

# **Lavoro autonomo occasionale e sospensione attività imprenditoriale**

***Dr. Temistocle Bussino***

**Docente di “Prassi amministrativa in materia previdenziale” all’Università Cattolica**

**Docente di “Amministrazione del personale” all’Università Bocconi**

# *Provvedimento di Sospensione dell'attività imprenditoriale*

Il Legislatore per intervenire in maniera più incisiva sul delicato tema della sicurezza ha inserito nuove disposizioni nel c.d. Decreto Fiscale (D.L. n. 146/2021), entrato in vigore il 22 ottobre 2021. Il testo della legge di conversione è stato promulgato il 17 dicembre 2021 ed è stato pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 301 del 20 dicembre 2021 come "Legge 17 dicembre 2021, n. 215 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili".

### ***Le nuove regole in vigore dal 22 ottobre del 2021***

Il nuovo testo dell'art. 14 del TUSL prevede che il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale vada adottato in tutti i casi in cui venga accertata - nell'unità produttiva ispezionata - una delle seguenti circostanze:

- a) impiego di **personale in misura pari o superiore al 10%** dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro occupati, al momento dell'accesso ispettivo, **senza preventiva comunicazione** di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero inquadrati come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa;
- b) **gravi violazioni** della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro individuate dall'Allegato I del medesimo TUSL.

## **Attenzione:**

- ai fini del calcolo dell'aliquota del 10%, nel numeratore della frazione vanno inseriti soltanto i lavoratori che risultino - all'atto dell'accesso ispettivo - privi della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro.

*Conseguentemente, a differenza del passato, non potranno più essere considerati “in nero” (quindi computati a tal fine) eventuali lavoratori pur sconosciuti alla pubblica amministrazione rispetto ai quali non vi è l'obbligo di trasmissione della comunicazione UniLav quali, per esempio, i coadiuvanti familiari o i soci lavoratori.*

- ai fini del calcolo, nel denominatore della frazione andranno, invece, computati tutti i lavoratori che rientrano nella più ampia nozione prevista dall'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008 e fra questi, quindi, anche i collaboratori familiari “accidentali” ed i soci lavoratori.

*Rispetto al testo previgente, la circolare n. 3/2021 dell'INL evidenzia che:*

- *la percentuale del 10% va calcolata sul numero dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro al momento dell'accesso ispettivo;*
- *i lavoratori da conteggiare nella base di calcolo sono tutti coloro che rientrano nella nozione di lavoratore di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008 (in questo caso, ad esempio, soci lavoratori commercianti e artigiani e loro collaboratori familiari).*
- *l'eventuale regolarizzazione dei lavoratori avvenuta nel corso dell'ispezione deve essere considerata "del tutto ininfluyente e pertanto il provvedimento andrà comunque adottato". **Ciò comporta l'irrilevanza di qualsiasi vicenda successiva, come nei casi frequenti di segnalazione proveniente da altro ente (Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, Polizia). Peraltro, in queste circostanze, il provvedimento deve essere adottato entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione.***

*L'esclusione del provvedimento di sospensione per lavoro irregolare quando il lavoratore è l'unico occupato dall'impresa (art. 14, c. 4, D.Lgs. n. 81/2008).*

	Fattispecie	Importo somma aggiuntiva
1	<p>Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi DVR</p> <p>Oltre all'immediato provvedimento di sospensione scatta la prescrizione obbligatoria.</p> <p>Se il DVR non è presente sul luogo di lavoro il provvedimento cautelare verrà adottato ugualmente, ma con decorrenza differita alle ore 12:00 del giorno lavorativo successivo (art. 29, c. 4). Tuttavia, gli Ispettori annulleranno il provvedimento di sospensione se tale documento viene prodotto con "data certa" antecedente al provvedimento stesso.</p> <p>Ai sensi dell'art.28, c. 2 del D.Lgs. n. 81/2008, perché la data sia certa, ai fini della prova, è necessaria la sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato. Il documento può essere tenuto su supporto informatico.</p>	<p>euro 2.500</p> <p>In questo caso rimane confermata la contestazione di sanzioni amministrative.</p>

2	Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione	euro 2.500
4	Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile	euro 3.000
5	Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)	euro 2.500

*Con riferimento alle violazioni (punti 1, 2, 4 e 5 dell'allegato I), prevalentemente di natura documentale, nonché, ovviamente, in caso di riscontro di personale non in regola in misura almeno pari al 10% dei lavoratori presenti, le stesse potranno portare alla sospensione dell'attività anche in caso di controlli effettuati dal personale ispettivo "amministrativo" dell'INL, ivi compresi i funzionari di vigilanza INPS e INAIL.*

## ***Condizioni per la revoca***

Le ***condizioni per la revoca del provvedimento di sospensione***, da parte dell'Amministrazione che lo ha adottato, sono:

- a)** la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza;
- b)** l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c)** la rimozione delle conseguenze pericolose delle violazioni nelle ipotesi di cui all'Allegato I;
- d)** nelle ipotesi di lavoro irregolare, il pagamento di una somma aggiuntiva pari a 2.500 euro fino a cinque lavoratori irregolari e pari a 5.000 euro qualora siano impiegati più di cinque lavoratori irregolari;
- e)** nelle ipotesi di cui all'Allegato I, il pagamento di una somma aggiuntiva di importo pari a quanto indicato nello stesso Allegato I con riferimento a ciascuna fattispecie.

Su istanza di parte, la revoca è, altresì, concessa, subordinatamente al pagamento del 20% della somma aggiuntiva dovuta.

L'importo residuo, maggiorato del 5%, è versato entro sei mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca.

In caso di mancato versamento o di versamento parziale dell'importo residuo entro detto termine, il provvedimento di accoglimento dell'istanza di cui al presente comma costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato.

# NUOVO OBBLIGO PER IL LAVORO OCCASIONALE

La Legge 215/2021 di conversione del Decreto Fiscale 146/2021 ha modificato l'art. 14 comma 1 del DLgs 81/2008 introducendo una serie di misure dedicate al lavoro autonomo occasionale

NOTA INL – MLPS 29/2022

- LA NUOVA COMUNICAZIONE PER LAVORO OCCASIONALE

# LAVORO OCCASIONALE e comunicazione

Art. 14 comma 1 DLgs 81/2008

...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...

- LA NUOVA COMUNICAZIONE PER LAVORO OCCASIONALE

## PRESTAZIONI OGGETTO DI COMUNICAZIONE

Art. 67, comma 1 lett. l), del D.P.R. n. 917/1986.

Tale disposizione contempla tra i redditi diversi quelli derivanti da **attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente** o dalla assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere.

Tali compensi, ai sensi del D.P.R. n. 600/73, all'atto della corresponsione, sono assoggettati alla **ritenuta d'acconto** del 20% a cura del committente. Inoltre, sotto il profilo previdenziale, con il superamento della soglia dei 5.000 euro annui, in relazione ai compensi superiori a tale soglia, il committente è tenuto al versamento della contribuzione alla **Gestione separata**.

- LA NUOVA COMUNICAZIONE PER LAVORO OCCASIONALE

# PRESTAZIONI OGGETTO DI COMUNICAZIONE

## **Interpello Ministero del Lavoro 23.12.2008 n. 65**

Nel caso di prestazione autonoma occasionale ex art. 2222 c.c. l'attività è svolta in completa autonomia da parte del lavoratore con riguardo in particolare alle modalità della prestazione;

Non sono presenti:

- coordinamento con l'attività del committente
- inserimento funzionale del lavoratore nell'organizzazione aziendale.

- LA NUOVA COMUNICAZIONE PER LAVORO OCCASIONALE

# PRESTAZIONI OGGETTO DI COMUNICAZIONE

## **Circolare INPS 9 del 22.1.2004**

Si ha prestazione autonoma occasionale ex art. 2222 c.c. quando unsi obbliga a compiere un'opera o un servizio:

- con lavoro prevalentemente proprio
- senza vincolo di subordinazione
- senza alcun coordinamento con il committente
- l'esercizio della attività deve essere del tutto occasionale, senza i requisiti dell'abitualità e della professionalità

L'Agenzia delle Entrate - [Risoluzione n.41/E del 15 luglio 2020](#)

- L'agenzia delle Entrate, correttamente, puntualizza che “i requisiti di professionalità e abitualità sussistono ogni qualvolta un soggetto ponga in essere con regolarità, sistematicità e ripetitività una pluralità di atti economici coordinati e finalizzati al conseguimento di uno scopo;
- mentre non si realizzano solo nei casi in cui vengano posti in essere atti economici in via meramente occasionale”: definizione che segna in modo chiaro la linea di confine tra lavoro autonomo abituale, per il quale è richiesta necessariamente una posizione IVA, e il lavoro autonomo occasionale.

- LA NUOVA COMUNICAZIONE PER LAVORO OCCASIONALE

## PRESTAZIONI OGGETTO DI COMUNICAZIONE

NOTA INL – MLPS 29/2022

Art. 2222 c.c.

L'obbligo interessa i lavoratori autonomi occasionali, ossia i lavoratori inquadrabili nella definizione contenuta all'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”* – e sottoposti, in ragione dell'occasionalità dell'attività, al regime fiscale di cui all'art. 67, comma 1 lett. I), del D.P.R. n. 917/1986.

## PRESTAZIONI ESCLUSE

### NOTA INL – MLPS 29/2022

Collaborazioni coordinate e continuative, ivi comprese quelle etero-organizzate di cui all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, già oggetto di comunicazione preventiva ai sensi dell'art. 9-bis del D.L. n. 510/1996 (conv. da L. n. 608/1996);

## PRESTAZIONI ESCLUSE

Art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015

Collaborazione etero-organizzate

- ✓ Attività prevalentemente personale
- ✓ Continuativa (rileva l'interesse nel tempo)
- ✓ Modalità di svolgimento organizzate dal committente

# PRESTAZIONI ESCLUSE

## ETERO-ORGANIZZAZIONE

Cassazione sentenza 1663/2020

Imposizione, da parte del committente, delle modalità esecutive della prestazione lavorativa, così determinando una sorta di **inserimento del collaboratore nell'organizzazione aziendale**.

# PRESTAZIONI ESCLUSE

## ETERO-ORGANIZZAZIONE

Cassazione sentenza 1663/2020

L'etero-organizzazione deve essere ricondotta ad elemento di un rapporto di collaborazione **funzionale con l'organizzazione del committente**, così che le prestazioni del lavoratore possano, secondo la modulazione unilateralmente disposta dal primo, opportunamente inserirsi ed integrarsi con la sua organizzazione di impresa

# PRESTAZIONI ESCLUSE

## ETERO-ORGANIZZAZIONE

### Corte d'Appello Torino sentenza 26/2019

La collaborazione è qualificabile come etero-organizzata quando è ravvisabile un'effettiva **integrazione funzionale** del lavoratore nella organizzazione produttiva del committente, in modo tale che la prestazione lavorativa finisce con l'essere strutturalmente legata a questa (l'organizzazione) e si pone come un **qualcosa che va oltre alla semplice coordinazione** di cui all'articolo 409 n.3 c.p.c, poiché qui è il committente che determina le modalità della attività lavorativa svolta dal collaboratore.

In pratica :

- ✓ l'etero direzione (*direttive tecniche*) riguardano le modalità di esecuzione del lavoro, cioè come si deve svolgere la prestazione richiesta: ad esempio, è il titolare di un ristorante che indica al singolo sarto subordinato come confezionare i vestiti o come effettuare le riparazioni);
- ✓ l'etero organizzazione (*direttive organizzative*) riguardano, invece, le modalità organizzative della prestazione, cioè soprattutto (ma non solo) il luogo dove essa si deve svolgere e il tempo della sua esecuzione. È il datore di lavoro che stabilisce l'ufficio dove deve essere svolta l'attività lavorativa, l'orario di entrata e di uscita, la pausa per il pranzo, la necessità di effettuare lavoro straordinario, all'interno, ovviamente, entro i limiti stabiliti dalla legge e dal contratto collettivo applicato

# I COMMERCIANTI

## REQUISITI SOGGETTIVI

- L'obbligo dell'iscrizione riguarda i titolari, i contitolari, i gestori in proprio di imprese che, **a prescindere dal numero di dipendenti**, siano organizzate e/o dirette prevalentemente con il lavoro proprio e dei familiari, i parenti e gli affini entro il terzo grado, ovvero i familiari coadiutori preposti al punto di vendita a condizione che:
  - partecipino personalmente al lavoro aziendale in modo abituale (cio' che si svolge con consuetudine ) e prevalente (rispetto ad altre attività lavorative esercitate contemporaneamente, la prevalenza si valuta principalmente con riferimento al tempo dedicato personalmente a ciascuna attività);

# SOCI DI SRL

Circolare n. 78 del 14 maggio 2013

il socio amministratore di Srl, che svolge attività di commerciante nella sua impresa, come amministratore si iscrive nella gestione separata,

e come commerciante deve iscriversi anche nella medesima gestione speciale commercianti a condizione che partecipi "personalmente al lavoro aziendale con carattere di abitualità".

Non vi è incompatibilità tra le due iscrizioni posto che le stesse si riferiscono ad attività differenti

essendo l'una rivolta, almeno per ciò che riguarda gli amministratori, ad una attività di gestione e di impulso correlata all'esecuzione del contratto di società, ed essendo invece l'altra rivolta alla concreta realizzazione dello scopo sociale ed al suo raggiungimento operativo.

**L'attività di amministratore è concettualmente distinta da quella di semplice attività lavorativa,**

- inerendo la prima ( attività di amministrazione)  
ad una relazione di immedesimazione organica ( e comportando così una partecipazione ad una attività di gestione, oltre che l'espletamento di una attività di impulso e di rappresentanza rivolta sia all'esecuzione del contratto sociale sia al funzionamento dell'organismo sociale)**
  
- ed essendo invece la seconda ( semplice attività lavorativa) rivolta alla concreta realizzazione dello scopo sociale ed al suo raggiungimento operativo.**

- I soci amministratori che prestano attività lavorativa in azienda **non andranno computati** nel calcolo della percentuale dei lavoratori complessivamente “occupati” ai fini della adozione del provvedimento di sospensione ;
- i soci lavoratori cui non spetta l’amministrazione o la gestione della società, non disponendo dei poteri datoriali tipici, **dovranno essere computati** agli effetti di cui sopra.

Il Ministero del Lavoro, con nota n. 7127 del 28 aprile 2015, pone in evidenza la sostanziale diversità che intercorre tra coloro che, prestando attività lavorativa a favore dell’impresa, rivestono la carica di amministratori, e sono dotati, pertanto, dei tipici poteri datoriali, e chi invece, pur appartenendo alla compagine societaria, non dispone di tali poteri gestori.

- Nel primo caso, non sussiste la necessaria dissociazione tra le figure di datore e prestatore di lavoro e, pertanto, non è possibile computare tali soggetti nella categoria dei “lavoratori”, ai fini richiesti dalla legge.

# Collaboratori familiari

**Non sarà più iscritto alla corrispondente Gestione previdenziale Inps il familiare collaboratore del commerciante, dell'artigiano e dell'imprenditore agricolo se è pensionato, o se già occupato altrove full time o se la sua collaborazione non supera le 720 ore l'anno.**

**Sono queste le novità , le quali introducono tre casi in cui viene meno l'obbligo contributivo, perché la collaborazione o non ha il carattere della prevalenza, come per il familiare che già lavora a tempo pieno presso altra azienda, o è considerata occasionale, come per il pensionato o quando non supera le 720 ore (90 giorni all'anno).**

**Questi casi rappresentano presunzioni "operative" di cui il personale ispettivo farà uso nelle indagini: conclusioni in senso contrario dell'indagine dovranno essere fondate su incontrovertibili elementi di prova.**

Con lettera circolare del 10/6/2013 il Ministero del Lavoro fornisce al personale ispettivo istruzioni utili ad accertare se il lavoro prestato dal familiare collaboratore nell'impresa artigiana, agricola e di commercio debba dar luogo alla iscrizione previdenziale.

Il merito della circolare è di definire tre categorie di situazioni pratiche che escludono l'obbligo dell'iscrizione:

- la categoria del pensionato
- quella del familiare dipendente a tempo pieno in altra azienda
- e la categoria definita da un limite temporale, 720 ore, entro cui la prestazione si considera occasionale.

- **Il familiare già occupato a tempo pieno in altra azienda.** In questo caso il residuo impegno del collaboratore nell'azienda del familiare imprenditore non può ragionevolmente essere definito prevalente.

Questa sorte di presunzione è deducibile da una disposizione di legge, l'art. 2 della legge 613/1966, che, con riferimento all'imprenditore del commercio, esclude dall'obbligo contributivo i familiari coadiutori, a condizione che "per tale attività non siano soggetti all'assicurazione generale obbligatoria in qualità di lavoratori dipendenti o di apprendisti".

Analoga norma è prevista per l'impresa artigiana (art 2 legge 463/1959)

- **I familiari che sono impegnati nell'impresa per un periodo non superiore a 720 ore nell'anno solare.** L'occasionalità della prestazione viene affermata con l'indicazione di un parametro oggettivo di durata della prestazione.

L'idea trae spunto dal comma 6 ter art 21 D.L. 269/2003 che definisce una presunzione legale di prestazione lavorativa gratuita occasionale riferita al familiare che sostituisce l'artigiano impossibilitato a svolgere la sua attività, per un periodo massimo di 90 giorni.

# Pensionati e Soci : attenzione

- Nel caso in cui il Pensionato sia anche socio scatta l'obbligo di versamento **se l'attività è abituale e prevalente**.
- Anche per il 2022 continuano ad applicarsi, le disposizioni di cui all'articolo 59, comma 15, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, relative alla **riduzione del 50%** dei contributi dovuti dagli artigiani e dagli esercenti attività commerciali con più di 65 anni di età, già pensionati presso le gestioni dell'Istituto.

# INPS circolare n. 66 del 2017

## Unioni civili

Il testo della legge n. 76/2016 prevede espressamente che qualsiasi disposizione normativa che contenga la parola “coniuge” deve intendersi riferite anche ad ognuna delle parti dell’Unione civile.

Tutele previdenziali in vigore per gli esercenti attività autonoma anche ai coadiuvanti uniti al titolare da un rapporto di unione civile.

Deve intendersi che il soggetto unito civilmente al titolare dell’impresa familiare deve essere equiparato al coniuge, con tutti i conseguenti diritti ed obblighi di natura fiscale e previdenziale.

## Le convivenze di fatto

Unioni stabili tra due persone maggiorenni, legate da vincoli affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un’unione civile.

Il Codice Civile attribuisce al convivente “che presti stabilmente la propria opera all'interno dell'impresa dell'altro convivente” il diritto di “partecipazione agli utili dell’impresa familiare.

L’ eventuale attribuzione di utili non ha alcuna conseguenza in ordine all’insorgenza dell’obbligo contributivo del convivente alle gestioni autonome, mancando i necessari requisiti soggettivi, dati dal legame di parentela o affinità rispetto al titolare.

## In un accertamento ispettivo, vengono trovati in un'azienda:

1 titolare commerciale iscritto Inps (non ha obblighi Inail perché trattasi di ditta individuale settore commercio);

3 dipendenti in regola;

1 dipendente in nero;

1 soggetto (ad es. la moglie del titolare) che avrebbe in astratto i requisiti per essere coadiuvante del titolare, ma aiuta il marito per solo 5 giorni l'anno e non ha quindi obblighi nemmeno nei confronti dell'Inail.

Il calcolo del totale dei lavoratori comprende anche il soggetto senza obblighi e, pertanto, è pari a **6** (4 in regola, 1 in nero e 1 lavoratore "accidentale").

Il numero dei lavoratori irregolari è pari a **1**, poiché la moglie del titolare non va considerata.

**Percentuale 16,66%**

## Soggetti interessati

Poiché l'adempimento, come detto, è stato inserito all'interno della disciplina in materia di sospensione dell'attività imprenditoriale, la nota a firma congiunta del Ministero del Lavoro e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 29 dell'11 gennaio 2022 ha evidenziato come il nuovo obbligo riguarda ***esclusivamente i committenti che operano in qualità di imprenditori*** ai sensi degli artt. 2082 e/o 2083 c.c.

Conseguentemente, l'obbligo in questione non è contemplato:

- a carico delle Pubbliche Amministrazioni ([art. 1](#), comma 2, [D.Lgs. n. 165/2001](#));
- a carico dei datori di lavoro domestico ([art. 2240](#) e ss. c.c.);
- nell'ambito delle professioni intellettuali c.d. "protette" ([artt. 2229](#) e ss. c.c.), per le quali è necessario l'iscrizione ad appositi albi o elenchi (salvo che il professionista non svolga un'attività imprenditoriale);
- per le organizzazioni sindacali e associazioni datoriali;
- a carico dei partiti politici;
- per le organizzazioni culturali, religiose e di tendenza purché i servizi e i beni prodotti vengano immessi sul mercato a prezzo "politico", ovvero, ad un prezzo inidoneo a coprire i costi relativi ai fattori produttivi;
- a carico delle Onlus; sul punto va chiarito che l'esenzione in argomento vale solo per quelle organizzate in forma associativa e non per le cooperative sociali che, pur essendo di diritto delle Onlus ai sensi dell'[art. 1](#), [legge n. 381/1991](#), svolgono comunque un'attività imprenditoriale.

***A questo riguardo si rammenta che, secondo l'orientamento prevalente della Suprema Corte, l'ente senza scopo di lucro, pur con natura di associazione, ben può svolgere attività imprenditoriali di tipo commerciale, offrendo beni e servizi sul mercato ed assumendo, al contempo e limitatamente ad essi, la qualità di impresa con la previsione di corrispettivi per le prestazioni rese (Cass., sez. V, n. 14225 e n.14226 dell'8 luglio 2017).***

## Obbligo di effettuare la comunicazione di inizio della prestazione dei lavoratori autonomi occasionali

Gli Enti del Terzo Settore che svolgono esclusivamente attività non commerciale sono ricompresi hanno l'obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali?

**No**, in quanto, come chiarito con la nota del MIps e InI prot. n. 29 dell'11 gennaio 2022 «(...) il nuovo obbligo comunicazionale interessa esclusivamente i committenti che operano in qualità di imprenditori».

**Tuttavia, laddove tali Enti svolgano, anche in via marginale, un'attività d'impresa - il cui esercizio è ammesso dal prevalente orientamento giurisprudenziale - sono tenuti all'assolvimento dell'obbligo con riferimento ai lavoratori autonomi occasionali impiegati nell'attività imprenditoriale.**

Le aziende di vendita diretta a domicilio sono escluse dall'ambito di applicazione della normativa in materia di comunicazione preventiva di lavoratore autonomo occasionale per la figura dell'incaricato alla vendita occasionale?

**Si**, in quanto l'obbligo in questione interessa esclusivamente i lavoratori autonomi occasionali inquadrabili nella definizione contenuta nell'[art. 2222](#) c.c. e sottoposti al regime fiscale di cui all'[art. 67](#), c. 1, lett. I), del [D.P.R. n. 917/1986](#) (v. nota MIps-InI n. 29 dell'11 gennaio 2022);

Nel caso in esame, l'attività è invece inquadrabile nell'ambito dei redditi diversi di cui all'art. 67, c. 1, lett. i) in quanto, come chiarito con la risoluzione del 12 luglio 1995, prot. 180 del Ministero delle Finanze, «sembra evidente che la stessa (...) configuri attività commerciale, la quale può essere svolta in modo abituale o in maniera occasionale».

La prestazione resa dal procacciatore d'affari occasionale rientra nell'ambito di applicazione dell'obbligo di comunicazione ex [art. 14, c. 1, del D.Lgs. n. 81/2008](#)?

**No**, in quanto i redditi prodotti dal procacciatore d'affari occasionale rientrano nell'ambito di applicazione dell'[art. 67, c. 1, lett. i\), del D.P.R. n. 917/1986](#).

La Pubblica Amministrazione e/o gli Enti pubblici non economici sono esonerati dall'obbligo di effettuare la comunicazione preventiva di cui all'[art. 14, c. 1, del D.Lgs. n. 81/2008](#)?

**Si**, in quanto esso si riferisce esclusivamente ai committenti che operano in qualità di imprenditori, con conseguente esclusione della Pubblica Amministrazione, ivi compresi gli Enti pubblici non economici secondo l'elencazione rinvenibile nell'[art. 1, c. 2, del D.Lgs. n. 165/2001](#).

I lavoratori autonomi occasionali impiegati in prestazioni di natura intellettuale possono essere esclusi dall'obbligo di comunicazione preventiva introdotto dall'[art. 14, c.1, del D.Lgs. n. 81/2008](#)?

**Si**, si ritiene che siano escluse dall'obbligo comunicazionale le prestazioni di natura prettamente intellettuale.

Pertanto, possono essere esclusi, a mero titolo esemplificativo, i correttori di bozze, i progettisti grafici, i lettori di opere in festival o in libreria, i relatori in convegni e conferenze, i docenti e i redattori di articoli e testi.

Le prestazioni di lavoro autonomo occasionale rese da lavoratori dello spettacolo vanno comunicate?

**No, nella misura in cui i lavoratori autonomi dello spettacolo siano già oggetto degli specifici obblighi di comunicazione individuati dall'[art. 6 del D.Lgs.C.p.S. n. 708/1947](#).**

Le Fondazioni ITS che erogano percorsi formativi professionalizzanti e che, nell'espletamento della loro attività istituzionale, in taluni casi, si avvalgono dell'attività di lavoratori autonomi occasionali devono assolvere all'obbligo comunicazionale?

**No, nella misura in cui l'attività istituzionale di cui trattasi non è qualificabile quale attività di impresa.**

L'obbligo comunicazionale riguarda anche le prestazioni di lavoro autonomo occasionale svolte in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche?

**No, in quanto esso si riferisce esclusivamente ai committenti che operano in qualità di imprenditori, con conseguente esclusione delle Asd e Ssd che operano senza finalità di lucro.**



Gli studi professionali che si avvalgono di prestazioni di lavoro autonomo occasionale sono tenuti all'obbligo comunicazionale di cui all'[art. 14, c. 1, del D.Lgs. n. 81/2008](#)?

**No. Gli studi professionali, ove non organizzati in forma di impresa, non sono tenuti ad effettuare la comunicazione in quanto, come già chiarito, la norma si riferisce esclusivamente ai committenti che operano in qualità di imprenditori. Resta inoltre fermo quanto chiarito con la Faq n. 5.**

## Nota Ispettorato nazionale del Lavoro 1.3.2022 n. 393

In particolare, viene precisato che non rientrano nell'obbligo di comunicazione:

- **coloro che svolgono esclusivamente attività di volontariato e percepiscono solo rimborsi spese;**
- le guide turistiche;
- le prestazioni occasionali rese da traduttori, interpreti e docenti di lingua;
- le consulenze scientifiche rese da medici iscritti all'Ordine, in quanto si tratta di attività intellettuali;
- le prestazioni di lavoro autonomo occasionale rese in regime di *smart working* al di fuori del territorio italiano da lavoratori non residenti in Italia, nell'ambito di progetti di integrazione per i migranti, poiché sono soggette alla disciplina del Paese dove vengono espletate;
- gli sportivi/atleti che si accordano con società produttrici di abbigliamento sportivo per l'uso della propria immagine, con impegno a pubblicizzare/diffondere lo specifico marchio, indossando capi e attrezzature durante allenamenti, gare, manifestazioni sportive, fiere ed eventi promozionali, in tempi e in luoghi diversi, sia in Italia che all'estero.
- Invece, le Spa con partecipazione pubblica, in quanto non equiparabili a una P.A., sono tenute alla comunicazione.
- **Diversamente, le prestazioni rese dai produttori assicurativi sono ricomprese nell'obbligo di comunicazione preventiva se rese da produttori assicurativi occasionali, cioè coloro che non sono forniti di lettera di autorizzazione, rientranti nel quinto gruppo di cui all'articolo 7, Ccnl per la disciplina dei rapporti fra agenti e produttori di assicurazione; viceversa, sono escluse se rese dai produttori assicurativi di 3° e 4° gruppo di cui agli articoli 5 e 6, Ccnl per la disciplina dei rapporti fra agenti e produttori di assicurazione, trattandosi di attività commerciale.**
- Infine, le prestazioni di lavoro autonomo occasionale rese nelle ore serali/notturne e/o nei giorni festivi da parte di tecnici patentati di pronto intervento per persone intrappolate in ascensore, contattati per il tramite di un *call center*, potranno rilevare sotto il profilo della non sanzionabilità dell'eventuale omessa comunicazione nei tempi previsti, tenuto conto dell'oggettiva impossibilità di conoscere e, quindi, di comunicare in tempi utili tutti i requisiti minimi della comunicazione.

## MODALITA' DI INVIO DELLA COMUNICAZIONE

La norma prevede in via ordinaria che la comunicazione preventiva sia inviata all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, da parte del committente, mediante SMS o posta elettronica

La norma per le modalità di invio della comunicazione preventiva richiama le modalità operative di cui all'articolo 15, comma 3, DLgs. 81/2015

Si fa, quindi, riferimento alla comunicazione preventiva prevista per il lavoro intermittente

## MODALITA' DI INVIO DELLA COMUNICAZIONE

Art.15, comma 3, DLgs. 81/2015

*Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie...*

## MODALITA' DI INVIO DELLA COMUNICAZIONE

In tal senso il Ministero provvederà ad aggiornare gli applicativi affinché la comunicazione possa essere effettuata in modalità semplificata, similmente a quanto avviene oggi per il lavoro intermittente:

- ✓ On-Line: [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it)
- ✓ PEC: inviando modello UNI intermittenti all'indirizzo [intermittenti@pec.lavoro.gov.it](mailto:intermittenti@pec.lavoro.gov.it)
- ✓ Sms: 339-9942256 per prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione
- ✓ Fax (ITL competente): solo in caso di malfunzionamento dei sistemi precedenti

# MODALITA' DI INVIO DELLA COMUNICAZIONE

NOTA INL – MLPS 29/2022

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

La mail va inviata alla posta ordinaria, **NON PEC all'Ispettorato competente in ragione del luogo di svolgimento della prestazione**

## Cosa va scritto nella comunicazione

La comunicazione, che potrà essere direttamente inserita nel corpo dell'e-mail, dovrà contenere i seguenti elementi minimi:

- i dati del committente (ragione sociale, sede legale, CF/Partita IVA);
- i dati del lavoratore autonomo occasionale (nome e cognome, data e luogo di nascita, residenza e CF) ;
- la sede ove il collaboratore svolgerà la propria prestazione lavorativa (esempio: presso il suo studio, presso la sua abitazione ovvero presso la sede del committente) ;
- **una sintetica descrizione dell'attività;**
- l'ammontare del compenso (solo qualora stabilito al momento dell'incarico) ;
- la data di avvio delle prestazioni occasionali;
- l'arco temporale entro il quale potrà considerarsi compiuta l'opera o il servizio (ad esempio, un giorno, una settimana, un mese).

## CONTRATTO DI Lavoro autonomo OCCASIONALE

(articoli 2222 c.c. e seguenti e art. 14 del D.Lgs n. 81 del 9 aprile 2008, (TU sulla Salute e Sicurezza).

Tra

la società \_\_\_\_\_ con sede in Roma, via \_\_\_\_\_ -  
C.F./P.I. \_\_\_\_\_ (committente), **la quale si occupa di produzione di cavi elettrici per macchinari industriali,**

e

il/la sig.ra \_\_\_\_\_, nata a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_, residente in  
\_\_\_\_\_ (\_\_\_), Via \_\_\_\_\_, CF:  
\_\_\_\_\_ (prestatore)

Si stipula quanto segue:

Il committente conferisce incarico alla sig.ra \_\_\_\_\_, che accetta, di prestare la propria attività di collaborazione occasionale avente per oggetto: **attività di docenza in materia di diritto del lavoro nei confronti degli impiegati amministrativi del Reparto Risorse Umane** \_\_\_\_\_, per conto della società \_\_\_\_\_ nel periodo dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_.

Tale attività sarà svolta nei locali dell'Azienda stessa

### **Modalità di svolgimento dell'incarico**

L'incarico sarà svolto dal prestatore in piena autonomia tecnica ed organizzativa, senza alcun vincolo di subordinazione, in assenza di coordinamento da parte del committente.

La stessa attività verrà svolta in completa autonomia del lavoratore circa i tempi e le modalità di esecuzione del lavoro e senza l'inserimento nell'organizzazione gerarchica del committente.

In tal senso, il suddetto incarico si configura come una prestazione di lavoro autonomo occasionale, ai sensi dell'art. 2222 c.c.

Nell'espletamento dell'attività opererà con la diligenza richiesta dal ruolo rivestito e dalla natura dell'incarico assunto.

## **Corrispettivo**

Il corrispettivo per la prestazione sarà pari a euro \_\_\_\_\_,00 complessivi, al lordo della ritenuta d'acconto del 20%.

Il prestatore è tenuto ad indicare, tramite propria dichiarazione, la ricorrenza o meno dell'obbligo contributivo INPS dovuto alla Gestione separata al superamento del limite di 5.000,00 euro annui in relazione ai compensi della stessa natura già percepiti da altri soggetti nel corso dello stesso anno.

# CONTENUTI DELLA COMUNICAZIONE

NOTA INL – MLPS 29/2022

Nell'ipotesi in cui l'opera o il servizio non sia compiuto nell'arco temporale indicato sarà necessario **effettuare una nuova comunicazione**.

Dato non essenziale è quello relativo all'ammontare del compenso che, se già stabilito al momento dell'incarico, dovrà comunque essere indicato.

La comunicazione, esattamente come avviene per il lavoro intermittente, deve essere effettuata **PRIMA** dell'inizio della prestazione autonoma occasionale

**La lettera di incarico potrebbe fare fede in relazione alla data di inizio**

## TEMPISTICHE DELLA COMUNICAZIONE

Se i tempi della prestazione del lavoratore sono del tutto imprevedibili come nelle ipotesi di **pronto intervento** la comunicazione potrebbe non essere dovuta in quanto l'omissione potrebbe non essere sanzionabile, tenuto conto della oggettiva impossibilità di conoscere e, quindi, comunicare in tempi utili tutti i requisiti minimi della comunicazione

# AMBITO TERRITORIALE DELLA COMUNICAZIONE

L'obbligo di effettuare la comunicazione vale anche per i **committenti ESTERI**

La prestazione di lavoro autonomo occasionale deve però essere svolta nel **territorio ITALIANO** ed essere soggetta all'obbligo secondo le indicazioni già fornite

## **Termine per effettuazione della comunicazione obbligatoria**

**Rapporti iniziati a decorrere dal 21/12/2021 (data di entrata in vigore dell'obbligo comunicativo) e già cessati all'11/01/2022 (data di pubblicazione della nota n. 29/2022)**

**Entro il 18/01/2022 (compreso)**

**Rapporti di lavoro in essere alla data dell'11/01/2022, a prescindere dal fatto che siano iniziati prima o dopo del 21/12/2021**

**Entro il 18/01/2022 (compreso)**

**Rapporti avviati dal 12/01/2022**

**La comunicazione va effettuata prima dell'inizio della prestazione di lavoro autonomo occasionale eventualmente risultate dalla lettera d'incarico (in analogia con quanto previsto per le prestazioni svolte dai lavoratori intermittenti, la CO verrà considerata tempestiva anche se fatta fino ad un minuto prima dell'inizio della prestazione lavorativa).**

## SANZIONI

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.

## SANZIONI

Applicando l'art. 16 L. 689/1981 la sanzione è così pari ad € 833,33, ossia 1/3 di € 2.500

Le sanzioni potranno essere più di una laddove gli obblighi comunicazionali omessi riguardino **più lavoratori** e potranno applicarsi anche laddove **il rapporto di lavoro si protragga oltre il periodo inizialmente indicato** nella comunicazione senza che si sia provveduto ad effettuarne una nuova.

- LA NUOVA COMUNICAZIONE PER LAVORO OCCASIONALE

## SANZIONI

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.

- LA NUOVA COMUNICAZIONE PER LAVORO OCCASIONALE

## SANZIONI

Applicando l'art. 16 L. 689/1981 la sanzione è così pari ad € 833,33, ossia 1/3 di € 2.500

Le sanzioni potranno essere più di una laddove gli obblighi comunicazionali omessi riguardino **più lavoratori** e potranno applicarsi anche laddove **il rapporto di lavoro si protragga oltre il periodo inizialmente indicato** nella comunicazione senza che si sia provveduto ad effettuarne una nuova.

# **BREVI CENNI ALLA SICUREZZA**

La normativa ha introdotto la **competenza dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro su tutti i luoghi di lavoro, attribuendo i medesimi compiti e poteri sino ad ora attribuiti alle Aziende Sanitarie Locali.**

*All'emanazione del DL 21 ottobre 2021, n. 146 è seguita la **circolare n. 03 del 9 novembre 2021 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro**, nella quale sono state impartire le **prime indicazioni operative**; successivamente è stata emanata la **circolare n. 04 del 9 dicembre 2021**, volta a fornire **ulteriori chiarimenti in merito**.*

**a. Mancata elaborazione del DVR**

- In caso di mancata presenza del DVR, **il provvedimento di sospensione viene differito alle ore 12:00 del giorno successivo**, per consentire al datore di lavoro di esibire il documento avente data certa, come previsto dall'art. **28 comma 2 del D.Lgs. 81/2008**. Si applica comunque l'art. 29 comma 4 dell'81: ***“Il DVR ed il DUVRI devono essere custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi”***.

a. **Mancata formazione e addestramento**

Il provvedimento di sospensione viene adottato solo quando è prevista **la partecipazione sia a corsi di formazione, sia all'addestramento.**

Per la **revoca della sospensione** si può procedere alla **prenotazione del corso di formazione**, ma il lavoratore interessato **non può essere adibito alla specifica attività in carenza di formazione fino all'effettuazione del corso.**

## Mancata elaborazione del POS

La sospensione trova applicazione in caso di **mancata redazione**. E' possibile dimostrare l'avvenuta redazione **prima del sopralluogo ispettivo** anche attraverso l'invio al CSE, o all'impresa affidataria. E' consigliabile, ove non sia prassi già adottata dal CSE, **l'acquisizione della documentazione aziendale mediante mail o PEC**, così da poter dimostrare l'avvenuto rispetto della normativa.

**Chi redige il POS** è il Datore di Lavoro, ovvero il titolare dell'impresa che si occupa dei lavori, senza distinzione tra impresa esecutrice o, eventualmente, subappaltatrice. Il Piano Operativo di Sicurezza contiene:

- **valutazione dei rischi** a cui sono sottoposti i lavoratori dell'impresa;
- attività specifica e singole lavorazioni;
- descrizione delle attività di cantiere, organizzazione e turni;
- elenco di eventuali ponteggi, opere provvisorie importanti, sostanze pericolose;
- **misure di prevenzione e protezione** da adottare per contenere o eliminare il rischio;
- **organizzazione della sicurezza** globale dell'impresa circa le lavorazioni, le macchine e le attrezzature;
- organigramma della sicurezza;
- eventuali **procedure richieste dal PSC** (piano di sicurezza e coordinamento).

## **Sicurezza lavoratori autonomi: Risposte a quesiti MLPS.**

**I lavoratori autonomi sono obbligati a redigere il Documento di valutazione dei rischi (DVR) ai sensi dell'articolo 28 del d.lgs. 9 aprile 2008, n.81? (Quesito del 14 settembre 2012)**

si evidenzia che i soggetti su menzionati non saranno obbligati a redigere il documento di valutazione dei rischi, atteso che tale obbligo incombe unicamente in capo a chi riveste la qualifica di datore di lavoro.

Lavoratori autonomi ([artt. 3, c. 11 e 12, 21 e 26 TU](#)) - La disciplina del TU si applica - limitatamente ad alcuni aspetti - anche nei confronti dei seguenti lavoratori autonomi:

Lavoratori	Misure di sicurezza applicabili
<ul style="list-style-type: none"><li>- artigiani</li><li>- piccoli commercianti</li><li>- coltivatori diretti del fondo</li><li>- soci di società semplici operanti nel settore agricolo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- utilizzo delle attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni del TU</li><li>- adozione dei dispositivi di protezione individuale (DPI)</li><li>- dotazione della tessera di riconoscimento per coloro che operano in regime di appalto o subappalto</li><li>- sorveglianza sanitaria (facoltativa, salvi gli obblighi previsti da norme speciali)</li><li>- partecipazione a corsi di formazione specifici (facoltativa, salvi gli obblighi previsti da norme speciali)</li></ul>
<p>Lavoratori autonomi occasionali (<a href="#">art. 2222 c.c.</a>)</p>	<p>Oltre a quelle sopra riportate:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza</li><li>- verifica dell'idoneità tecnico-professionale (<a href="#">Risp. Interpello Min. Lav. 2 maggio 2013 n. 7</a>)</li><li>- comunicazione preventiva all'ITL, riportante i dati del lavoratore, del committente, della prestazione svolta, del compenso (ove quantificabile) e del luogo in cui viene svolta l'attività (<a href="#">art. 13 DL 146/2021</a> conv. in <a href="#">L. 215/2021</a>; <a href="#">Nota INL 11 gennaio 2022 n. 29</a>; <a href="#">Nota INL 27 gennaio 2022 n. 109</a>)</li></ul>

## **Art. 26. Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione**

l'art.26 del D.Lgs.81/2008 ci ricorda che il datore di lavoro in caso di affidamento di lavori a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, tra i vari adempimenti, verifica l'idoneità tecnico professionale dell'impresa appaltatrice, dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, servizi e le forniture da affidare in appalto o mediante contratto somministrazione.

In particolare, l'Accordo Stato Regioni sulla formazione sicurezza lavoratori prevede una durata dei corsi variabile in funzione del settore di appartenenza dell'azienda che, secondo la classificazione basata sui codici ATECO 2007 prevista nell'Allegato II dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011, risulta essere la seguente:

- per le aziende classificate come “Rischio Basso” la durata è di 8 ore
- per aziende classificate come “Rischio Medio” la durata è di 12 ore
- per aziende classificate come “Rischio Alto” la durata è di 16 ore

- **rischio basso**, come nel caso del commercio (negozi, supermercati, ecc.), del turismo e della ristorazione, delle associazioni culturali e ricreative e di alcune attività artigianali (es. parrucchieri, lavanderie, pasticcerie, panetterie, ecc.);
- **rischio medio**, come l'agricoltura, la pesca, la logistica, i trasporti, ma anche l'istruzione e la pubblica amministrazione ed il settore comunicazioni;
- **rischio alto**, che comprende tutte quelle attività che comportano condizioni di pericolo elevato per se stessi e/o per terzi, come l'edilizia, l'industria, le raffinerie, lo smaltimento dei rifiuti, il settore energia e gas ed anche la sanità.

- I lavoratori di aziende di qualsiasi codice ATECO che svolgono mansioni non comportanti l'accesso ai reparti produttivi e che svolgono attività d'ufficio eventualmente con uso del videoterminale (quali ad esempio: impiegato amministrativo, impiegato commerciale, centralinista, addetto al front office e/o back office) potranno seguire il modulo di carattere specifico per "Attività d'ufficio" della durata di 4 ore.
- Inoltre i Lavoratori devono effettuare un Aggiornamento della durata di 6 ore ogni 5 anni. Il primo quinquennio dall'entrata in vigore dall'Accordo Stato Regioni del 21/12/11 è scaduto il giorno 11/01/2017.
- La formazione, secondo quanto indicato nell'Accordo Stato Regioni, prevede due moduli, uno di carattere "Generale" e l'altro di carattere "Specifico". Quest'ultimo deve essere adattato ai rischi presenti nel settore merceologico al quale appartiene l'azienda.

Dimensioni occupazionali	Modalità di effettuazione della valutazione	Imprese escluse
Fino a 10 lavoratori (art. 29, c. 5, TU)	Procedure standardizzate	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aziende industriali in cui sono presenti sostanze pericolose soggette all'obbligo di notifica (art. 2 D.Lgs. 105/2015)</li> <li>- centrali termoelettriche - impianti nucleari ed installazioni per il deposito e lo smaltimento dei rifiuti radioattivi (artt. 7, 28 e 33 D.Lgs. 230/95)</li> <li>- aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni</li> </ul>
Fino a 50 lavoratori (art. 29, c. 6 e 7, TU)	<p>A scelta del datore di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- procedure standardizzate</li> <li>- valutazione dei rischi ed elaborazione del DVR secondo le modalità ordinarie</li> </ul>	<p>Oltre a quelle sopra riportate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aziende in cui l'attività lavorativa espone a rischi chimici, biologici, atmosfere esplosive, cancerogeni, mutageni, connessi all'esposizione ad amianto</li> <li>- industrie estrattive</li> </ul> <p style="text-align: center;">—</p>
Oltre 50 lavoratori	Valutazione dei rischi ed elaborazione del DVR secondo le modalità ordinarie	<p style="text-align: center;">—</p>

## PROCEDURE STANDARDIZZATE

*Le Procedure Standardizzate sono un "Documento semplificato e già strutturato" per la valutazione dei rischi per i datori di lavoro di imprese che occupano fino a 10 lavoratori o che occupano fino a 50 lavoratori (condizionato) di cui al Decreto Interministeriale del 30 novembre 2012. Possono essere utilizzate anche per la Valutazione dei Rischi per imprese che occupano fino a 50 lavoratori, salvo esclusioni di cui all'Art. 29, c. 7 del [Dlgs n. 81/2008](#).*

<b>PASSO N. 1</b>	<b>Descrizione dell'azienda, del ciclo lavorativo/attività e delle mansioni</b>	Descrizione generale dell'azienda
		Descrizione delle lavorazioni aziendali e identificazione delle mansioni
<b>PASSO N. 2</b>	<b>Individuazione dei pericoli presenti in azienda</b>	Individuazione dei pericoli presenti in azienda

**Valutazione dei rischi associati ai pericoli individuati e identificazione delle misure di prevenzione e protezione attuate**

- identificazione delle mansioni ricoperte dalle persone esposte e degli ambienti di lavoro interessati in relazione ai pericoli individuati.
- Individuazione di strumenti informativi di supporto per l'effettuazione della valutazione dei rischi (registro infortuni, profili di rischio, banche dati su fattori di rischio, indici infortunistici, liste di controllo, ecc.).
- Effettuazione della valutazione dei rischi per tutti i pericoli individuati:
  - in presenza di indicazioni legislative specifiche sulle modalità valutative, mediante criteri che prevedano anche prove, misurazioni e parametri di confronto tecnici;
  - 
  - in assenza di indicazioni legislative specifiche sulle modalità di valutazione, mediante criteri basati sull'esperienza e conoscenza dell'azienda e, ove disponibili, sui dati desumibili da registro infortuni, indici infortunistici, dinamiche infortunistiche, profili di rischio, liste di controllo, norme tecniche, istruzioni di uso e manutenzione, ecc.
- Individuazione delle adeguate misure di prevenzione e protezione

Qualora si verifichi che non tutte le adeguate misure di prevenzione e protezione previste dalla legislazione sono state attuate, si dovrà provvedere con interventi immediati.

- Indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate

PASSO N. 4

Definizione del programma di miglioramento

- Individuazione delle misure per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza
- Individuazione delle procedure per la attuazione delle misure