

## CIRCOLARE AREA LAVORO DICEMBRE 2021

### OBBLIGO DI COMUNICAZIONE LAVORATORI AUTONOMI OCCASIONALI

D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, si deve adempiere: alla **preventiva comunicazione dell'avvio dell'attività dei lavoratori autonomi occasionali all'Ispettorato territoriale del lavoro** competente per territorio, mediante SMS o posta elettronica secondo le modalità operative di cui all'art. 15, co. 3, del D. Lgs. 81/2015 (sanzione amministrativa, in caso di violazione, da euro 500 a euro 2.500 per ciascun lavoratore autonomo);

**Il lavoro autonomo occasionale è quell'attività lavorativa disciplinata dall'art. 2222 c.c., che si realizza “quando una persona 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”.**

I presupposti per parlare di lavoro autonomo occasionale si concretizzano quando l'attività svolta **non ha il carattere di abitualità e la prestazione lavorativa si esegue con il proprio lavoro e i propri mezzi, senza alcun vincolo di subordinazione, senza alcun inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale.** Siamo in presenza di una prestazione di lavoro autonomo con la specificità dell'occasionalità, unicità ed episodicità e non è richiesta l'apertura di una posizione Iva.

Il testo della legge di conversione del decreto fiscale prevede per l'impiego di lavoratori autonomi occasionali un'**obbligatoria comunicazione preventiva** per cui i committenti che hanno intenzione di impiegare lavoratori autonomi occasionali saranno tenuti, pertanto, a comunicare preventivamente all'Ispettorato Territoriale del Lavoro l'avvio della prestazione, **mediante sms o tramite e-mail**, secondo le regole previste dall'art. 15, c. 3 del D.Lgs. 81/2015.

Questa norma prevista per il lavoro intermittente recita: **“prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica”**, o altre modalità di comunicazione da individuare.

L'omessa o la ritardata comunicazione viene punita con una **sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro** per ogni lavoratore autonomo occasionale.

La *ratio* della modifica legislativa va nella direzione di **permettere il monitoraggio dell'utilizzo di tale tipologia di contratto e contrastarne le forme elusive.**

**Proprio in quest'ottica è previsto che la sospensione dell'attività lavorativa scatti anche in caso di presenza di lavoratori inquadrati come autonomi occasionali,** ma in assenza delle condizioni richieste dalla normativa.

Pertanto occorre porre attenzione alla genuinità del rapporto di lavoro occasionale.

## OBBLIGO DI INDIVIDUAZIONE DEL PREPOSTO IN MATERIA DI SICUREZZA

La legge di conversione ha previsto **l'obbligo dell'individuazione del preposto/preposti** per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'art. 19 del D. Lgs. 81/2018.

Nelle attività in regime di appalto o subappalto, il nominativo del preposto deve essere indicato espressamente al committente.

## IL NUOVO CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA

**Il 3 dicembre 2021 entra in vigore** la legge 5 novembre 2021, n. 162, pubblicata in G.U. n. 275 del 18 novembre 2021, di modifica al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, c.d. "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

Con la sostituzione integrale del comma 2-bis, dell'art. 25, **viene considerato discriminatorio ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso,** dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in determinate condizioni sfavorevoli.

Le condizioni di sfavore sono specificate nello stesso comma 2-bis in argomento, ossia:

- la posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- la limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- la limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

**Il rapporto sulla situazione del personale diviene un adempimento obbligatorio per legge per tutte le aziende oltre i 50 dipendenti** con periodicità rigorosa **ogni due anni** e modalità esclusivamente telematica.

Il rapporto dovrà rappresentare:

- la situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni presenti in azienda;
- lo status della formazione e della promozione professionale;
- la distribuzione dei livelli retributivi, i passaggi di categoria o di qualifica;
- la fotografia dei fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

In caso di omissione le **conseguenze sanzionatorie** sono **immediate** e prevedono l'invito dell'ITL ad adempiere entro 60 e, in caso di inottemperanza, anche la sospensione per un anno dai benefici contributivi e in caso di rapporto **mendace o incompleto** viene introdotta una **sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro**.

#### **Certificazione della parità di genere**

Dal 1° gennaio 2022, è prevista anche una nuova certificazione denominata "**Certificazione della parità di genere**".

Si tratta di un documento che dichiarerà l'azienda in regola con la normativa in argomento e avrà l'obiettivo di attestare "le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità".

Le aziende che otterranno la Certificazione potranno beneficiare **dell'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda**, riparametrato e applicato su base mensile.

Bisognerà comunque attendere un apposito decreto del Ministro del lavoro, che dovrebbe uscire entro il 31 gennaio 2022.

Un ulteriore beneficio è previsto per le **aziende "certificate"**, in termini di **punteggio premiale** per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.  
Cordiali saluti.



Piazza Adelaide Lonigo, 8/c  
35030 – Rubano Padova  
Tel. 049 635513 Fax 049 634457