

Modena, li 05/08/2009



*Ministero del Lavoro, della Salute  
e delle Politiche Sociali*

**Direzione Provinciale del Lavoro di Modena**  
p.za Cittadella 8, Modena - tel.059/222410-224955 - fax 059/224946  
sito: [www.dplmodena.it](http://www.dplmodena.it) e-mail: [dpl-modena@lavoro.gov.it](mailto:dpl-modena@lavoro.gov.it)

Al sig. A tutto il personale

Al Nucleo Carabinieri

e p.c. Al Direttore della DRL dell'Emilia Romagna

e p.c.

Prot. n. 12670/09

Allegati n. \_\_\_\_\_

Risposta al f. N. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

Oggetto: La legge 3 agosto 2009, n. 102: primi chiarimenti sulle misure che riguardano gli ammortizzatori sociali e la formazione "in the job", gli incentivi alla ricollocazione "in proprio", la regolarizzazione selettiva delle badanti e delle collaboratrici familiari, le misure sulla Pubblica Amministrazione, sulle invalidità civili e sulle pensioni delle dipendenti pubbliche.

E' stata pubblicata sul S.O. n. 140/L alla Gazzetta Ufficiale n. 179 del 4 agosto 2009, la legge 3 agosto 2009, n. 102 con la quale è stato convertito, con modificazioni, il D.L. n. 78/2009. Le norme sono in vigore dal 5 agosto. Il testo, nel corso dell'esame parlamentare ha subito notevoli cambiamenti, alcuni dei quali (basti pensare alla c.d. "regolarizzazione selettiva delle collaboratrici familiari e delle badanti") ci interessano molto da vicino, sia per l'attività procedurale di emersione che per quella di vigilanza.

La riflessione che segue, ovviamente, si soffermerà soltanto su quegli aspetti della nuova normativa che interessano direttamente od indirettamente la nostra attività: mi riferisco, in particolare, agli ammortizzatori sociali, alla sanatoria del personale addetto alla cura della famiglia, alle nuove determinazioni relative ad alcuni aspetti della gestione del personale pubblico, alla riforma di alcune parti del sistema pensionistico ed alle procedure per le pensioni di invalidità.

Gli argomenti rivestono una particolare importanza non soltanto per quel che riguarda la nostra attività operativa, ma anche per l'informativa all'utenza che siamo tenuti a dare alla luce del D.L.vo n. 124/2004.

L'analisi che sto effettuando, presuppone il raccordo con altre riflessioni che sono presenti sul sito della DPL di Modena nella sezione "approfondimenti" (a sinistra sulla "home page"): tra le altre segnalo quella sui contenuti dell'art. 7 – ter della legge n. 33/2009 (datata 14.4.09), quella sui contratti di solidarietà difensivi (datata 13.03.09), quello sulla legge n. 2/2009 – in particolare, sulle nuove misure di sostegno al reddito - (datata 29.01.09), quello sulla legge n. 133/2008 (datata 22. 08.08) e quella sulle misure in materia di lavoro, relative ai cittadini stranieri contenute nella legge n. 94/2009 (datata 3.08.09).

## **ART. 1**

Con i commi 1, 2 e 3, l'Esecutivo ha ipotizzato una forma di apprendimento, formazione e riqualificazione professionale durante i periodi nei quali i lavoratori sono percettori di una integrazione del reddito: la misura ha carattere sperimentale e vale per il 2009 ed il 2010.

L'ambito di applicazione della disposizione presenta alcuni limiti soggettivi e "passaggi obbligati" che, in attesa dei chiarimenti amministrativi, possono così sintetizzarsi:

a) il datore di lavoro deve essere un'impresa (si parla di impresa di appartenenza): ciò significa che ne restano, senz'altro, fuori quei datori di lavoro (come, ad esempio, i professionisti) che non sono impresa;

b) i lavoratori debbono essere "sospesi" dal lavoro e percettori di una somma integrativa del reddito: ciò significa che è ininfluente il tipo di "ammortizzatore" che ha dato luogo al trattamento (CIGS, CIGO, contratto di solidarietà difensivo, CIG in deroga, ecc.). La norma si

applica anche a chi è in trattamento integrativo ad orario ridotto: questa è la conseguenza del fatto che la disposizione non specifica alcunché sul tipo di sospensione. Quello che conta è che il rapporto sia sospeso e non risolto come avviene allorquando il lavoratore è percettore dell'indennità di mobilità o di disoccupazione;

c) l'inserimento dei lavoratori nel progetto formativo è susseguente ad un accordo stipulato tra impresa ed organizzazioni sindacali presso il Ministero del Lavoro. Le modalità attuative dei contenuti saranno dettate da un decreto "concertato" Lavoro – Economia, da varare nei prossimi giorni: con esso si disciplineranno le procedure, la previsione di una stretta correlazione con le politiche attive del lavoro, il monitoraggio e la correlazione con l'accordo Stato – Regioni del 12 febbraio 2009, relativo alle risorse destinate alle misure di sostegno del reddito. E' ovvio che la piena operatività è strettamente connessa all'emanazione del decreto il quale potrebbe consentire, in un'ottica di articolazione sul territorio, l'intervento delle Direzioni del Lavoro che rappresentano i "terminali" del Ministero nelle singole realtà provinciali;

d) i lavoratori impegnati nei progetti di riqualificazione professionale "in the job", attivabili anche in presenza dell'introduzione di nuovi macchinari, hanno diritto ad un trattamento economico a titolo retributivo consistente nella differenza tra trattamento di sostegno al reddito e retribuzione. Da ciò discende l'assoggettabilità delle somme corrisposte per tale voce sia alle trattenute fiscali che a quelle previdenziali e la loro incidenza anche sugli istituti di natura economica differiti (es. trattamento di fine rapporto, mensilità aggiuntive, ecc.);

e) l'onere complessivo è quantificato in 20 milioni di euro per l'anno in corso ed in 150 milioni per il 2010: tali importi sono detratti dal Fondo sociale per l'occupazione e la formazione previsto dall'art. 18, comma 1, della legge n. 2/2009.

Il comma 4 contiene una disposizione di natura economica: il rifinanziamento delle proroghe a 24 mesi delle casse integrazioni salariali straordinarie per cessazione di attività con 25 milioni di euro per

l'anno 2009 da trarre dal Fondo per l'occupazione. Va ricordato come la proroga trovi la propria fonte normativa nell'art. 1, comma 1, della legge n. 291/2004 e come la stessa, finalizzata alla ricollocazione dei lavoratori eccedentari, debba comprendere, ove ciò sia ritenuto necessario, piani di formazione professionale: faccio presente che un elemento decisivo per la concessione della proroga è rappresentato dal concreto avvio del piano di gestione delle eccedenze di personale, cosa che la Direzione Generale per gli Ammortizzatori Sociali deve accertare.

Con il comma 5, invece, viene aumentato (parificandola, "in toto", al trattamento di integrazione salariale straordinaria), l'indennità in favore dei lavoratori con il contratto di solidarietà difensiva, stipulati ex art. 1, comma 1, della legge n. 863/1984. L'indennità è elevata, fino al 31 dicembre 2010, all'80%, ma riguarda soltanto, è bene precisarlo, i lavoratori dipendenti da imprese industriali con un organico superiore alle quindici unità, ivi comprese le imprese appaltatrici di servizi di pulizia e di mensa, che operino all'interno di imprese industriali in CIGS. Cercando di ricapitolare, per sommi capi la normativa di riferimento (per gli approfondimenti rinvio alla nota del 13.03.09, scaricabile dal sito alla sezione "approfondimenti"), va ricordato come la disposizione non trovi applicazione in edilizia (per le fasi di fine lavori) e nelle imprese oggetto di una procedura concorsuale, mentre da un punto di vista soggettivo sono esclusi i dirigenti, gli apprendisti, i lavoratori stagionali e quelli a domicilio. Per completezza di informazione ricordo che con DM n. 46448/2009, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 178 del 3 agosto 2009 (ed i cui contenuti sono in vigore dal giorno successivo), è stato previsto il pagamento diretto anche per i contratti di solidarietà difensivi (ma solo per quelli ex art. 1, comma 1, della legge n. 863/1984, con le stesse modalità in uso per la CIGS. Ovviamente, nel caso in cui non vengano accertate le difficoltà finanziarie, si ha la revoca del beneficio.

Così come è scritto, il comma 5 non trova applicazione ai restanti contratti di solidarietà difensivi ex art. 5, commi 5, 7 e 8 della legge n. 236/1993, ove l'indennità resta ancorata al 60%.

Per completezza di informazione ricordo che, in via sperimentale e per il solo 2009, i lavoratori sospesi, percettori di indennità di sostegno al reddito, possono prestare attività di lavoro occasionale ed accessorio secondo la previsione dell'art. 7-ter della legge n. 33/2009 per un compenso massimo di 3.000 euro netti. Pur rimandando agli specifici approfondimenti già fatti con la nota del 14 aprile 2009 ed alla circolare INPS n. 88/2009, ricordo alcuni passaggi essenziali importanti per l'attività di vigilanza:

a) il lavoratore in integrazione deve essere stato preventivamente segnalato al centro di contatto INPS –INAIL (numero verde 803164): la segnalazione, stando alla circolare INPS n. 104/2008, deve contenere i dati identificativi del committente, del prestatore ed il codice fiscale, il luogo della prestazione ed il numero delle giornate presunte. Tale comunicazione preventiva è essenziale per quel che concerne il riconoscimento della prestazione come occasionale ed accessoria, atteso che non è prevista alcuna comunicazione anticipata al centro per l'impiego (v. art. 1, comma 1180, della legge n. 296/2006), né l'obbligo della "scritturazione" sul libro unico del lavoro (v. legge n. 133/2008, DM 9 luglio 2008, circolare Min. Lavoro n. 20/2008). In carenza di tale comunicazione preventiva il rapporto si intende irregolare;

b) il lavoro occasionale ed accessorio è una prestazione lavorativa che talora può svolgersi in autonomia (si pensi, all'insegnamento privato supplementare) e, talora, in subordinazione (si, pensi, alle prestazioni degli steward negli stadi di calcio, come esplicitato dalla nota ministeriale del 6 maggio 2009) il cui limite è stato fissato dal Legislatore (5.000 euro netti -che, secondo la circolare INPS n. 88/2009, al lordo sono 6.660- per ogni committente nell'anno solare, 3.000 netti complessivi per i lavoratori in integrazione o sostegno del reddito e 10.000 – ma con caratteristiche diverse – per coloro che prestano la loro attività nelle imprese familiari);

c) il sistema di erogazione del compenso avviene attraverso il sistema dei voucher cartacei o telematici: sul punto faccio rinvio alla circolare INPS n. 104/2008;

d) il lavoro occasionale ed accessorio (da non confondersi, in alcun modo, con le prestazioni occasionali ex art. 2222 c.c. o con le c.d. “mini co.co.co” ex art. 61, comma 2 del D.L.vo n. 276/2003) non prevede, obbligatoriamente, una forma scritta, neanche ai fini della prova;

e) l'importo corrisposto (detratte le somme da destinare all'INPS – gestione separata ex art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995 -, all'INAIL, ed al costo del servizio) è esente da imposizione fiscale e non incide sullo “status” di disoccupato o di inoccupato. Su un voucher da 10 euro di valore nominale (che non corrisponde, direttamente, ad alcun riferimento temporale) la somma netta che viene “in tasca” al lavoratore è pari a 7,50 euro.

Con i commi 7 ed 8, l'Esecutivo offre alcune possibilità incentivanti ai lavoratori che in trattamento integrativo intendono avviare un'attività di lavoro autonomo o in cooperativa. La norma, per certi versi, sembra ricalcare quella già prevista per i lavoratori in mobilità dall'art. 7, comma 5, della legge n. 223/1991, sulla quale per completezza di informazione mi soffermerò successivamente.

Ma andiamo con ordine.

Il comma 7 dell'art. 7 –ter della legge n. 33/2009 ha previsto che i datori di lavoro, rientranti nel campo di applicazione dell'art. 1, comma 1, della legge n. 223/1991, che senza esservi tenuti (e senza avere sospensioni in atto) assumono lavoratori licenziati o sospesi per effetto di ammortizzatori in deroga, relativamente agli anni 2009 e 2010, possono godere di un indennizzo pari all'indennità spettante ai lavoratori nei limiti di spesa autorizzati, per il numero dei mesi di trattamento integrativo non ancora erogato. Tutta l'operazione avviene con l'INPS attraverso il sistema dei “conguagli” sui contributi. Ora, tale incentivo (che, in sede di conversione del provvedimento, è stato esplicitamente allargato ai casi di sospensione ex art. 19, comma 1, della legge n. 2/2009) può essere corrisposto, in un'unica soluzione e previa dimissioni dall'impresa da cui è dipendente, al lavoratore che faccia richiesta di intraprendere un'attività autonoma, anche di micro impresa, o finalizzata ad una associazione in cooperativa.

Un analogo percorso era previsto dal testo originario del D.L. n. 78/2009 per i soli lavoratori già percettori di CIGS per crisi aziendale a seguito di cessazione totale o parziale dell'impresa, di procedura concorsuale, di esubero strutturale, che intendano mettersi in proprio (lavoro autonomo, auto imprenditoria, micro impresa o associazione a cooperativa): ora la norma è cambiata completamente, nel senso che il nuovo testo parla "tout court" soltanto dei lavoratori già percettori del trattamento di cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria. Par di capire, quindi, come il campo di applicazione si sia notevolmente ampliato, andando ben oltre quello delle vere e proprie crisi con difficoltà di ricollocazione del personale, comprendendo anche le ipotesi in cui il prestatore si trovi in trattamento integrativo per una mera crisi temporanea (CIG ordinaria) o per ristrutturazione dell'impresa (CIGS per ristrutturazione). Il soggetto interessato, previa lettera di dimissioni (che è un atto unilaterale ricettizio da inviare al datore di lavoro), può ottenere, in un'unica soluzione, le mensilità deliberate ma non ancora percepite e se rientra nella previsione dell'art. 16, comma 1, della legge n. 223/1991 (anzianità aziendale di almeno dodici mesi di cui sei effettivamente lavorati), il trattamento è per un numero massimo di dodici mesi.

Un Decreto "concertato" tra Lavoro ed Economia stabilirà le modalità e le condizioni applicative.

Alcune riflessioni si rendono, al momento, necessarie, pur essendo opportuno rinviare a quanto affermeranno le disposizioni attuative, le quali potrebbero ricalcare quelle già in vigore per l'anticipo dell'indennità di mobilità.

La prima riguarda l'attività di lavoro autonomo: l'espressione appare molto ampia, potendovi rientrare una serie di ipotesi.

La seconda concerne il riferimento alla micro impresa: qui, a mio avviso, il termine non va usato in senso "atecnico" (impresa con un solo dipendente) come fatto dalla circolare n. 30/2008 con la quale è stata "spiegata", relativamente al provvedimento di sospensione, la Direttiva del Ministro del Lavoro del 18 settembre 2008. Quel concetto rimane ed è perfettamente valido nel caso in cui venga trovato un solo lavoratore

dipendente in forza all'azienda e per di più "in nero": in quel caso, non si procede al provvedimento di sospensione (fatta salva l'ipotesi correlata a gravi inadempienze in materia di sicurezza), ma trovano applicazione tutte le sanzioni relative al lavoro irregolare. Nel nostro caso, invece, che è del tutto diverso in quanto riguarda l'esercizio di un'attività imprenditoriale, occorre rifarsi alla raccomandazione CE del 6 maggio 2003: è considerata micro impresa quella che occupa fino a nove dipendenti ed ha un fatturato o un bilancio inferiore o pari a due milioni di euro.

La terza si riferisce all'associazione in cooperativa che, ovviamente, va documentata: qui la norma prevede esplicitamente la compatibilità del beneficio con quello previsto dall'art. 17 della legge n. 49/1985 a favore della partecipazione in società cooperative attraverso un fondo di rotazione a carattere permanente presso la sezione speciale per il credito cooperativo.

La quarta concerne l'importo da percepire in un'unica soluzione: questo può variare da persona a persona, non soltanto perché va posto in relazione al "quantum" ancora da percepire, ma anche dal "valore" del trattamento integrativo cui si riferisce.

Per completezza di informazione va ricordato come l'anticipo del trattamento di mobilità in un'unica soluzione (relativamente alle mensilità non corrisposte) sia stato già previsto dal Legislatore per i soggetti iscritti nelle liste di mobilità che si mettono "in proprio" o per associarsi in cooperativa (art. 7, comma 5, della legge n. 223/1991). Sul punto sono intervenuti il Decreto Lavoro – Tesoro n. 142/1993, le circolari INPS n. 70/1996, n. 261/1996, n. 32/2000 e n. 174/2002, nonché le sentenze della Corte di Cassazione n. 6679/2001 e n. 900/2002.

Cercando di fare un minimo di chiarezza si precisa che l'INPS ha riconosciuto il diritto all'anticipazione in favore :

a) dei lavoratori che all'atto della collocazione in mobilità già svolgono un'attività di lavoro autonoma (ad esempio, perché occupati a tempo parziale o perché, "messisi in proprio", nelle more della procedura di iscrizione). Su tale orientamento ha "pesato" la sentenza della



Cassazione n. 6679/2001 la quale ha dato una nozione larga del verbo “intraprendere” (presente anche nei commi 7 ed 8 dell’art. 1 del D.L. n. 78/2009), inteso non solo come “iniziare” ma anche come applicazione con maggiori energie ad un’attività già in corso;

b) dei lavoratori che intraprendono l’attività di imprenditore. Anche qui ha “pesato” l’orientamento della Cassazione (Cass. n. 900/2002) secondo la quale per attività autonoma (e la stessa frase è presente nei commi 7 ed 8) si intende un qualcosa di più ampio rispetto a “lavoro autonomo”, rientrandovi anche le ipotesi nelle quali il lavoratore collocato in mobilità dia inizio ad un’attività imprenditoriale senza concorrervi con lavoro prevalentemente proprio;

c) dei lavoratori che presentano la domanda nei sessanta giorni successivi all’inizio dell’attività (trova applicazione, infatti, in analogia con il trattamento di disoccupazione, l’art. 129 del RDL n. 1827/1935).

In caso di corresponsione anticipata del trattamento di mobilità, l’INPS (circ. n. 261/1996) afferma che non sono riconosciute le prestazioni accessorie degli assegni familiari e la contribuzione figurativa.

Ma cosa succede se il lavoratore non intraprende alcuna attività di lavoro autonomo o è riassunto alle dipendenze di altro datore? In ordine al primo quesito anche il DM n. 142/1993 non dà risposta nei termini di una effettiva sanzionabilità, mentre alla seconda domanda la soluzione è fornita dall’art. 3: in caso di un nuovo rapporto alle dipendenze sia di un datore privato che di uno pubblico, avvenuto nei ventiquattro mesi successivi, il lavoratore deve restituire, in un’unica soluzione, la somma percepita in anticipo o, a domanda, in dodici rate mensili.

## **ART. 1 – bis**

Con un decreto “concertato” tra Lavoro ed Economia sarà possibile, nel biennio 2009 – 2010 derogare alle disposizioni sul

sostegno del reddito in favore di alcune categorie escluse dal campo di applicazione degli ammortizzatori sociali.

### **ART. 1 – ter**

Con un emendamento approvato nel corso della discussione parlamentare, è stata disciplinata la c.d. “regolarizzazione selettiva del personale addetto all’attività di assistenza e di sostegno alla famiglia” che non riguarda soltanto i lavoratori e le lavoratrici extra comunitarie irregolari, ma anche i cittadini italiani e quelli comunitari.

La riflessione che segue è, ovviamente, soltanto un primo approccio alla materia, atteso che, sull’argomento, dovranno, a breve, intervenire una serie di chiarimenti amministrativi a livello dei Ministeri interessati e, per la parte che gli compete relativamente ai cittadini comunitari, dallo stesso INPS. La norma, ad esempio, dovrà essere correlata con la legge n. 94/2009, in vigore dall’8 agosto anche per il c.d. “reato di clandestinità”, atteso che la legge n. 102/2009, seppur vigente dal 5 agosto, esplicherà i propri effetti per quel che concerne la sospensione dei procedimenti amministrativi e penali sulle irregolarità, per collaboratori familiari e i badanti, solo a partire dal 1° settembre, a seguito della procedura di regolarizzazione.

Fatta questa premessa, è necessario entrare nello specifico articolato.

Il primo problema da focalizzare riguarda i destinatari della norma, ossia coloro che possono avanzare l’istanza di regolarizzazione.

Essi sono i cittadini italiani o quelli di un paese aderente all’Unione Europea, o i datori di lavoro domestico extracomunitari in possesso del permesso di soggiorno di lungo periodo (art. 9 D.L.vo n. 286/1998) che hanno alle proprie dipendenze irregolarmente almeno dal 30 marzo 2009 (tre mesi prima del 30 giugno) cittadini italiani, comunitari o stranieri, addetti ad attività di assistenza propria, in quanto portatore di handicap,

o di un membro della famiglia non autosufficiente, o addetti al lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare.

Il periodo per dichiarare la sussistenza del rapporto di lavoro è compreso tra il 1° ed il 30 settembre 2009.

La procedura, individuata dal Legislatore, è diversa a seconda che si tratti di lavoratori italiani e comunitari o extra comunitari.

Nel caso in cui la regolarizzazione riguardi le prime due categorie, l'istanza va inviata all'INPS, utilizzando un modello telematico predisposto dall'Istituto: per un esame dei contenuti dello stesso bisognerà, quindi, attendere la sua emanazione..

Se, invece, l'emersione concerne lavoratori extra comunitari, la domanda va trasmessa, sempre telematicamente, allo Sportello Unico per l'Immigrazione, ubicato presso la Prefettura – Ufficio Territoriale del Governo. Essa (comma 4) deve contenere, a pena di inammissibilità:

a) i dati identificativi del datore di lavoro: se costui è extra comunitario anche quelli relativi al titolo di soggiorno di lungo periodo che è rilasciato dopo almeno 5 anni di permanenza sul territorio nazionale;

b) le generalità e la nazionalità del lavoratore extra comunitario occupato e l'indicazione degli estremi del passaporto o di altro documento equipollente valido per l'ingresso in Italia;

c) tipologia e modalità di impiego: qui va specificato se si tratta di collaboratore familiare o di badante e se a tempo pieno o a tempo parziale;

d) attestazione di un reddito non inferiore a 20.000 euro in caso di nucleo familiare con un solo percettore di reddito (mono reddito) o 25.000 euro in caso di più percettori di reddito. Il requisito reddituale è esplicitamente richiesto soltanto per i collaboratori familiari e non per i badanti;

e) dichiarazione dell'occupazione del lavoratore nel periodo considerato (almeno dal 30 marzo 2009);

f) dichiarazione che la retribuzione convenuta non è inferiore a quella prevista dal CCNL e che l'orario lavorativo, nel caso di un collaboratore familiare, non è inferiore a venti ore settimanali;

g) la proposta di contratto di soggiorno, ai sensi dell'art. 5 – bis del D.L.vo n. 286/1998;

h) gli estremi della ricevuta di pagamento del contributo forfetario di 500 euro previsto al comma 3.

Sia nella regolarizzazione INPS che in quella presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione è previsto un contributo, a carico del datore di lavoro, di 500 euro che non è deducibile ai fini dell'IRPEF, come avviene, in via ordinaria, fino ad un certo tetto, per la contribuzione relativa al personale domestico.

La dichiarazione di emersione (comma 5) determina la rinuncia alla eventuale richiesta di nulla osta per lavoro subordinato presentata a seguito dei decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri per i flussi relativi agli anni 2007 e 2008.

Il comma 6 chiarisce quanti lavoratori possono essere regolarizzati con la procedura da svolgere presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione: un collaboratore familiare e, a certe condizioni, due "badanti" per l'attività di assistenza in favore dei soggetti portatori di handicap.

Prima di entrare nel merito di altri specifici argomenti credo sia necessario effettuare alcune puntualizzazioni.

La prima riguarda il concetto di nucleo familiare: a mio avviso, ci si riferisce, anche per i riferimenti al reddito, a quello risultante dalla documentazione anagrafico-fiscale.

La seconda concerne il diverso trattamento normativo relativo alla regolarizzazione di lavoratori italiani o comunitari: qui non c'è alcun limite numerico e, inoltre, non c'è neanche l'obbligo di una prestazione per almeno venti ore settimanali, con la conseguenza che l'emersione può riguardare rapporti anche di durata inferiore.

Il comma 7 scandisce la procedura avanti allo Sportello Unico il quale, prima della convocazione delle parti, deve verificare la sussistenza di due requisiti:

a) l'ammissibilità della dichiarazione: questa deve contenere tutti gli elementi sopra indicati (ivi compresi sia gli estremi del pagamento di 500 euro effettuato presso un Ufficio Postale, che il periodo "minimo" di lavoro -almeno dal 30 marzo-, che le capacità reddituali);

b) il parere della Questura circa l'insussistenza dei motivi ostativi al rilascio del permesso di soggiorno.

La convocazione delle parti ha lo scopo di giungere alla stipula del contratto di soggiorno e di avviare la domanda finalizzata al rilascio del permesso di soggiorno per lavoro subordinato.

Ma cosa deve portare il datore di lavoro: innanzitutto, in visione, l'originale dell'avvenuto pagamento di 500 euro e, poi, in caso di richiesta di personale "badante" (se ne possono chiedere, al massimo, due), una certificazione rilasciata dall'ASL o dal medico di base convenzionato che attesti la limitazione dell'autosufficienza della persona per la quale è stata richiesta l'assistenza. Se la richiesta di emersione è per due persone, la certificazione deve, altresì, attestare la necessità di entrambe. La certificazione è necessaria, pena l'inammissibilità della dichiarazione di emersione (con tutte le ovvie conseguenze del caso). Eventuali meri errori materiali non sono di pregiudizio alla ammissibilità dell'istanza. La certificazione sanitaria non è, ovviamente, autocertificabile ex DPR n. 445/2000.

Ma cosa succede se le parti non si presentano alla convocazione? Tranne l'ipotesi del giustificato motivo, il procedimento viene archiviato.

Una volta stipulato il contratto di soggiorno il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la comunicazione obbligatoria di assunzione all'INPS nelle ventiquattro ore successive.

Il comma 7 termina ricordando come gli oneri economici correlati al rilascio del permesso di soggiorno siano a carico del richiedente.

Con il successivo comma 8 si entra nel c.d. “campo della sospensione dei procedimenti amministrativi e penali” nei confronti del datore di lavoro e del lavoratore. In particolare sono sospesi quelli :

a) relativi all’ingresso ed al soggiorno nel territorio nazionale, con esclusione delle ipotesi previste dall’art. 12 del D.L.vo n. 286/1998;

b) relativi all’impiego di lavoratori anche se rivestano carattere finanziario, fiscale, previdenziale od assistenziale.

Tale sospensione opera dal momento in cui la legge di conversione entra in vigore e fino al momento in cui si è concluso il procedimento amministrativo di regolarizzazione: se si procede al rigetto dell’istanza o ad una sua archiviazione, la “non punibilità amministrativa o penale”, cessa dalla data del rigetto o dell’archiviazione.

Da un punto di vista strettamente operativo, l’archiviazione del procedimento (comunque avvenuta) o la reiezione dell’istanza autorizzano gli organi di vigilanza ad esercitare forme di controllo sulla prestazione denunciata con la presentazione dell’istanza, con i recuperi contributivi e le conseguenze sanzionatorie connesse.

Il lavoratore extra comunitario, finchè dura la procedura, non può essere espulso, tranne che per alcune ipotesi gravi evidenziate al comma 13:

a) espulsione ex art. 13, commi 1 e 2, lettera c) del D.L.vo n. 286/1998 e art. 3 della legge n. 155/2005;

b) segnalazione, in base ad accordi o convenzioni internazionali, di non ammissione nel territorio italiano;

c) condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dagli articoli 380 e 381 del codice di procedura penale.

Si tratta, in ogni caso, di situazioni personali che escludono “ab initio” la possibilità di iniziare la stessa procedura di regolarizzazione come, ad esempio, per i soggetti accompagnati alla frontiera per motivi di sicurezza, ordine pubblico o terrorismo o per gli extra comunitari condannati, anche con sentenza non definitiva, per un reato per cui è previsto l’arresto obbligatorio o facoltativo in flagranza.

Ma cosa succede se il contratto di soggiorno è stipulato sulla base di una dichiarazione di emersione contenente dati non rispondenti al vero, come potrebbe accadere, ad esempio, nell'ipotesi in cui un rapporto di lavoro domestico sia stato fittiziamente ed artatamente dichiarato proprio per poter "godere" i benefici della regolarizzazione? Fatte salve le norme di natura penale, da un punto di vista civilistico non si può giungere che ad una conclusione: la nullità del contratto ex art. 1344 c.c. e la revoca del permesso di soggiorno eventualmente già rilasciato.

Il comma 14 presenta, sotto l'aspetto organizzativo e propositivo alcuni spunti interessanti. Con un primo decreto "concertato" tra Lavoro, Interno ed Economia è stabilita la ripartizione del contributo forfetario, sia per far fronte ai costi relativi alla organizzazione della regolarizzazione, che alle posizioni contributive del lavoratore interessato. Con un secondo decreto, questa volta del solo Ministro del Lavoro, sono stabilite le modalità di corresponsione delle somme e degli interessi dovuti per i contributi previdenziali e assistenziali concernenti il periodo antecedente il 30 marzo, se lavorato.

Su quest'ultimo punto, è necessaria, a mio avviso, una riflessione: se il rapporto, come nella stragrande maggioranza dei casi, è sorto prima del 30 marzo 2009, converrà al datore di lavoro dichiarare l'effettiva data di inizio e pagare i contributi relativi con gli interessi (una cosa analoga fu fatta con la sanatoria del 2002), in quanto il solo pagamento dei 500 euro non sana i periodi precedenti per i quali potrebbe, a ragione, esserci un controllo degli organi di vigilanza degli Istituti e delle Direzioni provinciali del Lavoro.

Con il comma 15 si affronta il problema della falsità delle dichiarazioni, richiamando, innanzitutto, l'art. 76 del DPR n. 445/2000, ove si parla della punibilità delle false dichiarazioni che (il riferimento è agli articoli 45 e 46) si intendono equiparate, penalmente, a quelle fatte a pubblico ufficiale. Se il fatto è commesso attraverso l'alterazione o la contraffazione dei documenti o con l'utilizzazione di uno di questi

documenti, la pena prevista è quella della reclusione da uno a sei anni, aggravata se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale.

Il successivo comma 16 prevede uno scambio informativo sui versamenti contributivi dei lavoratori extra comunitari tra INPS e Ministero dell'Interno: tutto questo ai fini della valutazione dei requisiti per la permanenza dello straniero sul territorio italiano.

### **ART. 11 – bis**

Il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) assume una specifica valenza, in ambito comunale, per il rilascio dell'autorizzazione al commercio ambulante sulle aree pubbliche. La sussistenza e la validità del documento è accertata direttamente dai Comuni entro il 31 gennaio di ogni anno: la mancanza costituisce causa di revoca dell'autorizzazione.

### **ART. 17**

L'articolato contiene una serie di disposizioni relative al settore pubblico che, sicuramente, saranno oggetto di precisazioni amministrative sia da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica che del nostro Ministero. Tra le tante norme contenute, molte sono correttive della legge n. 133/2008. In particolare ritengo opportuno sottolinearne alcune che ci possono interessare, da vicino, per la nostra specifica attività (tralasciando quelle a carattere generale e quelle relative alla Corte dei Conti):

a) il blocco delle assunzioni in tutte le amministrazioni pubbliche (fanno eccezione il personale diplomatico, i corpi di polizia e le amministrazioni preposte al controllo delle frontiere, le forze armate, i



vigili del fuoco, le università e gli enti di ricerca, la magistratura ed il comparto scuola, nei limiti previsti dalla legislazione vigente);

b) per gli anni 2009, 2010 e 2011 le Amministrazioni Pubbliche, previo preavviso di sei mesi, possono risolvere il rapporto di lavoro con il proprio personale, anche con qualifica dirigenziale, con quaranta anni di contributi, ivi compresi quelli riscattati per la laurea o il servizio militare;

c) le fasce orarie per le visite mediche di controllo nel settore pubblico tornano ad essere come quelle del settore privato: 10 – 12 e 17 – 19;

d) l'assenza per malattia del lavoratore dopo il secondo evento nell'anno solare viene giustificata con un certificato della struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale;

e) gli accertamenti medico – legali sui dipendenti assenti per malattia effettuati dalle ASL su richiesta delle Amministrazioni Pubbliche interessate rientrano nei compiti istituzionali del Servizio Sanitario Nazionale: conseguentemente, i relativi oneri restano a carico delle Aziende Sanitarie Locali. A partire dall'anno 2010 si terrà conto di tali spese ulteriori in sede di riparto delle risorse destinate al finanziamento del servizio Sanitario Nazionale;

f) il lavoro accessorio nella forma prevista dall'art. 70, lettera d) del D. L.vo n. 276/2003 (come modificato dalle recenti normative) entra tra le ipotesi di lavoro flessibile previste dall'art. 36 del D.L.vo n. 165/2001. Si tratta delle manifestazioni solidaristiche, di emergenza, culturali e sportive ove il Legislatore aveva già previsto la figura del committente pubblico;

g) i diritti di precedenza previsti dall'art. 5, comma 4 – quater (rapporto durato più di sei mesi), comma 4 – quinquies (lavoro stagionale) e comma 4 – sexies (quest'ultimo concerne l'esternazione della volontà di usufruire del diritto di precedenza) del D.L.vo n. 368/2001 si applicano soltanto ai contratti a termine stipulati a seguito della procedura prevista dall'art. 35, comma 1, lettera b), del D.L.vo n. 165/2001. Per completezza di informazione ricordo che con tale ultima

norma ci si riferisce agli avviamenti a selezione a seguito di richiesta ai centri per l'impiego per quei profili professionali riferibili al possesso del titolo di studio della scuola dell'obbligo (in ogni caso, oggi, l'accesso al lavoro è, in via generale, correlato a due requisiti inscindibili: sedici anni di età e dieci anni di frequenza scolastica). Ovviamente, nel settore pubblico il lavoratore deve, obbligatoriamente, aver compiuto i diciotto anni;

h) le graduatorie delle assunzioni a tempo indeterminato approvate dopo il 1° gennaio 2004, sono prorogate al 31 dicembre 2010;

i) i lavoratori precari, in un certa percentuale e secondo determinate condizioni, possono essere assunti tramite concorsi pubblici;

j) viene istituito, a cura del CNIPA, l'indice degli indirizzi delle Amministrazioni Pubbliche, nel quale sono indicati la struttura organizzativa, l'elenco dei servizi offerti e le informazioni relative al loro utilizzo, gli indirizzi di posta elettronica da utilizzare per le comunicazioni e lo scambio di informazioni per l'invio di documenti a tutti gli effetti di legge tra le Amministrazioni e fra le Amministrazioni ed i cittadini.

## **ART. 20**

La disposizione si occupa degli accertamenti sanitari di invalidità civile e stabilisce che dal prossimo 1° gennaio, le commissioni mediche presso le ASL sono integrate da un medico dell'INPS e che, in ogni caso, l'accertamento definitivo è effettuato dall'Istituto. A decorrere dalla predetta data tutte le istanze finalizzate ad ottenere benefici in materia di invalidità civile, cecità, sordità, handicap e disabilità, complete della certificazione medica attestante lo "status" invalidante, sono inviate all'INPS che le trasmette, in tempo reale e in via telematica, alle ASL.

L'INPS, con circolare n. 93 del 20 luglio 2009, ha dettato i primi chiarimenti operativi.

Particolarmente importante è il fatto che dal 1° luglio 2009 l'INPS diviene l'unico Ente legittimato passivo nei ricorsi avverso la mancata erogazione delle prestazioni per invalidità civile

Di notevole importanza, a mio avviso, è la previsione contenuta nel comma 6: entro il 5 settembre 2009, attraverso un decreto "concertato" Lavoro – Economia dovrà essere nominata una Commissione con il compito di aggiornare le tabelle indicative delle percentuali dell'invalidità civile che risalgono al D.M. del Ministro della sanità del 5 febbraio 2002. Tali tabelle, una volta aggiornate, potrebbero riverberare i propri effetti anche sulle percentuali che danno luogo alla iscrizione negli elenchi del collocamento dei disabili, previsto dalla legge n. 68/1999.

## **ART. 22 – ter**

Con il comma 1 si è data esecuzione alla sentenza C -46/07 del 13 novembre 2008 della Corte di Giustizia Europea dal prossimo anno l'età per il pensionamento di vecchiaia delle lavoratrici del settore pubblico aumenterà di un anno ed arriverà a 65 anni nel 2018 (con questo articolo si è, nella sostanza, modificato l'art. 2, comma 21, della legge n. 335/1995).

Con il comma 2 si interviene, altresì, sul regime pensionistico in generale con una norma revisionale: a partire dal 1° gennaio 2015 i requisiti per l'accesso alla pensione andranno adeguati all'incremento della speranza di vita accertato dall'ISTAT e convalidato da Eurostat, riferito al quinquennio precedente. Tutto questo, sarà disciplinato da un regolamento da emanare entro il 31 dicembre 2014: in fase di prima applicazione, l'incremento dell'età pensionabile riferito ai primi cinque anni non potrà essere superiore a tre mesi.

Nel dichiararmi a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento ritenuto necessario, vi comunico sin da ora che sarà mia cura farvi

conoscere le determinazioni ed i chiarimenti che dovessero pervenire dalla nostra e da altre Amministrazioni.

**IL DIRETTORE**  
**(DR.EUFRANIO MASSI)**