

# *Circolari per la clientela*

## **Lavoro autonomo occasionale**

### **La comunicazione preventiva**

Art.13, DL 146/21 (conv in L. n. 215/2021)

Nota int. n. 29/2022

## 1 PREMESSA

le imprese che intendono avvalersi di prestazioni di lavoro autonomo occasionale sono tenute, a decorrere dal 21/12/2021, ad effettuare un'apposita comunicazione preventiva all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, mediante e-mail ad uno specifico indirizzo di posta elettronica certificata dell'Ispettorato del lavoro competente.

Con successivo DM saranno individuate eventuali ulteriori modalità di effettuazione della comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie.

L'art.13 del D.L. 146/2021 (cd. "Decreto fisco-lavoro"), in sede di conversione in L. 215/2021, ha introdotto:

- **a partire dal 21 dicembre 2021**
- **un nuovo obbligo di comunicazione preventiva per i rapporti di lavoro autonomo occasionale**

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la **Nota n. 29 dell'11/01/2022**, ha diramato i primi chiarimenti sul nuovo obbligo.

### ***"Nuovo" Art.14 D. Lgs. 81/2008 (Provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori).***

*"l'Ispettorato nazionale del lavoro adotta un provvedimento di sospensione, quando riscontra che almeno il 10 per cento dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero inquadrato come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa, nonché, a prescindere dal settore di intervento, in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro di cui all'Allegato I. 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. Il provvedimento di sospensione è adottato in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni o, alternativamente, dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni di cui ai numeri 3 e 6 dell'Allegato I. Unitamente al provvedimento di sospensione l'Ispettorato nazionale del lavoro può imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro".*

## 2 AMBITO APPLICATIVO

Il nuovo obbligo di comunicazione, in quanto introdotto nell'ambito di una disposizione che attiene alla sospensione dell'attività delle imprese, riguarda **esclusivamente ai committenti che operano in qualità di imprenditori** (Nota INL 29/2022).

### ***Esclusioni***

L'obbligo non si applica a qualsiasi altro soggetto diverso dalle imprese:

- professionisti
- enti non commerciali per quanto attiene l'attività istituzionale.

La comunicazione interessa i rapporti di lavoro autonomo occasionale, e cioè

- le prestazioni disciplinate dall'art. 2222 c.c., riferito alla persona 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**"
- ricondotti, dal punto di vista fiscale, al regime di cui all'art. 67, co. 1, lett. l), del Tuir.

#### PRESTAZIONI DI LAVORO ESCLUSE

La Nota INT 22/2022 chiarisce che è esulano dall'obbligo di comunicazione:

- le collaborazioni coordinate e continuative, incluse quelle cd. "etero-organizzate" di cui all'art. 2, co. 1, del D.Lgs. n. 81/2015 (cd. "Job Act"), già soggette a diverso obbligo di comunicazione preventiva ex art. 9-bis, D.L. n. 510/1996
- i rapporti instaurati ai sensi e nelle forme dell'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017 (cioè rapporti in precedenza denominati "lavoro accessorio", nel limite di €. 2.500 di compenso per singolo committente), per i quali sono già in vigore specifici obblighi di preventiva comunicazione (v. RF 122/2017)
- le attività professionali (oggetto di apposita disciplina di cui agli artt. 2229 e segg. C.C.) e, più in generale, tutte le attività di lavoro autonomo esercitate abitualmente e, in quanto tali, 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 in esame;
- i rapporti di lavoro "intermediati da piattaforma digitale" (si tratta dell'attività dei cd. "raider" per le consegne a domicilio) per le quali già sussiste un apposito obbligo di comunicazione (ex art. 9-bis, D.L. 510/1996)

Si deve, peraltro, ritenere siano escluse anche le cd. "attività commerciali" svolte occasionalmente (si pensi al procacciatore di un affare, a lavori occasionali di pulizia di locali, ecc.), inquadrate fiscalmente dall'art. 67, co. 1, lett. i), del Tuir.

#### **ASPETTI FISCALI E PREVIDENZIALI**

Tali compensi all'atto della corresponsione:

- sono assoggettati alla ritenuta d'acconto del 20% (ex art. 25, DPR 600/73), a cura del committente
- sotto il profilo previdenziale, ove il reddito (compenso lordo al netto dei costi direttamente afferenti) dichiarato nell'anno ecceda la soglia di € 5.000, sorge l'obbligo di iscrizione alla gestione separata INPS (il contributo è dovuto sugli importi che superano € 5.000).

### **3 MODALITA' OPERATIVE**

Dal punto di vista operativo la comunicazione andrà effettuata secondo le modalità già previste dall'art. 15, co. 3, D. Lgs. 81/2015 per la comunicazione in relazione ai rapporti di lavoro intermittente (comunicazione della richiesta di disponibilità del lavoratore).

N.B.: con successivo DM saranno individuate ulteriori modalità di effettuazione della comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie (il riferimento è, presumibilmente, all'istituzione di una apposita piattaforma informatica, gestita dal Ministero del lavoro).

Alla luce di quanto precede, la Nota INT n. 22/2022 ha ritenuto che:

- nelle more dell'emanazione del citato DM attuativo

- la comunicazione vada effettuata attraverso l'invio di una e-mail ad uno specifico indirizzo di posta elettronica messo a disposizione da ciascun Ispettorato territoriale.

**Nota:** si deve ritenere che, analogamente a quanto avviene per i rapporti di lavoro intermittente, non è necessario che l'indirizzo e-mail del mittente sia un indirizzo PEC, poiché è stata abilitata a ricevere comunicazioni anche da indirizzi di posta non certificata.

Si noti che l'INT non richiama l'ulteriore modalità già previste per le comunicazioni riferite ai rapporti di lavoro intermittente (adottate con DM 27/03/2013 ed oggetto di chiarimento da parte della Circ. n. 27 del 27/06/2013 dell'Ispettorato Nazionale del lavoro), e cioè la possibilità di invio tramite SMS (previa registrazione sul sistema Servizi Lavoro del ministero del numero di cellulare utilizzato per l'invio dell'SMS).

Infine, in caso di malfunzionamento dei sistemi di trasmissione informatici, dovrebbe essere comunque possibile effettuare la comunicazione al numero fax dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente.

#### **4 CONSEQUENZE E SANZIONI**

##### SANZIONE AMMINISTRATIVA PER OGNI COMUNICAZIONE OMESSA

L'omissione della comunicazione, che deve essere preventiva rispetto all'inizio dell'attività:

- comporta una sanzione amministrativa da € 500 ad € 2.500
- in relazione a ciascun lavoratore per cui la comunicazione
  - o è stata omessa
  - o è stata ritardata si pensi al caso in cui non si sia comunicata tempestivamente una proroga o il proseguo rispetto al termine inizialmente indicato)

##### SANZIONI PER LAVORO "IN NERO"

In presenza di prestazioni formalmente autonome ma, di fatto, riconducibili a lavoro dipendente, l'applicazione della maxi-sanzione richiederà:

- oltre alla **subordinazione e all'assenza di ulteriori adempimenti di natura fiscale** (successivi alla resa della prestazione – si veda Nota Ministero del Lavoro n. 16920/2014),
- anche la **mancanza della nuova comunicazione di avvio**.

##### SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA'

Il blocco dell'attività può scattare:

- in presenza di prestazioni fittiziamente autonome perché prive dei requisiti normativi di cui all'art. 2222 c.c.
- ma si ritiene non per la sola assenza della nuova comunicazione preventiva.