

LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE: NUOVI ONERI PER I COMMITTENTI

Con un emendamento inserito nella legge n. 215 che ha convertito il del D.L. n. 146/2021 è stato introdotto uno specifico obbligo a carico del datore di lavoro committente: esso consiste nella comunicazione all'Ispettorato territoriale del Lavoro, competente per territorio, dell'inizio dell'attività a suo favore, di un prestatore autonomo occasionale, prima che la stessa venga avviata. Ciò è avvenuto intervenendo sull'art. 13 del provvedimento che ha riformato completamente l'art. 14 del D.L.vo n. 81/2008 attraverso il quale sono state rimodulate le disposizioni relative alla sospensione dell'attività imprenditoriale in presenza di lavoratori "sconosciuti" all'atto dell'accesso ispettivo (la percentuale è scesa del 20% al 10%). L'apparato sanzionatorio è stato rivisto e la cosa ha interessato anche le violazioni in materia di salute e sicurezza, con la previsione della sospensione anche in assenza di recidiva. Nel quadro complessivo della riforma della sospensione gli ispettori del lavoro risultano, ora, destinatari della potestà di sanzionare, anche in materia di sicurezza e salute, i comportamenti omissivi dei datori di lavoro, unitamente agli organi dell'ASL che, in precedenza, avevano una competenza esclusiva pressochè totale.

Nella breve riflessione che segue, cercherò di esaminare i punti caratterizzanti del lavoro autonomo occasionale, le motivazioni che hanno spinto il Legislatore ad effettuare la scelta della comunicazione all'ITL, le modalità relative a quest'ultimo adempimento, l'apparato sanzionatorio in caso di inosservanza e le conseguenze sull'accertamento per lavoro irregolare nell'ipotesi del mancato adempimento dell'obbligo. Tale riflessione non potrà che tenere in debita considerazione la nota n. 29 dell'11 gennaio 2022 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, firmata congiuntamente con il Dirigente Generale della innovazione tecnologica del Ministero del Lavoro.

Parto dalla prima domanda: chi è il lavoratore autonomo occasionale secondo la previsione dell'art. 2222 c.c.?

Esso è colui che svolge a favore di un committente un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento con la struttura organizzativa del committente. Le parti stipulano un contratto d'opera per la cui validità, tuttavia, non è necessaria la forma scritta.

Il lavoro autonomo occasionale si differenzia:

- a) Dal lavoro autonomo c.d. "abituale", in quanto si è in presenza di una prestazione che ha le caratteristiche della episodicità e non della continuità;
- b) Dal lavoro subordinato, attesa la mancanza di qualsiasi potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro;
- c) Dalla collaborazione ex art. 2 del D.L.vo n. 81/2015, atteso che, rispetto a quest'ultima, manca il coordinamento con il committente, non vi è alcun inserimento, sia pure funzionale, nell'organizzazione aziendale e la natura della prestazione è caratterizzata, come sopra sottolineato, dalla episodicità.

L'utilizzazione del lavoro occasionale è cresciuta, notevolmente, negli ultimi anni dando luogo a fenomeni elusivi ed impropri come certificato dagli accertamenti degli organi di vigilanza. Le motivazioni sono diverse, in quanto una serie di disposizioni di natura contributiva, economica e fiscale tendono a favorirlo. Esse possono, così, sintetizzarsi in alcune norme "particolari".

Innanzitutto, l'assenza della comunicazione preventiva telematica da parte del committente della stipula del contratto ai servizi per l'impiego, come affermato dal Ministero del Lavoro con le note n. 4746 del 14 febbraio 2007 e n. 440 del 4 giugno dello stesso anno).

Altro elemento di "favore" è rappresentato dalle disposizioni sugli obblighi contributivi: per effetto dell'art. 44, comma 2, del D.L. n. 269/2003, essi scattano, soltanto, se il prestatore supera nell'anno di riferimento un

reddito superiore a 5.000 euro, anche in sommatoria tra diversi committenti. Il riferimento è rappresentato dalla gestione separata dell'INPS (art. 2, comma 26 della legge n. 335/1995);

Altra particolarità concerne l'assolvimento degli adempimenti fiscali attraverso la usuale ritenuta d'acconto e successivo modello 770 che i sostituti di imposta, che per legge sostituiscono il contribuente nei rapporti con il fisco, sono tenuti a presentare all'autorità competente, relativi alle ritenute operate nell'anno antecedente.

C'è, da ultimo, ma non per importanza, la constatazione che, sovente, il compenso viene pattuito al di fuori di particolari linee di riferimento determinate da emolumenti riconosciuti, per prestazioni di analogo contenuto, dalla contrattazione collettiva che riguarda i lavoratori subordinati.

Il Legislatore è stato spinto dalla necessità di mettere gli organi di vigilanza a conoscenza dell'ampiezza del fenomeno elusivo: di qui la norma, inserita dopo il primo periodo del comma 1 dell'art. 13, del D.L. n. 146/2021, la quale afferma che "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'art. 15, comma 3, del D.L.vo n. 81/2015. 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'art. 13 del D.L.vo n. 124/2004".

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito, con la nota dell'11 gennaio u.s., le prime indicazioni alle proprie articolazioni periferiche affermando che l'onere della preventiva comunicazione spetta, unicamente, ai datori di lavoro che operano in qualità di imprenditore: tale precisazione, crea, a mio avviso, particolari difficoltà agli organi di vigilanza allorché (caso frequente in epoca di "superbonus" in edilizia) si trovano di fronte a committenti proprietari dell'immobile ove i lavori "in economia" vengono svolti da lavoratori autonomi con minima professionalità.

Una serie di soggetti restano fuori dagli obblighi comunicativi e, alla luce delle indicazioni generali ricavabili dal nostro ordinamento, essi sono individuabili:

- a)** Nella Pubbliche Amministrazioni, indicate, prevalentemente, dall'art. 1, comma 2, del D.L.vo n. 165/2001, nella Banca d'Italia, nella Consob e nelle c.d. "Authority";
- b)** Nei datori di lavoro domestici;
- c)** Nelle associazioni, nelle fondazioni, nei partiti politici;
- d)** Nelle organizzazioni sindacali (datoriali e dei lavoratori), nelle organizzazioni culturali, religiose e di tendenza, anche se producono beni e servizi che, tuttavia, sono immessi sul mercato ad un prezzo non lucrativo;
- e)** Nelle ONLUS organizzate in forma associativa ma non nelle cooperative sociali, pur se riconosciute ONLUS secondo la previsione dell'art. 1 della legge n. 381/1991, in quanto svolgono attività imprenditoriale;
- f)** Nell'ambito delle professioni intellettuali ove è necessaria l'iscrizione ad albi od elenchi, a meno che tale attività non venga svolta in maniera imprenditoriale.

La nota dell'INL esclude, espressamente, dall'obbligo comunicativo:

- a)** Le collaborazioni coordinate e continuative ex art. 2, comma 1, del D.L.vo n. 81/2015, per le quali già sussiste un analogo onere prima della instaurazione del rapporto;
- b)** Le prestazioni occasionali, previste dall'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, che già sono accompagnate da precisi oneri comunicativi;
- c)** Le attività autonome esercitate in maniera abituale e assoggettate al regime IVA;

- d)** I rapporti di lavoro intermediati da piattaforme digitali, come, ad esempio, quelli dei “riders”.

La nota dell’INL ha il pregio di chiarire e di far intendere che:

- a)** Il committente, prima dell’invio della prestazione dovrà inviare all’ITL competente (che è quello che ha competenza rispetto al luogo ove viene svolta l’attività) con posta elettronica, anche ordinaria, - gli indirizzi degli Uffici sono in calce alla nota stessa - il contratto di lavoro autonomo occasionale sottoscritto o (dal momento che non è prevista obbligatoriamente la forma scritta) gli elementi essenziali del rapporto (dati identificativi delle parti, durata presumibile della prestazione con l’indicazione anche della possibile indicazione del termine finale, compenso pattuito). L’annullamento o la modifica della comunicazione potranno avvenire in qualsiasi momento antecedente quello fissato per l’inizio della prestazione. Per i rapporti avviati a partire dal 21 dicembre 2021, e, quindi, prima della nota di chiarimento dell’INL, e per quelli antecedenti in essere a quella data ed ancora in corso alla data dell’11 gennaio 2022, il termine per la comunicazione è stato differito al 18 gennaio p.v.;
- b)** In un prossimo futuro, si utilizzerà un sistema di comunicazione simile a quello in essere per la comunicazione delle prestazioni dei lavoratori intermittenti: la disposizione richiama l’art. 15, comma 3, del D.L.vo n. 81/2015 il quale prevede la possibilità di forme di comunicazione diversa che furono, a suo tempo, individuate con un D.M. del Ministro del Lavoro “concertato” con i titolari di altri Dicasteri interessati). In tale senso va interpretato quanto affermato dalla nota dell’INL, sottoscritta anche dal Direttore Generale dell’Innovazione tecnologica del Ministero del Lavoro, ove si afferma che quest’ultimo provvederà ad aggiornare o integrare gli applicativi in uso, con l’obiettivo di consentire una semplificazione degli adempimenti;
- c)** La mancata o tardiva comunicazione viene sanzionata con una somma compresa tra 500 e 2.500 euro per ogni prestatore interessato: non trovando applicazione l’istituto della diffida, il trasgressore non potrà beneficiare del pagamento della sanzione nella misura minima edittale (500 euro). Di conseguenza, trova applicazione l’art. 16 della legge n. 689/1981 la sanzione ridotta per ogni lavoratore per il quale è stata realizzata la violazione, è pari a 833,33 euro. Eventuali errori che non impediscano la individuazione delle parti, la durata ed il luogo di svolgimento non possono essere equiparati ad una omissione di comunicazione;
- d)** La mancata comunicazione, oltre all’applicazione della sanzione, in caso di accesso ispettivo, fa sì che anche gli eventuali lavoratori autonomi occasionali, siano computati nella percentuale del 10% dei dipendenti trovati irregolari, ed intenti ad esplicare la propria attività, il cui superamento fa, obbligatoriamente, scattare la sospensione dell’attività imprenditoriale. Tale assunto lo si ricava, esplicitamente, dall’inserimento, nel primo periodo del comma 1 dell’art. 13 ove viene trattato il tema della sospensione al raggiungimento della predetta percentuale, dell’inciso “ovvero inquadrati come lavoratore autonomo occasionale in assenza delle condizioni richieste dalla normativa”;
- e)** Nel corso dell’ispezione, sulla scorta degli elementi acquisiti, gli ispettori del lavoro possono anche ricondurre la prestazione occasionale a contratto di lavoro subordinato o, se ne sussistono le condizioni, a collaborazione ex art. 2 del D.L.vo n. 81/2015, ma il lavoratore, per effetto della comunicazione preventiva già inviata all’Ispettorato territoriale del Lavoro, non potrà essere considerato “in nero” e, come tale, computabile nella percentuale del 10%.

Bologna, 15 gennaio 2022

Eufranio MASSI