

LAVORO E PREVIDENZA

Applicabilità della maxisanzione per di prestazioni di lavoro occasionale

di Carmen Musuraca, Guido Martinelli

Il

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la [nota n.16920 del 9 ottobre 2014](#), ha fornito alcuni chiarimenti in merito all'
applicazione della c.d. maxisanzione nell'ipotesi di riqualificazione in sede ispettiva di prestazioni
di lavoro autonomo occasionale con partita Iva e/o ritenuta d'acconto

L'art. 4, comma 1, lett. a) e b) della L. 138 del 2010, che ha modificato l'art. 3, comma 3 e 4 del D. L. n. 12/2002 convertito in L. 73/2002, prevede l'applicazione della c.d. maxisanzione " *in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto da parte del datore di lavoro privato*", a meno che " *dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche se trattasi di differente qualificazione*".

Ricorda il Ministero che
la ratio della norma sopra riportata sia
quella di sanzionare l'avvenuto occultamento dell'esistenza un rapporto collegando, quindi,
l'irrogazione della maxisanzione alla sussistenza di prestazioni di natura subordinata poste in essere senza il rispetto degli obblighi di comunicazione previsti dalla legge o in assenza dei connessi adempimenti contributivi che evidenzino, comunque, la volontà di dichiarare l'esistenza di un rapporto.

La fattispecie in esame, per la sua caratteristica di non assoggettamento a contribuzione previdenziale per importi fino ad euro cinquemila, appare essere la soluzione alla quale maggiormente si ricorre, in specie nell'ambito associativo, per giustificare determinate episodiche prestazioni d'opera. Si distingue dal lavoro accessorio in quanto il reddito prodotto si cumula con gli altri redditi conseguiti dal lavoratore ma ha il vantaggio della detraibilità dei costi sostenuti per lo svolgimento dell'attività svolta.

Per il lavoro autonomo occasionale, che ai sensi dell'art.2222 c.c. si caratterizza per l'assenza di obblighi di comunicazione preventiva, la [circolare n. 38/2010](#) della Direzione Generale del Ministero aveva precisato che, qualora la prestazione di lavoro autonomo occasionale dovesse essere riqualificata come prestazione di lavoro subordinato in sede di accertamento, "

*il personale ispettivo provvederà ad irrogare la maxisanzione in assenza della **documentazione utile** ad una verifica circa la pretesa autonomia del rapporto...".*

Attraverso la nota in commento, il Ministero, a seguito di numerose richieste di chiarimento in merito alla corretta individuazione della "

valida documentazione fiscale"

idonea ad escludere l'applicazione della maxisanzione in ipotesi di riqualificazione in sede ispettiva di prestazioni di lavoro autonomo occasionale, precisa puntualmente che per tale "debba intendersi la documentazione fiscale obbligatoria (**versamento delle ritenute d'acconto tramite modello F24, rilevazioni contabili e dichiarazione su mod. 770**) prodotta in relazione al periodo oggetto di accertamento. Pertanto, anche il lavoro autonomo per il quale sia stata emessa regolare ritenuta d'aconto, trascritta nella documentazione fiscale obbligatoria, **non può essere considerato lavoro "in nero", pur a fronte della riqualificazione della prestazione di lavoro come prestazione di lavoro subordinato**, non dovendosi procedere, in tal caso, all'applicazione della relativa maxisanzione".

Tale documentazione dovrà essere, evidentemente, riferita ad un periodo precedente all'accertamento.

In definitiva, dunque, la

presenza di documentazione fiscale obbligatoria prodotta in relazione al periodo oggetto di accertamento

che attesti chiaramente la volontà del datore di lavoro di non celare all'amministrazione l'esistenza del rapporto, non genera l'applicazione della maxisanzione nell'ipotesi di riqualificazione in sede ispettiva di rapporti di lavoro autonomo occasionale, esenti dall'obbligo di comunicazione preventiva, in rapporti di lavoro subordinato per i quali tali obbligo sussiste.

Appare infine consigliabile procedere anche alla redazione di una lettera di incarico dalla quale possano trarsi le caratteristiche del rapporto e la volontà negoziale delle parti.