

STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani

COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 30/03/2023

A tutte le Aziende
loro sedi

Circolare Flash n° 7

Oggetto: **Distinzione tra lavoro autonomo occasionale e prestazione occasionale**

Quando si parla genericamente di lavoro "Occasionale", l'ordinamento giuridico apre a due tipologie di rapporto di lavoro, destinarie di distinte disposizioni. Da una parte, il "lavoro autonomo occasionale" ex [articolo 2222 codice civile](#), dall'altra, la "Prestazione occasionale" ex [articolo 54-bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50](#), ossia il cd. Lavoro accessorio o voucher lavoro (ex buoni lavoro). Discernere tra queste due tipologie di rapporto, denominate dal legislatore similmente, **ha da sempre ingenerato confusione tra gli addetti ai lavori e i committenti-utilizzatori**, anche in ragione di alcuni limiti economici coincidenti, come per esempio il massimale di 5.000,00 euro, per la prima tipologia rilevante solo ai fini dell'obbligo contributivo, per la seconda rilevante ai fini dei limiti individuali, per prestatore, di compenso percepibile. Da ultimo, la legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023), nel modificare ancora una volta la disciplina della "Prestazione occasionale", ha fatto riaffiorare la confusione che già dai tempi delle c.d. "mini cococo" attanaglia i più. Torna utile, pertanto, fare ordine tra le rispettive discipline e le differenti modalità di utilizzo del "Lavoro autonomo occasionale" e della "prestazione di lavoro autonomo".

Per "collaborazione occasionale con ritenuta d'acconto" è comunemente inteso quel rapporto di lavoro sui generis la cui forma e struttura consente di gestire in modo agevole rapporti estemporanei di scarso rilievo qualitativo e quantitativo. Benché questa visione non sia poi così distante dalla realtà, le precauzioni e le tutele che il committente, in particolare, deve porre in essere sono le stesse di un qualunque altro rapporto di lavoro, tenendo conto anche del fatto che il Legislatore, così come i servizi ispettivi, non dimostrano particolare favore per questo istituto, ritenendolo a priori una forma contrattuale spesso utilizzata per ragioni elusive e dissimulatorie di altri rapporti sottostanti. Il lavoro autonomo occasionale sconta un regime fiscale e previdenziale di particolare vantaggio, proprio in considerazione della portata limitata della prestazione, concepita sotto il profilo giurisprudenziale e di prassi come una prestazione del tutto estemporanea e a carattere meramente una tantum.

Peraltro, proprio in ragione dello spiccato carattere di autonomia che è insito in questa forma di lavoro, la prestazione dovrebbe essere ontologicamente connotata da competenze professionali di grado elevato e da capacità tecnico-pratiche maturate "sul campo" in precedenti esperienze.

La Prestazione di lavoro occasionale, libretto di famiglia, CPO o che dir si voglia, rappresenta lo strumento contrattuale di regolazione dei piccoli lavori occasionali nato in sostituzione dei c.d. buoni lavoro o voucher lavoro, dopo che il decreto legge 17 marzo 2017, n. 25, ha provveduto ad abrogare questi ultimi con decorrenza 20 marzo 2017. In presenza di un panorama lavoristico nel quale, una volta eliminati i voucher, non si prevedeva alcuno sbocco per i piccoli lavori occasionali, il Governo tornò sui suoi passi e con l'[articolo 54-bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50](#), in vigore dal 24 giugno 2017, ha ripristinato, restringendone gli effetti, il tanto contrastato voucher lavoro. Per fare decollare il nuovo istituto, si sono dovuti attendere i primi interventi dell'INPS ([circolare 107 del 5 luglio 2017](#) e [messaggio rettificativo n. 2887 del 12 luglio 2017](#)) che hanno fornito le istruzioni per l'accesso alla nuova piattaforma telematica di gestione dei voucher. Contestualmente, l'Agenzia delle Entrate ha istituito le causali tributo da utilizzare in F24 (risoluzione 81 del 4 luglio 2017). Successivamente, l'[articolo 2-bis, decreto legge 12 luglio 2018, n. 87](#), cosiddetto "Decreto dignità", ha apportato significative modifiche alla disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale nell'ambito delle attività agricole, del turismo e degli enti locali come chiarito in seguito dall'INPS con la [circolare del 17 ottobre 2018, n. 103](#). L'[articolo 1, commi 342 e 343, della legge 29 dicembre 2022, n. 197](#) (Legge di Bilancio 2023) ha provveduto, infine, ad ampliarne il perimetro di applicazione inserendo allo stesso tempo il divieto di utilizzo in agricoltura. L'INPS, con la [circolare n. 6 del 19 gennaio 2023](#) e il [messaggio n. 410 del 27 gennaio 2023](#), ha fornito la sua lettura dettagliata delle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2023.

STUDIO PERUZZI E TRIGGIANI