

Comunicazione preventiva per chi utilizza lavoratori occasionali

Se manca la dichiarazione sanzione fino a 2.500 euro a carico del committente

Antonino Cannioto Giuseppe Maccarone

Omettere di informare preventivamente l'Ispettorato del lavoro territorialmente competente di volersi avvalere di prestazioni rese da un lavoratore autonomo occasionale, può costare salato. Queste le conseguenze derivanti da uno degli emendamenti apportati al DL 146/2021 nella fase della sua conversione in legge (si veda il Sole 24 ore di ieri).

L'articolo 13 del decreto, modificando ulteriormente l'articolo 1 del Dlgs 81/2008, introduce un nuovo obbligo a carico di chi coinvolge nella propria organizzazione produttiva un lavoratore autonomo occasionale. Si tratta di una comunicazione preventiva che andrà resa dai committenti e che – dal punto di vista operativo – ha le caratteristiche individuate dall'articolo 15, comma 3, del Dlgs 81/2015 (utilizzo dei lavoratori a chiamata). In sostanza, una comunicazione da inoltrarsi, tramite Sms o posta elettronica, prima che il lavoratore autonomo inizi a lavorare. Chi non lo farà rischia una sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro per ogni lavoratore autonomo occasionale per il quale si è realizzata l'omissione o la comunicazione sia stata eseguita in ritardo.

Per questa violazione non è possibile avvalersi della procedura di diffida (ex articolo 13, del Dlgs 124/2004). Aver apportato la variazione proprio all'articolo 14 del Dlgs 81/08, che tratta di sicurezza sul lavoro, può offrire lo spunto per alcune considerazioni. L'articolo 14, recentemente novellato, infatti, si occupa di regolamentare la sospensione dell'attività aziendale applicabile quando si constatano gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ma, soprattutto, quando si riscontra la presenza di lavoratori "in nero" in misura pari o superiore al 10% del totale dei regolarmente occupati. Questa parte della norma è stata integrata prevedendo, tra le cause che determinano la sospensione dell'attività, anche la presenza di autonomi occasionali occupati in assenza delle condizioni richieste dalla normativa.

È difficile immaginare che tra le condizioni possa rientrare anche la comunicazione di nuova istituzione e che quest'ultima, possa essere assimilata alla «comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro» postulata dalla norma.

Il collegamento con il lavoro intermittente è istintivo e immediato. Tuttavia, per il

lavoro a chiamata la notifica eseguita in base all'articolo 15, comma 3, del Dlgs 81/2015 non può essere certo definita di instaurazione del rapporto: assolve a tale funzione l'originaria comunicazione inoltrata in sede di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato.

Tornando al lavoro autonomo occasionale, vero è che il nuovo adempimento si espleta prima dell'inizio della prestazione, ma altrettanto reale è il fatto che per la sua violazione esiste una specifica sanzione. Pertanto, è razionale supporre che i rapporti con lavoratori autonomi occasionali irregolari, dai cui può dipendere la sospensione dell'attività dell'azienda, siano quelli che non hanno le caratteristiche proprie del lavoro autonomo e che tuttavia sono inquadrati come tali. L'Inl, riguardo alla sostituzione dell'articolo 14 del Dlgs 81/2008 è già intervenuto con la circolare 3/2021, fornendo le prime indicazioni. A seguito dell'ulteriore integrazione della disposizione, non è escluso che l'Ispettorato torni sull'argomento, approfondendo e chiarendo la portata della regolamentazione che colpisce anche l'irregolare utilizzo dei lavoratori autonomi occasionali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA