

Udine, 4 gennaio 2022

**OGGETTO: Obbligo di comunicazione preventiva per i lavoratori autonomi occasionali – Modifica alla disciplina della sospensione dell’attività imprenditoriale**

Circolare numero 001/2022

---

**In breve**

La legge di conversione del decreto Fisco-Lavoro (Legge 215/2021) ha introdotto l’obbligo di comunicazione preventiva di instaurazione dei rapporti di **lavoro autonomo occasionale**, prevedendo una sanzione fino a 2.500 euro per ogni lavoratore non comunicato all’Ispettorato del Lavoro.

La norma ha anche provveduto ad inasprire la disciplina della **sospensione dell’attività imprenditoriale**.

**Approfondimento**

La Legge 215/2021 ha modificato alcune disposizioni del Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008), introducendo l’obbligo per i committenti di comunicare preventivamente l’avvio dei rapporti di **lavoro autonomo occasionale** all’Ispettorato del Lavoro territorialmente competente.

La norma prevede un obbligo di comunicazione preventiva da effettuarsi mediante SMS, oppure mediante email, con le modalità operative previste per il lavoro intermittente (c.d. lavoro a chiamata).

In attesa di specifiche indicazioni amministrative si segnala che, al caso in esame, non pare applicabile la procedura informatica di comunicazione preventiva (c.d. adeline di assunzione) previste per i lavoratori subordinati. Inoltre, non essendo attivo uno specifico numero telefonico, è consigliabile effettuare la comunicazione preventiva utilizzando il modello UNI\_intermittenti che potrà essere compilato, scansato ed inviato – preferibilmente via PEC – all’indirizzo: [\*\*intermittenti@pec.lavoro.gov.it\*\*](mailto:intermittenti@pec.lavoro.gov.it).

Eventualmente, nel modello, l’ intestazione ‘datore di lavoro’ potrebbe essere barrata e sostituita con “*committente*”; nella colonna ‘codice comunicazione’ potrebbe essere indicato “*lavoro autonomo occasionale*” e la colonna ‘data fine’ potrebbe essere lasciata in bianco.

Al momento si ritiene che le comunicazioni da effettuare siano soltanto quelle relative ai rapporti di lavoro autonomo occasionale che iniziano (o vengono prorogati) dal 21/12/2021 (data di entrata in vigore della legge di conversione) e non anche quelli già in corso precedentemente a tale data.

La norma ha previsto una sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione preventiva, senza possibilità di applicare l’istituto agevolato della diffida.

Si ritiene opportuno ricordare che, secondo il consolidato orientamento giurisprudenziale e la prassi costantemente seguita dagli organi ispettivi, il lavoro autonomo occasionale genuino si caratterizza per i seguenti requisiti:

- mancanza di qualsiasi vincolo di subordinazione;
- mancanza di qualsiasi azione di coordinamento con il committente;

- totale autonomia organizzativa;
- decisione sui tempi e modi di esecuzione del lavoro;
- nessun potere direttivo e organizzativo in capo al committente;
- professionalità medio/alta del collaboratore;
- mancanza di inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale;
- occasionalità della prestazione (l'incarico affidato deve essere unico o, comunque, deve risultare obiettivamente saltuario).

Ricordiamo inoltre che il lavoro autonomo occasionale non prevede l'apertura di una posizione IVA e non è caratterizzato dagli elementi di professionalità, abitudine e prevalenza tipici del lavoro autonomo.

Al dichiarato fine di contrastare il lavoro irregolare e meglio tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori, la norma in esame ha previsto anche un inasprimento dell'istituto della **sospensione dell'attività imprenditoriale**.

Si ricorda che ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 81/2008 (TUSL) il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale deve essere adottato in tutti i casi in cui, nell'unità produttiva ispezionata, vengono accertati:

- l'impiego di personale irregolare oltre una certa soglia;  
oppure
- gravi violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

La novità normativa riguarda due profili:

- l'abbassamento della soglia dei lavoratori irregolari presenti sul luogo di lavoro dal 20% al 10%;
- il computo nella percentuale dei lavoratori irregolari anche dei lavoratori autonomi occasionali trovati in azienda privi dei requisiti essenziali previsti dalla vigente normativa.

Il provvedimento di sospensione deve essere adottato in tutti i casi in cui si verifica un impiego di personale in misura pari o superiore al 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro occupati, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero inquadrati come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa.