione.

Da ultimo, l'INL ha informato che *“fino al 30 aprile 2022 sarà possibile continuare ad effettuare la comunicazione in questione anche a mezzo mail”*. Tuttavia, a decorrere dal 1° maggio 2022, l'unico “canale valido per assolvere a tale obbligo sarà quello telematico messo a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e non saranno ritenute valide – e pertanto sanzionabili – le comunicazioni effettuate a mezzo e-mail direttamente alle sedi degli Ispettorati territoriali del lavoro”.

In ogni caso, ha affermato la successiva [Nota dell'Ispettorato del 22 aprile 2022 numero 881](#), al fine di salvaguardare la possibilità di adempiere all'obbligo di legge anche in caso di malfunzionamento del sistema o in altre ipotesi connesse ad oggettive difficoltà del committente *"si ritiene opportuno mantenere attive le caselle di posta elettronica già indicate"* con la Nota dell'11 gennaio 2022.

L'INL evidenzia tuttavia che la trasmissione della comunicazione a mezzo e-mail non consente, contrariamente *"a quanto potrà avvenire attraverso il servizio predisposto dal Ministero del lavoro, un efficace monitoraggio degli adempimenti, proprio in ragione delle difficoltà di disporre di un quadro complessivo delle trasmissioni effettuate dal medesimo committente e dei relativi contenuti"*. Per queste ragioni, prosegue l'Ispettorato, si ritiene *"opportuno che eventuali verifiche, anche a campione, che codesti Uffici vorranno attivare siano prioritariamente effettuate nei confronti di committenti che facciano uso della posta elettronica anziché della citata applicazione"*.

2.1 Il rinvio al lavoro intermittente

L'articolo 14 del Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, come modificato dal Decreto "Fiscale", sulle modalità operative della comunicazione riguardante i lavoratori autonomi occasionali rinvia all'articolo 15 comma 3 del citato D.lgs. 81/2015.

Questa norma prevede l'obbligo per il datore di lavoro:

- Prima dell'inizio della prestazione lavorativa;
- Ovvero prima di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni;

nell'ambito dei rapporti di lavoro intermittente, di *"comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica"*.

Nel frattempo la DTL è divenuta Ispettorato territoriale del lavoro e la comunicazione (da inoltrarsi anche nel giorno stesso di inizio della prestazione purché prima dell'effettivo impiego del lavoratore) avviene (come indicato dal Decreto Ministeriale 27 marzo 2013 e dalla Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 27 giugno 2013 numero 27) a mezzo invio del [Modello "Uni-Intermittente"](#).

Il modello in questione *"che non sostituisce in alcun modo la comunicazione preventiva di assunzione"* (Circolare numero 27/2013) contiene:

- I dati identificativi del datore di lavoro e del lavoratore;
- La data di inizio e fine della prestazione lavorativa cui la chiamata si riferisce.

I canali di invio della comunicazione comprendono:

- Portale "cliclavoro.gov.it – Aziende – Adempimenti – Lavoro intermittente" per gli utenti in possesso delle credenziali SPID o CIE;
- Email inviata all'indirizzo di posta elettronica certificata intermittenti@pec.lavoro.gov.it;
- SMS al numero 339.9942256 contenente almeno il codice fiscale del lavoratore;
- "App Lavoro Intermittente" disponibile per smartphone e tablet.

In caso di malfunzionamento dei sistemi di trasmissione, l'invio della comunicazione preventiva può avvenire a mezzo fax indirizzato all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ex DTL) competente.

Al datore di lavoro è comunque fatto obbligo di conservare copia del fax oltre alla ricevuta di malfunzionamento rilasciata dal servizio informatico.

Con specifico riferimento al nuovo obbligo di comunicazione previsto per i lavoratori autonomi occasionali, l'INL chiarisce che *"il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvederà ad aggiornare / integrare gli applicativi già in uso, al fine di consentire una semplificazione degli adempimenti"*.

Pertanto, sino all'adeguamento delle procedure, l'attività degli occasionali dovrà essere segnalata a mezzo invio di una e-mail ad un indirizzo di posta elettronica ordinaria appositamente creato da ciascun Ispettorato Territoriale del Lavoro ([l'elenco completo è allegato alla Nota dell'11 gennaio 2022](#)).

Il documento dovrà riportare i seguenti contenuti minimi (altrimenti sarà considerato omesso):

- Dati del committente e del prestatore;
- Luogo della prestazione;
- Descrizione sintetica dell'attività;
- Data di avvio della prestazione e presumibile durata della stessa;
- Ammontare del compenso stabilito al momento dell'incarico.

Copia della comunicazione sarà conservata dal committente.

Una segnalazione già trasmessa potrà essere annullata o modificata in un momento antecedente l'inizio dell'attività.

2.2 Sanzioni

Come in parte anticipato l'omessa segnalazione delle prestazioni rese dai lavoratori autonomi occasionali comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa *"da euro 500 a euro 2.500 in relazione a ciascun"*

lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione".

Non si considera omessa, chiarisce l'INL, la comunicazione che contiene errori tali da non compromettere la possibilità di individuare le parti del rapporto, la data di inizio della prestazione o il luogo di svolgimento della stessa.

Sempre l'Ispettorato rende noto che le sanzioni "*potranno essere più di una laddove gli obblighi comunicazionali riguardino più lavoratori*".

È altresì punibile il committente che non effettua una nuova comunicazione nel caso in cui l'incarico si protragga oltre il termine indicato nella segnalazione precedente.

2.3 Sospensione

Sempre nell'ambito delle modifiche operate dal Decreto-legge 21 ottobre 2021 numero 146 all'articolo 14 del Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, si segnala l'inasprimento delle ipotesi in cui l'Ispettorato può sospendere l'attività imprenditoriale.

Nel nuovo testo normativo si prevede che "*al fine di far cessare il pericolo per la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché di contrastare il lavoro irregolare*", l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) "*adotta un provvedimento di sospensione*" se riscontra che, in alternativa:

- Almeno il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero "*inquadrato come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa*";
- In caso di "*gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro*", indicate all'Allegato 1 del Testo unico.

Il provvedimento di sospensione è disposto dall'Ispettorato nazionale del lavoro "*nell'immediatezza degli accertamenti nonché, su segnalazione di altre amministrazioni, entro sette giorni dal ricevimento del relativo verbale*" (articolo 14 comma 3) in relazione a:

- Attività imprenditoriale interessata dalle violazioni, con eventuale riguardo alla singola unità produttiva o, nel caso dell'edilizia, all'attività prestata nel singolo cantiere;
- Attività lavorativa prestata dai soggetti che non hanno ricevuto idonea formazione o addestramento ovvero che non sono stati dotati dei DPI contro le cadute dall'alto.

Oltre al provvedimento di sospensione, l'INL può adottare misure specifiche idonee a far cessare il pericolo per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Ai sensi dell'articolo 14 comma 4 gli effetti della sospensione *“possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità”*.

Eccezion fatta per le esigenze di:

- Di evitare una situazione di maggior pericolo per l'incolumità dei lavoratori dell'impresa o di altre realtà che operano nel medesimo cantiere;
- Garantire il regolare funzionamento di un servizio pubblico (quale, ad esempio, trasporto e fornitura di energia elettrica, acqua e gas);
- Scongiorare un grave danno alle attrezzature ed agli impianti;

il provvedimento dell'INL è adottato in presenza dei presupposti di legge ed è efficace sino a che il datore di lavoro non adempie all'obbligo.

Coloro che non ottemperano al provvedimento di sospensione (articolo 14 comma 15) sono puniti:

- Con l'arresto fino a sei mesi nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- Con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

2.4 Organi competenti

Il potere di sospendere l'attività imprenditoriale spetta all'Ispettorato nazionale del lavoro ovvero, in alternativa:

- Servizi ispettivi delle Aziende Sanitarie Locali (ASL) nell'ambito degli accertamenti in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro;
- Comando provinciale dei vigili del fuoco, limitatamente ai provvedimenti adottati in materia di prevenzione incendi.

2.5 Effetti della sospensione

Per l'intero periodo oggetto di sospensione il datore di lavoro è comunque tenuto a:

- Riconoscere la retribuzione;
- Versare i contributi;

con riferimento ai lavoratori interessati.

Il provvedimento di sospensione è altresì segnalato all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ed al Ministero delle Infrastrutture per gli aspetti di relativa competenza.

Viene altresì inibito all'azienda nel suo complesso di contrarre con la Pubblica Amministrazione e con le stazioni appaltanti.

2.6 Revoca

Il provvedimento di sospensione (articolo 14 commi 9 e 10) è soggetto a revoca da parte di:

- Personale ispettivo che l'ha adottato;
- Altro personale ispettivo;
- Dirigente dell'ITL o suo delegato;

in caso di:

- Regularizzazione dei *"lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza"*;
- Accertamento del ripristino delle *"regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro"*;
- Rimozione delle conseguenze pericolose delle violazioni nelle ipotesi di cui all'Allegato 1;
- Nei casi di lavoro irregolare, pagamento di una *"somma aggiuntiva pari a 2.500 euro qualora siano impiegati fino a cinque lavoratori e pari a 5.000 euro qualora siano impiegati più di cinque lavoratori irregolari"*;
- Nelle ipotesi di cui all'Allegato 1 pagamento di una *"somma aggiuntiva di importo pari a quanto indicato nello stesso Allegato I con riferimento a ciascuna fattispecie"*.

Le somme aggiuntive sono raddoppiate qualora *"nei cinque anni precedenti alla adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione"*.

Su istanza di parte (comma 11) è altresì possibile ottenere la revoca del provvedimento, fermo restando il

rispetto delle condizioni sopra citate, dietro pagamento del *"venti per cento della somma aggiuntiva dovuta"*. La somma residua, maggiorata del 5%, è versata *"entro sei mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca"*.

2.7 Ricorso

Contro i provvedimenti di sospensione (articolo 14 comma 14) adottati per l'impiego di lavoratori in nero è *"ammesso ricorso, entro 30 giorni, all'Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente, il quale si pronuncia nel termine di 30 giorni dalla notifica del ricorso"*. In questo caso vale il silenzio assenso in quanto, decorso inutilmente il termine di 30 giorni dalla notifica del ricorso, il *"provvedimento di sospensione perde efficacia"*.

2.8 Lavoratori irregolari

La sospensione dell'attività imprenditoriale è disposta dall'INL nel caso in cui il numero dei lavoratori irregolari, presenti sul luogo di lavoro, è pari o superiore al 10% del totale (prima delle modifiche operate dal Decreto legge numero 146 il limite era fissato al 20%).

Sono considerati irregolari i soggetti per i quali:

- Non è stata inviata la comunicazione di assunzione al Ministero del Lavoro a mezzo modello UNILAV (si pensi a lavoratori dipendenti e collaboratori coordinati e continuativi);
- Non è stata inviata la denuncia nominativa all'INAIL, qualora non sia obbligatoria la trasmissione del flusso UNILAV;
- Non si sia provveduto a formalizzare il rapporto, con riferimento a coloro che sono riconducibili alla nozione di lavoratore secondo la normativa in materia di sicurezza sul lavoro (sono compresi anche i soggetti che pur risultando dalla visura camerale come titolari di cariche societarie, svolgono attività lavorative a qualsiasi titolo).

Ai fini del raggiungimento della soglia del 10% vengono altresì ricompresi i soggetti inquadrati come *"lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa"*.

Il riferimento è ai lavoratori autonomi occasionali per i quali il committente non ha adempiuto al nuovo obbligo di comunicazione preventiva all'Ispettorato territoriale del lavoro, previsto sempre dal nuovo articolo 14 del Testo unico, a mezzo SMS o posta elettronica secondo le modalità definite in materia di lavoro intermittente.

La percentuale del 10% dev'essere individuata rispetto al totale dei soggetti presenti sul luogo di lavoro al

momento dell'accesso ispettivo, ottenuto sommando:

- Lavoratori regolari;
- Lavoratori irregolari;
- Lavoratori autonomi occasionali per i quali non è stata effettuata la comunicazione preventiva.

Se l'ITL rileva in totale 10 lavoratori, di cui 3 irregolari, adotta il provvedimento di sospensione, dal momento che la percentuale è superiore al 10%, nello specifico $(3/10) * 100 = 30\%$.

Nel conteggio dei lavoratori complessivamente occupati in azienda i:

- Soci lavoratori (non interessati dall'amministrazione o dalla gestione della società) devono essere computati;
- Soci amministratori, che prestano attività lavorativa in azienda, non devono essere computati.

Un caso particolare riguarda il lavoratore irregolare quale unico soggetto occupato in azienda (articolo 14 comma 4). In tal caso non si può disporre la sospensione dell'attività ma, al contrario, si procede all'allontanamento del lavoratore fino a quando il datore non ha regolarizzato la posizione.

2.9 Gravi violazioni in materia di salute e sicurezza

Tra le gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, per le quali è disposta la sospensione dell'attività imprenditoriale, l'Allegato 1 del Testo unico include:

- Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi;
- Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione;
- Mancata formazione ed addestramento;
- Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile;
- Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS);
- Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto;
- Mancanza di protezioni verso il vuoto;
- Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno;
- Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi;
- Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi;

- Mancanza di protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale);
- Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo.

3.

Copertura previdenziale

La copertura previdenziale garantita ai lavoratori autonomi occasionali è affidata alla Gestione Separata INPS, prevista all'articolo 2 comma 26 Legge 8 agosto 1995 numero 335, la cui funzione è essenzialmente quella di estendere l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, ad alcune tipologie contrattuali diverse dal lavoratore dipendente.

A norma del Decreto legge 30 settembre 2003 numero 269 (convertito con modificazioni in Legge 24 novembre 2003 numero 326) all'articolo 44 dal titolo "*Disposizioni varie in materia previdenziale*" si prevede (comma 2) a decorrere dal 1° gennaio 2004 l'iscrizione alla Gestione Separata per i soggetti esercenti "*attività di lavoro autonomo occasionale e gli incaricati alle vendite a domicilio*" solo qualora il "*reddito annuo derivante da dette attività sia superiore ad euro 5.000*".

Ne consegue che l'obbligo contributivo sussiste soltanto se il lavoratore realizza un reddito annuo fiscalmente imponibile superiore a 5.000 euro, anche per effetto di prestazioni rese in favore di più committenti. In tal caso, il prelievo ed il pagamento dei contributi avverranno soltanto sulla parte di reddito che eccede i 5 mila euro. La Circolare INPS numero 103 del 6 luglio 2004 precisa infatti che: "*Il reddito di euro 5000 costituisce, comunque, una fascia di esenzione e che, in caso di superamento di detta fascia, sempre in relazione alle sole attività considerate dalla norma, i contributi sono dovuti esclusivamente sulla quota di reddito eccedente*".

Sotto l'aspetto temporale, il riferimento al "reddito annuo" è da intendersi (Circolare INPS 6 luglio 2004 numero 103) nel senso che hanno rilievo gli "*emolumenti percepiti nell'arco dell'anno solare (intendendosi per tale il periodo 1° gennaio – 31 dicembre)*".

Dal punto di vista prettamente quantitativo, invece, ai fini del superamento del limite di reddito si considerano (sempre la Circolare INPS) le somme percepite "*a fronte di un unico o di una pluralità di rapporti*".

Da quanto appena citato discendono gli obblighi, in capo al lavoratore di:

- Comunicare ai committenti, all'inizio di ogni singolo rapporto, il superamento o meno del limite di reddito;
- Informare tempestivamente, in costanza di rapporto, il committente nel caso in cui si oltrepassi la soglia citata dei 5.000 euro.

3.1 Adempimenti conseguenti

Come già in parte anticipato, al superamento del limite reddituale è fatto obbligo al lavoratore di iscriversi alla Gestione Separata ed altresì informare il committente / i in modo che questi provvedano a:

- Trattenere i contributi INPS a carico del lavoratore;
- Versare i contributi INPS a loro carico a mezzo F24 (insieme alle somme trattenute al lavoratore);
- Inviare la denuncia UniEmens all'INPS.

In caso di superamento della soglia nel corso dello stesso rapporto ed in virtù del concorso di più committenti, ciascuno di essi calcolerà il contributo dovuto in misura proporzionale, in base al rapporto tra il suo compenso ed il totale degli importi riconosciuti.

3.2 Procedura di iscrizione alla Gestione Separata

Il lavoratore autonomo occasionale è tenuto ad iscriversi alla Gestione Separata una sola volta per tutta la sua vita lavorativa. Di conseguenza, l'adempimento non dovrà ripetersi se cambia il committente originario ovvero se ne aggiungono altri.

La già citata Circolare INPS del 6 luglio 2004 numero 103 precisa che *"l'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata di cui alla legge n. 335/1995 per i lavoratori autonomi occasionali e per gli incaricati alle vendite a domicilio si configura soltanto allorché gli emolumenti percepiti nell'arco dell'anno solare" superino "l'importo di euro 5000 ed a decorrere da tale momento"*.

L'iscrizione avviene dietro domanda telematica inoltrata collegandosi al portale *"inps.it – Prestazioni e servizi – Domanda di iscrizione alla Gestione Separata"*, per gli utenti dotati delle credenziali SPID, CIE o CNS.

In alternativa è possibile:

- Chiamare il Contact center dell'Istituto al numero 803.164 (da telefono fisso) ovvero lo 06.164.164 da cellulare;
- Rivolgersi ad intermediari abilitati.

3.3 Compilazione della domanda

In caso di invio in autonomia della domanda di iscrizione sul sito INPS, una volta inserite le credenziali ed effettuato l'accesso, si dovrà selezionare l'opzione di iscrizione come "*Parasubordinato*" o "*Professionista*".

Nel caso dei lavoratori autonomi occasionali si ritiene opportuno utilizzare la modalità di iscrizione come parasubordinato.

In tal caso, posto che i dati anagrafici saranno automaticamente inseriti dal sistema, all'interessato non resterà che riportare:

- Data di inizio dell'attività (corretta in automatico dal sistema se risulta versata contribuzione in data antecedente);
- Numero di telefono;
- Indirizzo email.

Una volta inseriti e confermati i dati, la domanda sarà acquisita dal portale per la protocollazione.

3.4 Cassetto previdenziale

La necessità dei committenti di gestire e consultare il versamento dei contributi alla Gestione Separata è alla base del servizio denominato "*Cassetto Previdenziale*".

Sulla falsariga del portale previsto per i datori di lavoro, il servizio accessibile da "*inps.it – Prestazioni e Servizi – Prestazioni – Cassetto Previdenziale per committenti della Gestione Separata*" (necessarie le credenziali SPID, CIE o CNS) permette ai committenti o loro intermediari cui hanno affidato in delega la gestione dei rapporti con l'Istituto di:

- Visualizzare i dettagli anagrafici dell'azienda e quelli contributivi dei lavoratori autonomi;
- Visualizzare le denunce UniEmens inviate;

- Comunicare direttamente con gli operatori INPS al fine di gestire eventuali irregolarità o scoperture contributive;
- Gestire le eventuali deleghe rilasciate all'intermediario.

Per i soggetti (consulenti del lavoro, commercialisti ecc...) abilitati ad operare in nome e per conto di più aziende, il sistema, dopo l'autenticazione, propone la lista dei delegati identificati con il codice fiscale.

3.5 Contribuzione

Nei loro rapporti con l'INPS, i lavoratori autonomi occasionali, alla stregua di quanto avviene per i collaboratori coordinati e continuativi ed a differenza dei dipendenti, scontano un carico contributivo identico a prescindere dal settore produttivo in cui prestano l'attività.

Altra particolarità (questa volta peculiare dei soli lavoratori autonomi occasionali) è la contribuzione dovuta sui soli redditi eccedenti i 5 mila euro annui.

L'aliquota INPS, differenziata in base ai soggetti iscritti o meno in via esclusiva alla Gestione Separata, è ripartita in:

- 1/3 a carico del lavoratore;
- 2/3 in capo al committente.

3.6 Iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata

L'aliquota contributiva dovuta per l'anno 2025 da parte dei soggetti iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata (Circolare INPS 30 gennaio 2025, numero 27) è pari alla somma tra:

- Contributo per l'assicurazione per invalidità, vecchiaia e superstiti pari, per il 2025, al 33%;
- Contributo destinato alle prestazioni temporanee di maternità, assegni nucleo familiare e malattia pari, per il 2025, allo 0,72%.

Nel complesso, pertanto, la contribuzione alla Gestione Separata ammonta al 33,72% di cui 1/3 a carico del lavoratore (pari all'11,24%) ed i 2/3 restanti (22,48%) in capo al committente.

A differenza dei collaboratori coordinati e continuativi, per i lavoratori autonomi occasionali non è prevista alcuna aliquota (pari all'1,31%) a finanziamento dell'indennità di disoccupazione DIS-COLL.

[ALLEGATO "[CIRCOLARE INPS 30 GENNAIO 2025 NUMERO 27](#)"]

3.7 Iscritti già pensionati o assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie

I soggetti già pensionati o iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, sono tenuti a versare una contribuzione alla Gestione Separata ridotta, fissata dall'INPS (Circolare INPS 30 gennaio 2025 numero 27) in misura pari, per il 2025 al 24% di cui l'8% a carico del lavoratore.

3.8 Base imponibile

Il compenso percepito dal lavoratore autonomo occasionale è soggetto, per la parte che eccede i 5 mila euro nell'anno solare, al prelievo contributivo con l'aliquota del 24 o 33,72% (valevoli per il 2025).

La contribuzione previdenziale (Circolare INPS 6 luglio 2004 numero 103) deve "essere applicata sul compenso lordo erogato al lavoratore, dedotte le spese poste a carico del committente e risultanti" dalla nota di pagamento.

3.9 Calcolo INPS: lavoratore non iscritto ad altra forma previdenziale né pensionato

Prendiamo il caso di un lavoratore occasionale non iscritto ad altra forma previdenziale.

Il compenso complessivo è pari ad euro 8.500,00 di conseguenza l'imponibile INPS ammonta ad euro $8.500 - 5.000 = 3.500,00$ euro (parte eccedente la franchigia).

A questo punto sarà sufficiente calcolare:

- Contributi a carico del lavoratore pari ad 1/3 del totale (11,24%) equivalenti ad euro $3.500 * 11,24\% = 393,40$;
- Contributi a carico committente con aliquota 22,48% (2/3 del totale) equivalente ad euro $3.500 * 22,48\% = 786,80$.

Il committente dovrà versare con modello F24 i contributi INPS complessivamente dovuti (euro 1.180,20) e rivalersi per euro 393,40 sul compenso da riconoscere al lavoratore.

3.10 Calcolo INPS: lavoratore iscritto ad altra forma previdenziale o pensionato

Riprendendo l'esempio precedente (compenso 8.500,00 euro) ed ipotizzando il caso di un lavoratore autonomo iscritto ad altra forma previdenziale o pensionato, noteremo che il peso contributivo è inferiore, posto che

l'aliquota INPS complessiva è del 24% in luogo del 33,72%.

DI conseguenza, fermo restando che la base imponibile è ancora pari ad euro $8.500 - 5.000 = 3.500$ euro, gli importi dovuti all'INPS saranno:

- Contributi a carico del lavoratore con aliquota all'8% (1/3 del totale) equivalente ad euro $3.500 * 8\% = 280,00$ euro;
- Contributi a carico del committente aliquota 16% (2/3 del totale) equivalente ad euro $3.500 * 16\% = 560,00$ euro.

Come nell'esempio di cui al paragrafo precedente il committente dovrà versare all'INPS – Gestione Separata (con modello F24) la somma complessiva di 840,00 euro e rivalersi sul lavoratore trattenendo i contributi a carico di quest'ultimo pari ad euro 280,00.

3.11 Massimale contributivo

I contributi alla Gestione Separata sono dovuti entro il massimale di reddito imponibile comunicato ogni anno dall'INPS e pari, per il 2025 ad euro 120.607,00 (Circolare INPS 30 gennaio 2025 numero 27).

3.12 Versamento dei contributi

La Circolare INPS del 6 luglio 2004 numero 103 chiarisce che superata *"dal singolo lavoratore, in riferimento a ciascun anno solare, la fascia di esenzione di euro 5.000, il committente o i committenti interessati devono versare i contributi sugli ulteriori emolumenti dagli stessi corrisposti nel predetto anno, con le modalità ed i termini previsti per i collaboratori coordinati e continuativi"* ed in particolare *"entro il giorno 16 del mese successivo al relativo pagamento"* a mezzo modello F24 ed *"utilizzando i codici in uso per le collaborazione coordinate e continuative"*.

La funzione del modello F24 è di consentire il versamento unificato di imposte e contributi, consentendo, entro determinati limiti, la compensazione tra debiti e crediti anche di natura diversa.

Il documento dev'essere trasmesso anche se il saldo è pari a zero ed eventuali crediti eccedenti possono essere compensati in occasione di versamenti successivi.

I pagamenti contributi INPS e imposte da parte di soggetti titolari di partita IVA devono avvenire esclusivamente per via telematica:

- A mezzo pagamento diretto tramite i servizi "F24web" o "F24online", in alternativa utilizzando i servizi di home o remote banking di banche / Poste Italiane;
- Tramite intermediari abilitati attraverso il modello F24 cumulativo (pagamenti effettuati in nome e per conto dei contribuenti con addebito sui loro conti correnti) o F24 con addebito sul conto corrente dell'intermediario.

Al contrario, coloro che sono privi di partita IVA devono utilizzare le modalità telematiche per la presentazione delle deleghe di pagamento F24 nel caso in cui:

- Siano utilizzati crediti in compensazione ed il saldo finale sia pari a zero;
- Siano utilizzati crediti in compensazione ed il saldo finale sia maggiore di zero.

Al di fuori delle ipotesi citate i soggetti in parola possono effettuare i versamenti F24 presentando un modello cartaceo presso qualsiasi sportello degli agenti di riscossione, banche convenzionate o uffici postali.

3.13 Principio di cassa

Al pari di quanto avviene per il versamento della tassazione IRPEF, anche i contributi dovuti alla Gestione Separata seguono il cosiddetto "principio di cassa", dal momento che sono dovuti entro il giorno 16 del mese successivo quello in cui sono corrisposte le somme.

Ricordiamo che per i lavoratori dipendenti, invece, la scadenza di pagamento dei contributi con F24 è fissata al giorno 16 del mese successivo quello di competenza, a prescindere dal momento di erogazione delle somme.

3.14 Compilazione F24

Come chiarito dalla Circolare INPS sopra citata, il versamento dei contributi segue le stesse regole previste per i collaboratori coordinati e continuativi, pertanto, all'interno del modello F24 – sezione INPS, dovranno essere riportati:

- "Codice sede" con le quattro cifre che identificano la sede territoriale INPS di riferimento del committente;

- All'interno del campo "Causale contributo" il codice "C10" per coloro che sono già pensionati o iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria ovvero il codice "CXX" per gli iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata;
- Nel campo "Matricola INPS / Codice INPS / Filiale azienda" le cinque cifre che compongono il cap del luogo in cui è collocata la sede del committente oltre ai dodici caratteri che formano il nome del Comune;
- Nel campo "Periodo di riferimento" all'interno della colonna "Da", il mese e l'anno di erogazione del compenso nel formato MM / AAAA;
- Campo "Importi a debito a versati" la somma dei contributi trattenuti al lavoratore e quelli dovuti dal committente.

Nessun dato dovrà essere inserito nel campo "Importi a credito versati".

3.15 Denuncia UniEmens

A decorrere dal mese di gennaio 2005 (a norma dell'articolo 44 comma 9 Decreto legge 30 settembre 2003 numero 269 convertito con modificazioni in Legge 24 novembre 2003 numero 326) i committenti di collaborazioni coordinate e continuative, associazioni in partecipazione e, naturalmente, lavoro autonomo occasionale, sono tenuti a trasmettere in via telematica all'INPS (anche per il tramite di un intermediario abilitato) i *"dati retributivi e le informazioni necessarie per il calcolo dei contributi, per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni, entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di riferimento"*.

Sotto questo aspetto il progetto UniEmens, introdotto a partire dalle denunce del mese di maggio 2009 (messaggio 25 maggio 2009 numero 11903), a regime dal 1° gennaio 2010, ha risposto all'obiettivo di unificare i flussi EMENS e DM10, in modo da:

- Ridurre le informazioni ed eliminare la duplicazione dei dati presenti nei due modelli in parola;
- Semplificare le informazioni e le procedure aziendali di trasmissione, gestione, elaborazione e controllo delle denunce;
- Eliminare la necessità di verifiche di congruità tra i dati retributivi e contributivi attraverso il "Confronto Cumuli";
- Aumentare le informazioni a disposizione dell'INPS.

In particolare il modello EMENS consisteva in un flusso telematico tramite cui i sostituti d'imposta tenuti al rilascio delle Certificazioni Uniche (CU) trasmettevano agli enti previdenziali i dati retributivi riguardanti:

- Calcolo dei contributi;
- Implementazione delle posizioni assicurative individuali;
- Erogazione delle prestazioni.

Al contrario i modelli DM10/2 riportavano:

- Le retribuzioni ed i compensi corrisposti;
- I contributi dovuti;
- Il conguaglio delle prestazioni, delle agevolazioni e degli sgravi anticipati per conto dell'INPS.

La differenza tra le voci di debito (contributi) e quelle a credito (sgravi ed importi anticipati per conto dell'INPS) generava un:

- Saldo "attivo", con un debito per l'azienda nei confronti dell'Istituto;
- Salvo "passivo", con un credito verso l'INPS.

La scadenza per l'invio della denuncia UniEmens è fissata nell'ultimo giorno del mese successivo quello di erogazione del compenso.

Un'eccezione riguarda le somme riconosciute entro il 12 gennaio ma relative all'anno precedente. Le stesse si considerano di competenza di quest'ultimo in virtù del "principio di cassa allargato".

Ipotizziamo un'attività di lavoro autonomo occasionale svolta nel mese di dicembre 2021, con pagamento del compenso entro il 12 gennaio 2022. In tal caso le somme devono ritenersi di competenza dell'anno 2021 e riportate nel flusso UniEmens di dicembre, indicando come periodo di riferimento 01-12-2021 / 31-12-2021.

3.16 Compilazione denuncia UniEmens

Come anticipato, il flusso UniEmens ([vedi Documento Tecnico Uniemens](#)) fotografa i dati retributivi e contributivi specifici della prestazione di lavoro autonomo occasionale.

In tal senso la denuncia dovrà contenere:

- Codice Comune;
- Tipo di rapporto;
- Aliquota;
- Altra assicurazione;

- Data di inizio e fine attività;
- Tipo agevolazione contributiva;
- Codice calamità;
- Codice certificazione.

3.16.1 Codice Comune

L'elemento *<CodiceComune>* all'interno del flusso UniEmens identifica il Comune in cui il lavoratore autonomo svolge prevalentemente l'attività. Per coloro la cui prestazione coinvolge più comuni nell'ambito dello stesso mese, rileva ai fini della denuncia UniEmens l'ultimo luogo di lavoro.

Il campo dev'essere valorizzato con il codice alfanumerico utilizzato ai fini fiscali per identificare il Comune. L'elenco completo è disponibile sul sito "*agenziaentrate.gov.it – Servizi – Ricerca codici tributo – Tabelle Codici – Tabella dei codici dei Comuni*".

Fanno eccezione coloro che svolgono l'attività all'estero. In tal caso nel campo relativo al Comune dovranno essere riportati i codici dello stato interessato.

3.16.2 Tipo Rapporto

Se il campo *<CodiceComune>* identifica il "dove" la prestazione è resa, la sezione *<TipoRapporto>* individua il "come", nello specifico la tipologia di rapporto instaurato da cui discende l'obbligo di versare i contributi alla Gestione Separata.

Il codice alfanumerico, composto da due elementi, che identifica il lavoro autonomo occasionale è lo "09".

A titolo di esempio (ed al fine di evitare errori nella compilazione della denuncia) si citano gli altri codici disponibili:

- 01, Amministratore, sindaco, revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica (soppresso dalle denunce di luglio 2009);
- 1A, Amministratore di società, associazione ed altri enti;
- 1E, Amministratore ed al tempo stesso rappresentante in carica (codice valido da luglio 2011);
- 1B, Sindaco di società, associazione ed altri enti;
- 1C Revisore di società, associazione ed altri enti;
- 1D, Liquidatore di società;
- 02, Collaboratore di giornali, riviste, enciclopedie e simili;

- 03, Partecipante a collegi e commissioni;
- 04, Amministratore di enti locali;
- 05, Dottorato di ricerca, assegno, borsa di studio;
- 06, Co.co.co;
- 07, Venditore porta a porta;
- 08, Collaborazioni occasionali (soppresso dal 1° luglio 2015 a norma dell'articolo 52 del Decreto legislativo 15 giugno 2015 numero 81)
- 09, rapporti di lavoro autonomo occasionali;
- 10, Collaborazioni coordinate e continuative dei titolari di pensione di vecchiaia o ultrasessantacinquenni;
- 11, Collaborazioni coordinate e continuative nelle Pubbliche Amministrazioni;
- 12, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prorogati;
- 13, Associati in partecipazione;
- 14, Medici in formazione specialistica;
- 15, Volontari del Servizio civile;
- 17, Consulente parlamentare;
- 18, Collaborazioni coordinate e continuative ai sensi del Decreto legislativo numero 81/2015;
- 19, Amministratori locali iscritti in Gestione Separata come liberi professionisti;
- 20, Collaboratori coordinati e continuativi per emergenza COVID-19;
- A1, rapporto generico ex denuncia annuale 2000-2001;
- A2, rapporto generico ex denuncia annuale 2002-2004 esclusi gli associati in partecipazione per i quali va utilizzato il valore 13;
- DS, rapporto generico ex distinta mensile 1996-1997;
- TR, rapporto generico ex denuncia trimestrale 1998-2000.

Il campo *<TipoRapporto>* dovrà altresì riportare l'ammontare dei compensi riconosciuti nel mese di competenza della denuncia UniEmens cosiddetto "imponibile contributivo", su cui sono state applicate le aliquote percentuali.

3.16.3 Aliquote contributive

La percentuale (24% o 33,72%) calcolata sull'imponibile contributivo indicato in *<TipoRapporto>* sarà riportata nel campo *<Aliquota>* ed espressa in centesimi:

- "2400" in corrispondenza dell'aliquota ridotta al 24% per i soggetti già pensionati o iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria;

- “3372” per gli iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata con aliquota complessiva al 33,72%.

Limitatamente ai soggetti con contribuzione ridotta, è previsto l’obbligo di trasmettere all’INPS il dato relativo all’altra copertura assicurativa cui l’interessato è iscritto, tale da giustificare l’applicazione del 24%.

Il campo <A/traAss> dovrà pertanto essere popolato con il codice:

- 001, per i soggetti pensionati di tutti gli enti pensionistici obbligatori;
- 002, per i titolari di pensione diretta;
- 101, per i lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dipendenti (FPLD);
- 102, per la Gestione Artigiani;
- 103, per la Gestione Commercianti;
- 104 per Coltivatori diretti, Coloni e Mezzadri;
- 105 versamenti volontari;
- 106 versamenti figurativi;
- 107 Fondi speciali;
- 201 dipendenti di enti locali e dipendenti delle Amministrazioni dello Stato;
- 301 Dottori commercialisti;
- 302 Ragionieri;
- 303 Ingegneri e Architetti;
- 304 Geometri;
- 305 Avvocati;
- 306 Consulenti del lavoro;
- 307 Notai;
- 308 Medici;
- 309 Farmacisti;
- 310 Veterinari;
- 311 Chimici;
- 312 Agronomi;
- 313 Geologi;
- 314 Attuari;
- 315 Infermieri professionali, Assistenti sanitari, Vigilatrici d’infanzia;
- 316 Psicologi;
- 317 Biologi;
- 318 Periti Industriali;
- 319 Agrotecnici, Periti Agrari;
- 320 Giornalisti;

- 321 Spedizionieri (sino al 31 dicembre 1997);
- 401 Dirigenti d'Azienda;
- 501 Lavoratori dello spettacolo;
- 601 Lavoratori Poste Italiane S.p.a.

3.16.4 Data inizio e fine attività

Le date relative al periodo cui si riferisce il compenso oggetto della denuncia UniEmens dovranno essere indicate con:

- *<Da/>* nel formato AAAA-MM-GG per la data di inizio attività;
- *<A/>* (formato AAAA-MM-GG) con lo scopo di indicare la data di fine attività.

3.16.5 Calamità

All'interno dell'elemento *<CodCalamita>* possono essere inseriti i seguenti valori:

- 01, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 23 relativi alla sospensione dei contributi per calamità naturali (alluvioni, terremoti, dissesti idrogeologici), emergenze umanitarie;
- 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36 riguardanti le sospensioni dal versamento dei contributi decise a seguito dell'emergenza epidemiologica COVID-19;
- S1, per la sospensione dal versamento dei contributi a seguito di malattia o infortunio grave (ai sensi dell'articolo 14, comma 3, Legge 22 maggio 2017 numero 81).

3.16.6 Certificazione del contratto

A fronte della certificazione del contratto, il campo *<CodCertificazione>* dovrà essere animato con i seguenti codici:

- 001 se l'ente interessato dalla certificazione è l'Ispettorato territoriale del lavoro;
- 002 se l'ente di certificazione è la Provincia;
- 003 per l'Università;
- 004 per la certificazione effettuata dagli enti bilaterali.

3.16.7 Agevolazioni

Eventuali agevolazioni contributive riguardanti il versamento alla Gestione Separata dovranno essere riportate nell'elemento <Agevolazione> composto da:

- <ImpAgevolazione> con l'ammontare dello sgravio contributivo;
- <TipoAgevolazione> contenente il codice identificativo dell'agevolazione.

Nel campo <TipoAgevolazione> i valori possibili sono:

- 01, per l'agevolazione contributiva riconosciuta in favore degli ex lavoratori socialmente utili che collaborano con la PA, prevista dal Decreto legislativo 28 febbraio 2000 numero 81;
- 02, riguardante l'agevolazione contributiva in favore degli ex lavoratori socialmente utili che collaborano con la PA, disciplinata dal Decreto legislativo 28 febbraio 2000 numero 81 (per periodi ante 2005);
- 04, per l'agevolazione contributiva pari ad un terzo in favore degli ex lavoratori socialmente utili che collaborano con gli Istituti scolastici, di cui al Decreto legislativo 28 febbraio 2000 numero 81;
- 94, restituzione dell'agevolazione contributiva 04, pari ad un terzo in favore degli ex lavoratori socialmente utili che collaborano con gli Istituti scolastici, indebitamente fruita.

3.16.8 Flusso unico e procedura di invio

Le realtà economico-produttive operanti in qualità di datori di lavoro e committenti, hanno la possibilità di inviare un flusso UniEmens unico riguardante i contributi dovuti per i lavoratori dipendenti e quelli destinati alla Gestione Separata INPS (cosiddetta "ListaCollaboratori") per collaboratori coordinati e continuativi e lavoratori autonomi occasionali.

Per inviare la denuncia è necessario innanzitutto validare il file (formato XML) generato dal programma paghe attraverso il "[Software di controllo UniEmens Individuale](#)" (applicativo su Desktop), scaricabile gratuitamente dal portale "[inps.it](#)" percorso "Home – Prestazioni e servizi – Software – Software di controllo UniEmens Individuale (applicato su Desktop)".

Una volta selezionato il file XML e lanciata la fase di elaborazione il programma effettua i seguenti controlli:

- Validazione di conformità;
- Verifica posizioni aziendali e prelievo delle caratteristiche contributive;
- Controlli estesi;
- Zippatura, crittografia e firma digitale.

Nel caso in cui tutte le procedure sopra elencate diano esito positivo, il software genererà il file da caricare sul sito INPS per l'invio, con estensione "UniEM".

La fase successiva prevede il collegamento al portale "*inps.it – Prestazioni e Servizi – Servizi per le aziende e consulenti*" e l'inserimento delle credenziali SPID, CIE o CNS.

L'invio del file UniEmens avviene selezionando dal menù principale "*UNIEMENS – Invio Denunce Individuali*".

A trasmissione avvenuta il sistema produce una ricevuta (scaricabile in pdf) con indicato il debito nei confronti dell'INPS – Gestione Separata.

4.

Prestazioni garantite dalla Gestione Separata

Il contributo dovuto alla Gestione Separata pari, per il 2024 allo 0,72% è destinato a finanziare le seguenti prestazioni economiche:

- Assegno per il Nucleo Familiare;
- Malattia;
- Maternità;

garantite ai lavoratori autonomi occasionali non pensionati né iscritti ad altre forme di previdenza obbligatorie.

4.1 Indennità di malattia

A norma dell'articolo 1 comma 788 Legge 27 dicembre 2006 numero 296 "a decorrere dal 1° gennaio 2007" i lavoratori autonomi occasionali iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata hanno diritto ad "un'indennità giornaliera di malattia a carico dell'INPS", entro un limite massimo di giornate pari ad 1/6 della durata complessiva del rapporto di lavoro e, comunque, non inferiore a venti giorni nell'arco di ciascun anno solare "con esclusione degli eventi morbosi di durata inferiore a quattro giorni".

Al contrario, per le malattie che configurino una continuazione o una ricaduta rispetto ad un precedente evento (di durata inferiore a quattro giorni) l'indennizzo (Circolare INPS 13 maggio 2013 numero 77) è "previsto per l'intera durata dell'evento, compresi i primi 3 giorni".

4.1.1 Requisiti

L'indennità di malattia viene corrisposta a condizione che:

- Risulti accreditato almeno un mese di contribuzione nella Gestione Separata nei dodici mesi precedenti la data di inizio della malattia;
- Il reddito individuale imponibile ai fini INPS (totalizzato nell'anno solare che precede quello di inizio dell'evento) non sia superiore al 70% del massimale contributivo annuo
- Vi sia un'effettiva astensione dall'attività lavorativa, in corso al momento del verificarsi dell'evento morboso.

In merito all'accREDITAMENTO di un mese di contribuzione alla Gestione Separata, il limite si determina applicando l'aliquota contributiva (33,72%) al minimale di reddito 2024 (rapportato a mese) fissato in euro 18.415,00.

4.1.2 Limiti di durata

L'indennità di malattia spetta entro il limite massimo di giorni pari ad 1/6 della durata complessiva del rapporto di lavoro. Con quest'ultimo termine deve intendersi il numero delle giornate lavorate o comunque retribuite, nei *"dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento di malattia"* (Circolare INPS numero 77).

Pertanto, il numero di giorni indennizzabili dall'INPS, per le malattie che si verificano in uno stesso anno solare, non potrà superare il limite massimo annuale di 61 giorni pari ad 1/6 di 365.

Per coloro che non possono vantare periodi lavorativi superiori a centoventi giorni, il limite annuale è ridotto a venti giornate.

4.1.3 Giornate indennizzabili

Tutte le giornate di malattia, comprese le festività, sono indennizzabili dall'INPS sino al raggiungimento del limite previsto per evento o anno solare.

4.1.4 Misura

L'importo riconosciuto dalla Gestione Separata è determinato in misura pari ad una percentuale graduata in funzione dei mesi di contribuzione totalizzati nell'anno precedente l'evento morboso, equivalente a:

- 8% se i mesi di contribuzione (anche non continuativi) nel periodo di riferimento sono compresi tra uno e quattro;
- 12% se i mesi di contribuzione sono compresi tra cinque e otto;
- 16% se i mesi di contribuzione sono compresi tra nove e dodici.

Una volta individuata la percentuale questa dev'essere applicata sul massimale contributivo in vigore per l'anno di inizio della malattia, corrispondente ad euro 120.607,00 per il 2025 (Circolare INPS 30 gennaio 2025, numero 27).

4.1.5 Certificazione di malattia

Alla stregua di quanto previsto per lavoratori dipendenti e collaboratori coordinati e continuativi, anche i lavoratori autonomi occasionali, al verificarsi dell'evento morboso, sono tenuti a recarsi dal medico curante per:

- Il rilascio di una copia cartacea del certificato di malattia;
- L'invio telematico (da parte del medico) all'INPS del certificato di malattia.

Competenti all'invio telematico sono anche le strutture ospedaliere nei casi di rilascio dei certificati di ricovero e malattia.

Al fine di gestire correttamente le ricadute / continuazioni, il documento a riprova della malattia (come ricordato dalla Circolare INPS numero 77) è necessario che venga trasmesso "*anche in caso di eventi di durata inferiore a quattro giorni*" per i quali non è riconosciuta l'indennità.

A trasmissione avvenuta, il certificato (con la sola prognosi) è a disposizione del committente, il quale potrà prenderne visione sul portale INPS.

In caso di malfunzionamento informatico o comunque di impossibilità del medico nell'inviare il certificato all'INPS il lavoratore è tenuto, entro due giorni dal rilascio dello stesso a consegnare:

- Una copia cartacea del certificato di malattia alla struttura INPS territorialmente competente;
- L'attestato di malattia (cartaceo) al committente, privo della diagnosi.

Eventuali omissioni nell'invio della documentazione comportano la perdita dell'indennità, per ogni giorno di

ritardo oltre il termine previsto.

Un'eccezione è rappresentata dai certificati di ricovero (ma non di eventuali malattie post ricovero): per queste ipotesi la consegna può avvenire anche oltre i due giorni dalla data del rilascio, ma comunque entro il termine prescrizione di un anno.

4.1.6 Malattia all'estero

In caso di malattia insorta in un paese dell'Unione Europea, si applica la legislazione dello stato in cui l'assicurato risiede. Di conseguenza, è fatto obbligo al lavoratore di trasmettere il certificato di malattia, entro due giorni dal rilascio, all'INPS ed al committente.

In alternativa ci si può rivolgere all'autorità locale per l'accertamento medico dell'incapacità al lavoro e la compilazione del certificato da trasmettere poi all'istituzione INPS competente.

Al contrario, per le malattie insorte in paesi che non hanno stipulato con l'Italia convenzioni o accordi che regolano la materia ovvero in stati extra-UE, il certificato dev'essere legalizzato dalla rappresentanza diplomatica o consolare italiana all'estero e successivamente inoltrato alle sedi INPS competenti (anche dopo il rientro in Italia).

È opportuno precisare che la "legalizzazione" non si limita alla firma del traduttore abilitato, essendo necessaria un'attestazione circa la validità del documento, ad esempio attraverso un timbro della rappresentanza italiana all'estero.

4.1.7 Domanda telematica

L'invio del certificato di malattia all'INPS non esonera il lavoratore a presentare apposita domanda di indennità all'Istituto:

- Entro il termine prescrizione di un anno a decorrere dal giorno successivo la fine della malattia;
- In via telematica attraverso il portale "*inps.it – Prestazioni e Servizi – Prestazioni – Malattia e degenza ospedaliera per iscritti alla Gestione Separata*" per i soggetti in possesso delle credenziali SPID di livello 2, Carta di identità elettronica (CIE), Carta nazionale dei servizi (CNS).

Alla domanda dev'essere inoltre allegata la documentazione a riprova della prestazione di lavoro autonomo occasionale (ad esempio uno o più contratti) oltre alle dichiarazioni fiscali (Certificazione unica e / o dichiarazione dei redditi).

In alternativa, la richiesta può essere trasmessa:

- Tramite il Contact center dell'Istituto raggiungibile al numero 803.164 (da rete fissa) ovvero 06.164.164 (da rete mobile);
- Rivolgendosi a patronati ed intermediari INPS.

4.1.8 Reperibilità

Oltre all'invio del certificato medico ed alla domanda di indennità inoltrata all'INPS, l'interessato deve rendersi reperibile durante le fasce orarie previste dalla legge, in modo da consentire i controlli dell'INPS sull'effettiva temporanea incapacità lavorativa.

Le fasce di reperibilità interessano tutti i giorni indicati nella certificazione di malattia, compresi sabati, domeniche e festivi dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19. Le stesse non si applicano in caso di assenza per:

- Patologie gravi che richiedono terapie salvavita, comprovate da idonea documentazione sanitaria;
- Stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta che ha determinato una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 67%.

L'INPS può comunque effettuare controlli sulla correttezza della certificazione, eventualmente dietro segnalazione dell'azienda.

È opportuno precisare che per:

- "Grave patologia" si intende uno stato morboso straordinario, isolato o compreso in un decorso cronico;
- Nel concetto di "terapie salvavita" rientrano le cure indispensabili a tenere in vita una persona, indipendenti dalla tipologia di farmaco utilizzato.

4.1.9 Indirizzo di reperibilità

Particolare attenzione dev'essere posta in sede di rilascio del certificato medico e di invio dello stesso all'INPS. Nel documento è riportato infatti l'indirizzo di reperibilità utile per consentire le verifiche di controllo.

Una volta trasmesso il certificato, è possibile modificare l'indirizzo:

- Comunicando tempestivamente il nuovo recapito al committente, con le modalità previste nel contratto;

- Inoltrando apposita segnalazione all'INPS utilizzando il servizio disponibile sul portale dell'Istituto, Sezione "*Servizi Online - Sportello al cittadino per le VMC*".

Eccezionalmente, in caso di malfunzionamento del portale telematico, la variazione di indirizzo può essere comunicata con una delle seguenti modalità:

- Mail alla casella "*medicolegale.nomesede@inps.it*";
- Comunicazione via fax alla struttura territoriale INPS;
- Chiamando il Contact center dell'Istituto.

4.1.10 Assenze alle visite di controllo

Le conseguenze in caso di assenza ingiustificata alle visite di controllo sono le stesse previste per i lavoratori dipendenti.

In particolare:

- Prima assenza ingiustificata alla visita di controllo, mancato indennizzo della malattia per un massimo di dieci giorni;
- Seconda assenza ingiustificata alla visita di controllo (ambulatoriale o domiciliare) riduzione del 50% del trattamento economico per il periodo residuo;
- Terza assenza ingiustificata, interruzione dell'erogazione dell'indennità INPS sino al termine del periodo di malattia.

Nelle ipotesi di assenza alla visita domiciliare il personale medico:

- Rilascia un invito in busta chiusa per la successiva visita medica di controllo ambulatoriale;
- Comunica l'assenza del lavoratore all'INPS che, a sua volta, lo segnala al committente.

Se il lavoratore non si reca alla visita ambulatoriale, l'INPS ne dà comunicazione al datore di lavoro ed invita il lavoratore a fornire le proprie giustificazioni entro dieci giorni.

4.1.11 Assenze giustificate

Le sanzioni economiche non vengono comminate in caso di:

- Ricovero ospedaliero;
- Periodi già oggetto di precedente visita di controllo;
- Assenza dovuta a giustificato motivo.

In merito al “giustificato motivo”, questo ricorre nelle ipotesi di:

- Forza maggiore;
- Situazioni che abbiano reso imprescindibile ed indifferibile la presenza altrove del lavoratore;
- Concomitanza di visite, prestazioni e accertamenti specialistici a patto che si dimostri che le stesse non potevano essere effettuate in orari diversi dalle fasce di reperibilità.

In generale, secondo quanto affermato dalla giurisprudenza di Cassazione (sentenza 23 maggio 2016 numero 10661) il giustificato motivo ricorre in ogni seria e fondata circostanza che rende plausibile l’allontanamento del lavoratore dal proprio domicilio. Questo non si identifica esclusivamente nello stato di necessità o di forza maggiore, ma può essere rappresentato da una serie e valida ragione socialmente apprezzabile.

La giurisprudenza ha ritenuto esempi di assenza giustificata:

- Ritiro presso gli Uffici sanitari di radiografie collegate alla malattia in atto (Tribunale Milano 16 gennaio 1988);
- Iniezione indifferibile e indispensabile (Cassazione 23 dicembre 1999 numero 14503);
- Visita presso l’ambulatorio medico in caso di impossibilità di conciliare l’orario di ricevimento con le fasce di reperibilità (Cassazione 2 marzo 2004 numero 4247);
- Visita specialistica in caso di cure dentistiche urgenti (Cassazione 10 dicembre 1998 numero 12458);
- Esigenza indifferibile di recarsi in farmacia (Tribunale Milano 5 settembre 1990).

4.1.12 Competenza esclusiva INPS

In capo al committente è previsto il divieto di controllare lo stato di malattia del lavoratore. L’attività in questione può essere svolta soltanto da apposite strutture sanitarie pubbliche (ASL e INPS).

Grazie all’entrata in vigore dal 1° settembre 2017 del Polo unico per le visite fiscali, l’Istituto ha competenza esclusiva in materia di Visite Mediche di Controllo (VMC), tanto su richiesta dei datori di lavoro – committenti che d’ufficio.

Relativamente agli eventi di durata inferiore a quattro giorni, la visita di controllo può avvenire esclusivamente dietro richiesta del committente (e non d'ufficio).

L'istanza dev'essere inoltrata in via telematica (necessario il possesso delle credenziali SPID, CIE o CNS) collegandosi al portale "*inps.it – Prestazioni e Servizi – Prestazioni – Richiesta Visite Mediche di Controllo (Polo unico VMC)*".

4.1.13 Contrasto tra certificati

Il lavoratore sottoposto a visita fiscale può contestare il certificato rilasciato dal medico di controllo. Questi dovrà annotare nel referto i rilievi dell'interessato.

La decisione definitiva spetta al coordinatore sanitario della sede INPS competente, il quale deciderà se prevale il certificato del medico di controllo o quello del medico curante. In pendenza del giudizio, il collaboratore dovrà comportarsi come prescritto dal medico curante.

In caso di controversia, l'autorità giudiziaria stabilirà quale dei due certificati è più attendibile.

4.2 Degenza ospedaliera

I lavoratori autonomi occasionali iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata (articolo 59 comma 16 Legge 27 dicembre 1997 numero 449, DM 12 gennaio 2001, articolo 2 bis Decreto legislativo 15 giugno 2015 numero 81, articolo 1 comma 1 lettera b Decreto legge 3 settembre 2019 numero 101 convertito con modificazioni in Legge 2 novembre 2019 numero 128) hanno diritto ad una prestazione economica (soggetta a prescrizione nel termine di un anno dal giorno successivo alle dimissioni), aggiuntiva all'indennità di malattia, in caso di:

- Ricovero presso strutture ospedaliere pubbliche o private accreditate dal Servizio sanitario nazionale;
- Prestazioni rese in regime di day hospital;
- Periodi di malattia conseguenti a terapie connesse a patologie oncologiche o gravi patologie cronico – degenerative inaggravate che comportano un'inabilità lavorativa al 100%.

In quest'ultima ipotesi il lavoratore dovrà produrre, oltre al certificato di malattia:

- Cartelle cliniche;
- Relazioni mediche;
- Accertamenti diagnostici;

- Qualsiasi altro elemento comprovante l'effettuazione della terapia antineoplastica ovvero la sussistenza di una grave patologia cronica invalidante.

L'ulteriore documentazione sarà inviata in un plico chiuso alla sede INPS competente, con la dicitura " *contiene dati sensibili di natura sanitaria*".

In mancanza dei documenti in questione la domanda di indennità per degenza ospedaliera sarà trasformata d'ufficio in malattia ordinaria.

4.2.1 Requisiti

L'indennità INPS spetta a patto che:

- Sia stata accreditata almeno una mensilità di contribuzione alla Gestione Separata nei dodici mesi precedenti l'inizio della malattia;
- Il reddito individuale dell'iscritto non ecceda il 70% del massimale contributivo annuo (pari per il 2024 ad euro 119.650,00).

4.2.2 Durata e importo

La prestazione economica copre ogni giornata di ricovero, comprese le festività e il giorno delle dimissioni, nel limite massimo di 180 giorni nell'anno solare.

L'importo a carico della Gestione Separata si calcola applicando al massimale contributivo dell'anno di insorgenza dell'evento (pari ad euro 120.607,00 nel 2025), diviso per 365, un'aliquota percentuale differenziata a seconda del numero di mensilità di contribuzione (anche non continuative) accreditate nei dodici mesi precedenti la data di inizio del ricovero:

- Fino a 4 mensilità di contributi accreditati si applica un'aliquota del 16%;
- Da 5 a 8 mensilità la percentuale è del 24%;
- Da 9 a 12 mensilità la percentuale è pari al 32%.

4.2.3 Domanda

La richiesta di indennità dev'essere inviata in modalità telematica utilizzando il modello SR06, entro 180 giorni dalle dimissioni, collegandosi al portale " *inps.it – Prestazioni e Servizi – Prestazioni – Malattia e degenza*

ospedaliera per iscritti alla Gestione Separata per gli utenti in possesso delle credenziali SPID, CIE o CNS.

In alternativa è possibile utilizzare i seguenti canali:

- Contact center INPS disponibile al numero 803.164 (da rete fissa) ovvero 06.164.164 da rete mobile;
- Avvalendosi dei servizi garantiti dagli enti di patronato ovvero dagli intermediari INPS.

4.2.4 Contributi figurativi

I periodi coperti da indennità per degenza ospedaliera o malattia non comportano alcun accredito di contributi figurativi.

4.3 Indennità di maternità

Le lavoratrici iscritte (articolo 59 comma 16 Legge 27 dicembre 1997 numero 449, articolo 80 comma 12 Legge 23 dicembre 2000 numero 388, articolo 1 comma 791 Legge 27 dicembre 2006 numero 296, DM 12 luglio 2007, articolo 2 bis Decreto legislativo 15 giugno 2015 numero 81, articolo 1 comma 1 lettera b Decreto legge 3 settembre 2019 numero 101 convertito con modificazioni in Legge 2 novembre 2019 numero 128) in via esclusiva alla Gestione Separata hanno diritto ad un'indennità di maternità (pagata direttamente dall'INPS) per i due mesi antecedenti ed i tre successivi alla data del parto, a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

La facoltà di assentarsi o meno dal lavoro non è prevista a fronte dell'interdizione anticipata dal lavoro disposta dall'ASL a causa di:

- Gravi complicanze della gestazione;
- Preesistenti forme morbose che possono pregiudicare lo stato di gravidanza;
- Condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino, nel caso in cui l'interessata non possa essere spostata ad altre mansioni nel corso della gestazione.

Parimenti, l'assenza non è facoltativa in caso di proroga dell'astensione obbligatoria sino al settimo mese dopo il parto, se la lavoratrice è addetta ad attività pericolose, faticose o insalubri e non può essere spostata ad altre mansioni.

4.3.1 Casi particolari

A fronte di un parto prematuro, in anticipo rispetto alla data presunta, ai giorni di maternità successivi al parto si aggiungono quelli non goduti prima del parto stesso.

Al contrario, in caso di “parto fortemente prematuro” avvenuto in data antecedente i due mesi precedenti la data presunta del parto, il congedo si determina sommando ai tre mesi post-partum tutti i giorni compresi tra la data effettiva e quella presunta del parto.

In caso di neonato ricoverato in una struttura pubblica o privata, il beneficiario (padre o madre) può optare per la sospensione del congedo comunicando all'INPS le date di inizio e fine della stessa. Tale possibilità non si applica logicamente in caso di adozione o affidamento del minore.

4.3.2 Adozione o affidamento

La copertura economica in parola è garantita per cinque mesi complessivi in caso di adozione o affidamento (a prescindere dall'età del bambino e fino al compimento della maggiore età dello stesso), decorrenti:

- Per le adozioni nazionali, dal giorno successivo l'effettivo ingresso del minore in famiglia;
- Dall'ingresso del minore in Italia, nelle ipotesi di adozioni internazionali.

Con riferimento al secondo punto si evidenzia che la prestazione INPS può essere fruita anche prima dell'ingresso del minore nel territorio nazionale, per il tempo necessario all'incontro con quest'ultimo ed agli adempimenti burocratici per la pratica di adozione.

La certezza sulle tempistiche appena citate è fornita dall'ente incaricato di occuparsi della procedura di adozione. Lo stesso dovrà certificare:

- Il periodo di permanenza all'estero dei soggetti interessati;
- La data di ingresso del minore in Italia;
- La data di avvio delle procedure di conferma della validità dell'adozione ovvero del riconoscimento dell'affidamento preadottivo presso il tribunale italiano.

4.3.3 Padre

Il padre iscritto in via esclusiva alla Gestione Separata INPS ha diritto alla prestazione per i tre mesi successivi al parto ovvero per il periodo residuo che sarebbe spettato alla madre.

Gli eventi che trasferiscono la titolarità del sussidio al padre sono:

- Morte o grave infermità della madre;
- Abbandono del figlio da parte della madre;
- Affidamento esclusivo del figlio al solo padre.

4.3.4 Requisiti

La madre ha diritto all'indennità INPS alle seguenti condizioni:

- Iscrizione in via esclusiva alla Gestione Separata;
- Almeno un mese di versamento dell'aliquota pari allo 0,72% alla Gestione Separata nei dodici mesi che precedono i due anteriori al parto.

Si ricorda che il contributo dello 0,72% è previsto a finanziamento delle prestazioni temporanee di sostegno al reddito, quali appunto maternità, malattia ed ANF.

Per il padre lavoratore autonomo occasionale valgono gli stessi requisiti descritti per la madre, oltre al verificarsi degli eventi sopra citati (morte / grave infermità della madre, abbandono del figlio da parte della madre o affidamento esclusivo al padre).

4.3.5 Domanda

Il diritto alla prestazione di maternità è subordinato all'inoltro di apposita domanda telematica, inviata collegandosi al portale "*inps.it – Prestazioni e Servizi – Indennità per congedo di maternità / paternità per lavoratrici e lavoratori dipendenti e per iscritti alla Gestione Separata*", per gli utenti in possesso delle credenziali SPID, CIE o CNS.

In alternativa, l'istanza può essere trasmessa:

- Chiamando il Contact center INPS all'803.164 (da rete fissa) ovvero lo 06.164.164 da rete mobile;
- Avvalendosi dei servizi offerti dagli enti di patronato.

4.3.6 Scadenze

La domanda all'INPS dev'essere inviata entro i due mesi antecedenti la data presunta del parto e comunque nel rispetto del termine prescrizione di un anno dalla fine del periodo indennizzabile.

È fatto altresì obbligo alla lavoratrice di:

- Trasmettere all'INPS, prima del periodo interessato dal congedo di maternità, il certificato medico di gravidanza per il tramite di un medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato;
- Comunicare all'INPS la data di nascita del figlio e le relative generalità entro trenta giorni dal parto.

4.3.7 Importo

L'indennità giornaliera INPS è calcolata in misura pari all'80% di 1/365 del reddito:

- Imponibile ai fini contributivi e soggetto ai massimali / minimali contributivi;
- Risultante dai versamenti F24 effettuati;

ed altresì percepito a seguito di attività di collaborazione coordinata e continuativa o libero professionale:

- Nei dodici mesi "solari" precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, nel caso in cui l'anzianità assicurativa sia pari o superiore a dodici mesi;
- Per un numero di mesi inferiore a dodici, qualora l'anzianità assicurativa sia inferiore all'anno.

4.3.8 Differimento

Fermo restando il periodo complessivo del congedo pari a cinque mesi, la lavoratrice può differire la decorrenza dell'astensione pre-parto.

L'assenza non potrà comunque essere inferiore ad un mese prima dell'evento. Di conseguenza, le giornate non fruite, comprese tra un giorno ed il tetto massimo di un mese, potranno essere posticipate al periodo successivo al parto.

Per accedere alla flessibilità è necessario che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale attesti, nel corso del settimo mese di gravidanza, che la scelta di differire l'assenza non arreca danno alla salute della lavoratrice né a quella del nascituro.

Nei confronti di coloro che sono soggetti a sorveglianza sanitaria, oltre al certificato del medico specialista (ginecologo) del Servizio sanitario nazionale, il medico competente sarà tenuto a certificare l'assenza di pregiudizi alla salute della lavoratrice e del nascituro, derivante da:

- Mansioni svolte;
- Ambiente di lavoro;
- Articolazione dell'orario di lavoro.

La documentazione sanitaria sarà poi allegata in sede di richiesta di differimento da presentare al committente.

All'INPS si dovrà solo comunicare la scelta di avvalersi della flessibilità.

4.3.9 Posticipo

È altresì possibile posticipare l'astensione ai cinque mesi post-parto, a patto, anche in questo caso, che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale ed il medico competente, attestino che la scelta dell'interessata non arreca pregiudizio alla stessa e nemmeno al feto.

La documentazione sanitaria dovrà essere inoltrata solamente al committente, mentre all'INPS sarà necessario comunicare, entro l'ottavo mese di gravidanza, la volontà di avvalersi dell'astensione posticipata.

4.3.10 Interruzione della gravidanza

In caso di interruzione della gravidanza:

- Prima del 180° giorno dall'inizio della gravidanza l'evento è qualificato come malattia;
- Dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione l'evento è equiparato al parto e conferisce pertanto il diritto all'indennità pari a cinque mesi.

4.3.11 Contribuzione figurativa

Per i periodi interessati dalla maternità è previsto l'accredito della contribuzione figurativa.

4.3.12 Le novità della Legge di Bilancio 2022

La [Legge 30 dicembre 2021 numero 234](#) " *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024* " prevede all'articolo 1 comma 239 in favore " *delle lavoratrici di cui agli articoli 64, 66 e 70 del testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151* " il riconoscimento dell'indennità economica INPS per " *ulteriori tre mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità* ".

I periodi aggiuntivi sono riservati a coloro che abbiano dichiarato nell'anno precedente l'inizio della maternità un reddito inferiore a 8.145,00 euro.

Interessate dalla misura sono:

- Lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS (articolo 64 Decreto legislativo 26 marzo 2001 numero 151) tra cui i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa oltre ad incarichi di lavoro autonomo occasionale;

- Lavoratrici iscritte alle Gestioni autonome INPS (articolo 66 D.lgs. n. 151/2001) quali artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone, mezzadre, imprenditrici agricole professionali nonché pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne;
- Libere professioniste iscritte alle rispettive Casse di previdenza (articolo 70 D.lgs. n. 151/2001).

Intervenuta con l'obiettivo di fornire indicazioni amministrative in merito alle novità della Manovra, la [Circolare INPS 3 gennaio 2022 numero 1](#) ha sottolineato, in merito ai soggetti destinatari della misura, che nonostante la norma menzioni *"le sole lavoratrici"* la tutela *"deve essere riconosciuta anche ai padri lavoratori autonomi o iscritti alla Gestione separata che si trovino nelle condizioni reddituali previste"* (reddito inferiore a 8.145 euro).

Con riferimento proprio al requisito economico, l'INPS ha chiarito che deve intendersi il reddito *"fiscalmente dichiarato"* di competenza dell'anno civile precedente l'inizio della maternità / paternità dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Ciò che rileva è, di conseguenza, il reddito imponibile ai fini fiscali del beneficiario.

Sempre la Circolare ha sottolineato che l'indennità di maternità / paternità spetta per i tre mesi immediatamente successivi ai:

- Tre mesi successivi al parto;
- Quattro mesi successivi al parto *"in caso di flessibilità"*;
- Cinque mesi successivi al parto *"in caso di fruizione esclusiva dopo il parto"*;
- Sette mesi successivi al parto in caso di interdizione prorogata;
- Giorni non goduti per evento prematuro o fortemente prematuro, aggiuntivi al periodo di maternità *post-partum*.

Oltre a precisare che la misura si applica anche in caso di adozione o affidamento, la Circolare afferma che il requisito contributivo necessario per accedere all'indennità di maternità (versamento dell'aliquota dello 0,72% per almeno una mensilità nei dodici mesi precedenti i due anteriori il parto) non deve *"essere nuovamente accertato"* per fruire dei tre mesi aggiuntivi *"trattandosi di un prolungamento (senza soluzione di continuità) del periodo indennizzabile di maternità"*.

Con riguardo alla transizione verso le nuove regole, sempre l'INPS sottolinea che le tre mensilità:

- Sono indennizzabili nel caso in cui i periodi di maternità / paternità siano iniziati in data coincidente o successiva al 1° gennaio 2022 (data di entrata in vigore della Manovra) ovvero *"in data antecedente al 1° gennaio 2022 e siano parzialmente ricadenti nella vigenza della citata legge"*;
- Non possono invece essere indennizzate se la maternità / paternità si è conclusa prima del 1° gennaio 2022.

In merito alle modalità di presentazione delle istanze per accedere all'estensione dell'indennità, l'INPS si riserva con successivo messaggio di fornire indicazioni *"sul rilascio delle implementazioni della domanda telematica"*.

A tal proposito l'Istituto è intervenuto con il Messaggio del 14 aprile 2022 numero 1657 allo scopo di comunicare gli aggiornamenti procedurali relativi alla presentazione telematica della domanda di indennità di maternità / paternità delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata, secondo le novità legislative in parola.

Come di consueto, ha chiarito l'Inps, la domanda di congedo dev'essere presentata esclusivamente in modalità telematica, attraverso uno dei seguenti canali:

- Collegandosi al portale telematico *"inps.it"*, in possesso delle credenziali Spid, Cie o Cns;
- Chiamando il Contact center dell'Istituto, al numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o lo 06.164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- Tramite gli Istituti di Patronato, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

Il flusso di acquisizione della procedura di presentazione online delle domande, sottolinea il messaggio del 14 aprile, è stato *"modificato per consentire l'acquisizione della dichiarazione di voler fruire della estensione di ulteriori 3 mesi di indennità"*.

Per richiedere l'estensione della tutela è necessario spuntare con "Sì" la nuova dichiarazione *"Dichiaro di voler fruire di ulteriori 3 mesi di indennità di maternità. Dichiaro, a tal fine, che nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità / paternità, i miei redditi lordi risultano inferiori al reddito di riferimento riportato nell'art. 1, comma 239, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (8.145,00 euro da rivalutare annualmente in base all'indice Istat"*.

La domanda, conclude l'Inps, potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, ma l'estensione della tutela per ulteriori tre mesi è possibile solo se il periodo ordinario è a cavallo o successivo al 1° gennaio 2022, data di entrata in vigore della Legge numero 234/2021.

4.4 Congedo parentale

Gli iscritti alla Gestione Separata tenuti al versamento del contributo dello 0,72% (articolo 8 commi 4 – 7 Legge 22 maggio 2017 numero 81, articolo 2 bis Decreto legislativo 15 giugno 2015 numero 81, articolo 1 comma 1 lettera b Decreto legge 3 settembre 2019 numero 101 convertito con modificazioni in Legge 2 novembre 2019 numero 128), hanno diritto ad un trattamento economico per congedo parentale (pagato direttamente dall'INPS) nel limite di tre mesi per ciascun genitore entro i primi dodici anni di vita del bambino. Entro lo stesso termine i genitori sono destinatari, in alternativa tra loro, di ulteriori tre mesi di congedo.

L'istituto è stato ritoccato a norma del Decreto legislativo 30 giugno 2022 numero 105 pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 29 luglio 2022 numero 176, in vigore dal 13 agosto 2022, adottato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio).

Le modifiche al congedo parentale per gli iscritti alla Gestione separata interessano l'articolo 4, comma 1, lettera a) numero 1 e 2. Nello specifico, l'articolo 4, comma 1, lettera a) numero 1 (modificando l'articolo 8, comma 4 della Legge numero 81/2017) estende il numero di mesi di congedo spettanti ai genitori, oltre all'arco temporale (con riferimento agli anni di vita del bambino) entro cui la prestazione può essere sfruttata.

Il successivo articolo 4, comma 1, lettera a) numero 2, aggiunge al citato articolo 8 il comma 7-*bis* con cui si dispone che il *"rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui ai commi 4, 6 e 7, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni"*.

A differenza del congedo obbligatorio, il padre può godere della prestazione indipendentemente dagli eventi che coinvolgono la madre, sia pure nel rispetto dei limiti individuali e complessivi.

Le disposizioni in esame operano anche nei casi di adozione o affidamento preadottivo.

4.4.1 Domanda

Con le stesse modalità previste per il congedo obbligatorio, il lavoratore autonomo occasionale è tenuto ad inoltrare domanda all'INPS e (qualora ciò sia previsto nel contratto) anche al committente.

I periodi di congedo possono essere frazionati in mesi o giorni, al pari di quanto avviene per i lavoratori dipendenti. Escluso invece il godimento in modalità oraria.

4.4.2 Nove mesi

Il congedo parentale è fruibile nel rispetto del limite complessivo tra entrambi i genitori pari a nove mesi. Nel conteggio si sommano anche i periodi indennizzati fruiti dall'altro genitore iscritto in una Gestione o cassa diversa dalla Gestione Separata. Sotto questo aspetto può accadere che il padre lavoratore dipendente fruisca di sei mesi di congedo parentale. In tal caso, a beneficio della madre residuano tre mesi.

Per meglio comprendere la portata delle modifiche, ecco una tabella fornita dalla Circolare Inps del 27 ottobre 2022 numero 122:

	Prima della riforma	Dopo la riforma
Genitore madre	6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (al padre spettano 0 mesi)	3 + 3 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (al padre spettano altri 3 mesi entro i 12 anni)
Genitore padre	6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (alla madre spettano 0 mesi)	3 + 3 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (alla madre spettano altri 3 mesi entro i 12 anni)
Entrambi i genitori	6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	9 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

4.4.3 Condizioni

Il congedo parentale nel primo anno di vita del bambino spetta a condizione di:

- Aver versato almeno una mensilità di contribuzione maggiorata (0,72%) nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo indennizzabile, in questo caso l'indennità è pari al 30% del reddito di lavoro su cui è calcolato il contributo dello 0,72%, determinato con le stesse modalità utilizzate per l'indennità di maternità;
- In alternativa, essere in possesso del titolo per l'indennità di maternità o paternità, in questo frangente la prestazione è pari al 30% del reddito considerato per l'indennità di maternità o paternità.

Nel secondo e terzo anno di vita del bambino, il congedo parentale spetta con il versamento di almeno una mensilità di contribuzione maggiorata (0,72%) nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzato. Per ciascuna giornata di congedo, si ha diritto al 30% del reddito di lavoro relativo al contributo dello 0,72%, calcolato con le stesse modalità dell'indennità di maternità.

Da ultimo, la prestazione INPS spetta a patto che:

- Sussista un rapporto di lavoro ancora in corso di validità;
- Il beneficiario di astenga effettivamente dall'attività lavorativa.

4.4.4 Contribuzione figurativa

Per i periodi di congedo parentale è previsto l'accredito della contribuzione figurativa.

5.

Redditi diversi

Dal punto di vista fiscale i redditi percepiti nell'ambito di un'attività di lavoro autonomo occasionale sono qualificati come "Redditi diversi" come tali disciplinati dall'apposito Capo VII di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 numero 917 (cosiddetto "Testo Unico delle Imposte sui Redditi" o TUIR).

Ai sensi del comma 1 lettera l) dell'articolo 67 rientrano tra i redditi diversi quelli *"derivanti da attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente o dalla assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere"*.

Il successivo articolo 71 comma 2 stabilisce che i redditi derivanti da lavoro autonomo occasionale *"sono costituiti dalla differenza tra l'ammontare percepito nel periodo di imposta e le spese specificamente inerenti alla loro produzione"*.

La base imponibile ai fini fiscali è pertanto costituita da:

- Compensi erogati dal committente al netto delle spese inerenti alla loro produzione e sostenute, anche in un periodo d'imposta diverso, ed altresì documentate (a patto che non siano superiori ai compensi percepiti);
- Rimborsi spese per viaggio, vitto e alloggio sostenute dal lavoratore e riaddebitate al committente (come chiarito dalla Risoluzione Agenzia Entrate del 21 marzo 2003 numero 69), mentre non sono imponibili le spese pagate direttamente dal cliente a favore del lavoratore autonomo.

La [Risoluzione dell'Agenzia Entrate dell'11 luglio 2013 numero 49/E](#) ha avuto modo di chiarire che *"la determinazione del reddito di lavoro differisce, tuttavia, da quella del reddito di lavoro autonomo non esercitato abitualmente per il diverso criterio di imputazione delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico"*.

Nello specifico:

- I "redditi di lavoro autonomo abituale sono costituiti dalla differenza tra i compensi percepiti nel periodo d'imposta e le spese inerenti all'esercizio dell'arte o professione effettivamente sostenute nel periodo stesso, senza, quindi, prevedere un collegamento tra compenso e spesa sostenuta per conseguirlo";
- I "redditi di lavoro autonomo non abituale sono determinati, in ragione della loro occasionalità, tenendo conto del collegamento specifico tra compenso e spesa sostenuta per conseguirlo, in quanto deducibile nel periodo d'imposta in cui sono percepiti i compensi cui dette spese si riferiscono in modo specifico".

Di conseguenza, nell'ipotesi di prestazioni di lavoro autonomo occasionale per il cui svolgimento "è previsto solamente il rimborso delle spese strettamente necessarie per l'esecuzione della prestazione stessa o l'anticipo delle stesse da parte del committente, si genera un reddito diverso, derivante dal lavoro autonomo occasionale, pari a zero, anche se le spese sono sostenute in un diverso periodo d'imposta".

In un'ottica di semplificazione, conclude l'Agenzia, per evitare al committente di "effettuare e versare la ritenuta alla fonte in ipotesi di attività occasionali di carattere sostanzialmente gratuito, in quanto il compenso è pari alle spese sostenute" si ritiene possibile "non assoggettare a ritenuta alla fonte" i rimborsi delle spese di viaggio, vitto e alloggio "nell'ipotesi in cui le spese stesse siano solamente quelle strettamente necessarie" per lo svolgimento dell'attività, previa acquisizione dei titoli certificativi delle spese.

Identica soluzione trova applicazione "anche nell'ipotesi in cui le spese siano direttamente" sostenute dal committente.

Sono invece naturalmente escluse dalla semplificazione sopra citata le ipotesi in cui il compenso "anche nella forma di spese rimborsate o anticipate dal committente, eccede le spese strettamente necessarie per lo svolgimento dell'attività occasionale, facendo venir meno il carattere sostanzialmente gratuito dell'attività stessa". In tal caso "l'intero importo erogato dal committente costituirà reddito di lavoro autonomo occasionale assoggettabile a ritenuta".

5.1 Ritenuta d'acconto

Sulle somme imponibili fiscalmente corrisposte ai lavoratori autonomi occasionali il committente opera una ritenuta d'acconto a titolo di imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) pari al 20%.

A stabilirlo l'articolo 25 "Ritenuta sui redditi di lavoro autonomo e su altri redditi" contenuto nel Decreto del Presidente della Repubblica del 29 settembre 1973 numero 600, in cui si prevede che i soggetti qualificati come sostituti d'imposta ai sensi del precedente comma 1 articolo 23, i quali "corrispondono a soggetti residenti

nel territorio dello Stato compensi comunque denominati, anche sotto forma di partecipazione agli utili per prestazioni di lavoro autonomo, ancorché non esercitate abitualmente ovvero siano rese a terzi o nell'interesse di terzi o per l'assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere, devono operare all'atto del pagamento una ritenuta del 20 per cento a titolo di acconto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche dovuta dai percipienti, con l'obbligo di rivalsa".

5.2 Versamento con modello F24

Analogamente a quanto già descritto per il versamento dei contributi INPS - Gestione Separata, anche le ritenute d'acconto seguono il cosiddetto "principio di cassa", dal momento che sono dovute a mezzo modello F24, inviato dal committente – sostituto d'imposta entro il giorno 16 del mese successivo quello in cui sono corrisposte le somme.

Fanno eccezione le somme riconosciute entro il 12 gennaio ma relative all'anno precedente. Le stesse si considerano di competenza di quest'ultimo in virtù del "principio di cassa allargato".

Rispetto al versamento dei contributi (al cui paragrafo dedicato si rinvia per quanto concerne i metodi di invio e pagamento del modello F24) le ritenute d'acconto operate nei confronti dei lavoratori autonomi occasionali devono essere indicate all'interno della sezione Erario, compilando i seguenti campi:

- "Codice tributo" il valore "1040" identificativo di "Ritenute su redditi di lavoro autonomo / compensi per l'esercizio di arti e professioni" di cui agli articoli 25 e 25-quater del Decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973 numero 600;
- "Rateazione / regione / mese rif." si dovrà indicare il mese di riferimento della ritenuta;
- "Anno di riferimento" l'anno per cui si effettua il pagamento;
- "Importi a debito versati" l'ammontare della ritenuta d'acconto.

Le istruzioni per la compilazione del modello F24 sono in ogni caso disponibili sul portale ADE "agenziaentrate.gov.it – Servizi – Ricerca codici tributo – Come compilare il modello F24".

5.3 Sostituti d'imposta

Sono qualificati come sostituti d'imposta, ai sensi del citato comma 1 articolo 23 Decreto del Presidente della Repubblica del 29 settembre 1973 numero 600:

- Gli enti e le società indicati nell'articolo 87 comma 1 del TUIR;
- Le società e le associazioni di cui all'articolo 5 TUIR;

- Le persone fisiche che esercitano imprese commerciali (articolo 51 TUIR) o agricole;
- Persone fisiche che esercitano arti e professioni;
- Il curatore fallimentare, commissario liquidatore o il condominio.

Tali soggetti devono operare all'atto del pagamento di somme e valori una "*ritenuta a titolo di acconto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche dovuta dai percipienti, con obbligo di rivalsa*".

6.

Esempi di calcolo del netto da corrispondere

6.1 Lavoratore non iscritto ad altre forme di previdenza obbligatoria

Di seguito la simulazione del compenso da riconoscere ad un lavoratore autonomo occasionale con aliquota INPS Gestione Separata pari al 33,72% di cui 1/3 (11,24%) a suo carico ed i restanti 2/3 (22,48%) in capo al committente.

Compenso lordo	9.000,00
Imponibile previdenziale (9.000 – 5.000)	4.000,00
Contributo INPS c/lavoratore (11,24%)	449,60
Imponibile fiscale	9.000,00
Ritenuta d’acconto (20%)	1.800,00
<u>Netto (compenso lordo – ctr INPS – ritenuta acc.to)</u>	<u>6.750,40</u>

Le somme da versare con modello F24 da parte del committente saranno:

- Sezione Erario, codice tributo 1040 euro 1.800,00 (ritenuta d’acconto);
- Sezione INPS, codice tributo “CXX” euro 449,60 per contributi c/lavoratore + 899,20 (equivalenti a $4.000 * 22,48\%$) per contributi c/committente.

6.2 Lavoratore iscritto ad altre forme di previdenza obbligatorie

Discorso diverso in caso di lavoratore autonomo occasionale iscritto ad altre forme di previdenza obbligatorie, nei cui confronti si applica un'aliquota INPS pari al 24%, di cui 1/3 (8%) a carico del lavoratore e 2/3 restanti (16%) a carico del committente.

Compenso lordo	9.000,00
Imponibile previdenziale (9.000 – 5.000)	4.000,00
Contributo INPS c/lavoratore (8%)	320,00
Imponibile fiscale	9.000,00
Ritenuta d'acconto (20%)	1.800,00
<u>Netto (compenso lordo – ctr INPS – ritenuta acc.to)</u>	<u>6.880,00</u>

Le somme da versare con modello F24 da parte del committente saranno:

- Sezione Erario, codice tributo 1040 euro 1.800,00 (ritenuta d'acconto);
- Sezione INPS, codice tributo "C10" euro 320,00 per contributi c/lavoratore + 640,00 (equivalenti a $4.000 * 16\%$) per contributi c/committente.

7.

Dichiarazioni fiscali

7.1 Certificazioni Uniche

I sostituti d'imposta sono tenuti a certificare a mezzo invio telematico all'Agenzia Entrate, i redditi da lavoro dipendente, da lavoro autonomo o redditi diversi, riconosciuti ai sostituiti in un determinato periodo d'imposta.

Sono ricompresi nell'obbligo anche i committenti che hanno operato, ai sensi dell'articolo 25 del Decreto del Presidente della Repubblica del 29 settembre 1973 numero 600, una ritenuta del 20% a titolo di acconto all'atto del pagamento di compensi per "*prestazioni di lavoro autonomo, ancorché non esercitate abitualmente*" regolate dall'articolo 2222 del Codice Civile.

Prendendo a riferimento [le istruzioni ADE](#) (disponibili sul portale "*agenziaentrate.gov.it – Schede informative e servizi – Dichiarazioni – Certificazione unica 2025 - Modello e istruzioni*") è innanzitutto opportuno precisare che la CU si compone di due modelli:

- CU sintetica da rilasciare al soggetto percettore del reddito in formato elettronico o cartaceo entro il 16 marzo dell'anno successivo quello in cui il reddito è stato corrisposto;
- CU ordinaria dove, oltre ai dati indicati nel modello sintetico, sono riportate tutte le informazioni necessarie per elaborare i modelli 730 precompilati nonché per effettuare accertamenti o riliquidazioni d'imposta, dev'essere trasmessa in via telematica all'AE entro il 16 marzo dell'anno successivo quello in cui i redditi sono erogati (31 marzo per le certificazioni relative ai redditi di lavoro autonomo, rientranti nell'esercizio di arte o professione abituale ovvero 31 ottobre per le certificazioni contenenti esclusivamente redditi esenti o non dichiarabili mediante la dichiarazione dei redditi precompilata).

7.1.1 Termine

Come anticipato, i termini per l'invio dei modelli CU sintetico ed ordinario sono fissati al 16 marzo dell'anno successivo quello in cui i redditi sono stati erogati (eccezion fatta per le ipotesi descritte di scadenza fissata al 31 marzo / 31 ottobre).

Se la scadenza cade di sabato o in un giorno festivo, la stessa è prorogata al primo giorno feriale successivo.

In caso di errori nell'invio della CU, il sostituto d'imposta può effettuare le dovute correzioni e rinviare le Certificazioni entro i cinque giorni successivi alla scadenza, senza alcuna sanzione.

7.1.2 Invio

La trasmissione delle Certificazioni avviene esclusivamente in modalità telematica:

- Ad opera del soggetto tenuto ad effettuare la comunicazione;
- Tramite un intermediario abilitato.

Ai fini dell'invio fa fede il *"giorno in cui è conclusa la ricezione dei dati da parte dell'Agenzia delle Entrate"*.

In particolare, il servizio di invio restituisce immediatamente un messaggio che conferma l'avvenuta ricezione del file e, in un secondo momento, un ulteriore documento attestante l'esito dell'elaborazione. Soltanto quest'ultimo vale come prova dell'avvenuta presentazione delle CU.

7.1.3 Soggetti obbligati

Sono tenuti all'invio telematico delle CU coloro che nel periodo di competenza del modello hanno:

- Corrisposto *"somme o valori soggetti a ritenuta alla fonte, ai sensi degli artt. 23, 24, 25, 25-bis, 25-ter, 25-quater e 29 del D.P.R. n. 600 del 1973, dell'art. 33 comma 4, del D.P.R. n. 42 del 1988, dell'art. 21, comma 15, della L. 27 dicembre 1997, n. 449 e dell'art. 11, della L. 30 dicembre 1991, n. 413"*;
- Corrisposto contributi previdenziali ed assistenziali, nonché premi assicurativi INAIL;
- Corrisposto somme e valori per i quali non è prevista alcuna ritenuta alla fonte ma la sola contribuzione INPS (è il caso delle aziende straniere che occupano lavoratori italiani all'estero assicurati in Italia).

7.1.4 Composizione

Le macro-sezioni che compongono il flusso telematico CU sono:

- Frontespizio;
- Quadro CT;
- Certificazione unica.

7.1.5 Frontespizio

Il frontespizio si compone di:

- Tipi di comunicazione, in cui indicare l'annullamento / sostituzione del modello ovvero il codice relativo agli eventi eccezionali;
- Dati relativi al sostituto;
- Dati riguardanti il rappresentante firmatario della comunicazione;
- Firma della comunicazione;
- Impegno alla presentazione telematica.

7.1.6 Quadro CT

Il quadro CT ha lo scopo di comunicare all'Agenzia entrate i dati per la ricezione in via telematica dei modelli 730-4, necessari per il trattamento in busta paga delle risultanze delle Dichiarazioni dei redditi.

7.1.7 Certificazione unica

All'interno della sezione "Certificazione Unica", vengono esposti i dati fiscali e previdenziali distinti tra redditi da lavoro dipendente e assimilati (è il caso dei co.co.co.) e redditi da lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi (lavoratori autonomi occasionali). Sotto questo aspetto, l'invio telematico all'Agenzia entrate può avvenire anche separatamente: è il caso del professionista A che trasmette i flussi contenenti le Certificazioni per i lavoratori dipendenti e assimilati e del professionista B che si occupa invece dei lavoratori autonomi occasionali.

7.1.8 Dati fiscali

Con riferimento alle risultanze fiscali nella Certificazione unica sono riportate:

- Somme e valori soggetti a tassazione ordinaria;
- Somme soggette a ritenuta a titolo d'imposta o imposta sostitutiva;
- Somme sottoposte a tassazione separata;
- Ammontare delle detrazioni fiscali (compresa l'ulteriore detrazione);
- Importo dell'eventuale trattamento integrativo riconosciuto al collaboratore nonché dell'ex "Bonus Renzi";
- Quantità dei giorni nel periodo d'imposta per i quali sono state riconosciute detrazioni, cosiddetti "giorni detrazione";
- Imposta lorda calcolata dal sostituto d'imposta e conseguente IRPEF netta;
- Addizionali regionali e comunali dovute e trattenute al collaboratore.

Con esclusivo riferimento alla "Certificazione lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi" (specifica per i lavoratori autonomi occasionali) del modello 2024 redditi 2023, l'importo delle ritenute d'acconto versate con i codici 1019, 1020, 1040 e 104E dev'essere riportato all'interno del punto 9.

A fronte di più compensi riconosciuti allo stesso percipiente, il sostituto ha la facoltà di:

- Totalizzare gli importi e *"compilazione un'unica certificazione qualora i compensi siano riferiti alla stessa causale"*;
- Compilare *"tante certificazioni quanti sono i compensi erogati nell'anno avendo cura di numerare progressivamente le singole certificazioni riguardanti il medesimo percipiente"*.

Al punto 1 dev'essere invece indicata la causale relativa al tipo di pagamento effettuato. Gli elenchi di codici disponibili sono due:

- Il primo riguarda le tipologie reddituali che possono essere indicate nel modello 730;
- Il secondo concerne i redditi da dichiarare esclusivamente il modello REDDITI Persone Fisiche 2024.

All'interno del primo elenco si citano:

- Causale *"M – prestazioni di lavoro autonomo non esercitate abitualmente"*;
- Causale *"M1 – redditi derivanti dall'assunzione di obblighi di fare, di non fare o permettere"*;
- Causale *"O – prestazioni di lavoro autonomo non esercitate abitualmente, per le quali non sussiste l'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata (Circ. INPS n. 104/2001)"*;
- Causale *"O1 – redditi derivanti dall'assunzione di obblighi di fare, di non fare o permettere, per le quali non sussiste l'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata (Circ. INPS n. 104/2001)"*;

- Causale "V - provvigioni corrisposte a incaricato per le vendite a domicilio; provvigioni corrisposte a incaricato per la vendita porta a porta e per la vendita ambulante di giornali quotidiani e periodici (L. 25 febbraio 1987, n. 67)".

Successivamente nei seguenti campi:

- Punto 4 va indicato l'ammontare lordo del compenso;
- Punto 7 devono essere riportate le somme che, per espressa disposizione di legge, non costituiscono reddito imponibile per il percipiente, ad esempio quelle erogate a titolo di rimborso spese anticipate per conto dei committenti;
- Punto 8 contiene l'ammontare imponibile a livello fiscale ottenuto scomputando dall'importo di cui al punto 4 le somme non soggette a tassazione indicate al punto 7;
- Punto 9 riporta l'ammontare delle ritenute d'acconto effettuate nel periodo d'imposta.

7.1.9 Dati previdenziali

Per quanto concerne i dati previdenziali in CU:

- Il punto 29 ospita il codice fiscale dell'ente previdenziale;
- Il punto 30 la denominazione dell'ente previdenziale;
- Il punto 32 l'eventuale codice attribuito all'azienda / committente per identificarla nei suoi rapporti con l'ente;
- Il punto 33 riguardante la categoria di appartenenza dell'iscritto all'ente (riservato a ENPAM, ENPAPI ed INPS – Gestione ex Enpals).

Nei punti 34 e 35 dev'essere indicato l'ammontare dei "redditi annui superiori a euro 5.000 derivanti dalle attività contrassegnate al punto 1 dai codici "M", "M1" e "V", nello specifico:

- Prestazioni di lavoro autonomo occasionale (codice "M");
- Redditi derivanti dall'assunzione di obblighi di fare, di non fare o permettere (codice "M1");
- Provvigioni corrisposte a incaricati per le vendite a domicilio (codice "V").

Negli ulteriori punti:

- 38 è necessario indicare il totale dei contributi dovuti all'Ente in base alle aliquote stabilite dalla normativa di riferimento;
- 39 l'ammontare dei contributi effettivamente versati dal sostituto d'imposta all'Ente previdenziale competente.

7.2 Modello 770

I sostituti d'imposta hanno l'obbligo di comunicare attraverso l'invio telematico all'Agenzia entrate del modello 770:

- Le ritenute operate nel periodo d'imposta interessato, nonché i relativi versamenti e le eventuali compensazioni dei crediti;
- I dati contributivi;

nel rispetto del termine del 31 ottobre, salvo proroga al primo giorno feriale successivo, nel caso in cui il termine cada di sabato o in un giorno festivo.

Sul sito dell'Agenzia Entrate ("agenziaentrate.gov.it – Schede informative e servizi – Dichiarazioni – 770 2025 – Modello e istruzioni") è pubblicato il [modello 770/2025 e le istruzioni per la compilazione](#), scaricabili in pdf.

7.2.1 Soggetti obbligati

Sono tenuti ad inviare i soggetti che nel periodo di competenza del modello hanno corrisposto:

- Somme o valori soggetti a ritenuta alla fonte su redditi di capitale;
- Compensi per avviamento commerciale;
- Contributi ad enti pubblici e privati;
- Riscatti da contratti di assicurazione sulla vita, premi, vincite ed altri proventi finanziari ivi compresi quelli derivanti da partecipazioni a organismi di investimento collettivo in valori mobiliari di diritto estero;
- Utili e altri proventi equiparati derivanti da partecipazioni in società di capitali;
- Titoli atipici, e redditi diversi, nonché coloro che hanno corrisposto somme o valori soggetti a ritenuta alla fonte, ai sensi degli articoli 23, 24, 25, 25-*bis*, 25-*ter*, 29 del Decreto del Presidente della Repubblica del 29 settembre 1973 numero 600 ed articolo 33, comma 4, del Decreto del Presidente della Repubblica 4 febbraio 1988 numero 42.

I soggetti in questione sono:

- Società di capitali (società per azioni, in accomandita per azioni, a responsabilità limitata, cooperative e di mutua assicurazione) residenti nel territorio dello Stato;
- Enti commerciali equiparati alle società di capitali residenti nel territorio dello Stato;
- Enti non commerciali (enti privati non aventi per oggetto esclusivo o principale l'esercizio di attività commerciali) residenti nel territorio dello Stato;

- Le associazioni non riconosciute, i consorzi, le aziende speciali e le altre organizzazioni non appartenenti ad altri soggetti;
- Le società e gli enti di ogni tipo, con o senza personalità giuridica, non residenti nel territorio dello Stato;
- I Trust;
- I condomini;
- Le società di persone (società semplici, in nome collettivo, in accomandita semplice) residenti nel territorio dello Stato;
- Le società di armamento residenti nel territorio dello Stato;
- Le società di fatto o irregolari residenti nel territorio dello Stato;
- Le società o le associazioni senza personalità giuridica costituite fra persone fisiche o per l'esercizio in forma associata di arti e professioni residenti nel territorio dello Stato;
- Le aziende coniugali, se l'attività è esercitata in società fra coniugi residenti nel territorio dello Stato;
- I gruppi europei d'interesse economico (GEIE);
- Le persone fisiche che esercitano arti e professioni;
- I curatori fallimentari, i commissari liquidatori e gli eredi che non proseguono l'attività del sostituto d'imposta deceduto.

Come già previsto per le Certificazioni Uniche anche in merito ai modelli 770 vige l'obbligo di invio in capo ai committenti che nel periodo di competenza hanno corrisposto compensi per prestazioni di lavoro autonomo occasionale, soggetti a ritenuta d'acconto del 20% (articolo 25 Decreto del Presidente della Repubblica del 29 settembre 1973 numero 600).

7.2.2 Invio

Nel rispetto del termine di scadenza, il modello 770 dev'essere trasmesso in via telematica all'Agenzia Entrate:

- Direttamente dal sostituto d'imposta;
- Tramite un intermediario abilitato;
- Tramite altri soggetti incaricati (esclusivamente per le Amministrazioni dello Stato);
- Tramite società appartenenti al gruppo.

Ai fini dell'invio fa fede il giorno in cui si conclude la ricezione dei dati da parte dell'Agenzia Entrate.

La prova della presentazione del modello è data dalla comunicazione attestante l'avvenuto ricevimento dei dati, rilasciata in via telematica.

7.2.3 Composizione

Oltre al frontespizio, le sezioni di cui si compone il modello 770 sono rappresentate, tra gli altri, dai seguenti quadri:

- Quadro ST relativo alle ritenute operate dal sostituto d'imposta, oltre alle trattenute per assistenza fiscale;
- Quadro SV riguardante le trattenute per addizionali comunali e per assistenza fiscale;
- Quadro SX, con il riepilogo dei crediti e delle compensazioni effettuate dal sostituto d'imposta;
- Quadro SY, riguardante le somme liquidate a seguito di procedure di pignoramento presso terzi.

7.2.4 Frontespizio

Il frontespizio ospita:

- Il tipo di dichiarazione, con la possibilità di indicare se trattasi di "dichiarazione correttiva nei termini", "dichiarazione integrativa" oltre al protocollo della dichiarazione da correggere o integrare ed il codice relativo agli eventi eccezionali;
- Dati identificativi del sostituto;
- Dati relativi al rappresentante firmatario del modello;
- Il riquadro "Redazione della dichiarazione" con le sezioni "Quadri compilati e ritenute operate" e "Gestione Separata" per chi vuole avvalersi della possibilità di trasmettere i dati del 770 in più flussi;
- Firma del dichiarante ovvero di colui che ha la rappresentanza legale, negoziale o di fatto;
- Impegno alla presentazione telematica da compilarsi a cura dell'incaricato (società del gruppo o intermediario) che trasmette la dichiarazione;
- Visto di conformità.

7.2.5 Quadro ST

Il quadro ST, composto da quattro sezioni, ospita le ritenute operate e versate sui redditi erogati nel periodo di competenza del 770, ivi comprese (istruzioni ADE 770/2025) le "ritenute operate ai sensi degli artt. 23 e 24 del D.P.R. n. 600 del 1973, sulle somme e valori corrisposti entro il 12 gennaio 2025 se riferiti al 2024 nonché le ritenute operate a seguito di conguaglio di fine anno effettuato nei primi due mesi del 2025".

In particolare, la prima sezione dev'essere utilizzata per indicare i "dati relativi alle ritenute alla fonte operate e per assistenza fiscale effettuata" oltre ai versamenti relativi a ritenute ed imposte sostitutive.

La seconda sezione dev'essere utilizzata per riportare i dati relativi alle *"trattenute di addizionale regionale all'IRPEF comprese quelle effettuate in sede di assistenza fiscale, nonché per esporre tutti i relativi versamenti"*.

La terza e quarta sezione, al contrario, ospitano *"le imposte operate sui proventi generati da partecipazione ad OICR PIR compliant italiani o stabiliti in uno Stato UE o SEE e da Polizza PIR compliant, riscattate prima del soddisfacimento del minimum holding period"*.

7.2.6 Quadro SV

Il Quadro SV interessa (istruzioni 770/2025):

- Le trattenute ed i relativi versamenti delle addizionali comunali all'IRPEF *"effettuati in forma rateizzata nell'anno 2024 con riferimento all'anno 2023 nonché le trattenute e i relativi versamenti dell'acconto delle addizionali comunali all'IRPEF effettuati in forma rateizzata nell'anno 2024 con riferimento all'anno 2024"*;
- Le trattenute effettuate a titolo di addizionale comunale all'IRPEF a seguito di assistenza fiscale *"prestata nel 2024 nonché ai relativi versamenti"*.

7.2.7 Quadro SX

All'interno del Quadro SX dovrà essere riportato il riepilogo delle compensazioni effettuate in sede di versamento con modello F24, relativamente a (sempre istruzioni 770/2025):

- Credito 2023 derivante dalla precedente dichiarazione 770/2024 e suo utilizzo in compensazione esterna;
- Crediti sorti nel corso del periodo d'imposta 2024 *"e loro utilizzo in compensazione esterna tramite F24 ai sensi del D.Lgs. n. 241/1997, come previsto dal comma 1, art. 15 del D.Lgs. n. 175 del 2014, tenuto conto degli eventuali crediti risultanti dal quadro DI"*.

7.2.8 Quadro SY

Il prospetto SY ospita i dati relativi a:

- Somme liquidate a seguito di procedure di pignoramento presso terzi di cui all'articolo 21, comma 15 della Legge 27 dicembre 1997 numero 449;

- Ritenute operate ai sensi dell'articolo 25 del Decreto legge 31 maggio 2010 numero 78 convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010 numero 122;
- Somme corrisposte a percipienti esteri privi di codice fiscale.