



Le agevolazioni contributive passano attraverso l'autocertificazione del Durc

a cura di Vitantonio Lippolis – *Funzionario della DPL di Modena e membro del gruppo nazionale del MLPS che si occupa di rispondere agli interpellati**

Tanto chi ha fruito in passato quanto chi vorrà fruire in futuro delle agevolazioni contributive deve presentare alle Direzioni Provinciali del Lavoro, entro il prossimo 30 aprile, l'autocertificazione

Con l'approssimarsi della scadenza del termine previsto si susseguono freneticamente le istruzioni operative per la presentazione del nuovo modello attraverso il quale i datori di lavoro dovranno autocertificare il possesso dei requisiti necessari alla fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale. Partendo dalla disamina della normativa di riferimento, il presente lavoro dà contezza delle modalità con le quali procedere alla predisposizione di questo nuovo adempimento documentale.

attestante il possesso dei requisiti prescritti dalla vigente normativa e lo potrà fare anche in forma telematica. Sono queste alcune novità contenute nelle [due recenti note](#) per mezzo delle quali il Ministero del Lavoro ha meglio circostanziato le istruzioni già impartite alla fine dello scorso anno con la [circolare n.34/08](#).

Le fonti della disciplina

Allo scopo di favorire la creazione di un sistema che concretamente premi i comportamenti virtuosi delle imprese, il legislatore ha introdotto alcuni requisiti che i datori di lavoro sono tenuti a rispettare. Più precisamente l'art.1, co.1175, della L. n.296/06 (Finanziaria 2007) ha subordinato la fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale:

- ➔ al possesso del documento unico di regolarità contributiva (Durc) regolare;
- ➔ al generale rispetto, da parte dei datori di lavoro, degli obblighi di legge e degli accordi e contratti collettivi di qualunque livello (quindi nazionali, regionali, territoriali o aziendali ove presenti) stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Successivamente è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.279 del 30/11/2007, il D.M. 24 ottobre 2007 che, in applicazione dell'art.1, co.1176, della stessa Finanziaria 2007 ha definito "le modalità di rilascio, i contenuti analitici del documento unico di regolarità contributiva di cui al comma 1175, nonché le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da non considerare ostative al rilascio del documento medesimo".

Allo scopo di tracciare un quadro complessivo della disciplina e fornire, in tal modo, le prime fondamentali indicazioni, la Direzione generale dell'attività ispettiva del Ministero del Lavoro ha emanato, in data 30 gennaio 2008, [la circolare n.5](#) che, ad oggi, probabilmente rappresenta il cardine della disciplina operativa in materia di Durc.

Allo scopo di meglio esaminare le modalità con le quali procedere all'autocertificazione dei requisiti per il rilascio del Durc con finalità agevolative, analizziamo innanzitutto le caratteristiche di questo documento.

* Le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

Che cos'è il Durc

Originariamente il Durc nasce come certificazione unificata relativa alla regolarità dei versamenti dei contributi previdenziali, assistenziali e dei premi assicurativi obbligatori da parte delle imprese edili appaltatrici di lavori pubblici¹. Col passare del tempo, tuttavia, verificata l'efficacia e il favorevole impatto che ha dimostrato quale strumento di contrasto al lavoro nero e irregolare e, nel contempo, di sostegno alla competitività delle imprese regolari, questo documento ha visto la graduale estensione – sulla base di successivi provvedimenti normativi - del proprio ambito di operatività anche al di fuori degli appalti pubblici e della mera verifica contributiva; questo processo di ampliamento è attualmente culminato proprio con l'emanazione del D.M. 24/10/2007.

L'articolo 2 del regolamento ministeriale 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 quali enti bilaterali costituite, ai sensi dell'art.2, co.1, lett.h) del D.Lgs. n.276/03, 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.

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. Questo *status* va attestato dagli Istituti previdenziali in presenza delle seguenti 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:

- 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;
- 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;
- richiesta di rateizzazione per la quale la Cassa competente abbia espresso parere favorevole.

L'articolo 8 del D.M. 24 ottobre 2007 individua alcune ipotesi d'irregolarità che non rappresentano comunque 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.

Per la partecipazione a gare di appalto le disposizioni prevedono che il Durc possa 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.

Nel caso, infine, che non vi siano i requisiti per il rilascio del Durc, gli Istituti preposti al rilascio, prima dell'emissione del documento negativo o dell'annullamento di quello già rilasciato, invitano il datore di lavoro interessato a regolarizzare la propria posizione entro un termine non superiore a 15 giorni². Questo termine, come precisato nella circolare ministeriale n.34/08, decorre dalla data di notifica della relativa inadempienza contributiva accertata prescindendo, quindi, da eventuali

¹ D.L. n. 210/2002, convertito in legge n. 266/2002.

² Art.7, co.3, D.M. 24/10/2007.

comunicazioni che gli Istituti stessi possano aver effettuato preventivamente al datore di lavoro. Decorso inutilmente il suddetto termine (da considerarsi perentorio), l'Istituto potrà ritenere irregolare l'azienda con tutte le conseguenze che ne derivano.

Il Durc per la fruizione dei benefici normativi e contributivi

Con l'entrata in vigore del suddetto D.M. 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 state assoggettate talune condotte datoriali alle quali l'ordinamento assegna un maggiore disvalore giuridico. Più in particolare l'art.9 del regolamento ministeriale individua una serie di violazioni – alcune di natura penale e altre di natura amministrativa - che inibiscono il rilascio del Durc per predeterminati periodi (da 3 mesi a 2 anni a seconda dell'illecito commesso).

Elenco delle disposizioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro la cui violazione è causa ostativa al rilascio del Durc (Art. 9, e Tabella A allegata al D.M. 24/10/2007)		
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 o 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'all. 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 del 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; • allorché la violazione riguardi un numero di dipendenti almeno pari al 20% della forza impiegata 	3 mesi

Dalla lettura della norma in parola 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 Extra-Cee senza permesso (8 mesi), mancato riposo settimanale (3 mesi), per un totale di 11 mesi di non rilascio del Durc). Nella stessa disposizione viene inoltre precisato 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.

Al riguardo si precisa, tuttavia, che rilevano soltanto le violazioni accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi (ordinanze d'ingiunzione non impugnate o sentenze passate in giudicato). Sul piano pratico questa previsione ha un'importanza cruciale: **qualora il datore di lavoro-trasgressore estingua le violazioni accertate attraverso la procedura premiale della prescrizione obbligatoria (per le violazioni penali) o per mezzo del pagamento in misura ridotta ai sensi dell'art.16, della L. n.689/81 (per le violazioni amministrative), esso viene “riabilitato” e riacquista, così, immediatamente la possibilità di ottenere il Durc regolare.**



IMPORTANTE

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 ¼ 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.

Rispetto all'ambito di applicazione di questa innovativa disposizione, la circolare ministeriale n.5/08 ha ribadito che l'accertamento di una delle violazioni tabellate non inibisce il rilascio del Durc finalizzato per gli appalti pubblici e privati, ma è volto esclusivamente alla fruizione dei benefici economici e normativi da parte dei datori di lavoro. Di fatto abbiamo quindi oggi due tipologie di Durc: uno per gli appalti pubblici e privati, ove rileva fundamentalmente la regolarità contributiva, l'altro finalizzato alla fruizione dei benefici economici e normativi, nel quale rileva anche il rispetto, da parte del datore di lavoro, delle norme relative alla sicurezza e tutela delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti.

L'autocertificazione dei requisiti per il rilascio del Durc

Con esclusivo riferimento alla fruizione dei benefici economici e normativi, la circolare n.34/08 della Direzione generale dell'attività ispettiva ha anzitutto chiarito che la richiesta di un beneficio di carattere contributivo presentata dal datore di lavoro agli Istituti secondo le abituali procedure (es. DM, EMens), equivale ad un'implicita richiesta di verifica della sussistenza dei presupposti per il rilascio del Durc. È per tale ragione quindi che, in ossequio all'art.9, co.3 del regolamento ministeriale, **il datore di lavoro richiedente sarà tenuto ad autocertificare l'inesistenza a proprio carico di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi riguardanti la commissione delle violazioni previste nella tabella allegato A del Decreto stesso o, alternativamente, il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato, relativo a ciascun illecito.** È questo dell'autocertificazione dei requisiti un sistema quanto mai opportuno che conferisce semplicità e rapidità a un meccanismo che, diversamente com'è facile intuire, avrebbe rischiato il collasso.

Modalità di presentazione dell'autocertificazione

La determinazione delle modalità con le quali procedere alla presentazione della suddetta autocertificazione è stata fatta dal Ministero del Lavoro mediante tre note, l'ultima delle quali emanata il 1° aprile u.s..

Essa va presentata seguendo il modello predisposto dallo stesso Dicastero e allegato alla circolare n.34/08, salvo il caso d'invio telematico di cui si dirà meglio dopo.

Modalità di presentazione dell'autocertificazione per godere dei benefici contributivi Inps e/o Inail (Art.9, co.3, D.M. 24/10/2007; MLPS Circ. n.34/08, Lett. Circ. n.4549 del 31/03/2009, Circ. n.10/09)	
Chi deve presentarla	Tutti i datori di lavoro (senza eccezione alcuna), appartenenti a qualunque settore di attività, che hanno già fruito (a partire dall'1/1/2007), fruiscono attualmente o fruiranno in futuro delle agevolazioni contributive previste dall'elenco allegato alla circolare n.5/08 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.34/08 (in caso d'invio telematico vedi appresso); • è sufficiente presentarla solo una volta con l'obbligo, tuttavia, per il dichiarante, di comunicare tempestivamente eventuali "variazioni rilevanti" (vale a dire irregolarità di natura previdenziale e in materia di tutela delle condizioni di lavoro elencate nella Tab. A, allegata al D.M. 24/10/2007) allo stesso ufficio presso il quale è stata depositata la prima autocertificazione; • per le imprese in possesso di più matricole Inps è sufficiente presentare un solo modello, a condizione che vengano tuttavia indicati tutti 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.
Quando	<ul style="list-style-type: none"> • Per i datori di lavoro che già usufruiscono dei benefici contributivi (o che ne abbiano comunque fruito in passato a partire dall'1/1/2007, per quanto oggi non ne godano più) va presentata entro il 30 aprile 2009;

Quando	<ul style="list-style-type: none"> per i datori di lavoro che non hanno ancora richiesto alcun beneficio contributivo andrà presentata comunque antecedentemente alla prima richiesta del beneficio stesso (es. trasmissione del DM o dell'EMens), fermo restando, in sede di prima applicazione, il termine indicato del 30 aprile 2009. <p>Esempio: lavoratore in mobilità assunto nel mese di marzo 2009, il DM/EMens con la prima richiesta del beneficio va presentato entro il 16 aprile 2009 ma l'autocertificazione, eccezionalmente in questa prima fase, va presentata entro il 30 aprile p.v.. Qualora, diversamente, lo stesso lavoratore in mobilità venisse assunto nel corrente mese di aprile 2009, l'autocertificazione "a regime" andrebbe presentata prima del 16 maggio p.v. (termine per la presentazione DM/EMens con la prima richiesta del beneficio per la relativa assunzione).</p>
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.

Nel caso si opti per l'invio telematico dell'autocertificazione, ferme restando le altre modalità sopra indicate, occorrerà procedere osservando le seguenti indicazioni³:

- ✓ è necessario prima di tutto scaricare [il modello](#) direttamente dal sito del ministero www.lavoro.gov.it e salvarlo sul proprio computer;
- ✓ il documento andrà compilato in tutti i relativi campi e andrà apposta la firma digitale certificata, ai sensi dell'art.29, co.1, del D.Lgs. n.82/05, da uno degli organismi elencati dal CNIPA;
- ✓ nell'oggetto della mail bisognerà, inoltre, aver cura di indicare la DPL territorialmente competente a ricevere la dichiarazione, di modo che il *file* così trasmesso sul sistema ministeriale centrale venga successivamente smistato all'ufficio periferico competente per territorio;
- ✓ la procedura dovrà essere completata con l'invio del file così predisposto (per *e-mail* o posta elettronica certificata) all'indirizzo di posta elettronica: AutocertificazioneDURC@mailcert.lavoro.gov.it;
- ✓ al messaggio di posta suddetto dovrà essere, infine, allegata la scansione di un documento d'identità in corso di validità del dichiarante.

La trasmissione dell'autocertificazione con le suindicate modalità equivale alla trasmissione in formato cartaceo tradizionale e non necessita, pertanto, di ulteriori passaggi.

Anche allo scopo di agevolare lo svolgimento di questo adempimento si fa presente che è in fase di creazione, sul sito del Ministero del Lavoro (www.lavoro.gov.it), un'apposita sezione dedicata al Durc nella quale, oltre alla principale documentazione di riferimento, troveranno posto anche le risposte alle domande più frequenti sull'argomento (*c.d. faq*).

Al riguardo, tuttavia, alcune considerazioni risultano necessarie. Facendo implicito riferimento al generale principio d'irretroattività delle leggi, l'art.9, co.5, del D.M. 24/10/2007 ha puntualizzato che le cause preclusive al rilascio del Durc per la fruizione dei benefici economici e normativi devono riguardare esclusivamente fatti commessi successivamente al 30 dicembre 2007 (data di entrata in vigore del provvedimento stesso). Conseguentemente non appare del tutto pertinente quanto indicato nella nota ministeriale n.4549 del 31/03/2009, nella quale si legge che l'autocertificazione in parola va presentata anche da parte dei datori di lavoro che hanno goduto di benefici contributivi a partire dall'1/01/2007. Più esatto, probabilmente, sarebbe stato prevedere che la certificazione andasse invece presentata, al limite, anche da parte di tutti i datori di lavoro che hanno fruito dei benefici contributivi in passato, ma soltanto a partire dal 30/12/2007 (primo giorno di effettiva e piena vigenza della norma), tant'è vero che lo stesso dicastero⁴ aveva avuto già modo di affermare che *"in attesa della emanazione del citato decreto (il DM 24/10/2007, ndr) (...) si ritiene che gli obblighi relativi al Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), così come previsto dal comma 1176 ultimo periodo, trovino applicazione medio tempore nei settori dell'edilizia e dell'agricoltura"*.

Le verifiche sulle autocertificazioni

Il Ministero del Lavoro procederà annualmente ad effettuare delle verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni rilasciate secondo le modalità sopraindicate. Le modalità operative di

³ Ministero del Lavoro, circolare n.10/09.

⁴ Cfr. nota MLPS n.9503 del 17/07/2007.

questi controlli formeranno, probabilmente, oggetto di specifiche future istruzioni che lo stesso dicastero fornirà ai propri uffici periferici.

Qualora da questi controlli emergano delle irregolarità, le conseguenze, sotto il profilo sanzionatorio, saranno sostanzialmente di due tipi:

- a) sotto il profilo civilistico, gli istituti procederanno al recupero delle agevolazioni indebitamente godute da parte dei datori di lavoro a far data dall'accertamento definitivo della commissione dell'illecito interdittivo e per tutta la durata del corrispondente periodo, così come indicato nella tabella A allegata al D.M. 24/10/2007. In pratica, quindi, le somme oggetto del recupero contributivo riguarderanno le agevolazioni fruite a far data dal passaggio in giudicato della sentenza di condanna (per gli illeciti di natura penale), ovvero dal pagamento dell'ordinanza d'ingiunzione o del decorso del tempo utile per l'impugnazione della stessa (per gli illeciti amministrativi) e per tutta la durata del periodo interdetto (da tre mesi a due anni a seconda dell'illecito);
- b) sotto il profilo penalistico il richiamo, nel modello di autocertificazione, all'art.76 del DPR n.445/00 fa discendere, a carico del datore di lavoro che abbia rilasciato la falsa dichiarazione, l'applicazione della sanzione prevista dall'art.496 c.p. (reclusione fino ad un anno o la multa fino a € 516,00).

I benefici a cui si accede con l'autocertificazione

I benefici normativi e contributivi la cui fruizione resta preclusa in mancanza del Durc regolare, sono individuati da una tabella (avente carattere esemplificativo e non esaustivo) allegata alla circolare del Ministero del Lavoro n.5/08, classificazione alla quale fa a sua volta esplicito rinvio anche la circolare Inps n.51/08.

In linea generale, spiega il Dicastero, per **benefici contributivi** devono intendersi "*quegli sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro che rappresentano una deroga all'ordinario regime contributivo*". Non rientrano in questa nozione, pertanto, quei regimi di sottocontribuzione che caratterizzano interi settori (es. agricoltura), territori (es. zone montane o zone a declino industriale), ovvero speciali tipologie contrattuali che godono di un'aliquota contributiva "speciale" prevista per legge (es. apprendistato). I **benefici normativi** sono, invece, "*quelle agevolazioni che operano su un piano diverso da quello della contribuzione previdenziale ma sempre di natura patrimoniale e comunque sempre in materia di lavoro e legislazione sociale*". Rientrano, quindi, in quest'ultima categoria le agevolazioni fiscali, i contributi e le sovvenzioni previsti dalla normativa vigente connesse alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro (es. cuneo fiscale, credito d'imposta per nuove assunzioni effettuate in determinati ambiti settoriali o territoriali).

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.445/00 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 di cui si è detto sopra, per la quale il datore di lavoro interessato è tenuto ad autocertificare l'inesistenza a proprio carico di provvedimenti definitivi in ordine alla commissione delle violazioni previste dal D.M. 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 circolare 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 tornato 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 interpello n.6/09, è tornato sull'argomento ribadendo come «*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*».

Rispetto degli accordi e contratti collettivi

Per completezza d'informazione si fa presente, infine, che per quanto concerne il rispetto degli accordi e contratti collettivi cui è pure subordinata, come detto, la fruizione dei benefici in oggetto, il Ministero del lavoro, con la circolare n.34/08, ha affermato che la previsione normativa s'intende rispettata anche "solo" con l'applicazione, da parte del datore di lavoro, della parte economica e normativa dei suddetti patti (senza quindi necessità di applicare anche la *c.d. parte obbligatoria*).

Sotto l'aspetto procedimentale, inoltre, il Dicastero ha ritenuto che tale circostanza non possa essere oggetto di autocertificazione, ma solo di verifica da parte del personale ispettivo. In pratica questo sta a significare che, qualora in sede di vigilanza dovesse emergere il non rispetto di questo requisito, gli istituti procederanno al recupero delle somme indebitamente fruite dai datori di lavoro a titolo di agevolazione a far data dal momento in cui il datore di lavoro non ha osservato l'obbligo.

Tabella "TIPI CONTRIBUTIONE" CON AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA

(allegato alla Circolare n.5 del 30 gennaio 2008)

Lavoratori svantaggiati ex art. 4, comma 3, della Legge 8.11.1991 n. 381, ai quali si applica l'esonero totale dei contributi previdenziali e assistenziali (cooperative sociali). (circ. INPS n. 296/92)
Lavoratori assunti ai sensi dell'art. 8, comma 9, della Legge 29.12.1990, n. 407, aventi titolo alla riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro (disoccupati o cassintegrati assunti da aziende del Centro Nord). (circ. INPS n. 25/91)
Lavoratori assunti ai sensi dell'art. 8, comma 9, della Legge 29.12.1990, n. 407, aventi titolo alla esenzione totale dei contributi a carico del datore di lavoro (disoccupati o cassintegrati assunti da aziende del Mezzogiorno). (circ. INPS n. 25/91)
Lavoratori interinali ex D.lgs n. 151/2001, per i quali al datore di lavoro compete la riduzione del 50%. Individua i dipendenti delle aziende di fornitura di lavoro temporaneo collocati presso imprese utilizzatrici in sostituzione di lavoratori in astensione per maternità.(circ. INPS n. 136/2001)
Lavoratori in mobilità assunti con contratto a tempo indeterminato ex art. 25, comma 9, della Legge 23.7.1991, n. 223. (circ. INPS n. 260/91)
Lavoratori in mobilità assunti con contratto a termine ex art. 8, comma 2, della Legge 23.7.1991, n. 223. (circ. INPS n. 260/91)
Lavoratori in mobilità assunti con contratto a termine ex art. 8, comma 2, della Legge 23.7.1991, n. 223, trasformato nel corso del suo svolgimento in rapporto a tempo indeterminato. (circ. INPS n. 260/91)
Lavoratori detenuti o internati, ammessi ai benefici ex lege n. 193/2000. (Circ. INPS n. 134/2002)
Lavoratori assunti con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione ai sensi degli articoli 4, 5 e 7 della legge 30.12.1971 n. 1204, come modificati dalla legge 8.3.2000 n. 53, per i quali al datore di lavoro compete la riduzione del 50% della contribuzione.(circ. INPS n. 117/2000)
Lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della Legge 23.7.1991 n. 223, ai quali si applica la riduzione del 75% dei contributi a carico del datore di lavoro. (circ. INPS n. 215/91)
Lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della Legge 23.7.1991 n. 223, ai quali si applica la riduzione del 37,50% dei contributi a carico del datore di lavoro. (circ. INPS n. 215/91)
Lavoratori ex cassintegrati assunti a tempo pieno e indeterminato ai sensi dell'art. 2, comma 4, del D.L. 8.10.1992, n. 398. (circ. INPS n. 260/92)
Dirigenti iscritti all'INPDAl prima del 31.12.1995, assunti ai sensi dell'art. 10 del D.L. 511/96, per i quali compete la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro. (circ. INPS n. 2/97)
(A zero)
Lavoratori di età compresa fra i 18 e i 29 anni, assunti con contratto di inserimento, esclusi dagli incentivi economici previsti dal Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 51/2004)
Lavoratori disoccupati da lungo tempo di età compresa fra i 29 e 32 anni, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 25% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 51/2004)
Lavoratori disoccupati da lungo tempo di età compresa fra i 29 e 32 anni, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 40% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 51/2004)
Lavoratori disoccupati da lungo tempo di età compresa fra i 29 e 32 anni, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 50% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 51/2004)
Lavoratori disoccupati da lungo tempo di età compresa fra i 29 e 32 anni, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 100% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 51/2004)
Lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi del posto di lavoro, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 25% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 51/2004)
Lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi del posto di lavoro, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 40% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 51/2004)
Lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi del posto di lavoro, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 50% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 51/2004)
Lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi del posto di lavoro, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 100% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 51/2004)
Lavoratori che intendono riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 25% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 51/2004)
Lavoratori che intendono riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 40% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 51/2004)

Lavoratori che intendono riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 50% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 51/2004)
Lavoratori che intendono riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 100% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 51/2004)
Lavoratrici di qualsiasi età residenti in una area geografica il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile, assunte con contratto di inserimento per le quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 25% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 51/2004)
Lavoratrici di qualsiasi età residenti in una area geografica il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile, assunte con contratto di inserimento per le quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 40% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 51/2004)
Lavoratrici di qualsiasi età residenti in una area geografica il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile, assunte con contratto di inserimento per le quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 50% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 51/2004)
Lavoratrici di qualsiasi età residenti in una area geografica il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile, assunte con contratto di inserimento per le quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 100% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 51/2004)
Lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 25% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 51/2004)
Lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 40% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 51/2004)
Lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 50% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 51/2004)
Lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 100% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 51/2004)
Lavoratori frontalieri divenuti disoccupati in Svizzera e iscritti nelle liste di mobilità assunti con contratto a tempo indeterminato per i quali i contributi sono dovuti nella misura prevista per gli apprendisti per 18 mesi (art. 25, comma 9, legge 223/1991). (Circ. INPS n. 115/2005). Decorrenza 1/2006.
Lavoratori frontalieri divenuti disoccupati in Svizzera e iscritti nelle liste di mobilità assunti con contratto a tempo determinato per i quali spetta il versamento della contribuzione come per gli apprendisti per 12 mesi (art. 8, comma 2, legge 223/1991). (Circ. INPS n. 115/2005). Decorrenza 1/2006.
Lavoratori frontalieri divenuti disoccupati in Svizzera e iscritti nelle liste di mobilità assunti con contratto a tempo determinato e trasformato a tempo indeterminato, per i quali spetta il versamento della contribuzione come per gli apprendisti per ulteriori 12 mesi (art. 8, comma 2, legge 223/1991). (Circ. INPS n. 115/2005). Decorrenza 1/2006.
Lavoratori percettori di indennità di mobilità assunti dalle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 13, c. 1, lett. b) del Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 44/2006). Decorrenza 3/2006.
Lavoratori percettori di indennità di disoccupazione ordinaria e speciale assunti dalle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 13, c. 1, lett. b) del Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 44/2006). Decorrenza 3/2006.
Lavoratori percettori di altre indennità o sussidi assunti dalle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 13, c. 1, lett. b) del Decreto Legislativo n. 276/2003. (Circ. INPS n. 44/2006). Decorrenza 3/2006.
Lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni assunti da datori di lavoro che optano per l'agevolazione i cui all'art. 4, comma 3, della legge n. 236/1993 per i quali i contributi sono dovuti nella misura prevista per gli apprendisti per 12 mesi. (Circ. INPS n. 12/2006). Decorrenza 6/2005.
Lavoratori in mobilità, ai sensi dell'art. 1, comma 155, legge n. 311/2004, assunti con contratto a tempo indeterminato per i quali i contributi sono dovuti nella misura prevista per gli apprendisti per 18 mesi (art. 13, comma 2, legge 80/2005). (Circ. INPS n. 12/2006). Decorrenza 6/2005.
Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, ai sensi dell'art. 1, comma 155, legge n. 311/2004, assunti con contratto a tempo determinato per i quali spetta il versamento della contribuzione come per gli apprendisti per 12 mesi (art. 13, comma 2, legge 80/2005). (Circ. INPS n. 12/2006). Decorrenza 6/2005.
Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, ai sensi dell'art. 1, comma 155, legge n. 311/2004, assunti con contratto a tempo determinato e trasformato a tempo indeterminato, per i quali spetta il versamento della contribuzione come per gli apprendisti per ulteriori 12 mesi (art. 13, comma 2, legge 80/2005). (Circ. INPS n. 12/2006). Decorrenza 6/2005.
Lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni assunti da imprese del Centro Nord ai sensi dell'art. 13, c. 2 della Legge n. 80/2005 per i quali spetta l'agevolazione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro. (Circ. INPS n. 12/2006). Decorrenza 6/2005.

Lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni assunti da imprese artigiane e imprese del Mezzogiorno ai sensi dell'art. 13, c. 2 della Legge n. 80/2005 per i quali spetta l'agevolazione totale dei contributi a carico del datore di lavoro. (Circ. INPS n. 12/2006). Decorrenza 6/2005.
Lavoratori iscritti in deroga nelle liste di mobilità, ai sensi dell'art. 1, comma 1, legge 52/1998 e successive modificazioni, assunti con contratto a tempo indeterminato per i quali i contributi sono dovuti nella misura prevista per gli apprendisti per 18 mesi (art. 25, comma 9, legge 223/1991). (Circ. INPS n. 115/2005). Decorrenza 1/2006.
Lavoratori iscritti in deroga nelle liste di mobilità, ai sensi dell'art. 1, comma 1, legge 52/1998 e successive modificazioni, assunti con contratto a tempo determinato per i quali spetta il versamento della contribuzione come per gli apprendisti per 12 mesi (art. 8, comma 2, legge 223/1991). (Circ. INPS n. 115/2005). Decorrenza 1/2006.
Lavoratori iscritti in deroga nelle liste di mobilità, ai sensi dell'art. 1, comma 1, legge 52/1998 e successive modificazioni, assunti con contratto a tempo determinato e trasformato a tempo indeterminato, per i quali spetta il versamento della contribuzione come per gli apprendisti per ulteriori 12 mesi (art. 8, comma 2, legge 223/1991). (Circ. INPS n. 115/2005). Decorrenza 1/2006.
Soci lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, ai sensi dell'art. 1, comma 1, legge n. 52/1998 e successive modificazioni, assunti con contratto a tempo indeterminato per i quali i contributi sono dovuti nella misura prevista per gli apprendisti per 18 mesi (art. 25, comma 9, legge 223/1991). (Circ. INPS n. 77/2006). Decorrenza 1/2005.
Soci lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, ai sensi dell'art. 1, comma 1, legge n. 52/1998 e successive modificazioni, assunti con contratto a tempo determinato per i quali spetta il versamento della contribuzione come per gli apprendisti per 12 mesi (art. 8, comma 2, legge 223/1991). (Circ. INPS n. 77/2006). Decorrenza 1/2005.
Soci lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, ai sensi dell'art. 1, comma 1, legge n. 52/1998 e successive modificazioni, assunti con contratto a tempo determinato e trasformato a tempo indeterminato, per i quali spetta il versamento della contribuzione come per gli apprendisti per ulteriori 12 mesi (art. 8, comma 2, legge 223/1991). (Circ. INPS n. 77/2006). Decorrenza 1/2005.
Soci lavoratori ex cassintegrati assunti a tempo pieno e indeterminato ai sensi dell'art. 4, della Legge n. 236/1993. (Circ. INPS n. 77/2006). Decorrenza 1/2005.
Soci lavoratori in mobilità assunti con contratto a tempo indeterminato ex art. 25, comma 9, della Legge 23.7.1991, n. 223. (Circ. INPS n. 77/2006). Decorrenza 1/2005.
Soci lavoratori in mobilità assunti con contratto a termine ex art. 8, comma 2, della Legge 23.7.1991, n. 223. (Circ. INPS n. 77/2006). Decorrenza 1/2005.
Soci lavoratori in mobilità assunti con contratto a termine ex art. 8, comma 2, della Legge 23.7.1991, n. 223, trasformato nel corso del suo svolgimento in rapporto a tempo indeterminato. (Circ. INPS n. 77/2006). Decorrenza 1/2005.
Soci lavoratori assunti ai sensi dell'art. 8, comma 9, della Legge 29/12/90, n. 407, aventi titolo alla riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro (disoccupati o cassintegrati assunti da aziende del Centro Nord). (Circ. INPS n. 77/2006). Decorrenza 1/2005.
Soci lavoratori assunti ai sensi dell'art. 8, comma 9, della Legge 29.12.1990, n. 407, aventi titolo alla esenzione totale dei contributi a carico del datore di lavoro (disoccupati o cassintegrati assunti da aziende del Mezzogiorno). (Circ. INPS n. 77/2006). Decorrenza 1/2005.
Lavoratori edili che, ai sensi del D.L. n. 244/1995 art. 29 e art. 1, comma 51, L. n. 247/2007, svolgono attività lavorativa per un numero di ore settimanali non inferiore all'orario di lavoro normale stabilito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale e dai relativi contratti integrativi territoriali di attuazione.
Sgravio art. 1, commi 67 e 68, L. n. 247/2007. Con riferimento al triennio 2008-2010, è relativo alla quota di retribuzione imponibile di cui all'articolo 12, terzo comma, della legge 30 aprile 1969, n. 153, costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.
Oscillazione del tasso medio per prevenzione nei primi 2 anni di attività. Art. 19 e 20MAT (D.M. 12.12.2000) 15%
Oscillazione del tasso medio per prevenzione dopo i primi due anni di attività art. 24 MAT (D.M. 12.12.2000), 5% o 10% a seconda del N° di lavoratori