

## **RAPPORTI DI LAVORO DOMESTICI**

**con cittadini italiani, comunitari o extra-comunitari**

### **COME REGOLARIZZARLI – LE ISTRUZIONI INPS**

INPS - Direzione Centrale Entrate Contributive

Roma, 7 Settembre 2007

Circolare n. 116

Allegati 1

**OGGETTO:** **Emersione dei rapporti di lavoro non risultanti da scritture o da altra documentazione obbligatoria: art. 1, commi da 1192 a 1201, della Legge 27 dicembre 2006 n. 296 (finanziaria 2007).**

**SOMMARIO:** Il 30 settembre 2007 scade il termine, fissato dall'art. 1, comma 1192 della Legge 27 dicembre 2006 n. 296, entro il quale i datori di lavoro, previo accordo sindacale, possono presentare all'INPS istanza di regolarizzazione per i lavoratori non risultanti da scritture o da altra documentazione obbligatoria, al fine di far emergere i rapporti di lavoro subordinato non denunciati.

Istruzioni operative per il versamento dei contributi e premi oggetto di regolarizzazione all'INPS e all'INAIL.

**Premessa.**

La Legge 27 dicembre 2006 n. 296 contiene una serie articolata di misure finalizzate a favorire il lavoro stabile, sicuro e regolare.

Particolare rilievo assumono le misure volte a promuovere l'emersione spontanea attraverso percorsi di regolarizzazione del lavoro nero concordati con le organizzazioni sindacali, che garantiscano regolare occupazione ai lavoratori interessati (art.1, commi da 1192 a 1201).

In questa sede è opportuno fornire i seguenti chiarimenti.

**1. Regolarizzazione dei rapporti di lavoro “non risultanti da scritture o da altra documentazione obbligatoria”.**

**Per i datori di lavoro che hanno alla proprie dipendenze lavoratori non risultanti da scritture o da altra documentazione obbligatoria è prevista dal comma 1192 una “finestra temporale”, fissata nell’arco di tempo che va dal 1° gennaio 2007 al 30 settembre 2007, per presentare istanza di regolarizzazione alla sede INPS competente per territorio** (ossia quella del luogo di svolgimento del rapporto di lavoro oggetto di emersione). In caso di accentramento, l'istanza va presentata alla Sede accentrante.

L'obiettivo della particolare procedura introdotta dalla normativa richiamata è quello di far emergere i rapporti di lavoro subordinato non risultanti da scritture o da altra documentazione obbligatoria non assoggettati alle assicurazioni sociali, nonché di concedere agevolazioni ai datori di lavoro che provvedono alla regolarizzazione dei suddetti dipendenti.

Pertanto non si possono ricondurre in questo ambito né le fattispecie di rapporti di lavoro subordinato regolarmente costituiti ma con omissione totale o parziale del versamento della contribuzione obbligatoria, né le fattispecie di rapporti di lavoro subordinato erroneamente qualificati come rapporti di lavoro autonomo, né le prestazioni dei lavoratori extracomunitari privi del permesso di soggiorno al momento di presentazione dell'istanza di regolarizzazione.

Stante il disposto normativo, ne deriva anche l'impossibilità di procedere alla regolarizzazione di rapporti di lavoro rispetto ai quali, pur in presenza di fenomeni di omissione totale o parziale della contribuzione obbligatoria, siano stati effettuati tutti od alcuni adempimenti di carattere documentale (scritturazione sui libri, comunicazione al Centro per l'impiego, denunce DM10, EMens, etc.).

**2. Datori di lavoro ammessi alla procedura di regolarizzazione.**

Il comma 1192 ammette alla procedura di regolarizzazione i “datori di lavoro”, senza ulteriori requisiti; pertanto qualsiasi soggetto che riveste tale ruolo può avvalersi della procedura in questione, **compresi i datori di lavoro che intendano regolarizzare rapporti di lavoro domestico sia con cittadini italiani, sia con comunitari o extra-comunitari in possesso di permesso di soggiorno per lavoro subordinato.**

L'accesso alla procedura di regolarizzazione (comma 1195) è consentito anche ai datori di lavoro che non siano stati destinatari di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi concernenti il pagamento dell'onere contributivo ed assicurativo evaso o le connesse sanzioni amministrative.

Più in particolare ciò comporta che il limite alla possibilità di emersione è rappresentato da titoli esecutivi non impugnati (ordinanze ingiunzione o cartelle esattoriali) ovvero da sentenze passate in giudicato che accertino l'esistenza di rapporti di lavoro non risultanti da scritture o da altra documentazione obbligatoria. Dal disposto normativo – di converso – è preclusa la possibilità di ricomprendere nell'ambito della procedura in esame le posizioni già emerse su spontanea iniziativa del datore di lavoro ovvero a seguito di provvedimenti ispettivi per i quali il datore di lavoro abbia già provveduto a regolarizzare gli aspetti contributivi o sanzionatori.

Va considerato poi che, anche nei casi in cui penda il contenzioso giudiziale e nei quali verosimilmente la prestazione da far emergere risalga ad un periodo non oltre i cinque anni, è comunque necessaria l'effettiva instaurazione del rapporto di lavoro con il lavoratore interessato ai fini della fruizione dei benefici, considerata peraltro la necessità della durata, almeno biennale, del rapporto stesso.

L'adesione alla regolarizzazione produce l'effetto di sospendere, per un anno dalla presentazione dell'istanza, gli accertamenti ispettivi e le verifiche nelle materie oggetto della regolarizzazione stessa. L'effetto sospensivo non si verifica quando l'accertamento riguarda il rispetto delle norme sulla salute e sulla sicurezza del lavoro in applicazione del comma 1198 della legge in oggetto come modificato dall'art. 11 della legge 3 agosto 2007 n.123.

La nuova formulazione della norma, escludendo i casi d' inosservanza delle leggi sulla sicurezza, aventi di norma rilevanza penale, consente di affermare che la sospensione degli accertamenti sia limitata a quelli concernenti il rispetto degli obblighi di natura amministrativa e contributiva. Quanto ai soggetti, non ritenendo possibile che una norma agevolativa privi di tutela eventuali lavoratori non emersi, si ritiene che il legislatore abbia inteso limitare la sospensione dell'accertamento solo nei confronti dei lavoratori compresi nell'istanza di emersione.

Tuttavia resta ferma la facoltà, attribuita all'organo ispettivo, di verificare la fondatezza di elementi nuovi che dovessero emergere al fine dell'eventuale integrazione della regolarizzazione.

L'efficacia dei provvedimenti esecutivi, ma non definitivi, a seguito della presentazione dell'istanza di emersione, resta invece sospesa fino al completo assolvimento degli obblighi di natura contributiva connessi alla regolarizzazione.

Ovviamente il completo adempimento di tutti gli obblighi, compresi quelli in materia di sicurezza sul lavoro, determina l'estinzione dei reati e l'efficacia della regolarizzazione stessa.

### **3. Accordo sindacale.**

In base al comma 1193, prima di presentare l'istanza di regolarizzazione il datore di lavoro deve stipulare un accordo a livello aziendale o territoriale (nei casi in cui nelle aziende non siano presenti le rappresentanze sindacali o unitarie) con le organizzazioni sindacali aderenti alle associazioni nazionali comparativamente più rappresentative, finalizzato alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro di cui al comma 1192.

L'accordo sindacale deve comprendere la regolarizzazione delle posizioni di tutti i lavoratori per i quali sussistano le stesse condizioni dei lavoratori la cui posizione sia stata oggetto di accertamenti ispettivi.

Le generalità dei lavoratori che si intendono regolarizzare e i periodi in nero da sanare, contenuti nell'accordo raggiunto, andranno inseriti nell'istanza da indirizzare all'INPS.

E' opportuno precisare che nessuna istanza, intesa a beneficiare delle particolari facilitazioni previste dalla normativa in questione, potrà essere presa in considerazione in mancanza del predetto accordo.

### **4. Contratti di lavoro subordinato e conciliazioni individuali.**

Il comma 1194 prevede che all'accordo sindacale (da allegare all'istanza) faccia seguito la stipula di contratti di lavoro subordinato e la promozione di atti di conciliazione individuale.

Per quanto concerne le tipologie contrattuali che possono essere utilizzate per regolarizzare i rapporti di lavoro di cui trattasi, esse dovranno essere valutate dagli accordi sindacali.

Dalla formulazione della norma, che impone solo il mantenimento in servizio del lavoratore per almeno 24 mesi, può dedursi che possono instaurarsi tutte le tipologie di contratto riconducibili alla subordinazione, ivi compresi contratti con prestazioni part-time o a tempo determinato di durata non inferiore a 24 mesi. Sono sicuramente da escludere i contratti d'inserimento con durata di 18 mesi ed i contratti di lavoro intermittente, che non garantiscono ex ante un impiego effettivo e duraturo; mentre per i contratti di natura formativa, si ritiene che l'emersione possa riguardare solo quelli che mirano a far conseguire al lavoratore una qualifica totalmente diversa o superiore a quella oggetto della pregressa attività non denunciata.

Per ciò che riguarda gli atti di conciliazione individuale (cioè gli accordi con i singoli lavoratori interessati), questi possono essere svolti sia in sede amministrativa sia in sede sindacale e devono riportare i termini della regolarizzazione e gli eventuali emolumenti di natura retributiva o risarcitoria connessi con il progressivo rapporto.

A tale proposito va evidenziato che gli accordi individuali, una volta sottoscritti, produrranno un effetto conciliativo sia sulla parte economica sia sulla parte retributiva, ma non sulla parte contributiva; infatti, secondo i principi generali, non è possibile ammettere alla conciliazione partite di natura contributiva in quanto tali somme, rivestendo carattere pubblicistico, esulano dall'ambito della disponibilità delle parti contrattuali.

Resta fermo il principio in base al quale la retribuzione che il datore di lavoro deve denunciare nell'istanza di regolarizzazione dei lavoratori emersi non può comunque essere inferiore alle retribuzioni contrattuali e, se dovesse essere inferiore, deve essere adeguata ai minimi contributivi previsti per il tempo pieno.

La mancanza dell'atto di conciliazione individuale che, come detto, definisce soltanto i rapporti di natura patrimoniale tra le parti, non è ostativa alla possibilità di fruire della procedura di emersione, ferma restando la necessità dell'accordo collettivo e della presentazione dell'istanza di emersione all'INPS.

**5. Prescrizione.**

La regolarizzazione, secondo le disposizioni agevolative contenute nel comma 1193, non può essere in ogni caso retrodatabile oltre un quinquennio dalla data della domanda.

La disposizione contenuta nel comma 1195, che prescrive un termine di prescrizione quinquennale per i periodi di mancata contribuzione precedenti il periodo oggetto dell'istanza di emersione comporta che, in caso di attivazione della procedura di emersione, per gli eventuali periodi in nero non oggetto di regolarizzazione, sussiste la possibilità di verificare eventuali inadempienze contributive nel limite temporale di prescrizione di 5 anni dalla presentazione dell'istanza.

Ovviamente in tali casi la contribuzione e le relative sanzioni dovranno essere versate in misura ordinaria.

**6. Agevolazioni contributive.**

Il datore di lavoro, per adempiere agli obblighi contributivi e assicurativi relativi ai rapporti di lavoro oggetto della procedura di regolarizzazione, deve versare una somma pari a 2/3 di quanto dovuto complessivamente per il periodo oggetto di regolarizzazione alle diverse gestioni assicurative relative ai lavoratori dipendenti.

I 2/3 dei contributi e premi evasi nel periodo irregolare dichiarato potranno essere versati con le seguenti modalità:

- nella loro interezza, allegando all'istanza l'attestazione dell'avvenuto versamento;
- per l'importo di 1/5, contestualmente all'istanza da presentare all'INPS. In quest'ultimo caso, l'importo residuo potrà essere versato:
- in unica soluzione;
- in forma rateizzata, nei 60 mesi successivi mediante rate mensili costanti e senza interessi.

Il termine per il pagamento della prima rata, per le domande accolte dall'apposito Collegio previsto dal comma 1201, è fissato convenzionalmente nel 16 ottobre 2007, indipendentemente dalla data di presentazione dell'istanza. Le successive rate dovranno essere versate entro il giorno 16 di ogni mese.

Inoltre, la norma stabilisce l'esenzione del lavoratore dal pagamento della quota a suo carico.

La misura del trattamento previdenziale relativa al periodo regolarizzato è determinata sulla base delle quote contributive effettivamente versate e quindi i contributi saranno accreditati sulla posizione del lavoratore nella stessa proporzione in cui sono stati versati.

Il comma 1199 così dispone: "Le agevolazioni contributive di cui al comma 1196 sono temporaneamente sospese nella misura del 50% e definitivamente concesse al termine di ogni anno di lavoro prestato regolarmente da parte dei lavoratori di cui al comma 1195."

Dalla complessa formulazione della norma si evince che il datore di lavoro, che accede alla regolarizzazione de qua, debba corrispondere anche il cinquanta per cento del beneficio dell'esenzione di un terzo dei contributi dovuti. Tale somma dovrà poi essere restituita al datore di lavoro, per la metà, al termine del primo anno di lavoro regolarmente prestato e per l'ulteriore metà, al termine del secondo anno (24 mesi successivi alla regolarizzazione).

La restituzione della suddetta somma, che in sostanza assume la natura di garanzia del buon esito dell'operazione, avverrà, previa verifica degli altri requisiti di legge (ad esempio il regolare pagamento delle rate), anche in caso di dimissioni e di licenziamento del lavoratore per giusta causa, considerato che il comma 1200 riconosce espressamente la possibilità di usufruire delle agevolazioni al verificarsi di tali circostanze.

Al contrario, in caso di constatata perdita dei requisiti, il provvedimento da adottare consisterà nella richiesta della contribuzione piena, oltre le sanzioni civili previste dall'art. 116 della legge 388/2000 a titolo di omissione.

**7. Attività istruttoria.**

In base al comma 1201, l'attività istruttoria spetta all'INPS il quale, pertanto, deve controllare la sussistenza di tutti i requisiti.

Il provvedimento è demandato ad un Collegio composto dai direttori della Direzione Provinciale del Lavoro, dell'INPS, dell'INAIL e degli altri Enti Previdenziali territorialmente competenti.

Il provvedimento finale non potrà che basarsi sulle risultanze dell'attività istruttoria e sulla verifica formale e sostanziale della documentazione presentata.

Il collegio opererà con la presenza di tutti i componenti e adotterà i provvedimenti a maggioranza.

**8. Istruzioni operative.**

Per il caso di pagamento rateale, trattandosi di una dilazione "ope legis", non occorre presentare la domanda sulla modulistica in uso per le rateazioni contributive ordinarie.

Le istanze dovranno pervenire alle competenti strutture periferiche dell'Istituto tramite il modulo di cui all'allegato 1 (che sarà scaricabile dal sito [www.inps.it](http://www.inps.it) – sezione moduli) ed essere accompagnate da copia dell'accordo sindacale, da copia del contratto di lavoro non inferiore a due anni stipulato con il lavoratore, oltre che dal contestuale versamento dell'importo dovuto con le modalità sopra illustrate. L'INPS è l'unico ente delegato a ricevere le istanze e ad istruirle, anche quelle comprensive della contribuzione dovuta all'INAIL (cfr. comma 1201).

Al pagamento delle somme dovute all'INPS, i datori di lavoro provvederanno tramite il modello F24, indicando, come "causale contributo" nella sezione INPS, il codice EMDM (regolarizzazione lavoro sommerso aziende DM); oppure il codice EMLA (regolarizzazione lavoro sommerso aziende agricole) se la regolarizzazione riguarda gli operai agricoli. Dovranno altresì essere riportati negli appositi campi il codice della sede, la matricola della Ditta, il periodo oggetto della regolarizzazione e l'importo versato.

Quanto ai premi dovuti all'INAIL, secondo gli accordi intercorsi con l'Ente medesimo in merito alla regolarizzazione dei premi assicurativi, tutti i versamenti devono essere effettuati tramite mod. F24, compilando la specifica sezione INAIL ed indicando negli appositi campi il codice della sede, il codice della Ditta ed il relativo controcodice, il numero di riferimento 999600, la causale "P" e l'importo a debito versato.

Ai fini del corretto calcolo del premio dovuto, è opportuno che i datori di lavoro interessati controllino il tasso applicato per ciascun periodo attraverso il sito [www.inail.it](http://www.inail.it) – Punto Cliente – ovvero acquisendo informazioni presso la Sede Inail più vicina."

Coloro che hanno versato il primo quinto, possono scegliere di pagare il residuo in unica soluzione o in forma rateizzata; in quest'ultima ipotesi, sulle 60 rate previste per il pagamento del contributo residuo non devono essere applicate né sanzioni, né interessi, purchè siano rispettate le scadenze previste.

Il mancato pagamento anche di una sola rata comporta la decadenza dal beneficio previsto dalla legge, con la conseguenza che i contributi dovranno essere addebitati per intero e le sanzioni dovranno essere calcolate al tasso vigente alla data del pagamento ai sensi dell'art. 116 della Legge 388/2000.

Con successivi messaggi saranno fornite opportune indicazioni sull'utilizzazione della procedura attualmente in corso di predisposizione.

**9. Effetti sul sistema sanzionatorio.**

Il provvedimento di accoglimento della domanda da parte del collegio determina l'estinzione di tutte le sanzioni di natura penale, amministrativa e civile strettamente connesse alla denuncia ed al versamento dei contributi e dei premi. Sono pertanto estinte quelle previste dall'art 37 della legge 689/1981, quelle riguardanti le comunicazioni di assunzione ed il rispetto dei limiti all'orario di lavoro e la sanzione prevista per il lavoro nero dall'art. 36 bis della legge 248/2006.

Il Direttore Generale

**Crecco**

**Allegato N.1**