

SERVIZIO LAVORO E PREVIDENZA

CIRCOLARE N. 74 – DEL 28.05.2020

DECRETO RILANCIO: ULTERIORI PROVVEDIMENTI DI INTERESSE GIUSLAVORISTICO

Dopo aver dato ampio e tempestivo spazio al tanto atteso tema degli ammortizzatori sociali a seguito del Covid-19, approfondiamo di seguito gli altri temi di particolare interesse giuslavoristico contenuti nel decreto rilancio.

Sovvenzione per il pagamento delle retribuzioni

L'articolo 60 del DI 34 prevede una forma di aiuto a favore delle imprese e dei lavoratori autonomi (il campo è circoscritto a questi soggetti e non alla più ampia platea dei datori di lavoro) per evitare il licenziamento dei lavoratori. Anche se non è detto esplicitamente riteniamo che si tratti di imprese che non possono più accedere agli ammortizzatori ordinari, in deroga e causale Covid-19. Come vedremo le formulazioni sono abbastanza generali e quindi necessiteranno, se non modificate in conversione, di ulteriori provvedimenti.

Gli aiuti sono destinati a *imprese di determinati settori o regioni o di determinate dimensioni, particolarmente colpite dalla pandemia di COVID-19.*

La sovvenzione ha durata massima di 12 mesi a decorrere dalla domanda di aiuto ovvero dalla data di inizio dell'imputabilità della sovvenzione se anteriore. L'imputabilità della sovvenzione infatti può essere retrodatata all'1-1-2020. Non è ancora stabilito se deve essere preventivamente aperta una procedura di licenziamento individuale o collettiva.

Condizione per la concessione è che *il personale che ne beneficia continui a svolgere in modo continuativo l'attività lavorativa durante tutto il periodo per il quale è concesso l'aiuto.* Viene subito una considerazione: se i lavoratori erano destinati al licenziamento non dovrebbe esserci attività, sufficiente, da svolgere.

La sovvenzione non può superare l'80 % della retribuzione mensile lorda (compresi i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro) del personale beneficiario.

E' esplicitamente previsto che la sovvenzione può essere combinata con altre misure di sostegno all'occupazione generalmente disponibili o selettive, purché il sostegno non superi il costo del personale. Questa misura inoltre può essere combinata con i differimenti delle imposte e i differimenti dei pagamenti dei contributi previdenziali.

Gli aiuti sono concessi entro il 31-12-2020 sotto forma di agevolazioni fiscali. *Il termine di concessione dell'aiuto coincide con la data in cui deve essere presentata da parte del beneficiario la dichiarazione fiscale relativa all'annualità 2020.*

E' infine previsto che la sovvenzione non possa in alcun caso consistere in trattamenti di integrazione salariale ex DI 148/2015 e causale Covid-19 (artt. da 19 a 22 DI 18/2020).

La misura sarà notificata alla Ue al fine di ottenere la preventiva autorizzazione della Commissione alla quale è subordinata l'erogazione.



Dispositivi individuali

L'articolo 16 del DI 18 che contiene sulle mascherine chirurgiche (che sono considerate dispositivi di protezione individuale - DPI e che fino al termine dello stato di emergenza Covid-19 possono essere sostituite da mascherine filtranti prive del marchio CE e prodotte in deroga alle vigenti norme sull'immissione in commercio) è applicabile, in virtù dell'articolo 67 del DI 34, a volontari, sanitari e non e ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari.

Il tema è quantomai cruciale considerato il dibattito in corso sulla responsabilità dei datori di lavoro.

Tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato

L'articolo 74 del DI 34/2020 modifica anche l'articolo 26 del DI 18.

Viene ampliato il periodo di copertura della norma dal 30-4-2020/31-7-2020 e viene aumentato lo stanziamento.

Ricordiamo che si tratta del riconoscimento del periodo trascorso in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dovuto a COVID-19 come periodo di malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento con la possibilità per i datori di lavoro di richiedere il rimborso delle spese sostenute.

Sul punto si è in attesa di chiarimenti, soprattutto sul tipo di oneri rimborsabili, e sulle procedure.

Reddito di ultima istanza

L'articolo 78 del DI 34/2020 ha modificato anche le norme in materia di reddito di ultima istanza (articolo 44 DI 18/2020).

Oltre all'aumento dello stanziamento per consentirne l'erogazione anche per i mesi di aprile e maggio, si stabilisce che ai fini del riconoscimento dell'indennità i soggetti titolari della prestazione, alla data di presentazione della domanda, non devono essere in alcuna delle seguenti condizioni:

- a) titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- b) titolari di pensione.

Viene qui ripreso quanto previsto dal decreto interministeriale n. 10/2020 salvo che, sul punto a) venivano esclusi i titolari di contratto lavoro intermittente. Questo potrebbe voler dire che l'erogazione relativa a marzo non si ripeterà, almeno per coloro che sono ancora in forza.

Sospensione delle misure di condizionalità

La sospensione delle misure di condizionalità per accedere ai programmi di politica attiva per il riconoscimento del Reddito di Cittadinanza, della NASpI e della DIS-COLL e alle altre misure dove è richiesto, è portata a 4 mesi dai 2 inizialmente previsti dall'articolo 40 del DI 18/2020. La decorrenza della sospensione è dal 17-3-2020, data di entrata in vigore del decreto.

Lo prevede l'articolo 76 del DI 34/2020.

La proroga della sospensione per legge, di ammortizzatori sociali.

Sono altresì sospesi per lo stesso periodo gli adempimenti in materia di assunzioni obbligatorie del collocamento mirato di cui all'art. 7 della legge 68/1999.



Sospensione licenziamenti per giustificato motivo oggettivo

L'articolo 46 del DL 18/2020 in materia di sospensione delle procedure di licenziamento è stato modificato dall'articolo 80 del DL 34/2020.

La sospensione passa da 60 giorni a 5 mesi dal 17-3-2020 (data di entrata in vigore del DL 18/2020)

E' anche previsto che i datori di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, dal 23-2-2020 al 17-3-2020 abbiano effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (ai sensi dell'articolo 3 legge 604/1966) possono revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente facciano richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale con causale Covid-19 a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. *In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.*

Si vuole in questo modo coprire il periodo intercorso dall'emanazione dei primi provvedimenti per contrastare l'emergenza.

Ricordiamo che la norma prevede la sospensione di tutti i licenziamenti "economici", tanto di natura individuale (motivati da giustificato motivo oggettivo) quanto di natura collettiva (disciplinati dalla legge 223/1991), qualora questi ultimi siano collegati a procedure avviate dopo il 23-2-2020.

La conversione del dl 18 aveva escluso i licenziamenti in caso di cambio di appalto ai quali era seguita l'assunzione da parte di datore di lavoro subentrante.

Il principio vincolante per tutti i datori di lavoro prevede quindi che con l'entrata in vigore del provvedimento non possono essere avviate né tanto meno concluse le procedure di licenziamento collettivo (qualora siano state avviate dopo il 23 febbraio u.s.) o individuale (quale che sia la data di avvio delle relative procedure) che non abbiano fondamento disciplinare.

Sorveglianza sanitaria

L'articolo 83 del DL 34/2020 detta norme in materia di sorveglianza sanitaria nella fase di emergenza.

È stabilito che i datori di lavoro fino alla cessazione dello stato di emergenza debbano *assicurare la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, per età o condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.*

I datori di lavoro che non sono tenuti alla nomina del medico competente per la sorveglianza sanitaria possono nominarne uno per il periodo emergenziale (cosa comunque possibile anche in assenza di una legge), oppure possono richiedere ai servizi territoriali Inail di provvedere alla sorveglianza sanitaria eccezionale con medici del lavoro dell'Istituto.

Il servizio è a pagamento. La tariffa sarà definita con apposito dm.

L'ineidoneità alla mansione accertata per effetto dei rischi indicati sopra non può in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro.

Indennità a diverse categorie di lavoratori



Un corposo articolo (n. 84) del dl 34/2020 è dedicato alle indennità per diverse categorie di lavoratori (o ex lavoratori). Si tratta di prestazioni che devono essere richieste dai diretti interessati. Forniamo comunque una breve sintesi.

I professionisti e i collaboratori che hanno beneficiato dell'indennità di cui all'articolo 27 del Dl 18/2020 riceveranno automaticamente anche per il mese di aprile 2020.

- Ai liberi professionisti titolari di partita IVA attiva al 19-5-2020 (data di entrata in vigore del dl 34) iscritti alla gestione separata non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano subito una comprovata riduzione di almeno il 33% del reddito del secondo bimestre 2020, rispetto a quello del secondo bimestre 2019, è riconosciuta una indennità per il mese di maggio 2020 pari a 1000 euro. A tal fine il reddito è individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i ricavi e i compensi percepiti e le spese effettivamente sostenute nel periodo interessato e nell'esercizio dell'attività, comprese le eventuali quote di ammortamento. La domanda che il professionista presenterà all'Inps conterrà l'autocertificazione del possesso dei requisiti. Tra L'Inps l'Agenzia delle entrate sarà instaurato uno scambio di dati per la verifica dei requisiti del richiedente.
- Ai liberi professionisti titolari di partita IVA attiva al 19-5-2020 e iscritti a casse previdenziali private invece, al momento non spetta l'indennità pari a 600 euro per il mese di maggio anche se hanno già ricevuto il contributo per i mesi di marzo e aprile; l'articolo 86, infatti, su questo specifico caso, introduce un divieto di cumulo tra l'indennizzo già erogato (articolo 44 del Dl 18/2020) e quello da erogare nei prossimi mesi. La norma pare in contraddizione per un mero errore formale che si auspica venga sanato in sede di conversione.
- Ai collaboratori coordinati e continuativi, iscritti alla Gestione separata non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano cessato il rapporto di lavoro alla data del 19-5-2010 (entrata in vigore del dl 34) l'indennità di 1000 euro per il mese di maggio 2020 senza la condizione della riduzione del reddito.
- Ai lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago già beneficiari per il mese di marzo dell'indennità di cui all'articolo 28 del dl 28 la medesima indennità (600 euro) sarà erogata anche per il mese di aprile 2020.
- Si procederà in modo analogo anche per i lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali di cui all'articolo 29 del Dl 18 (600 euro per il mese di aprile). L'indennità è aumentata a 100 euro relativamente al mese di maggio per tali lavoratori che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro tra 1-1-2019 e 17-3-2020, non titolari di pensione, ne' di rapporto di lavoro dipendente, ne' di NASPI, alla data del 19-5-2020 (entrata in vigore dl 234)
- L'indennità di 600 euro per aprile e di 1000 per maggio è riconosciuta ai lavoratori in somministrazione, impiegati in imprese degli stessi settori che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra 1-1-2019 e il 17-3-2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, alla data del 19-5-2020 (entrata in vigore del dl 34).
- Agli operai agricoli a tempo determinato beneficiari per il mese di marzo dell'indennità di cui all'articolo 30 del dl 18 è erogata per il mese di aprile 2020 con un importo pari a 500 euro. Per tali lavoratori rimane come unica condizione il non essere titolari di pensione. L'importo, pur ridotto di 100 euro potrà essere attribuito anche a lavoratori in attività o destinatari di integrazioni salariali.



- Un'indennità di 600 euro per ciascuno dei mesi di aprile e maggio, sarà erogata ai lavoratori dipendenti e autonomi che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro, individuati nei seguenti:
 - a) *lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra 1-1-2019 e 31-1-2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo;*
 - b) *lavoratori intermittenti (articoli 13-18 Dlgs 81/2015) che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo compreso tra 1-1-2019 e 31-1-2020;*
 - c) *lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra 1-1-2019 e 23-3-2020 che siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'articolo 2222 del codice civile e che non abbiano un contratto in essere alla data del 23 febbraio 2020. Gli stessi, per tali contratti, devono essere già iscritti alla data del 23-2-2020 alla Gestione separata con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile;*
 - d) *incaricati alle vendite a domicilio di cui all'articolo 19 del Dlgs 114/1998 con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore ad euro 5.000 e titolari di partita IVA attiva e iscritti alla Gestione Separata e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.*

I destinatari delle indennità di cui ai punti a), b), c) e d) alla data di presentazione della domanda (condizione che può portare a comportamenti opportunistici), non devono essere in alcuna delle seguenti condizioni:

- titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente;
- b) titolari di pensione.
- Ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 al medesimo Fondo da cui è derivato un reddito non superiore a 50.000 euro o con almeno 7 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 al medesimo Fondo da cui è derivato un reddito non superiore a 35.000 euro, e non titolari di pensione, è riconosciuta una indennità di 600 euro per ciascuno dei mesi di aprile e maggio 2020. Questa indennità non spetta ai lavoratori titolari di rapporto di lavoro dipendente o titolari di pensione alla data del 19-5-2020 (entrata in vigore del dl 34).

Come già per quelle previste dal dl 18, le indennità di cui sopra non concorrono alla formazione del reddito ai sensi del Tuir e sono erogate dall'INPS, previa domanda.

Ai lavoratori destinatari delle indennità appartenenti a nuclei familiari già percettori del reddito di cittadinanza per i quali l'ammontare del beneficio in godimento risulti inferiore a quello dell'indennità, in luogo del versamento dell'indennità si procede ad integrare il beneficio del reddito di cittadinanza fino all'ammontare della stessa indennità dovuto in ciascuna mensilità.

Le indennità in parola non sono compatibili con il beneficio del reddito di cittadinanza in godimento pari o superiore a quello dell'indennità.

Dal 4-6 (15 giorni dall'entrata in vigore del dl 34) non potrà più essere richiesta l'indennità di cui agli articoli 27, 28, 29, 30 e 38 del dl 18/2020.

Divieto di cumulo tra indennità



L'articolo 75 del DI 34/2020 ha previsto che le indennità di cui agli articoli 27, 28, 29, 30, 38 e 44 siano cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità di cui alla legge 12 giugno 1984, n. 222.".

Si tratta delle indennità per

- professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa
- lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell'Ago
- lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali
- lavoratori del settore agricolo
- lavoratori dello spettacolo
- destinatari del reddito ultima istanza

Fondo Nuove Competenze

L'articolo 88 del DI 34 costituisce nell'Anpal il "Fondo nuove competenze" di 230 milioni per coprire i costi di attività formative aziendali.

I contratti collettivi aziendali o territoriali sottoscritti da associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro Rsa/Rsu possono prevedere la rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa impiegando parte dell'orario di lavoro per percorsi formativi. Il citato fondo coprirà gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali.

Alla realizzazione degli interventi formativi possono partecipare i Pon e i Por di Fondo Sociale Europeo, i Fondi Paritetici Interprofessionali, il Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori delle società di somministrazione.

Sarà un decreto Lavoro-Mef da emanare entro 60 giorni dalla entrata in vigore del decreto, a definire criteri e modalità di applicazione della misura.

Lavoro agile

Il DI 34/2020 (articolo 90) interviene sul lavoro agile dopo i decreti di inizio crisi nei quali questa tipologia era stata incentivata e un po' forzata.

La disposizione ha creato un po' di apprensione nei datori di lavoro in quanto viene stabilito che *fino alla cessazione dello stato di emergenza Covid-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali.*

Il comma 1 del citato articolo stabilisce però che il diritto è esercitabile *a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.*

È quindi inevitabile che tra datore di lavoro e lavoratore si addivenga a un accordo, anche se per la disposizione in esame non è necessario.

Nella fase di confinamento, ma anche ora in "fase 2", il lavoro agile è stato visto come un lavoro a domicilio. Si tratta invece di una modalità che alterna la presenza in ufficio al lavoro in luoghi scelti dal lavoratore. È quindi evidente che non può essere stabilito unilateralmente.

È però vero che la legge stabilisce un diritto e quindi il rifiuto del datore di lavoro non può essere basato su motivazioni generiche o troppo soggettive.

Il datore di lavoro deve comunque rispettare degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della Legge 81/2017 nei confronti del lavoratore (che ripetiamo



dovrebbe essere un accordo che definisce le modalità e a questo scopo può essere utilizzato il fac simile) e la comunicazione obbligatoria preventiva. A questo proposito il comma 3 prevede che per l'intero periodo i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del lavoro stesso. Sarà quindi necessario attendere questa nuova procedura prima di attivare il lavoro agile a richiesta. Stante la peculiarità della situazione, la prestazione di lavoro agile può essere svolta anche con strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Il comma 4 prevede che *la modalità di lavoro agile può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22¹ della medesima legge n. 81 del 2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL).*

Non è chiaro il senso di questo comma considerato che la non obbligatorietà dell'accordo individuale e l'obbligo di informativa sono già disciplinati in altra parte dell'articolo.

Fondo di garanzia Tfr

Il DI 34, articolo 97, ha trovato la possibilità di mettere mano al Fondo di garanzia Tfr di cui all'articolo 2 legge 297/1982.

Al comma 7 relativo alla presentazione della domanda di intervento del fondo, è soppressa la parola: "dell'interessato" rendendo quindi la domanda presentabile anche da altri soggetti. È poi previsto che il pagamento avvenga attraverso accredito sul conto corrente del beneficiario.

Si prevede poi che il Fondo per subentrare nel credito debba esibire la contabile di pagamento, e che lo stesso subentri nel privilegio non solo verso i datori di lavoro, ma anche verso eventuali condebitori solidali.

Indennità per lavoratori sportivi

L'art.98 del decreto rilancio ha confermato l'indennità di 600 euro per i mesi di aprile e maggio 2020 a sostegno *"dei lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione presso il Comitato Olimpico Nazionale, il Comitato Italiano Paralimpico, le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva, riconosciuti dal CONI e dal CIP, le società e associazioni sportive dilettantistiche"*.

L'indennità ricevuta non concorre alla formazione del reddito e non potrà essere riconosciuta ai percettori di altro reddito da lavoro e del reddito di cittadinanza.

L'indennità sarà erogata dalla Sport e Salute SpA, agli interessati che ne faranno richiesta, allegando l'autocertificazione della preesistenza del rapporto di collaborazione e della mancata percezione di altri redditi di cui sopra. I lavoratori che avessero già

1 IL DATORE DI LAVORO GARANTISCE LA SALUTE E LA SICUREZZA DEL LAVORATORE CHE SVOLGE LA PRESTAZIONE IN MODALITÀ DI LAVORO AGILE E A TAL FINE CONSEGNA AL LAVORATORE E AL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA, CON CADENZA ALMENO ANNUALE, UN'INFORMATIVA SCRITTA NELLA QUALE SONO INDIVIDUATI I RISCHI GENERALI E I RISCHI SPECIFICI CONNESSI ALLA PARTICOLARE MODALITÀ DI ESECUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.

2. IL LAVORATORE È TENUTO A COOPERARE ALL'ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE PREDISPOSTE DAL DATORE DI LAVORO PER FRONTEGGIARE I RISCHI CONNESSI ALL'ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE ALL'ESTERNO DEI LOCALI AZIENDALI.



ricevuto il bonus relativo al mese di marzo (o ne abbiano ricevuta la conferma, anche in assenza di effettiva ricezione) non dovranno procedere ad una nuova domanda, in quanto l'indennità sarà erogata senza bisogno di ulteriori richieste. Il DL Rilancio prevede un limite di spesa complessivo da 200 milioni di euro per il 2020; per quanto riguarda le modalità di richiesta e attivazione del bonus sarà necessario attendere il decreto attuativo del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Emersione di rapporti di lavoro

Il DL 34, all'art. 103, interviene sul delicato tema dell'emersione dei rapporti di lavoro irregolari in relazione all'attuale situazione sanitaria emergenziale. In questa sede forniamo una prima lettura del provvedimento, molto complesso, con riferimento particolare agli adempimenti dei datori di lavoro.

i datori di lavoro italiani o cittadini di uno Stato membro dell'Unione europea, ovvero i datori di lavoro stranieri in possesso del titolo di soggiorno previsto dall'articolo 9 del Dlgs 286/1998, possono presentare una domanda per

1. stipulare un contratto di lavoro subordinato con cittadini stranieri presenti sul territorio nazionale
2. per dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare, ancora in corso, con cittadini italiano o stranieri.

Qualora i lavoratori da regolarizzare siano stranieri, è necessario che siano stati sottoposti a rilievi fotodattiloscopici prima dell'8-3-2020 o che abbiano soggiornato in Italia entro la stessa data (condizioni che devono essere comunque rilevate da documentazioni o attestazioni provenienti da organismi pubblici). In ogni caso, i cittadini stranieri non devono aver lasciato il territorio nazionale dopo la data dell'8-3-2020.

Inoltre, i cittadini stranieri titolari di permesso di soggiorno scaduto dal 31-10-2019, non rinnovato o convertito in altro titolo di soggiorno, possono richiedere un permesso di soggiorno temporaneo, valido solo nel territorio nazionale, della durata di mesi sei dalla presentazione dell'istanza. Come per le situazioni descritte sopra, i cittadini stranieri devono risultare presenti sul territorio nazionale alla data dell'8-3-2020, senza che se ne siano allontanati dalla medesima data, e devono aver svolto attività di lavoro, nei settori dell'agricoltura e lavoro domestico, intendendo colf e badanti) antecedentemente al 31 ottobre 2019.

Il cittadino che nel termine della durata del permesso di soggiorno temporaneo può presentare un contratto di lavoro subordinato oppure la documentazione retributiva e previdenziale comprovante lo svolgimento dell'attività lavorativa in conformità alle previsioni di legge nei settori indicati di seguito, il permesso viene convertito in permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

I settori interessati dalla sanatoria sono i seguenti:

- a) agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse;
- b) assistenza alla persona per se stessi o per componenti della propria famiglia, ancorché non conviventi, affetti da patologie o handicap che ne limitino l'autosufficienza;
- c) lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare.

Su questo come su altri punti sarà necessario un chiarimento considerato che il termine "agricoltura" comprende molti settori e può essere declinato in senso civilistico,



dell'attività produttiva o altro. L'incertezza deriva anche dal fatto che allevamento e zootecnia sono attività agricole.

La domanda di regolarizzazione che verrà inoltrata dovrà contenere:

- durata del contratto di lavoro
- retribuzione convenuta, non inferiore a quella prevista dal contratto collettivo di lavoro di riferimento stipulato dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il provvedimento, richiamando l'art. 22 co 11 Dlgs 286/1998, prevede che la perdita del posto di lavoro, anche il caso di dipendenti a tempo determinato, non comporta la revoca del permesso.

Procedura - Le domande di emersione dei rapporti irregolari potranno essere presentate dal 1° giugno al 15 luglio 2020, con le modalità stabilite con decreto del Ministro dell'interno di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Ministro delle politiche agricole, alimentari e forestali che dovrà essere emanato entro 10 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto rilancio (quindi entro il 29 maggio 2020).

Le domande potranno essere presentate a:

- a) l'INPS, per i lavoratori italiani o per i cittadini di uno Stato membro dell'Unione europea;
- b) SUI, lo sportello unico per l'immigrazione nel caso di lavoratori stranieri;
- c) la Questura per il rilascio dei permessi di soggiorno

Il decreto che darà il via alla procedura conterrà, inoltre, i limiti di reddito del datore di lavoro richiesti per la conclusione del rapporto di lavoro (condizione inusuale per una regolarizzazione di terze persone), la documentazione idonea a comprovare l'attività lavorativa e le modalità di dettaglio di svolgimento del procedimento.

È importante evidenziare che, nelle more della definizione dei procedimenti, la presentazione delle istanze **consente** lo svolgimento dell'attività lavorativa. I cittadini stranieri potranno svolgere l'attività lavorativa esclusivamente alle dipendenze del datore di lavoro che ha presentato l'istanza.

Le domande presentate dovranno essere corredate dal pagamento di un contributo forfettario pari a:

- 500 euro per ciascun lavoratore in caso di regolarizzazione;
- 130 euro per i casi riguardanti lavoratori stranieri con regolare permesso di soggiorno scaduto al 31 ottobre 2019.

È inoltre previsto il pagamento di un contributo forfettario a carico del datore di lavoro a titolo retributivo, contributivo e fiscale, che saranno sempre stabilite dal decreto attuativo di prossima emanazione

Saranno ritenute inammissibili le domande di conversione del permesso di soggiorno in motivi di lavoro, qualora il datore di lavoro, negli ultimi 5 anni, anche con sentenza non definitiva, compresa quella adottata a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, sia stato condannato per:

- a) favoreggiamento dell'immigrazione clandestina verso l'Italia e dell'immigrazione clandestina dall'Italia verso altri Stati o per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite, nonché per il reato di cui all'art. 600 del codice penale;



- b) intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ai sensi dell'articolo 603-bis del codice penale;
- c) reati previsti dall'articolo 22, comma 12, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni.

Per quanto riguarda invece le cause di rigetto, sempre limitatamente ai casi di conversione del permesso di soggiorno in motivi di lavoro, sono riconducibili a:

- mancata sottoscrizione, da parte del datore di lavoro, del contratto di soggiorno presso lo sportello unico per l'immigrazione;
- successiva mancata assunzione del lavoratore straniero, salvo cause di forza maggiore non imputabili al datore medesimo, comunque intervenute a seguito dell'espletamento di procedure di ingresso di cittadini stranieri per motivi di lavoro subordinato ovvero di procedure di emersione dal lavoro irregolare.

Non sarà invece ritenuta ammissibile la domanda presentata in favore di:

- a) cittadini stranieri nei confronti dei quali sia stato emesso un provvedimento di espulsione;
- b) cittadini stranieri che risultino segnalati, anche in base ad accordi o convenzioni internazionali in vigore per l'Italia, ai fini della non ammissione nel territorio dello Stato;
- c) cittadini stranieri che risultino condannati, anche con sentenza non definitiva, compresa quella pronunciata anche a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, per uno dei reati previsti dall'articolo 380 del codice di procedura penale o per i delitti contro la libertà personale oppure per i reati inerenti agli stupefacenti, il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina verso l'Italia e dell'emigrazione clandestina dall'Italia verso altri Stati o per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite;
- d) cittadini stranieri che comunque siano considerati una minaccia per l'ordine pubblico o la sicurezza dello Stato o di uno dei Paesi con i quali l'Italia abbia sottoscritto accordi per la soppressione dei controlli alle frontiere interne e la libera circolazione delle persone. Nella valutazione della pericolosità dello straniero si tiene conto anche di eventuali condanne, anche con sentenza non definitiva, compresa quella di applicazione pronunciata a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, per uno dei reati previsti dall'articolo 381 del codice di procedura penale.

Dalla data di entrata in vigore del decreto rilancio e fino alla conclusione dei procedimenti di cui sopra sono sospesi i procedimenti penali e amministrativi nei confronti del datore di lavoro e del lavoratore, rispettivamente:

- a) per l'impiego di lavoratori per i quali è stata presentata la dichiarazione di emersione, anche se di carattere finanziario, fiscale, previdenziale o assistenziale;
- b) per l'ingresso e il soggiorno illegale nel territorio nazionale, con esclusione degli illeciti di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni.

Non sono in ogni caso sospesi i procedimenti penali nei confronti dei datori di lavoro per le seguenti ipotesi di reato:

- a) favoreggiamento dell'immigrazione clandestina verso l'Italia e dell'immigrazione clandestina dall'Italia verso altri Stati o per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori



- da impiegare in attività illecite, nonché per il reato di cui all'articolo 600 del codice penale;
- b) intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ai sensi dell'articolo 603-bis del codice penale.

È prevista l'inasprimento delle sanzioni in caso di impiego irregolare di lavoratori soggetti a regolarizzazione.

Lo sportello unico per l'immigrazione, verificata l'ammissibilità della dichiarazione e acquisito il parere della Questura, dell'Ispettorato territoriale del lavoro come nelle normali procedure, convocherà le parti per la stipula del contratto di soggiorno, per la comunicazione obbligatoria relativa all'assunzione e per la compilazione della richiesta di permesso di soggiorno per lavoro subordinato.

In attesa della finalizzazione della pratica, al cittadino straniero sarà consegnata una ricevuta che gli consentirà di soggiornare in Italia e di svolgere attività di lavoro subordinato, ovviamente solo nei settori citati nel decreto, dunque agricoltura e lavoro domestico

La sottoscrizione del contratto di soggiorno congiuntamente alla comunicazione obbligatoria di assunzione e il rilascio del permesso di soggiorno comportano, per il datore di lavoro e per il lavoratore, l'estinzione dei reati e degli illeciti amministrativi relativi alle violazioni di cui sopra. Nel caso di istanza di emersione riferita a lavoratori italiani o a cittadini di uno Stato membro dell'Unione europea, la relativa presentazione comporta l'estinzione dei reati e degli illeciti sospesi ai sensi del comma 11, lettera a) dell'articolo in esame. Nei casi di cui al comma 2, l'estinzione dei reati e degli illeciti amministrativi relativi alle violazioni di cui al comma 11 consegue esclusivamente al rilascio del permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Infine, tramite l'intervento del Tavolo operativo istituito dall'art. 25quater del DL 119/2018, e congiuntamente alle Regioni e alla Croce Rossa, provvederanno ad effettuare controlli e interventi a tutela della salute dei lavoratori stranieri e delle condizioni di salubrità dei luoghi di alloggio e di lavoro dei cittadini stranieri e italiani, anche allo scopo di impedire fenomeni di caporalato o sfruttamento dei lavoratori.

IL DIRETTORE
Rag. Giuseppe Battistello

