

Dai soggetti alle modalità di rilascio: l'abc sulla certificazione da presentare entro il 30 aprile

Durc, efficacia ad ampio raggio

Semplificata la procedura di verifica di regolarità contributiva

Pagine a cura
di VITANTONIO LIPPOLIS

Il Durc amplia il proprio campo di applicazione ma, nel contempo, viene semplificato nella relativa procedura di verifica della regolarità contributiva. In ragione della riscontrata efficacia e del favorevole impatto che questo documento ha sino a oggi avuto come strumento di contrasto al lavoro sommerso e di sostegno alla competitività delle imprese regolari, si è assistito, nel corso delle ultime settimane, a una serie di significative novità che hanno caratterizzato la disciplina di questa sempre più diffusa forma di certificazione.

Che cos'è il Durc. È il certificato che, sulla base di un'unica richiesta, attesta contestualmente la regolarità di un'impresa sotto il profilo degli obblighi legislativi e contrattuali nei confronti dell'Inps, dell'Inail, della Cassa edile (con riguardo alle sole imprese appartenenti al settore edile), e degli altri eventuali gestori di forme di assicurazione obbligatoria.

L'istituzione del Durc risponde a un principio di civiltà giuridica: 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 e 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.

Per cosa è richiesto. L'art. 1 del dm 24/10/2007, emanato in conseguenza di quanto previsto dalla legge Finanziaria 2007, 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.

In base alle previgenti disposizioni, tuttavia, il Durc è obbligatorio per tutti i datori di lavoro e i lavoratori autonomi in presenza di determinate circostanze (si veda tabella).

Chi lo rilascia. L'art. 2 del dm 24/10/2007 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,

Il campo di applicazione		
UTILIZZO	RIFERIMENTO NORMATIVO	ATTIVITÀ
Appalti pubblici	<ul style="list-style-type: none"> art. 2, D.L. n. 210/2002, conv. Legge n. 266/2002; art. 38, D.Lgs. n. 163/2006; art. 118, co. 6 e 6-bis) D.Lgs. n. 163/2006 come modif. dall'art. 3, co.1, lett. b) e h) del D.Lgs. n. 113/2007 	<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. 90, c. 9, D.Lgs. n. 81/2008	Edilizia (per i lavori soggetti al rilascio di concessione o DIA)
Accesso alle sovvenzioni ed ai benefici comunitari	Art. 10, c. 7, D.L. 203/2005, conv. Legge n. 248/2005	Imprese di tutti i settori di attività
Accesso alle sovvenzioni ed ai benefici comunitari per la realizzazione d'investimenti	Art. 1, co. 553, Legge n. 266/2005 (Finanziaria 2006)	Imprese di tutti i settori di attività
Accesso ai benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale	Art. 1, co. 1175-1176, Legge n. 296/2006 (Finanziaria 2007)	Imprese di tutti i settori di attività
Conguaglio dell'indennità di malattia	D.M. 8 dicembre 2008	Aziende del trasporto pubblico locale

Sì alla richiesta anche per acquisizione di beni e servizi in economia

Con la risposta a un interpello n. 10/2009 il ministero del lavoro ha espresso l'avviso che il Durc vada presentato alla stazione appaltante anche per le acquisizioni di beni, servizi e lavori in economia, operate in base alla procedura prevista dall'art. 125, del dlgs n. 163/2006.

Com'è noto, il codice dei contratti pubblici disciplina questo sistema alternativo alle normali procedure di affidamento dei contratti che, in pratica, semplifica le procedure stesse ma che può essere utilizzato eccezionalmente e soltanto in presenza di particolari condizioni.

Difatti le spese in economia, e in particolare il cottimo fiduciario, operano completamente al di fuori delle ipotesi comunitarie e sono giustificabili nel nostro ordinamento solo se concretano ipotesi negoziali di limitato valo-

re (per quanto riguarda le forniture e i servizi attualmente la soglia è pari a 133.000 euro per le amministrazioni statali, e a 206.000 euro per le altre stazioni appaltanti), ove possa sostenersi la sostanziale irrilevanza sul mercato complessivo in cui operano e la loro natura semplificante ed economica, rispetto alle procedure aperte alla concorrenza. L'art. 125 del codice non contiene alcuna deroga espressa all'art. 38, co. 3, secondo il quale «resta fermo, per l'affidatario, l'obbligo di presentare la certificazione di regolarità contributiva di cui all'art. 2, del d. n. 210/2002, in L. n. 266/2002 e di cui all'articolo 3, comma 8, del dlgs. n. 494/1996 e successive modificazioni e integrazioni». Ne consegue che l'importo del contratto è irrilevante ai fini della verifica dei requisiti dell'affidatario.

dalle Casse edili quali enti bilaterali costituite, ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. h), dlgs n. 276/2003, da una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro stipulanti il Ccnl che siano, per ciascuna parte, comparativamente più rappresentative 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 bilaterali 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 (cd. intermediari); le amministrazioni pubbliche appaltanti; gli enti privati a rilevanza pubblica appaltanti;

le Soa (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).

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 (cosiddetto Durc virtuale), 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 giorni.

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.

È 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 Legge n. 12/1979 (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.

Allo scopo di semplificare l'attività amministrativa, ma anche al fine di evitare le purtroppo frequenti contraffazioni, l'art. 16-bis, co. 10 della Legge n. 2/2009 ha previsto, a carico delle stazioni appaltanti pubbliche, l'onere di acquisire d'ufficio il Durc dagli istituti o dagli enti bilaterali in tutti i casi in cui è richiesto dalla legge per gli appalti di lavori, servizi e forniture.

Condizioni per il rilascio. Prima del rilascio del Durc gli istituti preposti verificano, sulla base delle rispettive normative di riferimento, la regolarità contributiva dell'intera situazione aziendale. L'art. 8, del dm 24/10/2007 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 o 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. È facile, conseguentemente, ritenere che quei datori di lavoro che non vorranno facilmente rassegnarsi alla perdita dei benefici connessi al possesso del Durc inneschino dei contenziosi finalizzati proprio al rilascio della certificazione in parola.

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 cento euro.

Altri articoli sul sito
www.italiaoggi.it/
durc

Non si prescinde dalla sicurezza

Con l'entrata in vigore del dm 24/10/2007 il rilascio del Durc è stato 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 sono assoggettate talune condotte datoriali alle quali l'ordinamento assegna un maggiore disvalore giuridico. In questo senso, quindi, la sospensione temporanea del Durc va ad aggiungersi a tutte le altre sanzioni previste. In concreto questo sta a significare che adesso, 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 preclude comunque il rilascio temporaneo del documento stesso. Il ministero del lavoro (circ. n. 5/2008) ha precisato, tuttavia, che l'ambito d'efficacia delle suddette cause ostative non può essere esteso al Durc rilasciato per gli appalti pubblici e privati, ma riguarda esclusivamente il rilascio del Durc ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi. Più precisamente l'art. 9 del regolamento ministeriale individua una serie di violazioni di natura penale ed amministrativa che inibiscono il rilascio del Durc per predeterminati periodi (da 3 mesi a 2 anni a seconda dell'illiceito commesso). Per fruire dei benefici contributivi e normativi il richiedente - in luogo della materiale richiesta del Durc - dovrà quindi autocertificare, secondo le modalità previste nella circolare ministeriale n. 34/2008 e recentemente meglio circostanziate nella lett. circ. n. 4549 del 31/03/2009, e nella circ. n. 10/2009, l'inesistenza a proprio carico di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi riguardanti la commissione delle violazioni previste nell'all. A del decreto stesso. Si

Modalità di presentazione dell'autocertificazione per godere dei benefici contributivi Inps e/o Inail

(Art. 9, co. 3, DM 24/10/2007; MLPS Circ. n. 34/2008; Lett.circ. n. 4549 del 31/3/2009)

Chi deve presentarla	Tutti i datori di lavoro che hanno già fruito (a partire dall'1/1/2007), che attualmente fruiscono o che fruiranno delle agevolazioni contributive previste dall'elenco allegato alla circ. n. 5/2008 del Mlps
Dove	Va presentata presso la DPL territorialmente competente in base alla sede legale dell'impresa interessata.
Come	<ul style="list-style-type: none"> Va sottoscritta dal legale rappresentante e presentata facendo esclusivamente uso del modello allegato alla circolare ministeriale n. 34/2008; È sufficiente presentarla solo una volta con l'obbligo, tuttavia, del dichiarante di comunicare tempestivamente eventuali variazioni rilevanti (vale a dire irregolarità di natura previdenziale e in materia di tutela delle condizioni di lavoro elencate nel dm 24/10/2007) allo stesso ufficio presso il quale è stata depositata; Per le imprese in possesso di più matricole Inps è sufficiente presentare un solo modello, a condizione che vengano tuttavia indicati i diversi numeri di matricola (salvo che non abbia un accentramento contributivo); Può essere presentata alternativamente a mano, per raccomandata, via fax o per via telematica (in quest'ultimo caso occorrerà scaricare e compilare il modello direttamente dal sito del ministero www.lavoro.gov.it; su di esso andrà così apposta la firma digitale certificata; la procedura dovrà essere completata con l'invio del modello per e-mail o PEC all'indirizzo AutocertificazioneDURC@mailcert.lavoro.gov.it unitamente alla scansione di un documento d'identità del titolare della firma digitale; nell'oggetto, infine, della mail bisognerà indicare la DPL territorialmente competente a ricevere la dichiarazione, di modo che il documento venga ad essa successivamente smistato).
Quando	<ul style="list-style-type: none"> Per i datori di lavoro che già usufruiscono (o che hanno fruito a partire dall'1/1/2007) dei benefici contributivi va presentata entro il 30 aprile 2009; Per i datori di lavoro che non abbiano ancora richiesto alcun beneficio contributivo va presentata comunque antecedentemente alla prima richiesta del beneficiario stesso (es. trasmissione Emens) fermo restando, in sede di prima applicazione, il termine indicato del 30 aprile 2009.
Cosa sostituisce	Non sono più dovuti né l'invio all'INPS del Modello cod. SC37, né l'invio dell'autocertificazione all'INAIL richiesta in occasione dell'autoliquidazione 2007/2008 e delle istanze 20 e 24 MAT.
Verifiche	Il Ministero del lavoro procederà annualmente ad effettuare delle verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni così rilasciate.

precisa che i benefici normativi e contributivi la cui fruizione resta preclusa in mancanza del Durc

sono individuati da un elenco (avente carattere esemplificativo e non esaustivo) allegato alla cir-

colare del ministero del lavoro n. 5/2008, classificazione alla quale fa a sua volta esplicito riferimen-

to la circolare Inps n. 51/2008.

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 cosiddetto «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 e 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, del dm).

Relativamente alle modalità di rilascio si precisa che il Durc viene trasmesso o per posta con raccomandata a/r al richiedente e 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 dagli enti che hanno già attivato tale modalità.

Validità del Durc. In base all'art. 7 del dm 24/10/2007 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. Secondo il ministero del lavoro il Durc, inoltre, vale un mese anche nell'ambito degli appalti pubblici (cfr. circ. n. 5/2008). Si fa presente, infine, che l'utilizzo di un Durc non più rispondente al vero o non più efficace, equivale a uso di atto falso e costituisce, conseguentemente, reato (art. 468 c.p.).

La regolarità contributiva non si autocertifica

In una logica di speditezza e semplificazione delle procedure amministrative si è, da più parti, ritenuto di poter sostituire il Durc con una dichiarazione sostitutiva sottoscritta dall'interessato secondo le modalità previste dall'art. 46, del dpr n. 445/2000 o, alternativamente, con la presentazione dei modelli F24 attestanti i versamenti dei contributi previdenziali. Va precisato al riguardo che la regolarità contributiva è uno status che va oltre il semplice versamento dei contributi dovuti dal datore di lavoro e che riguarda anche la verifica di tutti gli adempimenti previdenziali e assicurativi obbligatori che sono posti a carico dello stesso datore. Se si esclude, pertanto, la fruizione dei benefici contributivi per la quale il datore di lavoro interessato, come detto, è tenuto ad autocertificare, con le modalità previste dalla circolare n. 34/2008 e nella successiva nota n. 4549 del 31/3/2009, l'inesistenza a suo carico di provvedimenti definitivi in ordine alla commissione delle violazioni previste dal dm 24/10/2007 (quindi comunque non si tratta neppure in tale ipotesi della regolarità contributiva), in tutti gli altri casi non è consentito sostituire il Durc con un'autocertificazione. Difatti già con lettera circola-

re del 14/07/2004 il ministero del lavoro aveva avuto modo di affermare questo principio. Più di recente anche la Sez. V, del Consiglio di stato (sent. n. 4035/08) è tornata sull'argomento ribadendo che il Durc (richiesto in base al bando di gara) non può essere surrogato dall'autocertificazione dell'interessato, ovvero dalla presentazione dei mod. F24 utilizzati dall'imprenditore medesimo per il pagamento dei contributi previdenziali. Difatti, secondo i giudici di palazzo Spada, l'autocertificazione è solo un mezzo di speditezza e alleggerimento provvisorio dell'attività istruttoria, e non un mezzo di prova legale, sicché il suo contenuto resta sempre necessariamente esposto alla prova contraria e alla verifica ad opera della destinataria amministrazione, che è doverosa prima di procedere alla formalizzazione contrattuale dell'affidamento.

Da ultimo il ministero del lavoro, con la recente risposta ad interpellato n. 6/2009, è tornato sull'argomento ribadendo che «la documentazione attestante la regolarità contributiva (...) non possa essere surrogata dall'autocertificazione dell'imprenditore, ovvero dai modelli utilizzati dal medesimo per il pagamento dei contributi previdenziali».



La nota e il modello sul sito www.italiaoggi.it/docio7

Subappalti, il rilascio può essere anche parziale

La recente risposta a interpellato n. 15/2009 del ministero del lavoro ha fornito alcuni rilevanti chiarimenti in ordine al rilascio del Durc a favore di imprese subappaltatrici impiegate nello svolgimento di lavori pubblici. In particolare la questione verte sull'impossibilità, da parte delle imprese appaltatrici, di ottenere il pagamento degli stati di avanzamento lavori (Sal) in ragione dell'assenza di regolarità contributiva da parte di un proprio subappaltatore (col quale sussiste un vincolo di solidarietà per contributi, premi e ritenute fiscali a norma dell'art. 25, co. 28, della L. n. 248/06), irregolarità che tuttavia è conseguente ad inadempimenti del subappaltatore riferibili ad «altri cantieri o opere» (per i quali non sussiste, evidentemente, alcuna forma di solidarietà passiva tra l'impresa appaltatrice e quella subappaltatrice). Con la risposta del 20 febbraio u.s. la Direzione generale dell'attività ispettiva ha chiarito che se l'impresa subappaltatrice opera in più cantieri, il Durc per il pagamento di un Sal può essere rilasciato anche soltanto con riferimento al personale utilizzato nello specifico cantiere. Tale rilascio, tuttavia, resta subordinato al rispetto di alcune condizioni: vale soltanto per i Sal (nella nota non si fa alcun cenno ai saldi finali per i quali occorrerà, quindi, comunque fare riferimento all'integrale posizione di correttezza del subappaltatore); è subordinato ad un accertamento preventivo da parte del personale ispettivo dell'Inps che rilascerà un apposito verbale relativo alla posizione dei lavoratori utilizzati in quel particolare appalto. Una considerazione merita di essere, tuttavia, fatta al riguardo: avendo gli ispettori Inps competenza specifica e diretta soltanto per i profili di carattere contributivo e previdenziale, per verificare la regolarità dell'azienda anche sotto il profilo assicurativo gli stessi dovranno, probabilmente, svolgere l'accertamento in congiunta col personale ispettivo dell'Inail.