

Ai gentili clienti
Loro sedi

Sanatoria extraUE soft: cancellati i requisiti di idoneità alloggiativa, permessi più semplici

(Art. 9 DL n. 76/2013)

Premessa

Con la **circolare congiunta Min. Lavoro/Interno del 10.07.2013** sono state **illustrate alcune novità sulla sanatoria lavoratori extraUE terminata lo scorso 15.10.2012**. Al fine di prevenire il **contenzioso sorto con la sanatoria**, il DL n. 76/2013 ha modificato, con l'articolo 9, alcune disposizioni del DL n. 109 del 16.07.2012.

Con la circolare vengono illustrate alcune **novità della sanatoria**, introdotte dal DL lavoro al fine di **definire più rapidamente possibile le ipotesi di scarto delle domande per carenza dei requisiti**. In riferimento alla **carenza dei requisiti viene previsto che l'idoneità alloggiativa non può essere considerata una circostanza ostativa all'accoglimento della domanda.**

Di seguito illustriamo le novità che potrebbero riguardare le procedure di emersione, che comporteranno necessariamente un "ripensamento" da parte dell'amministrazione in riferimento a quelle domande che risultavano carenti dei requisiti precedentemente all'entrata in vigore del DL n. 76/2013.

Riforma dell'apparato sanzionatorio

Come anticipato sopra, la sanatoria è stata **introdotta in un contesto in cui si prevedeva** - nel caso di ricorso da parte del datore di lavoro di manodopera irregolare - un **rilevante inasprimento delle sanzioni penali**. **Secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 109/2012**, infatti, vengono **introdotte nel D.Lgs. n. 286/98 e D.Lgs. n. 231/2001 le seguenti modifiche**.

In riferimento al D.Lgs. n. 286/98, l'articolo 22 comma 12 ora stabilisce che il **datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno**, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la **reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.**

Le pene per il fatto previsto dal comma 12, ovvero l'assunzione di stranieri non in regola, sono **aumentate da un terzo alla metà**: se i **lavoratori occupati sono in numero superiore a tre**; se **i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa**; se i **lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale.**

In riferimento al D.Lgs. n. 231/2001, il legislatore, inoltre, ha introdotto **l'articolo 25 duodecies collegando, alla commissione del delitto previsto dal nuovo comma 12 bis dell'articolo 22 del D.Lgs. n. 286/1998 la responsabilità amministrativa da reato dell'ente.** Con l'entrata in vigore delle disposizioni in commento, quindi, il datore di lavoro verrà punito ai sensi della disciplina penale sopra riportata, mentre l'ente sarà autonomamente soggetto ad una sanzione da 100 a 200 quote (¹), con un massimale di 150.000 euro

Sanatoria

Assieme all'introduzione di tali disposizioni (penalmente più gravose per il datore di lavoro) da parte del D.Lgs. n. 109/2012, **il legislatore ha concesso un termine per sanare le irregolarità: proponendo apposita domanda e versando contributi ed imposte dovute in riferimento al rapporto intrattenuto con lo straniero irregolare, il datore di lavoro può scongiurare** (con il pagamento di imposte e contributi sulla retribuzione versata per un periodo minimo di 6 mesi e il pagamento di un contributo forfettario di 1.000 euro) **l'addebito di responsabilità penali.**

Ci limitiamo in questa sede a ricordare le **caratteristiche principali della sanatoria** in parola, precisando che **il termine della proposizione delle domande è già terminato lo scorso 15.10.2012.**

SANATORIA	
Chi riguarda	I soggetti che possono accedere alla procedura di regolarizzazione sono i datori di lavoro, anche domestico e agricolo: → italiani → comunitari

¹ Il valore di una quota varia da 258 a 1.549 euro a seconda delle condizioni economiche dell'ente.

	<p>→ extracomunitari titolari di regolare carta di soggiorno ex art. 9 del DLgs. 25.7.1998 n. 286;</p> <p>che alla data del 9 agosto 2012 occupavano irregolarmente alle proprie dipendenze da almeno 3 mesi (e continuano ad occuparli alla data di presentazione della dichiarazione di emersione), lavoratori stranieri presenti sul territorio italiano in modo ininterrotto almeno dal 31 dicembre 2011.</p>
Quali rapporti riguarda	Lavoro subordinato a tempo pieno determinato o indeterminato, rapporti di lavoro domestico, anche a tempo parziale ma con orario di almeno 20 ore settimanali.
Adempimenti	<p>Secondo le previsioni dell'art. 5 del DLgs. n. 109/2012, prima di poter inviare la dichiarazione di emersione del rapporto di lavoro irregolare è necessario effettuare il pagamento di un apposito contributo forfetario del valore di 1.000 euro.</p> <p>La regolarizzazione delle somme arretrate, dovute al lavoratore a titolo retributivo in base al CCNL riferibile all'attività svolta, deve essere oggetto di attestazione congiunta del datore di lavoro e del lavoratore.</p> <p>In ambito contributivo, il datore di lavoro deve, altresì, dimostrare di aver adempiuto a tutti gli obblighi maturati a decorrere dalla data di inizio del rapporto di lavoro irregolare fino a quella di stipula del contratto di soggiorno e, comunque, per un periodo non inferiore a 6 mesi.</p> <p>La regolarizzazione a fini fiscali, afferente alle ritenute effettuate sulle retribuzioni corrisposte al lavoratore per la durata del rapporto di lavoro (o comunque per un periodo non inferiore a 6 mesi) è attestabile con autocertificazione del datore di lavoro. A tal proposito, il datore di lavoro era tenuto a versare le ritenute fiscali entro il 16 novembre 2012.</p>

Le modifiche del DL n. 76/2013 e la circolare del 10.07.2013

Con l'articolo 9 DL n. 76/2013 viene **modificata ulteriormente la disciplina della sanatoria, in modo tale da favorire la positiva risoluzione del contenzioso che si è instaurato nel tempo**. La circolare congiunta del Min. Interno/Lavoro del 10.07.2013 (rispettivamente n. 4417 e 4096) ha fornito i primi chiarimenti relativamente alla nuova disciplina della sanatoria conclusasi in data 15.10.2012.

OSSERVA

In particolare, secondo quanto stabilito dal DL n. 76/2013 art. 9, *"all'articolo 5 del decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109, [...] sono aggiunti i seguenti commi:*

11-bis. Nei casi in cui la dichiarazione di emersione sia rigettata per cause imputabili esclusivamente al datore di lavoro, [...] al lavoratore viene rilasciato un permesso di soggiorno per attesa occupazione. I procedimenti penali e amministrativi di cui al comma 6, a carico del lavoratore, sono

archiviati. [...].

11-ter. Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro oggetto di una dichiarazione di emersione non ancora definita, ove il lavoratore sia in possesso del requisito della presenza al 31 dicembre 2011 di cui al comma 1, la procedura di emersione si considera conclusa in relazione al lavoratore, al quale è rilasciato un permesso di attesa occupazione ovvero, in presenza della richiesta di assunzione da parte di un nuovo datore di lavoro, un permesso di soggiorno per lavoro subordinato, con contestuale estinzione dei reati e degli illeciti amministrativi [...].

11-quater. Nell'ipotesi prevista dal comma 11-ter, il datore di lavoro che ha presentato la dichiarazione di emersione resta responsabile per il pagamento delle somme di cui al comma 5 sino alla data di comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro; gli uffici procedono comunque alla verifica dei requisiti prescritti per legge in capo al datore di lavoro che ha presentato la dichiarazione di emersione, ai fini dell'applicazione del comma 10 del presente articolo”.

Un primo chiarimento della circolare riguarda i casi in cui la **dichiarazione di emersione sia rigettata per cause imputabili esclusivamente al datore di lavoro**. In tal caso **la notifica di rigetto verrà integrata dalla convocazione dello stesso presso lo Sportello unico**. Questo ufficio, previa **verifica dei pagamenti**, e del **requisito della presenza** sul territorio nazionale al 31.12.2011 provvederà al **rilascio della richiesta di un permesso di soggiorno per attesa occupazione a favore del lavoratore**. Inoltre, tutti i procedimenti penali ed amministrativi a carico del lavoratore sono archiviati. Nei confronti del datore di lavoro, invece, viene meno la sospensione dei procedimenti penali ed amministrativi a suo carico.

Un secondo chiarimento, invece, riguarda il caso di **cessazione del rapporto di lavoro e assunzione da parte di un nuovo datore di lavoro**. In tali casi è previsto il rilascio di un permesso di soggiorno per attesa comunicazione, a seguito di accertamento da parte dello sportello unico. **Nel caso in cui il lavoratore risulti ancora occupato a seguito di verifica da parte delle Questure, viene rilasciato un permesso di soggiorno per lavoro subordinato**.

OSSERVA

L'obbligo di versamento delle somme relative all'emersione **rimane in ogni caso a carico del datore di lavoro che ha avviato la procedura**.

In riferimento al requisito reddituale viene precisato che **nel caso di assunzione di più lavoratori domestici è necessario procedere alla verifica del reddito senza effettuare alcun cumulo** (pertanto la soglia reddituale rimane pari a 20.000 euro, anche nel caso in cui un soggetto assuma più lavoratori domestici), **ma in tal caso la DTL può valutare caso per caso se la situazione reddituale complessiva è soddisfacente**.

Riguardo alla **documentazione richiesta per certificare il bisogno di assistenza da parte di una badante** evidenziamo che la certificazione medica può considerarsi valida nel caso di:

- presenza di un **provvedimento di riconoscimento dell'invalidità civile**;
- presenza di **un'attestazione circa la necessità di assistenza rilasciata da parte del medico di famiglia iscritto al SSN**.

Appare particolarmente importante, inoltre, un **chiarimento riguardante la situazione alloggiativa del lavoratore: la mancanza di idoneità alloggiativa non può essere ostativa alla procedura di regolarizzazione di un lavoratore straniero**. Ai sensi della normativa sul lavoro degli stranieri, infatti, **l'idoneità alloggiativa è richiesta solamente per il contratto di soggiorno, mentre invece per la sanatoria in commento è necessaria la mera richiesta di certificazione della idoneità alloggiativa**.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse. Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO