SANATORIA PER COLF E BADANTI AI SENSI DELLA LEGGE 102/2009: PROFILI PROCEDURALI E BILANCIO CONCLUSIVO

a cura della dott.ssa Anna Rita Caruso, ispettore del lavoro[1]

Sommario:

1. **La prassi: assunzione di una colf regolare al di fuori della sanatoria e cenni sul contratto di lavoro domestico**
2. **Sanzioni per il lavoro domestico in nero**
3. **Disciplina giuridica della sanatoria: un quadro generale delle norme principali**
4. **Quali i requisiti per rientrare nella regolarizzazione**
5. **Come è avvenuta la regolarizzazione: gli step fondamentali della sanatoria**
6. **Limiti della sanatoria: un bilancio finale**

1. La prassi: assunzione di una colf regolare al di fuori della sanatoria e cenni sul contratto di lavoro domestico

Nel caso il lavoratore domestico sia di nazionalità italiana o di paesi della Unione Europea[2], il datore di lavoro[3] può assumere direttamente il lavoratore, dopo aver concordato con quest'ultimo gli elementi fondamentali del contratto ovvero: orario, retribuzione, ferie ecc..
Il lavoratore può essere assunto anche se non iscritto nelle liste del collocamento, è però necessario che sia in possesso del codice fiscale, di un documento di identità e della tessera sanitaria[4] aggiornata e rilasciata dall'ASL.
Dato che è ammessa l'assunzione di minori sedicenni, se il lavoratore domestico è minorenne, il lavoratore deve presentare oltre ai documenti già indicati: 1) il certificato di idoneità al lavoro, rilasciato dall'Ufficiale sanitario dell'ASL di zona dopo visita medica a cura e carico del datore; 2) la dichiarazione dei genitori o di chi esercita la potestà familiare con cui si acconsente che il minorenne viva presso la famiglia del datore o, in alternativa, per i minori ad ore o a mezzo servizio, l'autorizzazione scritta di chi esercita la potestà genitoriale.
Il datore che vuole assumere un extracomunitario già residente in Italia deve stipulare con questo un contratto di soggiorno, procedendo come segue: 1) Compilare e sottoscrivere, con il lavoratore straniero, il modulo Q per stipulare il contratto di soggiorno per lavoro[5] ed inviare tramite raccomandata al SUI di residenza l'originale del contratto (mod. Q) con allegata la copia di un proprio documento d'identità; quindi consegnare al lavoratore straniero copia del contratto e della ricevuta postale di ritorno. Sulla ricevuta postale è necessario indicare i dati del lavoratore per cui si è richiesto il nulla osta. Il lavoratore extra

---

[1] *Ai sensi della circolare del 18 Marzo 2004 del Ministero del Lavoro si precisa che le considerazioni contenute nel presente articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autrice e non hanno carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.*

[2] Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria.

[3] Il datore può dedurre dal proprio reddito, per un importo massimo di 1.549,37 euro l'anno, i contributi previdenziali obbligatori versati per la colf. A tal fine è tenuto a conservare le ricevute dei bollettini Inps. L'importo massimo deducibile è fisso e non varia in base ai redditi dichiarati. La deduzione fiscale per la colf si può sommare alla detrazione prevista per l'assistente familiare e viceversa.

[4] Se il lavoratore si assenta dal lavoro per malattia, l'Inps non paga alcuna indennità. Quando è ammalato, il lavoratore domestico, convivente o non, ha diritto alla conservazione del posto, per periodi differenti secondo l'anzianità maturata presso la stessa famiglia. Se il lavoratore resta vittima di un infortunio, il datore deve denunciare l'incidente all'INAIL, secondo le seguenti modalità: entro le 24 ore per gli infortuni mortali; entro due giorni dalla ricezione del certificato di infortunio, per gli eventi pronosticati non guaribili in tre giorni; entro gli stessi termini deve presentare una denuncia all'autorità di Pubblica Sicurezza; deve corrispondere la retribuzione globale di fatto per i primi tre giorni di assenza; deve conservare il posto di lavoro per un numero di giorni relativamente all'anzianità di servizio: 10 giorni, per anzianità fino a sei mesi; 45 giorni, se ha più di sei mesi e fino a due anni di servizio; 180 giorni, se l'anzianità di servizio supera i due anni.

[5] Il modulo è scaricabile dal sito del SUI della Prefettura di residenza.

comunitario dovrà essere in possesso di un permesso di soggiorno valido per lo svolgimento di un'attività lavorativa e sottoscrivere il modulo Q per il contratto di soggiorno per lavoro.
Se il lavoratore extracomunitario non è ancora entrato in Italia, il datore che vuole instaurare un rapporto di lavoro domestico con un extracomunitario residente all'estero, deve attendere la pubblicazione sulla Gazzetta del decreto flussi dell'anno in corso e presentare la domanda di nulla osta al lavoro.
Le domande di assunzione in formato digitale, fino ad un massimo di cinque per ogni datore, dovranno essere inoltrate on-line nei termini indicati dal decreto flussi.
La domanda di nulla osta viene contestualmente trasmessa alla Questura ed alla DPL competente per l'avvio della pratica.
Il datore[6] viene convocato dal SUI per la consegna del nullaosta - che ha una validità di 6 mesi - e la sottoscrizione del contratto, predisposto dallo stesso Sportello.
Il datore dovrà in ogni caso garantire un orario di lavoro settimanale non inferiore a 20 ore[7], dimostrare di possedere, al netto delle ritenute fiscali, un reddito annuo (anche derivante dal cumulo dei redditi dei parenti di primo grado non conviventi) di importo almeno doppio rispetto all'ammontare della retribuzione annua dovuta al lavoratore da assumere, maggiorato dei contributi da versare.
Il datore che assume un lavoratore straniero in qualità di assistente familiare, perché affetto lui stesso da patologie o gravi handicap che ne limitano l'autosufficienza, non ha l'obbligo dell'autocertificazione relativa alla sua capacità economica, ma ha l'obbligo di impegnarsi al pagamento delle spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel paese di provenienza. Il datore deve altresì impegnarsi a comunicare ogni variazione concernente il rapporto, assicurare la disponibilità di un alloggio adeguato e al momento della convocazione presso il SUI per la consegna del nulla osta, esibire la ricevuta dell'avvenuta richiesta del certificato di idoneità alloggiativa (rilasciato dal Comune o dall'ASL di competenza); il certificato va richiesto anche nel caso in cui il lavoratore alloggerà presso l'assistito per svolgere le mansioni di assistente alla persona.
Una volta concesso il nulla osta, il SUI lo trasmette insieme al contratto di soggiorno e al codice fiscale, richiesto all'Agenzia delle Entrate, alla competente Rappresentanza diplomatico-consolare italiana all'estero, che rilascerà al lavoratore il visto d'ingresso da lui precedentemente richiesto.
Il cittadino extracomunitario, ottenuto il visto d'ingresso presso la rappresentanza diplomatica o consolare italiana all'estero, deve: recarsi entro otto giorni dall'ingresso in Italia, presso il SUI per firmare sia il contratto che la richiesta di permesso di soggiorno.
La Questura, infine, convocherà il cittadino extracomunitario per la consegna del permesso. Lo Sportello Unico consegnerà al lavoratore, oltre al contratto di soggiorno, una copia della Carta dei Valori ed una guida alle leggi sull'immigrazione predisposta dal Ministero dell'Interno tradotta nella lingua conosciuta dal cittadino straniero.
Il contratto di soggiorno per lavoro, stipulato con il datore mediante il modulo Q, è un obbligo sia per instaurare un nuovo rapporto di lavoro che per il rinnovo del permesso di soggiorno. Pertanto, il lavoratore già residente in Italia, che abbia concluso un rapporto e il cui permesso di soggiorno sia prossimo alla scadenza, accettando un'altra offerta di lavoro, può ottenere il rinnovo del permesso presentando il contratto stipulato con il nuovo datore.
Per quanto attiene al contratto, le condizioni di lavoro devono essere concordate tra il datore ed il lavoratore in una lettera d'assunzione che dovrà indicare: la data di inizio del rapporto, l'eventuale data di cessazione se il contratto è a termine, l'eventuale durata del periodo di prova, la categoria di inquadramento e l'anzianità di servizio del lavoratore; la retribuzione pattuita[8]; la convivenza o meno con il datore; le

---

[6] E' possibile delegare il ritiro del nulla osta e la firma del contratto di soggiorno nel caso in cui il datore si trovi in una situazione di temporaneo impedimento per motivi di salute. In tal caso, il delegato (coniuge, o, in sua assenza, figli o altro parente in linea retta o collaterale fino al terzo grado), deve presentare al funzionario del SUI una dichiarazione contenente la dichiarazione dei motivi di impedimento e un documento di riconoscimento.

[7] Per quanto riguarda la tutela della salute e della sicurezza di colf e badanti contenute nell'ultimo CCNL, si precisa che il riposo settimanale è di 36 ore e deve essere goduto per 24 ore preferibilmente di domenica e per 12 ore in qualsiasi altro giorno della settimana; la media totale delle ore lavorative settimanali è stabilita in 40 ore per i lavoratori non conviventi e in 48 ore per i conviventi; questi ultimi hanno diritto a un riposo giornaliero di 8 ore consecutive e a un riposo intermedio retribuito, nelle ore pomeridiane, normalmente non inferiore a 2 ore; il periodo di ferie annuali è pari a 26 giorni.

[8] Indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore, il lavoratore domestico ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi (escluse le domeniche e le festività infrasettimanali), da fruire preferibilmente, tenendo conto delle esigenze del datore, nel periodo giugno-settembre. Durante il periodo di

eventuali condizioni del vitto e dell'alloggio; gli orari della prestazione di lavoro; l'eventuale giorno del riposo settimanale e la mezza giornata di riposo settimanale aggiuntiva (in caso di lavoro dipendente con impegno costante); il periodo concordato per il godimento delle ferie annuali; la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o altri motivi familiari.
I lavoratori sono inquadrati in quattro livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi normale e super:
1) Livello A. Appartengono a questo livello i collaboratori generici, non addetti all'assistenza di persone, sprovvisti di esperienza o con esperienza (maturata anche presso datori diversi) non superiore a 12 mesi, nonché i lavoratori che svolgono con competenza le proprie mansioni a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore. Profili A Normale: collaboratore generico in prima formazione, addetto alle pulizie, addetto alla lavanderia, aiuto di cucina, stalliere, assistente ad animali, addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi, operaio comune. Profili A Super: addetto alla mera compagnia di persone autosufficienti, baby sitter con mansioni occasionali e/o saltuarie di mera vigilanza di bambini in occasione di assenze dei familiari.
2) Livello B. Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo. Profili B Normale: collaboratore polifunzionale, custode, addetto alla stireria, cameriere, giardiniere, operaio qualificato, autista. Profili B Super: assistente a persone (anziani o bambini) autosufficienti con mansioni connesse al vitto e alla pulizia della casa.
3) Livello C. Appartengono a questo livello i collaboratori che, in possesso di specifiche conoscenze di base operano con totale autonomia e responsabilità. Profili C Normale: cuoco, addetto alla preparazione delle pietanze e all'approvvigionamento delle materie prime. Profili C Super: assistente a persone non autosufficienti, senza diploma professionale, con mansioni connesse al vitto e alla pulizia della casa.
4) Livello D. Appartengono a questo livello i collaboratori che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento. Profili D Normale: amministratore di beni di famiglia, maggiordomo, governante, capo cuoco, capo giardiniere, istitutore. Profili D Super: assistente a persone (anziani o bambini) non autosufficienti in possesso di diploma professionale o di un attestato specifico (es. assistente geriatrico) con mansioni connesse al vitto e alla pulizia della casa, direttore di casa.
I versamenti effettuati all'INPS dal datore consentono al lavoratore di accedere alle prestazioni assicurative e pensionistiche, se in possesso dei requisiti richiesti dalla legge: prestazioni a carico INPS, assegno per il nucleo familiare, indennità di disoccupazione, indennità di maternità, indennità antitubercolosi, cure termali, assegno di invalidità, pensione di inabilità, pensione di anzianità, pensione di vecchiaia, pensione ai superstiti o di reversibilità.

2. Sanzioni per il lavoro domestico in nero

Il datore ha l'obbligo di comunicare all'Inps l'assunzione e l'eventuale trasformazione o cessazione del rapporto. Se il datore omette o ritarda la comunicazione obbligatoria all'Inps, deve pagare una sanzione amministrativa alla DPL che va da 200 a 500 euro per ogni lavoratore di cui non si è comunicata l'assunzione. Questa sanzione amministrativa può essere cumulata con la sanzione prevista per la mancata iscrizione all'Inps e/o alla sanzione civile prevista per l'omesso pagamento dei contributi.
In caso di mancata iscrizione del lavoratore domestico all'INPS, la DPL può applicare al datore una sanzione che va da 1.500 euro a 12.000 euro per ciascun lavoratore "in nero", maggiorata di 150 euro per ciascuna giornata di lavoro effettivo, cumulabile con le altre sanzioni amministrative e civili previste contro il lavoro nero.
Nel caso di "lavoro nero" (lavoratore assunto senza Comunicazione e senza iscrizione all'Inps) la legge prevede che, per l'omesso pagamento dei contributi di ogni lavoratore, il datore debba pagare le sanzioni civili al tasso del 30% in base annua calcolate sull'importo dei contributi evasi con un minimo di 3.000 euro, indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa accertata. Quindi, anche per una sola giornata di lavoro "in nero", il datore può essere punito con la sanzione minima applicabile di 3.000 euro.

---

ferie al lavoratore spetta, per ogni giornata, un ventiseiesimo della retribuzione mensile, comprensiva della eventuale indennità sostitutiva per il vitto e per l'alloggio. In caso di retribuzione oraria occorre prendere a riferimento il numero di ore effettuate nel mese precedente e dividerle per 26, ottenendo così il numero di ore equivalente ad un giorno di ferie.

Il versamento tardivo dei contributi comporta l'applicazione al datore di sanzioni pecuniarie da parte dell'Inps, al tasso vigente alla data di pagamento o di calcolo (attualmente pari al 7% in base annua) e per un massimo del 40% sull'importo dovuto nel trimestre o sulla cifra residua da pagare. Questo tasso di interesse si applica a condizione che il datore effettui spontaneamente il versamento entro i 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi, prima di contestazioni o richieste da parte di Inps, Inail e DPL. Se questo termine non viene rispettato si ricade nel caso dell'evasione contributiva, sanzionata con un'aliquota del 30% in base annua sull'importo evaso nel trimestre.

3. Disciplina giuridica dell'istituto della sanatoria: un quadro generale delle norme principali

La regolarizzazione di colf e badanti è disciplinata dall'art. 1 ter del decreto legge n.78/09 convertito in legge 3 agosto 2009 n. 102[9] e integrata da successivo Vademecum che illustra in dettaglio la procedura di regolarizzazione. Con tale norma il Governo ha inserito all'interno del cosiddetto 'pacchetto anticrisi' (legge 3 agosto 2009, n.102, articolo 1-ter) un emendamento che ha stabilito la procedura di emersione dei rapporti di lavoro irregolari.
Secondo la normativa i datori che al 30 giugno 2009 avevano impiegato irregolarmente da almeno 3 mesi lavoratori italiani, comunitari o extracomunitari, potevano avvalersi della procedura di emersione dal lavoro irregolare.
Per i lavoratori extracomunitari la procedura è stata di competenza del ministero dell'Interno, si è trattato di una procedura on line attraverso la quale le posizioni degli extracomunitari privi di titoli di soggiorno che abilitavano allo svolgimento di una attività lavorativa, sono state di fatto regolarizzate con tutte le problematiche e le difficoltà dei singoli casi.
Dal 1° ottobre 2009 il SUI ha ricevuto le domande, ha acquisito il parere della Questura su eventuali motivi ostativi al rilascio del permesso, ha convocato il datore ed il lavoratore per la verifica delle dichiarazioni rese per via informatica nella domanda di emersione, previa acquisizione delle documentazioni reddituali o sanitarie necessarie; il SUI ha proceduto parimenti alla verifica dell'avvenuto versamento del contributo di 500,00 euro ed altresì alla verifica del codice identificativo dell'imposta di bollo.
Dall'entrata in vigore della legge e fino alla conclusione del procedimento volto all'emersione, sono stati sospesi i procedimenti penali e amministrativi nei confronti dei datori e dei lavoratori interessati per le violazioni delle norme relative all'ingresso e al soggiorno nel territorio, nonché delle norme relative all'impiego di lavoratori di carattere finanziario, fiscale, previdenziale e assistenziale.
Per i lavoratori italiani, comunitari e extracomunitari muniti di permesso di soggiorno per lavoro subordinato in corso di validità, l'iscrizione del rapporto di lavoro all'INPS ha quindi comportato l'estinzione degli illeciti amministrativi.
L'INPS con circolare del 10 agosto 2009 n. 101 a seguito della emanazione della legge 102/2009 ha dettato talune disposizioni in materia di legalizzazione del lavoro irregolare, chiarendo alcuni adempimenti di competenza INPS.
Con risoluzione n° 209/E dell'11/08/2009 l'Agenzia delle Entrate ha poi precisato che sono stati istituiti i codici tributo da indicare per il versamento del contributo per l'emersione di lavoratori italiani, comunitari ed extracomunitari occupati in attività di assistenza e lavoro domestico (badanti e colf).
Il 31 agosto 2009 il Ministero del Lavoro, dell'Interno e l'ANCI, hanno siglato un protocollo di intesa riguardante la collaborazione per l'attività di informazione relativa alle dichiarazioni di emersione.
L'INPS con messaggio del 31 agosto 2009 n. 19147, è intervenuto in materia di acquisizione delle dichiarazioni presentate all'INPS ai sensi dell'art. 1-ter, comma 2, lettera a), della legge 3 agosto 2009, n. 102, in particolare in tema di assistenza all'utenza per la stampa del modello F24.
Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha poi pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 255 del 2 novembre 2009, il Decreto 2 settembre 2009 contenente le modalità di corresponsione delle somme e degli interessi dovuti per colf e badanti a titolo di contributi previdenziali ed assistenziali relativi a periodi lavorativi antecedenti il trimestre sanato con il pagamento del contributo forfetario.
Con la Circolare n. 6466 del 29 ottobre 2009, il Ministero dell'Interno ha affrontato la questione relativa alla possibilità per il datore di rinunciare all'istanza di emersione presentata nel settembre del 2009. Si è ritenuta possibile la rinuncia solo dopo che il datore abbia perfezionato la volontà di regolarizzare il lavoratore attraverso il pagamento dei 500 euro, la firma del contratto e la comunicazione obbligatoria dell'assunzione all'Inps. La rinuncia formalizzata tramite presentazione al SUI ha comportato

[9] Pubblicata in GU n.179 del 4 agosto 2009, in vigore dal 5 agosto 2009.

l'archiviazione del procedimento di emersione e la cessazione della sospensione dei procedimenti sanzionatori. Nel caso in cui la rinuncia è stata determinata da decesso della persona da assistere, è stato consentito il subentro di un componente del nucleo familiare del defunto.
Il Ministero del Lavoro ha poi pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 2 novembre 2009, il Decreto 2 settembre 2009, contenente le modalità di corresponsione delle somme e degli interessi dovuti per la regolarizzazione, a titolo di contributi relativi a periodi lavorativi antecedenti il trimestre sanato con il pagamento del contributo forfetario[10].
Con circolare 1 dicembre 2009, il Ministero dell'Interno ha chiarito che l'avvenuto pagamento del contributo forfetario può considerarsi manifestazione espressa di volontà del datore di procedere alla regolarizzazione del rapporto con il cittadino extracomunitario.
Con circolare del 7 dicembre 2009 il Ministero dell'Interno ha da ultimo precisato che l'estinzione dei reati e degli illeciti amministrativi relativi alle violazioni previste dalla Legge 102/09 deriva esclusivamente dal completamento della procedura di emersione, attraverso la sottoscrizione del contratto di soggiorno presso lo Sportello Unico, la comunicazione dell'assunzione all'INPS e la richiesta di rilascio del permesso di soggiorno da parte del lavoratore straniero.
Con messaggio n. 28660 del 9 dicembre 2009 l'INPS ha definito tre situazioni tipo:
1) Rapporto di lavoro che si costituisce, per subentro, con datore diverso dall'originario richiedente.
Il funzionario INPS in questo caso ha acquisito due rapporti di lavoro: a) il primo, con il datore originario, inserendo come "data di sottoscrizione del contratto di soggiorno" la data del decesso dell'assistito, che coincide anche con la data di cessazione del rapporto; b) il secondo, con il soggetto subentrante, anche con dati diversi da quelli della domanda di emersione originaria relativamente alle caratteristiche del rapporto di lavoro, con data di assunzione corrispondente al giorno successivo al decesso, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 1-ter, comma 4, legge 102/2009, come da accertamenti svolti dal SUI al momento della convocazione e stipula del contratto di soggiorno.
Qualora il subentro di un familiare non è avvenuto, il SUI ha desunto dalla domanda di emersione i dati relativi al rapporto di lavoro e quindi ha inserito come cessazione la data del decesso.
2) Presa d'atto dello Sportello Unico del sopravvenire di causa di forza maggiore o di rinuncia che impedisce il perfezionamento del procedimento di emersione e rilascio di permesso per attesa occupazione al lavoratore interessato.
Il funzionario in questo caso ha acquisito il rapporto di lavoro e la relativa cessazione alla data definita da parte dello Sportello Unico.
3) Mancato perfezionamento del procedimento di emersione per rinuncia immotivata o mancata presentazione allo Sportello unico per la formalizzazione della rinuncia.
Il funzionario, tenuto conto che decadono tutti i benefici previsti dalla sanatoria, ha acquisito questi rapporti di lavoro in procedura intranet senza la preventiva selezione prevista per l'emersione, con l'applicazione di tutte le sanzioni previste dalla normativa generale nei casi di assunzione di lavoratori extracomunitari privi del permesso.
Il Ministero dell'Interno con la circolare prot. 0008456 del 23 dicembre 2009, ha chiarito i casi relativi all'impossibilità del datore di andare presso il SUI per la firma del contratto di soggiorno. In questo caso, il coniuge, i figli o altri parenti in linea retta o collaterale fino al 3° grado possono sottoscrivere il contratto di soggiorno per conto del proprio congiunto[11], facendo ricorso, oltre che ad apposita procura notarile, anche a delega o mandato con firma autenticata da un funzionario del Comune di residenza del datore.
Nel caso in cui si è dovuto procedere al cumulo dei redditi, si è inteso per nucleo familiare non soltanto quello costituito dai familiari che hanno la medesima residenza, ma anche la c.d. "famiglia anagrafica"[12] che comprende un insieme di persone legate da vincolo di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso Comune.

---

[10] I datori possono versare i contributi nonché i relativi interessi dovuti per i periodi antecedenti ai tre mesi in un'unica soluzione, ovvero in rate mensili di eguale importo, maggiorate: a) fino a ventiquattro mesi degli interessi legali (3%); b) fino a trentasei mesi, degli interessi di dilazione (7,5%) a decorrere dal venticinquesimo mese. I contributi si pagano per trimestri solari entro i seguenti termini: dal 1° al 10 aprile, per il primo trimestre; dal 1° al 10 luglio, per il secondo trimestre; dal 1° al 10 ottobre, per il terzo trimestre; dal 1° al 10 gennaio, per il quarto trimestre. Il pagamento dei contributi non può essere fatto né prima né dopo i termini indicati sopra. Se l'ultimo giorno utile per il versamento coincide con la domenica o con una festività, è prorogato al giorno successivo non festivo. Il versamento tardivo o parziale comporta per legge l'applicazione di sanzioni pecuniarie da parte dell'Inps.
[11] Ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. n. 445/2000.
[12] Così come definita dall'art. 4 del D.P.R. 30 maggio 1989, n. 223.

L'INPS è intervenuta con messaggio n. 30264 del 29 dicembre 2009 dove ha poi semplicemente ricordato la spedizione dei bollettini per il pagamento dei contributi per i domestici extra comunitari per i quali era in corso la procedura di emersione.

Con circolare del 18 febbraio 2010 il Ministero dell'Interno ha confermato che la mancata presentazione delle parti senza giustificato motivo ha comportato l'archiviazione del procedimento e la conseguente cessazione della sospensione dei procedimenti penali ed amministrativi nei confronti del datore e del lavoratore extracomunitario.

Infine con circolare del 19 febbraio 2010 il Ministero dell'Interno ha precisato che nel caso in cui il lavoratore straniero è alloggiato presso il datore o è ospite di un terzo, è necessario esibire al SUI il certificato di conformità dell'alloggio oppure la cessione di fabbricato per ospitalità presentata dal datore alle competenti Autorità di P.S..

4. Quali i requisiti per rientrare nella regolarizzazione

Si riassumono di seguito quelli che a suo tempo sono stati identificati come i requisiti principali per rientrare nella regolarizzazione, brevemente avremo:

A) Requisiti per il lavoratore.

I lavoratori che hanno potuto chiedere la regolarizzazione sono cittadini italiani, comunitari[13] o extracomunitari fondamentalmente in presenza di due condizioni: 1) in possesso di titolo di soggiorno[14], in corso di validità, che consente lo svolgimento di attivita di lavoro subordinato non stagionale, oppure 2) irregolarmente presenti sul territorio in possesso di passaporto o altro documento valido per l'espatrio che svolgono mansioni di collaboratore famigliare.

In entrambi i casi a) e b), i lavoratori extracomunitari avrebbero dovuto svolgere mansioni di collaboratori familiari[15] e al 30 giugno 2009 essere stati occupati da almeno 3 mesi irregolarmente e continuare ad esserlo alla data della domanda. Non era previsto alcun pagamento di contributi a carico del lavoratore e nessuna sanzione.

Nel caso del lavoratore extracomunitario irregolarmente presente sul territorio, la data di ingresso indicata sul modello di richiesta del permesso doveva essere compatibile con la dichiarazione del datore.

Non sono stati ammessi alla regolarizzazione gli extracomunitari se nei loro confronti è stato emesso provvedimento di espulsione per motivi di sicurezza, di ordine pubblico o di terrorismo e gli stessi sono risultati condannati (anche se sentenze non definitive).

Dal 5 agosto 2009 e fino alla definizione[16] della pratica il clandestino in fase di emersione non poteva più essere espulso e nei suoi confronti sono stati sospesi i procedimenti penali e amministrativi per la violazione delle norme sull'ingresso in Italia. Reati ed illeciti amministrativi sono stati estinti definitivamente quando la regolarizzazione è andata a buon fine, con la contestuale firma del contratto di soggiorno, presentazione all'Inps dell'assunzione e rilascio del permesso[17].

B) Requisiti per il datore.

Sono stati equiparati ai datori domestici anche alcune particolari persone giuridiche, ad esempio, casi di convivenze in comunità religiose, convivenze militari con lavoratori addetti al servizio dei conviventi, comunità senza fini di lucro[18], indipendentemente dal numero dei componenti[19]. Non rientravano nella

---

[13] Fanno parte dell'Unione Europea con l'Italia i seguenti Stati: Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria.

[14] I titoli di soggiorno che consentono di svolgere lavoro subordinato sono così motivati: lavoro subordinato non stagionale, lavoro autonomo, motivi familiari, ingresso al seguito del lavoratore, motivi umanitari, integrazione del minore, studio (con limiti), permesso in rinnovo, in attesa di rilascio di primo permesso (da decreto flussi), asilo politico, carta di soggiorno (permesso Ce per soggiornanti di lungo periodo).

[15] Deve trattarsi di attività domestiche, come previsto da contratto, ovvero colf, addetto alle pulizie, addetto alla lavanderia, stalliere, addetto ad animali domestici, addetto aree verdi, giardiniere, assistente a persone (non autosufficienti o autosufficienti), operario per lavori manuali o manutenzione, custode, cameriere, autista, cuoco, amministratore di beni di famiglia, maggiordomo.

[16] Se la pratica viene archiviata o rigettata la sospensione dei procedimenti penali ed amministrativi cessa.

[17] Occorre comunque ricordare che presentando dichiarazioni false si commette reato, concorrendo al fatto si commette reato ed utilizzando documenti contraffatti, si rischiano da uno a sei anni di carcere (art. 76 DPR 445/00).

[18] Orfanotrofi e i ricoveri per anziani il cui fine è prevalentemente assistenziale.

casistica: gli alberghi, le pensioni, gli affittacamere e le cliniche private; nonché i collegi-convitti, anche se esercitati senza fine di lucro.
I datori domestici potevano essere italiani, comunitari residenti in Italia, extracomunitari in possesso di permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo (ex carta di soggiorno), extracomunitari in possesso di carta di soggiorno in quanto familiari di cittadino comunitario, apolidi.
Hanno potuto aderire alla regolarizzazione anche i familiari non conviventi con i soggetti che necessitano di assistenza (es. il figlio per la madre).
Tali datori alla data del 30 giugno 2009 avrebbero dovuto aver occupato da almeno 3 mesi irregolarmente e senza interruzione personale per i lavori in famiglia e avrebbero dovuto aver continuato ad occuparli alla data della domanda. Naturalmente detti datori avrebbero potuto anche sanare periodi precedenti al 1° aprile 2009[20], ma le richieste effettive in tal senso sono state piuttosto esigue perché sanare per periodo antecedenti avrebbe voluto dire versare maggiori contributi.
Il datore ha provveduto poi al pagamento di 500 euro[21] per ogni lavoratore[22] , dichiarando parimenti la sussistenza del rapporto dal 1° al 30 settembre 2009.
Per i lavoratori italiani, comunitari o extracomunitari in possesso di titolo di soggiorno che consentiva lo svolgimento di attivita di lavoro subordinato non stagionale, la domanda di emersione andava presentata all'INPS su modello LD-EM200923. La domanda così presentata all'INPS doveva contenere una serie di elementi documentali, ovvero: dati delle parti, estremi dei documenti delle parti, ricevuta del pagamento di 500 euro, attestazione dell'occupazione, data di inizio, orario di lavoro, qualifica di colf o badante, retribuzione ora/mese[24].
Per gli extracomunitari clandestini invece la domanda è stata presentata direttamente al SUI e fino al 30 settembre 2009, ciò ha comportato la rinuncia alla richiesta di nulla osta presentata con i flussi non stagionali 2007/2008[25]. Ogni nucleo familiare ha potuto regolarizzare al massimo una colf e due badanti. I datori hanno dovuto dichiarare la sussistenza del rapporto di lavoro almeno dal 1 aprile e per i tre mesi successivi, nonché l'esistenza del rapporto stesso ancora al 30 settembre 2009.
Per quanto attiene al reddito, per l'assunzione di una colf era necessario un reddito imponibile (da dichiarazione redditi 2008) non inferiore a 20.000 euro annui per nuclei di un solo soggetto percettore di reddito e non inferiore a 25.000 euro annui per nuclei di più soggetti conviventi e percettori di reddito. Si è trattato naturalmente del reddito imponibile al lordo delle imposte.
Per la determinazione del reddito poteva essere presa in considerazione anche la disponibilità di un reddito esente da dichiarazione annuale e/o da Cud (es. assegno di invalidità).
Per l'assunzione della badante, invece, non era indispensabile il requisito del reddito, ma doveva essere presentata al SUI idonea certificazione della struttura sanitaria pubblica (Asl) o della commissione medica che certificava l'invalidità del badato[26].

5. Come è avvenuta la regolarizzazione: gli step fondamentali della sanatoria

A) Prima fase: Presentazione della domanda [27] telematica dal 1 al 30 settembre 2009.

---

[19] Case famiglia per handicappati, per il recupero dei tossicodipendenti, per l'assistenza gratuita a fanciulli, anziani e ragazze madri, comunità focolari, convivenze di sacerdoti anziani cessati dal ministero parrocchiale o dal servizio diocesano.
[20] Compilazione apposito Mod. LD15-ter.
[21] Tramite modello F24 presso Posta, banca o in via telematica.
[22] Somma non deducibile da imposte sul reddito.
[23] Attraverso i seguenti canali: Contact Center al numero 803164; procedura on-line, sportelli dell'INPS, allegando la fotocopia del documento di identità del datore; posta con raccomandata con ricevuta di ritorno, allegando la fotocopia del documento del datore.
[24] Tenendo conto del fatto che l'orario settimanale non può essere inferiore a venti ore.
[25] I pareri positivi già resi dalle Questure con nulla osta consegnato al datore sono validi per l'esame delle nuove domande.
[26] Nel caso si debbano regolarizzare due badanti, nella certificazione medica va indicato il motivo che attesta la necessita di 2 persone.
[27] Si precisa che la domanda non è soggetta a graduatorie a tempo, è valido l'ordine cronologico per l'esame delle domande, per cui alla fine tutte le domande regolari sono accolte.

La domanda doveva contenere: i dati del datore, gli estremi del titolo di soggiorno, le generalità del lavoratore, gli estremi del passaporto o altro titolo valido[28], tipologia e modalità di impiego (qualifica, orario, ecc.), attestazione del reddito adeguato (per colf), impegno a presentare dichiarazione del medico (per badante), dichiarazione di retribuzione non inferiore al CCNL, in ogni caso una retribuzione mensile non inferiore al minimo previsto per l'assegno sociale[29], estremi della ricevuta di pagamento dell'importo forfettario, proposta del contratto di soggiorno ex Dlgs n. 286/98 5 bis, sistemazione alloggiava, dati dell'alloggio, locazione a carico del datore.

B) Seconda fase: Invio della domanda (dal 1 a 30 settembre 2009)

Gli intermediari[30] erano tenuti a consegnare la ricevuta al datore di lavoro[31]. La data della dichiarazione era considerata quella di acquisizione da parte del sistema informatico del Ministero.

C) Terza fase: Convocazione delle parti allo Sportello Unico SUI della Prefettura

La convocazione è avvenuta dopo la verifica in ordine cronologico dell'ammissibilità della dichiarazione da parte della Questura che ha rilasciato il nulla osta.

D) Quarta fase: Presentazione delle parti al SUI

Nel giorno di convocazione occorreva presentare: ricevuta del pagamento di 500 euro, certificazione dell'asl o del medico, marca da bollo da euro 14,32 (codice a barre già indicato nella domanda), documentazione relativa al reddito 2008 e il CUD 2009 solo per la regolarizzazione di colf.
Se la documentazione si è dimostrata insufficiente, poteva essere integrata con una nuova convocazione.
La mancata presentazione delle parti senza giustificato motivo ha comportato l'archiviazione del procedimento in corso.
Nel caso in cui la domanda sia stata dichiarata irricevibile, archiviata o rigettata, non si è avuto in alcun caso la restituzione dei 500 euro.
Inoltre se il datore è deceduto nel corso dell'iter, la domanda è stata rigettata, a meno che uno dei familiari non sia subentrato nel rapporto.
Se la pratica è stata archiviata o rigettata la sospensione dei procedimenti penali ed amministrativi è cessata.
Al SUI erano presenti un operatore per la Prefettura che ha controllato la corrispondenza tra i dati della domanda presentata on line e i documenti richiesti per il perfezionamento della pratica, un ispettore del Ministero del Lavoro che ha controllato l'inquadramento contrattuale e la sussistenza delle condizioni di reddito, infine un operatore INPS[32] che ha acquisito la domanda ai fini del pagamento dei contributi.
La convocazione presso il SUI, se i documenti erano regolari, si è conclusa con la stipula del contratto di soggiorno e il rilascio del codice fiscale.
Il datore in giornata ha dovuto poi recarsi con il lavoratore in posta per spedire il plico e pagare la relativa tassa.

---

[28] E' possibile indicare gli estremi del passaporto o di altro documento equipollente scaduto o che scadrà nelle more della definizione della procedura, copia dello stesso dovrà comunque essere esibita al momento della convocazione presso il SUI.
[29] Per il 2009 pari a euro 409,05.
[30] I Consulenti del lavoro sono professionisti abilitati all'invio telematico delle domande anche per conto dei datori interessati dalla regolarizzazione. User e Password sono le stesse utilizzate per il decreto Flussi.
[31] E' necessario acquistare una marca da bollo da 14,62 euro. Il codice a barre dovrà essere indicato nella domanda ed è possibile quindi compilare la domanda, salvarla e inviarla entro il 30 settembre 2009.
[32] In seguito all'iscrizione, l'Inps provvede ad aprire una posizione assicurativa in favore del lavoratore domestico ed invia al datore un blocchetto di bollettini di conto corrente postale per il versamento dei contributi dovuti. Il contributo è legato alla paga effettiva oraria. Gli elementi che compongono la paga oraria sono: la retribuzione oraria di fatto concordata tra le parti; il valore convenzionale del vitto e alloggio, ripartito in misura oraria; la tredicesima mensilità (gratifica natalizia). Se l'orario di lavoro non supera le 24 ore a settimana, il contributo orario è commisurato a tre diverse fasce di retribuzione; se l'orario di lavoro è di almeno 25 ore settimanali, il contributo è fisso per tutte le ore retribuite.

Era comunque possibile, concluso l'iter burocratico, verificare lo stato della pratica attraverso un collegamento link presente sul sito del Ministero dell'Interno.

6. Limiti della sanatoria: un bilancio finale

Ci si può chiedere a questo punto quali siano i reali limiti della sanatoria, ovvero quella che sta per concludersi può essere considerata vera sanatoria?. Il controllo da parte della commissione del SUI è stato un controllo di natura formale, limitato alla verifica della presenza dei requisiti richiesti dalla legge, ma quasi mai è entrato nel merito.
Quanti dei rapporti regolarizzati sono stati tali?. Quanti davvero erano reali domestici e non amici o lavoratori in nero del datore che utilizzavano questa occasione per poter regolarizzare la propria posizione?. Forse la normativa avrebbe dovuto porre dei limiti più stringenti, entrare anche nel merito della regolarizzazione o più semplicemente non contemplare solo il lavoro domestico come possibile rapporto da regolarizzarsi, ma anche altre tipologie di rapporto di lavoro subordinato.
Per non parlare dei ravvedimenti operosi effettuati ex post per raggiungere i limiti di reddito necessari per poter attuare la regolarizzazione quando il reddito in prima seduta della commissione veniva reputato insufficiente per procedere alla regolarizzazione dei lavoratori.
Altro punto dolens sono state le autodichiarazioni di parentela tra extracomunitari ai fini della regolarizzazione, diverse DPL hanno acquisito le autodichiarazioni ai sensi dell'art. 47 del DPR 445 del 28/12/2000, ma quanti sono stati effettivamente i rapporti di parentela reali? Si pensi a quelli tra cugini dove ad esempio i cognomi sono diversi e dallo stato di famiglia ovviamente tale legame non emerge.
Problematiche si sono poste anche per le badanti, dove pur non essendo necessario il requisito del reddito, sono emerse perplessità in tema di certificazioni circa lo stato di salute del badato là dove non esisteva a monte una dichiarazione della commissione medica; la certificazione doveva infatti pervenire necessariamente da medico dell'ASL e talvolta questa acquisizione non è stata semplice perché la patologia non era ben identificata o circoscritta tale da compromettere l'autosufficienza del badato.
Certamente questa sanatoria si è rivelata insufficiente a regolarizzare la stragrande maggioranza dei lavoratori clandestini che operano nel nostro Paese, da qui l'auspicio che il Parlamento intervenga per regolarizzare il fenomeno dell'immigrazione con interventi di diversa natura, più mirati e atti a garantire quelli che sono i diritti fondamentali del lavoratore immigrato perché solo la regolarizzazione del fenomeno in maniera dettagliata può consentire una pacifica convivenza tra lavoratori.