



DURC SOSPESO SE NON SI TUTELA LA SICUREZZA DEI LAVORATORI

a cura di Vitantonio Lippolis – *Funzionario della DPL di Modena e membro del gruppo nazionale di esperti che risponde agli interpellati**

La violazione delle norme poste a tutela dell'integrità psico-fisica dei propri dipendenti comporterà per il datore di lavoro la sospensione del Documento unico di regolarità contributiva. E' questa la principale novità introdotta dal Decreto del Ministero del Lavoro 24/10/2007, pubblicato sulla G.U. n.279, del 30/11/2007, provvedimento che entrerà in vigore il 30 dicembre 2007. Prima di esaminare in dettaglio le singole novità introdotte dal suddetto regolamento, tracciamo un quadro della disciplina.

Il Durc

E' il certificato che, sulla base di un'unica richiesta, attesta contestualmente la regolarità del datore di lavoro per quanto concerne i versamenti dovuti all'Inps, all'Inail, alla Cassa Edile (con riguardo alle sole imprese appartenenti al settore edile)¹, ed agli altri eventuali gestori di forme di assicurazione obbligatoria.

L'istituzione del Durc risponde ad un principio elementare: il datore di lavoro può essere ammesso a fruire di determinati benefici solo se risulta in regola con gli obblighi in tema di contribuzione previdenziale ed assicurativa previsti per i propri dipendenti. A tal fine, per evitare che la stessa impresa sia costretta a richiedere e presentare più attestazioni, è stato istituito il Documento Unico di Regolarità Contributiva.

Va sottolineato come, in conseguenza del favorevole impatto sul contrasto al lavoro sommerso che ha prodotto l'introduzione del Durc

(anche con riguardo alle indubbie finalità di sostegno alla competitività delle imprese regolari), si è assistito ad un processo di costante e graduale ampliamento del relativo campo d'applicazione sia sotto il profilo dei soggetti obbligati a richiederlo, sia per quanto riguarda le materie che formano oggetto di verifica della regolarità. Così facendo il Durc, dall'originario documento che attestava la regolarità contributiva, si candida a divenire il certificato che attesta il rispetto, da parte del datore di lavoro, anche delle norme in materia d'igiene, sicurezza e legislazione sociale poste dal vigente ordinamento a tutela delle condizioni di lavoro.

Soggetti obbligati

L'art.1 del D.M. 25/10/2007, emanato in conseguenza di quanto previsto dalla Legge Finanziaria 2007², **afferma che il Durc è necessario per tutti i datori di lavoro (senza eccezione alcuna) appartenenti a qualunque settore di attività che fruiscono dei benefici normativi e contributivi previsti dal nostro ordinamento in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché ai fini dei benefici e delle sovvenzioni previsti dalla disciplina comunitaria.** Anche in base alle previgenti disposizioni il Durc è richiesto per tutti i datori di lavoro ed i lavoratori autonomi in una serie di circostanze sintetizzate nella tabella che segue.

* Le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.

¹ Il MLPS, con la risposta ad interpello n.3144 del 22/12/2005, ha chiarito che la regolarità contributiva «per le imprese che applicano i contratti collettivi di categoria, comprende anche i versamenti alle Casse Edili»; pertanto le imprese che non applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro – vuoi perchè non aderiscono espressamente alle associazioni stipulanti, vuoi perchè non sono tenute al rispetto degli obblighi contrattuali in forza di disposizioni normative o a fini legali – potranno ottenere il rilascio del Durc, sussistendone tutti i requisiti, senza alcun obbligo di adesione alle Casse Edili, mancando qualsiasi fonte normativa in tal senso.

² Art.1, commi 1175-1176, L. n.296/06.

D.U.R.C. Campo di applicazione

UTILIZZO	RIFERIMENTO NORMATIVO	ATTIVITÀ
Appalti pubblici	<ul style="list-style-type: none"> • art.2, D.L. n.210/02, conv. L. n.266/02 • art.38, D.Lgs. n.163/06 • art.118, co.6 e 6-bis) D.Lgs. n.163/06 come modif. dall'art.3, co.1, lett.b) e h) del D.Lgs. n.113/07 	<ul style="list-style-type: none"> - Edilizia - Forniture e Servizi - Gestione servizi e attività in concessione o convenzione - Iscrizione all'albo fornitori - Rilascio attestazione SOA
Appalti privati	Art.3, co.8, lett.b-bis) e b-ter), D.Lgs. n.494/96, come modificato dall'art.86, co.10, del D.Lgs. n.276/03	Edilizia (per i lavori soggetti al rilascio di concessione o D.I.A.)
Accesso alle sovvenzioni ed ai benefici comunitari	Art.10, co.7, D.L. n.203/05, conv. L. n.248/05	Imprese di tutti i settori di attività
Accesso alle sovvenzioni ed ai benefici comunitari per la realizzazione di investimenti	Art.1, co.553, L. n.266/05 (Finanziaria 2006)	Imprese di tutti i settori di attività
Accesso ai benefici normativi e contributive in materia di lavoro e legislazione sociale	Art.1, co.1175-1176, L. n.296/06 (Finanziaria 2007)	Imprese di tutti i settori di attività
Esonero dell'appaltatore-subappaltante dalla responsabilità solidale per il pagamento degli oneri di natura fiscale, previdenziale ed assicurativa relativi ai dipendenti del subappaltatore.	Art.35, commi 28-34, L. n.248/06	Appalti-subappalti sia del settore pubblico che privato, secondo le previsioni del decreto ministeriale di prossima emanazione.
Conguaglio dell'indennità di malattia	D.M. 6 agosto 2007	Aziende del trasporto pubblico

Chi rilascia il Durc

L'art.2 del Decreto prevede che il Durc possa essere rilasciato dall'Inps, dall'Inail e, previa convenzione con gli stessi, anche da altri enti previdenziali di assicurazione obbligatoria come, ad esempio, l'Enpals o l'Ipsema. In edilizia il Durc può essere emesso, inoltre, dalle Casse edili costituite da una o più associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, firmatarie di CCNL, ognuna, di per se stessa, comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale. In via sperimentale, infine, per un periodo di 24 mesi, sulla base di apposita convenzione approvata dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, potranno rilasciare il Durc anche gli Enti bilaterali³ limitatamente, in questo caso, ai soli datori di lavoro che vi aderiscono.

Chi può richiederlo

L'art.3 del Regolamento ministeriale individua i soggetti che possono richiedere il Durc. Essi sono:

- ◆ il datore di lavoro interessato, anche attraverso i consulenti del lavoro e le associazioni di categoria provviste di delega (c.d. intermediari);
- ◆ le Amministrazioni pubbliche appaltanti;
- ◆ gli Enti privati a rilevanza pubblica appaltanti;
- ◆ le SOA⁴.

Qualora l'Istituto previdenziale che rilascia il Durc coincida col soggetto preposto al riconoscimento del beneficio contributivo o agisca come stazione appaltante, la verifica sulla regolarità avverrà senza rilascio del documento, fermo restando che in mancanza dei requisiti o, in caso di annullamento di un precedente provvedimento, l'interessato verrà invitato a regolarizzare la propria posizione entro 15 giorni⁵. E' per tale ragione che il datore di lavoro che intendesse usufruire di una contribuzione agevolata in conseguenza, ad esempio, dell'assunzione di un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità, non dovrà richiedere il Durc, in quanto sarà l'Inps stesso (preposto al riconoscimento dell'agevolazione) che verificherà

³ Art.2, co.1, lett.h), D.Lgs. n.276/03 con il quale vengono definiti gli enti bilaterali come "organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso (...) la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva".

⁴ Società di attestazione e qualificazione delle aziende con il compito istituzionale di accertare ed attestare l'esistenza, nei soggetti esecutori di lavori pubblici, dei necessari elementi di qualificazione, tra cui quello della regolarità contributiva (art.8, co.3, L. n.109/94).

⁵ Art.7, co.3, DM 24/10/2007.

la sussistenza delle previste condizioni di regolarità, mancando le quali inviterà il richiedente alla regolarizzazione.

Come richiederlo

La richiesta del Durc va effettuata o per via telematica o con i moduli unificati in formato cartaceo.

La richiesta per via telematica è obbligatoria per le P.A. appaltanti, gli Enti privati a rilevanza pubblica appaltanti e le SOA. E' inoltre necessario utilizzare il canale telematico anche qualora la richiesta provenga, per conto dell'interessato, da parte dei consulenti del lavoro o dagli altri soggetti di cui all'art.1, della L. n.12/79 (iscritti all'albo degli avvocati o procuratori legali o all'albo dei dottori commercialisti, dei ragionieri e periti commerciali), o dalle associazioni di categoria provviste di delega. Per le altre tipologie di richiedenti/utenti non è obbligatorio ma comunque consigliato.

La richiesta telematica può essere effettuata accedendo alternativamente:

➔ **al portale orizzontale**

www.sportellounicoprevidenziale.it

(aziende, intermediari, stazioni appaltanti ed enti a rilevanza pubblica appaltanti)

➔ **o al portale verticale**

www.inail.it

(aziende ed intermediari)

o a quello

www.inps.it

(aziende ed intermediari)

Per poter accedere al servizio telematico occorre essere in possesso di appositi codici di accesso (pin e *password*).

I moduli cartacei, invece, sono reperibili presso le strutture territoriali delle Casse Edili, dell'Inps o dell'Inail. Essi sono, inoltre, prelevabili direttamente dai siti internet dello Sportello unico e da quelli di Inps ed Inail, e vanno debitamente compilati secondo le istruzioni riportate sugli stessi.

Il contenuto del Durc

L'art.4 del DM 24/10/2007 elenca le informazioni che il documento in questione deve contenere. Esse sono:

INFORMAZIONI NECESSARIE

- la denominazione o ragione sociale, la sede legale e unità operativa, il codice fiscale del datore di lavoro;
- l'iscrizione agli Istituti previdenziali e, ove previsto, alle Casse edili;
- la dichiarazione di regolarità ovvero non regolarità contributiva con indicazione della motivazione o della specifica scoperta;
- la data di effettuazione della verifica di regolarità contributiva;
- la data di rilascio del documento;
- il nominativo del responsabile del procedimento.

Condizioni per il rilascio

Preliminarmente va detto che il MLPS, con la Lett. Circ. 14/07/2004, ha fatto presente che non è possibile autocertificare⁶ la regolarità contributiva. Questo *status* va attestato dagli Istituti previdenziali qualora ricorrano le seguenti condizioni:

CONDIZIONI

- correttezza degli adempimenti mensili o, comunque, periodici;
- corrispondenza tra versamenti effettuati e versamenti accertati dagli Istituti previdenziali come dovuti;
- inesistenza di inadempimenti in atto;
- richiesta di rateizzazione per la quale l'Istituto competente abbia espresso parere favorevole;
- sospensioni dei pagamenti a seguito di disposizioni legislative;
- istanza di compensazione per la quale sia stato documentato il credito.

Sempre con riferimento al profilo contributivo, ma in questo caso con riguardo alla Cassa edili, la regolarità sussiste in caso di:

- A)** versamento dei contributi e degli accantonamenti dovuti, compresi quelli relativi all'ultimo mese per il quale è scaduto l'obbligo di versamento all'atto della richiesta di certificazione;
- B)** dichiarazione nella denuncia alla Cassa Edile, per ciascun operaio, di un numero di ore lavorate e non lavorate non inferiore a quello contrattuale, specificando le causali di assenza;
- C)** richiesta di rateizzazione per la quale la Cassa competente abbia espresso parere favorevole.

L'art.8 individua alcune ipotesi d'irregolarità che non rappresentano comunque un ostacolo al rilascio del Durc. Più precisamente è previsto che esso venga emesso anche in caso di crediti iscritti a ruolo per i quali sia stata disposta la sospensione della cartella amministrativa a seguito di un ricorso giudiziario od amministrativo. Se invece il credito non è iscritto a ruolo, il Durc può essere sempre rilasciato fino al momento della decisione dell'eventuale ricorso (in presenza di contenzioso amministrativo) o sino al passaggio in giudicato della sentenza di condanna (in caso di contenzioso giudiziario), fatta salva l'ipotesi di provvedimento esecutivo emesso dal giudice. Per la partecipazione a gare di appalto, infine, il Durc può essere rilasciato anche in presenza di uno scostamento tra somme dovute e versate inferiore o pari al 5% (con riferimento a ciascun periodo di paga o di contribuzione) o comunque in presenza di uno scostamento inferiore a 100,00 euro.

⁶ Art.46, DPR n.445/00.

Le circostanze sopra indicate spingono a ritenere che vi sarà, dalla data di entrata in vigore della norma, un incremento esponenziale del contenzioso amministrativo e/o giudiziario innescato da parte di quei datori di lavoro che non vorranno facilmente arrendersi alla perdita dei benefici connessi al possesso del Durc.

Irregolarità che inibiscono il rilascio temporaneo del Durc

Con l'entrata in vigore del Decreto ministeriale in commento il rilascio del Durc verrà subordinato al rispetto "anche" di alcune norme in materia di tutela e sicurezza delle condizioni di lavoro. Si tratta, a ben vedere, della previsione di una sorta di "sanzione accessoria" a cui verranno assoggettate talune condotte datoriali alle quali l'ordinamento assegna un maggiore disvalore giuridico. In questo senso, quindi, è appena il caso di sottolineare come la sospensione temporanea del Durc si aggiunga a tutte le altre sanzioni contestate come, ad esempio, la massimizzazione per lavoro nero.

In concreto questo sta a significare che, una volta a regime la norma, quand'anche il datore di lavoro sia sostanzialmente in regola con gli adempimenti di natura contributiva, l'accertamento di eventuali violazioni riguardanti la tutela delle condizioni di lavoro, comunicate dal personale ispettivo agli organi preposti al rilascio del Durc, precluderà comunque il rilascio temporaneo del documento stesso.

Più in particolare l'art.9 del Decreto individua una serie di violazioni di natura penale ed amministrativa che sono ostative al rilascio del Durc per predeterminati periodi (Vedi tabella).

Al riguardo si precisa che rilevano soltanto le violazioni accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi. A tal proposito il richiedente dovrà autocertificare l'inesistenza a suo carico di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi riguardanti la commissione delle violazioni previste nell'allegato A del Decreto stesso o, alternativamente, il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato relativo a ciascun illecito.

Di particolare importanza sul piano sostanziale è la previsione⁷ secondo la quale il trasgressore che, in presenza di una violazione penale di tipo contravvenzionale, estingue il reato mediante la procedura della prescrizione obbligatoria (vedi *box*) o mediante oblazione (artt.162 e 162-*bis* del c.p.) viene "riabilitato" e riacquista immediatamente la possibilità di ottenere il Durc.

Facendo implicito riferimento al generale principio d'irretroattività delle leggi, l'art.9 del Regolamento puntualizza che le cause preclusive al rilascio del Durc devono riguardare esclusivamente fatti commessi successivamente al 30 dicembre 2007 (data di entrata in vigore del provvedimento stesso). Per quanto riguarda gli appalti pubblici, infine, il Decreto è più accomodante in quanto afferma⁸ che le cause ostative non rilevano ai fini del rilascio del Durc finalizzato al pagamento delle prestazioni già rese alla data di accertamento definitivo dell'illecito.

LA PRESCRIZIONE OBBLIGATORIA

(Art.15, D.lgs. n.124/04; art.20, D.Lgs. n.758/94)

Mediante l'istituto della prescrizione obbligatoria il personale ispettivo (del Ministero del lavoro o delle ASL) impartisce al contravventore, con atto scritto, le direttive per porre rimedio alle irregolarità riscontrate fissando un termine (al massimo 6 mesi) per la relativa regolarizzazione.

Tale provvedimento deve (non si tratta di un provvedimento discrezionale, bensì obbligatorio) essere formulato dall'ispettore in ogni caso venga da egli accertata una violazione contravvenzionale punita con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda ovvero con la sola ammenda.

Se il contravventore ottempera alla prescrizione nel termine prescritto, l'organo di vigilanza lo ammette a pagare in sede amministrativa, nel termine di 30 gg., una somma pari ad 1/4 del massimo della pena edittale. L'ottemperanza alla prescrizione ed il pagamento della sanzione così determinata, producono l'estinzione del reato.

Se il trasgressore, invece, non ottempera, il procedimento penale (precedentemente sospeso) riprende il suo corso con conseguente relativa comunicazione all'Autorità giudiziaria.

⁷ Art.9, co.2.

⁸ Art.9, co.5.

**Elenco delle disposizioni in materia di tutela delle
condizioni di lavoro di cui all'art.9 la cui violazione è causa ostativa al rilascio del Durc**

VIOLAZIONE	DESCRIZIONE	PERIODO DI NON RILASCIO DEL DURC
Art.589, co.2, c.p.	Omicidio colposo conseguente a violazioni di norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.	24 mesi
Art.437 c.p.	Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro.	24 mesi
Art.590, co.3, c.p.	Lesioni personali colpose conseguenti a violazioni di norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.	18 mesi
Disposizioni indicate dall'art.22, co.3, lett.a), del D.Lgs. n.494/96	Direttiva cantieri: <ul style="list-style-type: none"> • Violazione dell'obbligo imposto ai datori di lavoro delle imprese esecutrici di adottare le misure conformi alle prescrizioni di cui all'allegato IV del decreto stesso; • Violazione dell'obbligo imposto ai datori di lavoro delle imprese appaltatrici ed ai lavoratori autonomi di attuare quanto previsto nei PSC; 	12 mesi
Disposizioni indicate dall'art.89, co.1 e co.2, lett.a), del D.Lgs. n.626/94	Miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro: violazione di una serie di obblighi posti a tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori tra i quali spiccano: <ul style="list-style-type: none"> • Obbligo di effettuare la valutazione dei rischi; • Designazione del RSPP; • Elaborazione ed aggiornamento del documento di valutazione dei rischi; • Fornitura ai lavoratori di idonei d.p.i.; • Protezione dei lavoratori contro i rischi connessi all'esposizione all'amianto; • Protezione da agenti fisici; • Protezione da agenti cancerogeni. • Obbligo di formazione a favore dei lavoratori; 	12 mesi
Disposizioni indicate dall'art.77, co.1, lett.a) e b), del DPR n.164/56	Violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni nelle costruzioni;	12 mesi
Disposizioni indicate dall'art.58, co.1, lett.a) e b), DPR n.303/56	Violazioni di norme generali relative all'igiene del lavoro;	12 mesi
Disposizioni indicate dall'art.389, co.1, lett.a) e b), DPR n.547/55	Violazioni delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.	12 mesi
Art.22, co.12, D.Lgs. n.286/98	Occupazione di lavoratori extra-comunitari privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto o del quale non sia stato richiesto il rinnovo;	8 mesi
Art.3, commi da 3 a 5, del D.L. n.12/02, convertito, con modificazioni, dalla L. n.73/02 (come modificato dall'art.36-bis del D.L. n.223/06 conv. dalla L. n.248/06)	Impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;	6 mesi
Artt.7 e 9, D.Lgs. n.66/03	<ul style="list-style-type: none"> • Mancato rispetto del diritto del lavoratore al riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni 24 ore; • Mancato rispetto del diritto del lavoratore al riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive ogni 7 giorni; Allorquando la violazione riguardi un numero di dipendenti almeno pari al 20% della forza impiegata.	3 mesi

Dalla lettura dell'art.9 si evince come la durata del non rilascio del Durc vada riferita "a ciascuna violazione prevista dallo stesso allegato", con la conseguenza che, a fronte di più violazioni di diversa natura, si produce il cumulo dei relativi periodi di non rilascio (es. assunzione di lavoratore *extracee* senza permesso (8 mesi), mancato riposo settimanale (3 mesi), per un totale di 11 mesi di non rilascio del Durc).

Nella norma si precisa, inoltre, che l'eventuale successiva sostituzione dell'autore dell'illecito (si pensi, ad esempio, alla nomina di un nuovo legale rappresentante in una società di capitali) non rimuove il blocco al Durc.

Agevolazioni non riconosciute in assenza di Durc

Come innanzi accennato, dal 30 dicembre p.v. (data di entrata in vigore del nuovo regolamento) i datori di lavoro (siano essi imprese, professionisti o società) per beneficiare delle agevolazioni contributive e normative in materia di lavoro e legislazione sociale dovranno rispettare gli accordi

ed i contratti collettivi ed essere in possesso del Durc⁹. Acquista, quindi, fondamentale importanza non incorrere - da parte del datore di lavoro - nelle violazioni che inibiscono il rilascio del documento stesso, pena l'incremento degli oneri in cui si traduce il venir meno delle agevolazioni stesse.

Si fa presente che molte sono le disposizioni che nel tempo hanno introdotto nel nostro ordinamento (spesso per risolvere necessità occupazionali contingenti), particolari trattamenti contributivi e normativi a favore dei datori di lavoro in presenza di speciali tipologie contrattuali o in relazione a provvidenze connesse a istituti permanenti quali, ad esempio, la mobilità. Tutta questa materia trova il suo svolgimento normativo in una legislazione complessa e piuttosto frammentaria che, in questa sede, risulta arduo ricostruire nella sua pienezza.

In attesa, tuttavia, che vengano impartite eventuali istruzioni operative al riguardo, si può ritenere che la mancanza del Durc comporterà, come conseguenza immediata, la perdita – tra l'altro - delle agevolazioni riportate nella tabella seguente.

ELENCO DELLE PRINCIPALI AGEVOLAZIONI

TIPO DI AGEVOLAZIONE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO NORMATIVO
ECONOMICA	Riduzione contributiva per l'assunzione di lavoratori svantaggiati con contratto d'inserimento .	- art.8, L. n.407/90; - art.15, L. n.196/97 co.1, lett.b) e h) del D.Lgs. n.113/07; - artt.54 ss., D.Lgs. n.276/03
	Riduzione contributiva per l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato .	- art.21, co.6 e 7, L. n.56/87; - art.1, co.769 e 773, L. n.296/06; - art.47 ss., D.Lgs. n.276/03
	Riduzione contributiva per l'assunzione a t.i. di lavoratori che abbiano fruito del trattamento di CIGS per almeno 3 mesi dipendenti da imprese beneficiarie da almeno 6 mesi continuativi del trattamento.	art.4, co.3, L. n.236/93
	Riduzione contributiva per l'assunzione a t.i. di lavoratori disoccupati o in CIGS da almeno 24 mesi .	art.8, co.9, L. n.407/90
	Riduzione contributiva + <i>bonus</i> (in caso assunzione o trasformazione a t.i.) per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità	artt.8, co.2 e 4, e 25, co.9, L. n.223/91
	Riduzione contributiva per l'assunzione a t.d. di lavoratori in sostituzione di dipendenti in maternità presso aziende con meno di 20 dipendenti.	art.4, co.2-4, DPR n.151/01
Riduzione contributiva per l'assunzione di dirigenti privi di occupazione presso aziende con meno di 250 dipendenti	art.20, L. n.266/97	

⁹ Art.1, co.1175, L. n.296/06.

<i>(continua)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Fiscalizzazione dei contributi per l'assunzione di lavoratori disabili con elevato grado d'invalidità o portatori di handicap psichico; Rimborso forfetario parziale delle spese necessarie per la trasformazione del posto per favorire il lavoro dei disabili con perc. inv. maggiore del 50%. 	art.13, L. n.68/99
	Riduzione contributiva per l'assunzione di giovani in possesso di diploma o di attestato di qualifica.	art.22, L. n.56/87
	Riduzione dell'11,50% sulla contribuzione dovuta dalle imprese del settore edile per gli operai occupati a tempo pieno.	art.29, co.2, L. n.341/95
NORMATIVA	Assunti con contratto d'inserimento: <ul style="list-style-type: none"> non rientrano nel computo numerico previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti (salvo che non vi sia un'esplicita previsione di legge); sottoinquadramento dei lavoratori fino a due livelli rispetto alla categoria spettante. 	art.59, D.Lgs. n.276/03
	Assunti con contratto di apprendistato: <ul style="list-style-type: none"> non rientrano nel computo numerico previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti (salvo che non vi sia un'esplicita previsione di legge); sottoinquadramento degli apprendisti fino a due livelli rispetto alla categoria spettante. 	art.53, D.Lgs. n.276/03
	Licenziamento di lavoratori senza giusta causa o giustificato motivo (c.d. tutela obbligatoria). E' un regime (alternativo alla tutela reale) meno coercitivo per i datori di lavoro che pongono in essere licenziamenti e che riguarda quelli fra essi che occupano fino a 15 dipendenti (5 se agricoli) in ciascuna unità produttiva, oppure fino a 60 complessivamente se nell'unità produttiva interessata sono occupati meno di 16 dipendenti. Non rientrano nel computo per il raggiungimento della soglia numerica: <ul style="list-style-type: none"> i dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e determinato; il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. 	<ul style="list-style-type: none"> art.18, L. n.300/70 artt.1 e 2, L. n.108/90

Qualche dubbio sorge, invece, relativamente alla fruibilità dei benefici di natura fiscale (es.: la deducibilità di alcuni costi del personale dalla base imponibile IRAP con conseguente riduzione del c.d. "cuneo fiscale") in carenza del Durc. In sostanza non è ben chiaro se i benefici fiscali rientrino nella macrocategoria dei benefici normativi - cui fa esplicito riferimento la norma - o meno. Un'interpretazione logico-sistematica della disciplina che vada più in là del tenore letterale dell'art. 1 del DM in esame, dovrebbe far ritenere che, oltre ai benefici contributivi e normativi in

senso stretto, vengano meno anche quelli di natura fiscale legati al lavoro. Al riguardo, tuttavia appare quantomeno opportuno un chiarimento ministeriale.

Emissione del Durc

Il Durc è rilasciato dagli istituti previdenziali entro 30 giorni dalla data di ricezione dell'istanza completa, termine oltre il quale si forma il c.d. "silenzio assenso". Questo in pratica sta a significare che, scaduto il termine previsto, il Durc verrà comunque emesso anche qualora uno dei

soggetti interessati non si sia pronunciato al riguardo.

Relativamente alle Casse edili ed agli Enti bilaterali il termine per il rilascio è indicato dalla specifica convenzione.

Si fa presente che il termine di 30 giorni per il rilascio del documento resta sospeso in tutte le ipotesi nelle quali è concesso un termine per la regolarizzazione (massimo 15 giorni, come previsto dall'art.7, co.3).

Relativamente alle modalità di rilascio si precisa che il Durc viene trasmesso o per posta con raccomandata A/R al richiedente ed al datore di lavoro oggetto di verifica (nell'eventualità che il richiedente sia diverso da quest'ultimo), o tramite posta elettronica certificata (PEC, per i Durc emessi dalle Casse edili).

Validità del Durc

Il periodo di validità del Durc è diverso a seconda dello specifico utilizzo. **Più precisamente ha validità pari a tre mesi dalla data di rilascio per i lavori privati in edilizia e un mese, sempre dalla data del rilascio ai fini della fruizione delle agevolazioni normative e contributive.** Nel caso degli appalti pubblici, invece, poiché è generalmente la disciplina di riferimento¹⁰ che

prevede la cadenza temporale con la quale l'appaltatore (o il subappaltatore) deve produrre alla stazione appaltante il Durc (in fase di stipula del contratto, pagamento SAL, SFL, ecc.), la validità del documento è limitata all'appalto specifico e, nell'ambito di questo, soltanto alla singola fase per la quale esso è stato richiesto.

Si fa presente, infine, che l'utilizzo di un Durc non più rispondente al vero o non più efficace, equivale ad uso di atto falso e costituisce, conseguentemente, reato¹¹.

Concludendo..

In conclusione si può affermare che certamente lo spirito col quale è stato concepito il regolamento ministeriale è corretto, poiché va nella direzione di garantire in maniera sostanziale la salute e la sicurezza dei lavoratori. La reale efficacia del provvedimento sarà, tuttavia, subordinata ad un adeguato e continuo raccordo tra, le Direzioni provinciali del lavoro (titolari insieme alle ASL di gran parte delle sanzioni riportate nell'allegato A), gli Istituti previdenziali, le Casse Edili, gli Enti bilaterali convenzionati e l'Agenzia delle Entrate che non potrà evidentemente prescindere dall'indispensabile condivisione (sia pure parziale) delle banche dati.

¹⁰ Es.: Art.118, co.6, D.Lgs. n.163/06 come modif. dall'art.3, co.1, lett.e h) del D.Lgs. n.113/07.

¹¹ Art.468 c.p., il quale prevede la reclusione da 1 a 5 anni e la multa da 103 a 1.032 euro.