



ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
UNIONE PROVINCIALE DI BARI



IL DECRETO RILANCIO: UNA PRIMA LETTURA

A cura di

Avv. Danilo Volpe

Collaboratore Cento Studi ANCL-Bari "Vincenzo e Francesco Leggiadro"

Membro effettivo e Segretario del Consiglio di Disciplina Territoriale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Bari

Dopo un iter di approvazione lungo e travagliato, anche sotto il profilo politico, in data 19 maggio 2020 è entrato in vigore il Decreto Legge 34/2020, il cd. "Decreto Rilancio".

Di seguito, si analizzeranno le principali novità introdotte in materia di lavoro e si cercherà di offrire alle imprese ed ai loro professionisti una interpretazione "prudente" delle norme introdotte, molto spesso redatte in maniera "infelice" dal legislatore.

MODIFICHE IN MATERIA DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA E ASSEGNO ORDINARIO FIS	2
MODIFICHE IN MATERIA DI CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA.....	4
MODIFICHE IN MATERIA DI LICENZIAMENTI PER G.M.O. E LICENZIAMENTI COLLETTIVI.....	5
MODIFICHE IN MATERIA DI DURC	7
MODIFICHE IN MATERIA DI SORVEGLIANZA SANITARIA.....	8
MODIFICHE IN MATERIA DI SMART WORKING	8
INTRODUZIONE DEL RIMBORSO A CARICO DELL'INAIL DEGLI ACQUISTI DI D.P.I.	9
MODIFICHE TEMPORANEE ALLA NORMATIVA IN MATERIA DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO	10
REGOLARIZZAZIONE LAVORATORI AGRICOLI, COLF E BADANTI.....	11



ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
UNIONE PROVINCIALE DI BARI



MODIFICHE IN MATERIA DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA E ASSEGNO ORDINARIO FIS

Gli artt. 68 e 69 del DL 34/2020 modificano gli artt. 19 e 20 del D.L. 18/2020, così come già modificati dalla legge di conversione n. 27/2020.

Il decreto Rilancio, in particolare, amplia la durata dei due ammortizzatori sociali predetti a complessive 18 settimane.

Il nuovo art. 19 prevede che nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020 possano essere fruite al massimo 14 settimane, delle quali le ultime cinque potranno essere richieste dalle aziende interessate solo dopo che le medesime abbiano integralmente fruito delle prime 9.

Le ulteriori quattro settimane, per un totale di 18 (9+5+4) sono invece fruibili nel periodo 1° settembre 2020 - 31 ottobre 2020. Le aziende del turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e cinema, però, potranno fruire delle ultime 4 settimane anche prima del 1 settembre purché abbiano già integralmente usufruito delle precedenti 14 settimane.

La richiesta di attivazione degli ammortizzatori sociali in discorso può essere presentata entro la fine del mese successivo in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'orario (v. art. 19, co. 2 DL 18/2020, come modificato da DL 34/2020). Il legislatore ha quindi ora ridotto il termine che, in precedenza, coincideva con la fine del quarto mese successivo a quello di inizio della sospensione o riduzione. Eccezione a tale regola sono, invece, i periodi di sospensione iniziati tra il 23 febbraio 2020 ed il 30 aprile 2020: in tali ipotesi, il termine per la presentazione della domanda viene fissato al 31 maggio 2020 (v. art. 19, co. 2-ter DL 18/2020).

Con il messaggio 2183 del 26 maggio, l'INPS ha chiarito che il nuovo e più ridotto termine di trasmissione delle domande e la relativa penalizzazione riguardano esclusivamente i datori di lavoro che non hanno mai fatto richiesta di intervento di cassa integrazione ordinaria o assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale" per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che si collocano all'interno dell'arco temporale indicato dal citato comma 2-ter (23 febbraio - 30 aprile 2020).



ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
UNIONE PROVINCIALE DI BARI



Su segnalazione del C.d.L. dr. Giuseppe de Biase, si rileva che il DL Rilancio ha introdotto il requisito dell’“integralmente fruito”, che invece era assente nell’art. 19 originario. Tale requisito comporta una serie di problematiche.

Il caso di specie che interessa è il seguente: un’azienda può aver chiesto 9 settimane di CIGO e in queste nove settimane aver richiesto un numero di ore necessarie alla sospensione solamente di alcuni giorni della settimana, potendo negli altri lavorare (es. un’azienda che lavora dal lunedì al venerdì, chiede CIGO per un dipendente per 9 settimane per i soli giovedì, per 8 ore, e venerdì, per altre 8 ore, per un totale quindi di 144 ore (16 ore x 9 settimane). Con il messaggio 2101 del 21 maggio scorso, l’INPS ha fornito i primi chiarimenti sulle modalità di utilizzo delle ulteriori settimane previste dal DL rilancio, facendo espresso riferimento alla circolare INPS 58/2009, che testualmente prevedeva “i limiti massimi ... possono essere computati avuto riguardo non ad un’intera settimana di calendario ma alle singole giornate di sospensione del lavoro e *considerando usufruita una settimana solo allorché la contrazione del lavoro abbia interessato sei giorni, o cinque in caso di settimana corta.*“

Per tornare all’esempio concreto di cui innanzi, quindi, l’azienda in questione, secondo l’INPS, non avrebbe usufruito integralmente delle nove settimane in quanto nel suddetto periodo di nove settimane non ha usufruito di tutti i giorni lavorabili.

Ad avviso di chi scrive questa interpretazione dell’INPS è errata per una serie di ragioni:

1. la legge si riferisce espressamente alle “settimane” sicché non può esserci alcuna conversione in giorni;
2. il concetto di “integralmente fruito” è stato introdotto esclusivamente dal 19 maggio e può valere esclusivamente per le domande presentate dopo il 19 maggio;
3. il messaggio n. 2101 del 21/05/2020 utilizzando il verbo “può”, introduce una possibilità e non un obbligo per l’azienda di adottare il criterio dei giorni fruiti rispetto al periodo richiesto e, soprattutto, richiamando la circolare 58/2009, fa espressamente riferimento ad eventuali giorni di cassa integrazione richiesti ma non utilizzati;



ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
UNIONE PROVINCIALE DI BARI



4. Se si avalasse l'interpretazione fornita dall'INPS si giungerebbe all'assurdo, escludendo le ulteriori 5 settimane anche a quelle aziende che, non hanno sospeso l'attività, ma che l'hanno semplicemente ridotta, ridimensionandola alle proprie esigenze.

Conseguentemente, ad avviso di chi scrive, l'azienda di cui all'esempio precedente, non avendo richiesto altre giornate se non i giovedì e venerdì delle 9 settimane e avendo oculatamente chiesto 144 ore di CIGO e utilizzate tutte, dovrebbe poter chiedere le ulteriori 5 settimane di CIGO previste dal DL 34 del 2020. Sul punto, peraltro, la relazione illustrativa del DL Rilancio sembra non avallare l'interpretazione dell'INPS, riferendosi all'intera fruizione del "periodo precedentemente concesso".

Due novità in materia di assegno ordinario FIS:

- 1) è stata espressamente prevista (v. art. 19, co. 1 DL 18/2020, ultimo periodo) la spettanza degli assegni familiari in favore dei beneficiari dell'assegno medesimo, correggendo in questo modo un'interpretazione eccessivamente restrittiva fornita dall'INPS nelle circolari emenate dopo l'entrata in vigore del DL 18/2020.
- 2) È stata reintrodotta la procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto (v. art. 19, co. 2 DL 18/2020). Si tratta, questa, di una scelta assolutamente incomprensibile, giacchè contraria alla volontà parlamentare: con la legge di conversione 27/2020, infatti, era stata eliminata la procedura suddetta che, invece, oggi viene reintrodotta.

MODIFICHE IN MATERIA DI CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Gli artt. 70 e 71 del DL 34/2020 modificano l'art. 22 del D.L. 18/2020, così come già modificato dalla legge di conversione n. 27/2020 ed aggiungono gli artt. 22-ter, quater e quinquies al DL 18/2020.

Anche in questo caso, il decreto Rilancio estende la durata della CIGD a complessive 18 settimane.

Il nuovo art. 22 del DL 18/2020 prevede ora che nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020 possano essere fruite al massimo 14 settimane di CIGD, delle quali le ultime cinque potranno essere richieste dalle aziende interessate solo dopo che le medesime abbiano integralmente fruito delle prime 9. Ulteriori quattro settimane, per un totale di 18 (le 9 iniziali + 5 + le ultime 4) sono invece fruibili nel periodo 1 settembre 2020 - 31 ottobre 2020.



ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
UNIONE PROVINCIALE DI BARI



Le aziende del turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e cinema, però, potranno fruire delle ultime 4 settimane anche prima del 1 settembre purché abbiano già integralmente usufruito delle precedenti 14 settimane.

Il nuovo art. 22, co. 1 del DL 18/2020 prevede ora la necessità dell'accordo sindacale anche per i datori di lavoro che hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Anche in questo caso, si tratta di una scelta opinabile giacché contrasta con una previsione normativa introdotta dal Parlamento: l'esclusione dell'accordo sindacale per i suddetti datori di lavoro, infatti, era stata introdotta dalla Legge di conversione del D.L. Cura Italia. In questo modo, il legislatore "torna indietro".

L'art. 22-quater del DL 18/2020 (aggiunto dall'art. 71 del DL 34/2020), poi, prevede espressamente che sia l'INPS a concedere i trattamenti di integrazione salariale in deroga entro 15 giorni dal ricevimento della domanda da parte del datore di lavoro.

È dubbia tuttavia la natura - ordinatoria o perentoria - di tale termine e soprattutto la conseguenza della sua eventuale inosservanza da parte dell'Istituto Previdenziale.

MODIFICHE IN MATERIA DI LICENZIAMENTI PER G.M.O. E LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Come noto, l'art. 46 del DL 18/2020 ha previsto il cd. blocco dei licenziamenti per g.m.o. e delle procedure di licenziamento collettivo ai sensi della L. 223/91, vietandoli per n. 60 giorni dal 17 marzo al 16 maggio.

Ora, l'art. 80 del D.L. 34/2020 estende tale divieto sino a 5 mesi: è dunque vietato ai datori di lavoro licenziare per giustificato motivo oggettivo o instaurare procedure di licenziamenti collettivi dal 17 marzo 2020 al 17 agosto 2020.

È inoltre espressamente prevista la possibilità per i datori di lavoro che abbiano licenziato per g.m.o. nel periodo 23 febbraio - 17 marzo di revocare il licenziamento:

1) senza limiti di tempo (anche oltre, quindi, i 15 giorni dall'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore);



ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
UNIONE PROVINCIALE DI BARI



2) senza “oneri” (dicitura infelice, che pare escludere l’obbligo del datore che revoca il licenziamento di corrispondere la retribuzione dal giorno del licenziamento sino a quello del ripristino del rapporto);

3) senza sanzioni.

In primo luogo, la norma ora è più chiara laddove prevede espressamente la sospensione delle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso, di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (vale a dire i tentativi di conciliazione innanzi all’ITL con i lavoratori assunti prima del 7.3.2015). Prima di tale chiarimento era infatti dubbio se le anzidette procedure potessero comunque proseguire, concludendosi, magari, non con un licenziamento ma con una risoluzione concordata del rapporto di lavoro.

Oggetto del blocco dei licenziamenti sono esclusivamente quelli motivati con giustificato motivo oggettivo ai sensi dell’art. 3 L. 604/66, ovvero “ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”. Restano, pertanto, esclusi dal divieto dell’art. 46 tutti i licenziamenti non rientranti nelle procedure della legge n. 223/1991 ovvero che non configurano un giustificato motivo oggettivo ex art. 3 della legge n. 604/1966, vale a dire: licenziamento disciplinare, licenziamento ad nutum (es. licenziamento dell’apprendista al termine del periodo di formazione, licenziamento del dirigente ovvero licenziamento per mancato superamento del periodo di prova). Con riferimento ai dirigenti, sebbene sia possibile licenziarli individualmente per g.m.o., è vietato instaurare procedure di licenziamento collettivo aventi ad oggetto i dirigenti medesimi (ai sensi dell’art. 16 della legge 161/2014, infatti, la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della L. 223/91 si applica anche nei loro confronti).

Resta dubbio, invece, se altre fattispecie quali, ad es., il licenziamento per superamento del periodo di comporto o il licenziamento per sopravvenuta inidoneità/disabilità psico-fisica, rientrino nel divieto, in quanto la giurisprudenza ha da sempre ricondotto tali fattispecie al licenziamento per g.m.o.

Un primo problema che presenta la nuova norma è quello della sua efficacia temporale: il blocco dei licenziamenti collettivi e per g.m.o. imposto dal DL 18/2020 scadeva sabato 16 maggio, mentre il prolungamento a 5



ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
UNIONE PROVINCIALE DI BARI



mesi disposto dal DL 34/2020 è entrato in vigore il 19 maggio. Eventuali licenziamenti comunicati e ricevuti dal lavoratore nelle giornate del 17 e 18 maggio sono, quindi, pienamente validi ed efficaci. In realtà, i licenziamenti validi ed efficaci sarebbero quelli per g.m.o. in aziende con meno di 15 dipendenti e quelli per g.m.o. in aziende con più di 15 dipendenti aventi ad oggetto lavoratori assunti dopo il 7/3/2015 (per i quali non v'è obbligo della procedura preventiva di conciliazione innanzi all'ITL).

I profili di incostituzionalità della norma per un possibile contrasto con l'art. 41 della Cost. sono evidenti: da un lato, infatti, la norma vieta in modo tranchant i licenziamenti per g.m.o., impedendo conseguentemente anche quelli, ad esempio, per cessazione dell'attività; dall'altro poi non si comprende il motivo per il quale il blocco perduri oltre il termine dell'attuale dichiarazione dello stato di emergenza sanitaria, che, allo stato, scade il 31 luglio 2020. La normativa emergenziale, poi, non parifica nemmeno la durata del blocco dei licenziamenti a quella dell'utilizzabilità degli ammortizzatori sociali: a fronte di un blocco dei licenziamenti di n. 5 mesi (ovvero 20 settimane), la durata massima degli ammortizzatori sociali sarebbe di sole 18 settimane, non fruibili nemmeno in maniera continuativa.

Molti dubbi, infine, pone la norma con riferimento alle conseguenze derivanti dall'inosservanza del divieto di licenziare: il legislatore non si è, infatti, preoccupato di far corrispondere al divieto una specifica fattispecie di invalidità (nullità o illegittimità) o inefficacia. Ad avviso di chi scrive, il licenziamento sarebbe nullo ai sensi dell'art. 1418, comma 1, c.c. in quanto violerebbe una norma imperativa, con la conseguente applicabilità della cd. tutela reintegratoria piena (reintegrazione e corresponsione di tutte le retribuzioni dal giorno del licenziamento sino a quello di effettiva reintegrazione).

MODIFICHE IN MATERIA DI DURC

L'art. 81 del DL 34/2020 modifica il 2° comma dell'art. 103 del DL 18/2020, già oggetto di modifiche da parte della legge di conversione n. 27/2020.

Attualmente, quindi, "Tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati ... in scadenza tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020, conservano la loro validità per i novanta



ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
UNIONE PROVINCIALE DI BARI



giorni successivi alla dichiarazione di cessazione dello stato di emergenza¹". Essi quindi scadono 90 giorni dopo il 31 luglio 2020.

A tale regola fanno eccezione - in virtù delle modifiche introdotte dal DL 34/2020 - tutti i DURC in scadenza tra il 31 gennaio 2020 ed il 15 aprile 2020, che, invece, conservano validità solo fino al 15 giugno 2020.

MODIFICHE IN MATERIA DI **SORVEGLIANZA SANITARIA**

L'art. 83 del DL 34/2020 modifica, estendendoli, gli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria. Esso prevede espressamente che, durante lo stato di emergenza per Covid-19, anche i datori di lavoro che - ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera a) D. Lgs. 81/08 - siano esclusi dagli obblighi di sorveglianza sanitaria - debbano garantire la sorveglianza sanitaria nei confronti dei dipendenti più a rischio contagio. Si tratta, quindi, di una sorveglianza sanitaria eccezionale da assicurare ai lavoratori a maggior rischio di contagio, in relazione all'età, oppure per una condizione di immunodepressione, per conseguenze di patologie oncologiche o comunque per compresenza di malattie che possono determinare un maggior pericolo.

Sul punto la norma offre una doppia facoltà ai predetti datori di lavoro: 1) nominare temporaneamente, per il periodo dell'emergenza, un medico competente, oppure 2) fare ricorso ai servizi territoriali dell'Inail.

MODIFICHE IN MATERIA DI **SMART WORKING**

L'art. 90 del D.L. 34/2020 riconosce ai dipendenti privati il cd. diritto allo smart - working. Tale diritto - riconosciuto per un periodo di tempo limitato, vale dire sino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 (ad oggi, 31 luglio) - è riconosciuto soltanto ai lavoratori privati con almeno un figlio di età inferiore a 14 anni. Affinchè sorga il diritto in capo al lavoratore, inoltre, nel nucleo familiare non vi deve essere altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa e non vi deve essere altro genitore non lavoratore.

¹ STATO DI EMERGENZA FINISCE IL 31 LUGLIO. QUINDI 31 LUGLIO + 90 GG



ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
UNIONE PROVINCIALE DI BARI



Non si tratta, infine, di un diritto assoluto, in quanto esso viene riconosciuto a condizione che lo smart - working sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Ovviamente la valutazione circa la compatibilità è rimessa al datore di lavoro.

Per il dipendente pubblico la norma, invece, rinvia all'art. 87 d. lgs. 81/17.

INTRODUZIONE DEL RIMBORSO A CARICO DELL'INAIL DEGLI ACQUISTI DI D.P.I.

L'art. 95 del DL 34/2020, al fine di incentivare le imprese ad adeguarsi alle disposizioni di cui al Protocollo di regolamentazione delle misure per il contenimento ed il contrasto della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro, condiviso dal Governo e dalle Parti sociali in data 14 marzo 2020, prevede che l'INAIL promuova interventi straordinari per rimborsare gli acquisti di:

- 1) apparecchiature e attrezzature per l'isolamento o il distanziamento dei lavoratori, compresi i relativi costi di installazione;
- 2) dispositivi elettronici e sensoristica per il distanziamento dei lavoratori;
- 3) apparecchiature per l'isolamento o il distanziamento dei lavoratori rispetto agli utenti esterni e rispetto agli addetti di aziende terze fornitrici di beni e servizi;
- 4) dispositivi per la sanificazione dei luoghi di lavoro; sistemi e strumentazione per il controllo degli accessi nei luoghi di lavoro utili a rilevare gli indicatori di un possibile stato di contagio.

Le imprese che possono accedere a tale rimborso sono quelle, anche individuali, iscritte al Registro delle imprese o all'Albo delle imprese artigiane, le imprese agricole, le imprese agrituristiche ed le imprese sociali. Restano fuori dunque gli studi professionali.

L'importo stanziato dal legislatore è pari a € 403.000.000 e, ciascuna impresa potrà ottenere un importo massimo a seconda del numero dei dipendenti occupati e, nello specifico:

- 1) Fino a 9 dipendenti: € 15.000;
- 2) Tra 10 e 50 dipendenti: € 50.000;
- 3) Oltre 50 dipendenti: € 100.000.



ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
UNIONE PROVINCIALE DI BARI



Si tratta di una norma non ancora vigente in quanto è previsto che, preventivamente, l'INAIL trasferisca i fondi necessari all'attivazione della misura ad Invitalia S.p.A.

MODIFICHE TEMPORANEE ALLA NORMATIVA IN MATERIA DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

L'art. 93 del D.L. 34/2020 prevede espressamente che i contratti a termine in essere al 23 febbraio possano essere rinnovati o prorogati fino al 30 agosto 2020, in deroga all'art. 21 del D. Lgs. 81/2015, anche in assenza di causali specifiche.

La norma pone una serie di interrogativi.

In primo luogo, non è chiaro il significato dell'inciso "fino al 30 agosto": il 30 agosto sarebbe la data ultima entro cui è possibile rinnovare e prorogare senza causali oppure il 30 agosto sarebbe la data finale del termine? Prudenzialmente, ad avviso di chi scrive, sarebbe preferibile la seconda interpretazione, rinnovando o prorogando in deroga massimo entro il 30 agosto. Interpretazione avallata anche dal Ministero del Lavoro con brochure esplicativa pubblicata sul sito il 25 maggio.

Non si comprende poi il motivo della scelta legislativa di limitare i contratti interessati a tale deroga ai soli contratti a tempo determinato "in essere alla data del 23 febbraio 2020". In questo modo si escludono tutti i contratti scaduti prima del 23 febbraio o stipulati dopo. La scelta è ancora più incomprensibile se si considera la differente diffusione dell'emergenza epidemiologica nel territorio nazionale, in quanto nelle regioni del Sud l'emergenza si è avvertita soltanto dopo il 10 marzo, molto dopo, quindi, il 23 febbraio 2020.

Altro problema interpretativo è costituito dall'espressa finalità della norma "per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19": tale dato testuale presta il fianco ad una possibile interpretazione restrittiva che permetterebbe il rinnovo o la proroga senza causale soltanto laddove l'azienda debba riavviare l'attività dopo la temporanea chiusura. Essendo totalmente assente tale riferimento, finanche nella relazione illustrativa del DL 34/2020, a parere di chi scrive, dovrebbe escludersi tale interpretazione restrittiva che striderebbe non poco



ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
UNIONE PROVINCIALE DI BARI



con la ratio sottesa all'intero DL 34/2020, vale a dire il rilancio economico nazionale dopo il lockdown.

REGOLARIZZAZIONE LAVORATORI AGRICOLI, COLF E BADANTI

L'art. 103 del DL 34/2020 introduce la cd. sanatoria per lavoratori agricoli, colf e badanti irregolari.

La norma, in particolare, introduce due procedure diverse a seconda di chi sia il soggetto promotore della regolarizzazione, se, cioè, è il datore di lavoro a richiederla o il lavoratore irregolare.

Con riferimento alla procedura ad istanza del datore di lavoro, il co. 1 dell'art. 103 prevede che possano accedere alla procedura di regolarizzazione: 1) i datori di lavoro cittadini italiani o cittadini di uno Stato membro dell'UE oppure 2) i datori di lavoro stranieri in possesso del permesso di soggiorno.

La procedura di regolarizzazione può essere instaurata soltanto per una delle due seguenti finalità: 1) sottoscrivere un contratto di lavoro subordinato con i cittadini stranieri già presenti nel territorio nazionale oppure 2) dichiarare la sussistenza di un rapporto irregolare tuttora in corso con cittadini italiani o stranieri.

Onde evitare l'abuso della regolarizzazione, la norma pone una condizione soggettiva alternativa per ottenere la regolarizzazione medesima: i cittadini stranieri da regolarizzare devono essere stati fotosegnalati prima dell'8.3.2020 oppure devono aver soggiornato in Italia prima dell'8.3.2020 con la dichiarazione di presenza e comunque non devono aver lasciato il territorio nazionale dopo l'8 marzo 2020.

Il comma 3 dell'art. 103, poi, limita espressamente i settori in cui è possibile procedere alla predetta regolarizzazione, individuandoli espressamente in: 1) Agricoltura, Allevamento e zootecnia, Pesca ed acquacoltura e attività connesse; 2) Assistenza alla persona per se stessi o per componenti propria famiglia, anche se non conviventi, con limitazioni all'auto-sufficienza; 3) Lavoro domestico.

L'istanza di regolarizzazione può essere presentata esclusivamente nel periodo che va dal 1° giugno sino al 15 luglio 2020, con procedure diverse



ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
UNIONE PROVINCIALE DI BARI



a seconda della nazionalità del soggetto richiedente: se italiano o cittadino di uno Stato Membro, la domanda va presentata all'INPS; se straniero, la domanda va presentata allo Sportello Unico Immigrazione.

Ad oggi i costi che deve sopportare il datore di lavoro per la regolarizzazione sono ancora ignoti: il co. 7 dell'art. 103 prevede esclusivamente che il datore debba corrispondere la somma forfettaria di € 500 per ogni lavoratore di cui chiede la regolarizzazione oltre ad una somma forfettaria onnicomprensiva a titolo di retribuzione, contribuzione ed oneri fiscali, il cui importo però deve essere definito da un Decreto Interministeriale da adottare entro il 29 maggio 2020.

L'istanza è inammissibile se il datore richiedente, negli ultimi 5 anni, abbia subito una condanna (anche non definitiva ed anche di patteggiamento) per: 1) favoreggiamento dell'immigrazione clandestina; 2) caporalato; 3) impiego di lavoratori privi di permesso di soggiorno.

Parimenti, la regolarizzazione non può avere ad oggetto soggetti extracomunitari destinatari di provvedimenti di espulsione, condannati - anche in via non definitiva - per particolari delitti quali droga, favoreggiamento immigrazione o prostituzione oppure comunque considerati una minaccia per problemi legati al terrorismo.

L'esito positivo della procedura garantisce il datore richiedente sotto il profilo penale ed amministrativo, essendo espressamente prevista (co. 17) l'estinzione dei reati e degli illeciti amministrativi relativi all'impiego dei lavoratori irregolari e per l'ingresso ed il soggiorno illegale dei medesimi nel territorio nazionale.