



Agli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

e p.c.

Al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

all'INPS

Direzione centrale entrate e recupero crediti

all'INAIL

Direzione centrale rapporto assicurativo

Alla Provincia Autonoma di Bolzano

Alla Provincia Autonoma di Trento

All'Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – attività di vigilanza – recupero benefici “*normativi e contributivi*”.

Al fine di corrispondere alcune richieste di chiarimento pervenute dagli Uffici territoriali e dall'INPS appare opportuno, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fornire specifiche indicazioni in ordine all'applicazione della disposizione citata in oggetto in relazione al corretto esercizio dell'azione di vigilanza.

L'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 stabilisce che “*a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative*

sul piano nazionale”.

La disposizione stabilisce, in altri termini, che per accedere ai benefici in questione – di cui è stato fornito un elenco esemplificativo con nota del Ministero del lavoro prot. n. 1677 del 28 gennaio 2016 e che ad ogni buon fine si allega – è **principalmente necessario il possesso del DURC**, dando inoltre evidenza degli altri obblighi previsti dalla normativa lavoristica e dai contratti collettivi – stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative – che il datore di lavoro deve comunque osservare.

L’assenza del DURC chiaramente determina il mancato godimento dei benefici di cui gode l’intera compagine aziendale **per il relativo periodo**, così come del resto già chiarito dal Ministero del lavoro con risposta ad interpello n. 33/2013, secondo la quale *“una volta esaurito il periodo di non rilascio del DURC l’impresa potrà evidentemente tornare a godere di benefici “normativi e contributivi”, ivi compresi quei benefici di cui è ancora possibile usufruire in quanto non legati a particolari vincoli temporali”.*

Quanto al termine di 15 giorni per la regolarizzazione del DURC, prevista dall’art. 4 del D.M. 30 gennaio 2015, va anzitutto precisato che tale procedimento **non può tuttavia trovare applicazione anche nell’ipotesi di accertamento delle specifiche violazioni di cui all’allegato A del D.M. 30 gennaio 2015** che, come noto, costituiscono cause ostative al rilascio del Documento per il periodo di tempo indicato nel medesimo allegato, laddove siano accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi.

In tali casi, per espressa previsione dell’art. 8 del Decreto, il *“godimento dei benefici normativi e contributivi di cui all’art. 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è **definitivamente precluso per i periodi indicati nell’allegato A”.***

Dalla lettera della disposizione si evince pertanto che il periodo di preclusione dal godimento dei benefici non può essere in alcun modo sanato, atteso che trattasi non di omissioni contributive – rispetto alle quali può trovare applicazione la procedura di cui all’art. 4 citato – bensì di violazioni definitivamente accertate che incidono sulla tutela dei lavoratori.

Vanno poi fornite alcune precisazioni in relazione alle conseguenze derivanti dall’accertamento di violazioni afferenti *“gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.*

A tal riguardo va premesso che le agevolazioni di cui si tratta – e come detto elencate in

modo non esaustivo nella citata nota del Ministero del 28 gennaio 2016 – **sono principalmente legate al singolo rapporto di lavoro di cui si tratta** e, frequentemente, alla assunzione di determinate categorie di soggetti.

Va pertanto chiarito che, mentre l'eventuale assenza del DURC (che può peraltro derivare da un accertata violazione di legge e/o di contratto) incide sulla intera compagine aziendale e quindi sulla fruizione, per tutto il periodo di scopertura, dei benefici, le violazioni di legge e/o di contratto (che non abbiano riflessi sulla posizione contributiva) **assumono rilevanza limitatamente al lavoratore cui gli stessi benefici si riferiscono ed esclusivamente per una durata pari al periodo in cui si sia protratta la violazione.**

Dette violazioni, peraltro, non impediscono il godimento di benefici qualora regolarizzate prima dell'avvio di qualsiasi accertamento ispettivo, evidentemente se trattasi di violazioni regolarizzabili.

Ciò sia per le anzidette ragioni che vedono i benefici collegati al singolo rapporto di lavoro, sia per un principio rinvenibile già nella disciplina dettata dall'art. 6 del D.L. n. 338/1989 (conv. da L. n. 389/1989) in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali, secondo cui le riduzioni contributive ivi contemplate non spettano alle imprese soltanto in relazione a quei lavoratori per i quali non siano stati rispettati i requisiti previsti dalla norma e limitatamente ad una durata pari ai periodi di inosservanza (cfr. commi 9 e 10).

La portata generale di tale assunto trova conferma nel richiamo contenuto nell'art. 2, comma 5, D.L. n. 71/1993 recante disposizioni in materia di sgravi contributivi nel Mezzogiorno e di fiscalizzazione degli oneri sociali, secondo cui *“restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 6, commi 9, 10, 11, 12 e 13, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni ed integrazioni”*.

Del resto, una diversa interpretazione del comma 1175, improntata ad una revoca “totale” dei benefici a seguito di violazioni di obblighi di legge o di contratto collettivo anche di lieve entità, determinerebbe un meccanismo di penalizzazione addirittura più grave rispetto a quello delineato dal D.M. 30 gennaio 2015 secondo il quale ove **soltanto alcune violazioni** particolarmente gravi – elencate nell'Allegato A – impediscono il rilascio del DURC e la conseguente fruizione della totalità dei benefici in godimento da parte dell'impresa.

IL CAPO DELL'ISPETTORATO
Paolo Pennesi