

**OGGETTO: RECUPERO DEI BENEFICI “NORMATIVI E CONTRIBUTIVI”
PRECISAZIONI DELL’ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO**

Dall’1 luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 1, comma 1175 della legge 296/2006 - API INDUSTRIA NOTIZIE 5/2007).

Al fine di corrispondere alcune richieste di chiarimento pervenutegli dagli uffici territoriali e dall’INPS, con circolare 3 del 18 luglio scorso l’Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito le seguenti indicazioni in ordine all’applicazione della citata disposizione.

Per accedere ai benefici in questione – di cui il ministero del Lavoro ha fornito un elenco esemplificativo con la nota 1677/2016 (CONFIMI ROMAGNA NEWS 4/2016) – è principalmente necessario il possesso del DURC (da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS 8/2016).

L’assenza del DURC determina il mancato godimento dei benefici di cui gode l’intera compagine aziendale per il relativo periodo, come già chiarito dal menzionato dicastero per il quale *“una volta esaurito il periodo di non rilascio del DURC l’impresa potrà evidentemente tornare a godere di benefici “normativi e contributivi”, ivi compresi quei benefici di cui è ancora possibile usufruire in quanto non legati a particolari vincoli temporali”* (risposta a interpello 33/2013 - CONFIMI RAVENNA NEWS 29/2013).

Quanto al termine di 15 giorni per la regolarizzazione del DURC, prevista dall’art. 4 del d.m. 30/01/15 (CONFIMI RAVENNA NEWS 12/2015), l’Ispettorato innanzitutto precisa che *“tale procedimento non può tuttavia trovare applicazione anche nell’ipotesi di accertamento delle specifiche violazioni di cui all’allegato A^(*) del medesimo D.M. che costituiscono cause ostative al rilascio del DURC per il periodo di tempo indicato nel medesimo allegato, laddove siano accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi*. In tali casi, per espressa previsione dell’art. 8 del d.m. 30/01/15, il godimento dei benefici normativi e contributivi di cui all’art. 1, comma 1175 della legge 296/2006 *“è definitivamente precluso per i periodi indicati nell’allegato A”*. Dalla lettera della disposizione si evince pertanto che il periodo di preclusione dal godimento dei benefici non può essere in alcun modo sanato.

Per quanto concerne, infine, le conseguenze derivanti dall’accertamento di violazioni afferenti *“gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*, dopo aver premesso che le agevolazioni di cui si tratta sono principalmente legate al singolo rapporto di lavoro e, frequentemente, alla assunzione di determinate categorie di soggetti, l’Ispettorato chiarisce che, mentre l’eventuale assenza del DURC incide, come sopra indicato, sull’intera compagine aziendale e quindi sulla fruizione, per tutto il periodo di scopertura, dei benefici, **le violazioni di legge e/o di contratto (che non abbiano riflessi sulla posizione contributiva) assumono rilevanza limitatamente al lavoratore cui gli stessi benefici si riferiscono ed esclusivamente per una durata pari al periodo in cui si sia protratta la violazione**. Dette violazioni, peraltro, non impediscono il godimento di benefici

qualora regolarizzate prima dell'avvio di qualsiasi accertamento ispettivo, evidentemente se trattasi di violazioni regolarizzabili.

Ciò sia per le anzidette ragioni che vedono i benefici collegati al singolo rapporto di lavoro, sia per un principio rinvenibile già nella disciplina dettata dall'art. 6 del d.l. 338/1989 (convertito dalla legge 389/1989) in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali, secondo cui le riduzioni contributive ivi contemplate non spettano alle imprese soltanto in relazione a quei lavoratori per i quali non siano stati rispettati i requisiti previsti dalla norma e limitatamente a una durata pari ai periodi di inosservanza (commi 9 e 10). La portata generale di tale assunto trova conferma nel richiamo contenuto nell'art. 2, comma 5 del d.l. 71/1993 recante disposizioni in materia di sgravi contributivi nel Mezzogiorno e di fiscalizzazione degli oneri sociali, secondo cui restano ferme le disposizioni di cui all'art. 6, commi 9, 10, 11, 12 e 13 del d.l. 338/1989 (convertito, con modificazioni, dalla legge 389/1989) e successive modificazioni e integrazioni.

Del resto, una diversa interpretazione del comma 1175, improntata a una revoca "totale" dei benefici a seguito di violazioni di obblighi di legge o di contratto collettivo anche di lieve entità, determinerebbe un meccanismo di penalizzazione addirittura più grave rispetto a quello delineato dal d.m. 30/01/15 secondo il quale soltanto alcune violazioni particolarmente gravi – elencate nell'Allegato A – impediscono il rilascio del DURC e la conseguente fruizione della totalità dei benefici in godimento da parte dell'impresa.

(*) «Allegato A» al D.M. 24 ottobre 2007

ELENCO DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ARTICOLO 9 DEL DECRETO MINISTERIALE 24 OTTOBRE 2007 LA CUI VIOLAZIONE È CAUSA OSTATIVA AL RILASCIO DEL DURC

<i>Violazione</i>	<i>Periodo di non rilascio del DURC</i>
<i>Articolo 589, comma 2, c.p.</i>	<i>24 mesi</i>
<i>Articolo 437 c.p.</i>	<i>24 mesi</i>
<i>Articolo 590, comma 3, c.p.</i>	<i>18 mesi</i>
<i>Disposizioni indicate dall'articolo 22, comma 3 lett. a), del decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494</i>	<i>12 mesi</i>
<i>Disposizioni indicate dall'articolo 89, comma 1 e comma 2 lett. a), del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626</i>	<i>12 mesi</i>
<i>Disposizioni indicate dall'articolo 77, comma 1 lett. a) e b), del decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164</i>	<i>12 mesi</i>
<i>Disposizioni indicate dall'articolo 58, comma 1 lett. a) e b), D.P.R. n. 303/1956</i>	<i>12 mesi</i>
<i>Disposizioni indicate dall'articolo 389, comma 1 lett. a) e b), D.P.R. n. 547/1955</i>	<i>12 mesi</i>
<i>Articolo 22, comma 12, D. Lgs. n. 286/1998</i>	<i>8 mesi</i>
<i>Articolo 3, commi da 3 a 5, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73 (come modificato dall'articolo 36-bis del decreto-legge, 4 luglio 2006, n. 223 conv. dalla legge 4 agosto 2006, n. 248)</i>	<i>6 mesi</i>
<i>Articoli 7 e 9 D. Lgs. n. 66/2003</i>	<i>3 mesi (**)</i>

(**) Solo se inerente a un numero di lavoratori almeno pari al 20% del totale della manodopera regolarmente impiegata).