

Circolare n. 17/2021

Gentile Cliente,

Decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146 (Testo coordinato con la legge di conversione 17 dicembre 2021, n. 215)

Autonomi occasionali, obblighi di comunicazione e provvedimenti di sospensione

Come noto, sin dalla prima riformulazione dell'art. 14 – relativo ai *provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori* – il Decreto Fiscale dimezzava la percentuale di lavoratori irregolari per l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale. In particolare, **la norma sanciva che gli ispettori dell'INL dovevano adottare il predetto provvedimento nelle ipotesi in cui si riscontrava la presenza sul luogo di lavoro, al momento dell'accesso, di almeno il 10% di lavoratori occupati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.**

Ai fini del superamento della soglia fissata per l'adozione del provvedimento di sospensione devono essere computati tutti i lavoratori per i quali è richiesta una comunicazione Unilav di assunzione (ad esclusione, ad esempio, dei coadiuvanti familiari e dei soci lavoratori, per i quali sussiste la sola comunicazione INAIL), e devono essere, invece, computati nella base di computo utile all'applicazione della percentuale stabilita tutti i lavoratori presenti sul luogo di lavoro, ivi inclusi i familiari, i collaboratori familiari ed i soci lavoratori ai quali non spetta l'amministrazione o la gestione della società.

Anche dopo la conversione del decreto, restano esclusi dal provvedimento di sospensione i datori di lavoro che occupino il solo lavoratore irregolare accertato durante l'accesso ispettivo.

Tra le modifiche operate dalla legge di conversione si aggiungono al computo del numero di lavoratori irregolari per il raggiungimento della quota del 10% anche i lavoratori autonomi occasionali ex art. 2222, Cod. Civile, per i quali, il medesimo articolo 14, introduce i nuovi obblighi di comunicazione.

In tal senso, tale forma contrattuale, spesso abusata a causa della semplicità d'uso ed al risparmio economico correlato, dovrà – adesso – essere oggetto di preventiva comunicazione al Ministero del Lavoro, sicché, per consentire le attività di monitoraggio e di contrasto al lavoro irregolare, andranno utilizzate le modalità operative già previste dall'art. 15, comma 3, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Ci si riferisce, dunque, alle modalità di comunicazione previste per i lavoratori intermittenti che, ad oggi, possono essere effettuate tramite il sito istituzionale *servizi.lavoro.gov.it*,

comunicazione di posta elettronica, anche non PEC, SMS, App o Fax nel caso di malfunzionamento dei sistemi informatici.

Il mancato obbligo di comunicazione comporta l'irrogazione di 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, senza applicazione della procedura di diffida *ex art. 13*, decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Dott.ssa Palumbo Carol

