

*Tematiche***Dipendenti e autonomi alla prova della regolarità.***di Barbara Broi**

Con la Legge di conversione del Decreto Fiscale, sono previsti nuovi adempimenti per le collaborazioni autonome occasionali.

**in sintesi**

- L'ART. 14, T.U. SICUREZZA NOVELLATO, STABILISCE LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ NEL CASO DI LAVORO DIPENDENTE O AUTONOMO IRREGOLARE PARI AL 10% DEGLI OCCUPATI
- LA NUOVA PREVISIONE INTENDE SUPERARE EVENTUALI PERPLESSITÀ INTERPRETATIVE E RENDERE PIÙ AGEVOLI I CONTROLLI ISPETTIVI CAUTELARI E I PROVVEDIMENTI DI SOSPENSIONE
- AFFINCHÉ IL LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE SIA CONSIDERATO IN REGOLA, OCCORRE UNA PREVENTIVA COMUNICAZIONE ALL'ISPettorato DEL LAVORO COMPETENTE, VIA SMS O EMAIL
- IN CASO DI OMISSIONE DELLA DENUNCIA DEL LAVORO AUTONOMO NON ABITUALE, IL COMMITTENTE È SANZIONABILE CON UNA SOMMA PREVISTA TRA GLI € 500 E € 2500

A partire dal 22 ottobre 2021, malgrado i perduranti richiami all'attività d'impresa, apparentemente ogni datore di lavoro o committente può essere soggetto ai provvedimenti di sospensione della propria attività, nel caso di rilevato lavoro irregolare, nonché di riscontrate infrazioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Quanto al primo profilo, sotto la lente del personale ispettivo che verifica la regolarità dei rapporti di lavoro al fine dell'eventuale sospensione (art. 14, T.U. Sicurezza), non c'è solo il lavoro subordinato. Bensì, come chiarisce in modo inequivocabile la norma di conversione del **Decreto Legge n. 146 del 2021 (Legge di conversione 17 dicembre 2021, n. 215)**, anche il lavoro autonomo.

La previsione non sorprende, in effetti, dato che la formulazione precedente della medesima disposizione, faceva espresso riferimento all'“*impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria*”, con un'accezione che senz'altro

(continua) Tematiche

non poteva dirsi limitare il vaglio di regolarità ai soli rapporti di lavoro dipendente.

Infatti, già tale indicazione normativa non coincideva con la mera definizione di lavoro irregolare subordinato, come descritta dall'art. 3, comma 3, D.L.n. 12/2012 in materia di lavoro sommerso (*“in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro”*), ben potendo riguardare relazioni di lavoro per cui non era obbligatoria la comunicazione di assunzione. Per esse, gli ispettori erano chiamati a controllare la “documentazione obbligatoria”, comunque prevista, che dava evidenza pubblica ai rapporti di lavoro.

Tuttavia, innanzitutto **per evitare fraintendimenti interpretativi**, oggi il legislatore stabilisce un **peculiare adempimento anche per i committenti** che intendono instaurare rapporti di lavoro autonomo occasionali. Infatti, viene ora prevista la necessità di una comunicazione preventiva all'Ispettorato (simile a quella già disposta per l'impiego dei lavoratori a chiamata), che manifesti l'avvio della collaborazione.

LA COMUNICAZIONE DI LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

Così l'art. 14, T.U. Sicurezza

Con riferimento all'attività dei lavoratori autonomi occasionali, al fine di svolgere attività di monitoraggio e di contrastare forme elusive nell'utilizzo di tale tipologia contrattuale, l'avvio dell'attività dei suddetti lavoratori è oggetto di preventiva comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, da parte del committente, mediante SMS o posta elettronica. Si applicano le modalità operative di cui all'articolo 15, comma 3, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. In caso di violazione degli obblighi di cui al secondo periodo si applica la 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 applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

L'attività autonoma oggetto di previsione è quella definita dall'art. 2222 del codice civile, allorquando *“una persona 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”*. Del resto, **l'occasionalità appare circoscrivibile alla non abitualità della collaborazione**. Per essa, tuttavia, venute meno le passate indicazioni della legge (cfr. D.Lgs n. 276/2003), stenta a trovare un riferimento certo, che non sia nel senso dell'esclusione della subordinazione.

(continua) Tematiche

Per cui potrebbe risultare difficile per l'ispettore, chiamato a una verifica cautelare e immediata -come quella sulla sospensione dell'art. 14, T.U. Sicurezza-, inquadrare con tendenziale certezza il lavoratore trovato intento al lavoro nell'ambito di un intervento occasionale, anziché di maggiore durata.

Né pare utile allo scopo dell'immediato riscontro dell'occasionalità della collaborazione -offrendo solo a posteriori parametri certi legati al reddito annuo per l'attività-, la previsione dell'art. 44, D.L.n. 269/2003, convertito con L.n. 326/2003.

LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

Così l'art. 44, D.L.n. 269/2003

I soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale sono iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, co. 26, Legge 8 agosto 1995, n. 335, solo qualora il reddito annuo derivante da dette attività sia superiore ad euro 5.000. 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.

Sembra tuttavia opportuno escludere dal novero dei rapporti autonomi occasionali quanti siano **imprenditori o iscritti ad albi professionali**, nell'ambito delle proprie attività, in quanto per definizione intenti a esse abitualmente, con obbligatoria apertura della Partita IVA.

Il significato del nuovo riferimento al lavoro autonomo occasione, sembra, però, piuttosto legato all'**esigenza di garantire più agevoli interventi agli ispettori** e più facili regolarizzazioni ai committenti.

Per cui, in presenza di un soggetto operante su un luogo di lavoro in difetto di provata comunicazione di assunzione -quale dipendente- o di comunicazione preventiva -via sms o posta elettronica- all'Ispettorato del lavoro competente, comunque i funzionari potranno sospendere l'attività di lavoro, purché ricorrano gli altri presupposti di legge (*"almeno il 10 per cento dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro"*).

La regolarizzazione, quindi, seguirà proprio il semplice recupero di taluno degli omessi adempimenti.

Nell'uno e nell'altro caso, oltre alle misure economiche (cd. somme aggiuntive) per pervenire alla revoca della sospensione (il cui minimo è stabilito

(continua) Tematiche

in € 2500), si dovranno mettere in preventivo le sanzioni pecuniarie ulteriori, per lavoro subordinato irregolare o per lavoro autonomo occasionale non denunciato. Per quest'ultimo nella misura prevista, tra gli € 500 e gli € 2500.

**Avvocato in Belluno e Milano*

Per saperne di più scrivi a
info@verifichelavoro.it

**RISPARMI
OLTRE 15%**

SEMPRE SULLE ISPEZIONI?

ABBONATI 1 ANNO

A SOLI € 25,90

Per maggiori informazioni vai sul sito www.verifichelavoro.it

