Ispettorato Nazionale del Lavoro Nota 17 ottobre 2017, n. 255

Claudio Boller Consulente del Lavoro in Treviso

Durc, attività di vigilanza e recupero dei benefici normativi e contributivi

i ricorda che tutta l'attività di vigilanza, nell'ambito del lavoro, è stata rivista completamente con il D.Lgs. n. 149/2015 | i |, sia sul piano gestionale sia su quello organizzativo,

contestualmente istituendo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, divenuto operativo a tutti gli effetti dall'1 gennaio 2017.

Se antecedentemente infatti, le funzioni ispettive venivano gestite separatamente dal personale ispettivo delle direzioni del lavoro e dagli ispettori degli enti di previdenza obbligatoria, ora con l'istituzione dell'INL, tutto il personale ispettivo dell'INPS, dell'INALL e del Ministero del Lavoro, sono confluiti soto un unico ente e sono parificati nelle funzioni di vigilanza e di ispezione, anche in qualità ufficiali di polizia giudiziaria [4].

In questo modo viene assicurata una uniformità di azione di vigilanza ed ispettiva, in materia di lavoro e legislazione sociale, secondo i compiti previsti dall'art. 7, legge n. 124/2004.

Il nuovo Ispettorato Nazionale del Lavoro, interviene quest'anno una prima volta, con circolare 18 luglio 2017, n. 3 (in *Guida al Lavoro* n. 31/2017), in merito ad una questione particolarmente delicata e che ancora fa tanto discutere, ovvero l'applicazione dell'art. 1, c. 1175, legge n. 296/2006 in relazione ad un corretto esercizio dell'azione di vigilanza. Ulteriormente, con nota 17 ottobre 2017, n. 255, l'Inl interviene sulla questione fornendo indicazioni operative aggiuntive sulla portata applicativa del comma 1175.

L'Ispettorato nazionale del Lavoro torna ad affrontare la questione del recupero dei benefici normativi e contributivi in caso di Durc irregolare, fornendo ulteriori indicazioni operative rispetto a quanto già comunicato con circolare del 18 luglio scorso

Il Durc irregolare

A decorrere da luglio 2007, tutti i benefici di carattere normativo e contributivi rimangono subordinati al possesso del Documento Unico di Regolarità Contributiva, fermo comunque restando il rispetto degli altri obblighi di legge ed il rispetto dei contratti collettivi sottoscritti e stipulati dai sindacati maggiormente rappresentativi sul piano nazionale.

In poche parole, il comma 1175 della Legge finanziaria 2007, stabilisce che per aver diritto a specifiche agevolazioni, sia di carattere normativo che di tipo contributivo, sostanzialmente si deve essere in regola con il Durc, che in quanto attestazione, certifica la regolarità per un periodo che copre 120 giorni.

In merito al Durc^[3], sono state scritte numerosissime circolari, note, informative, a dimostrazione che il suo impatto nel mondo del lavoro è stato particolarmente sentito e conseguentemente a generato una grande quantità di problematiche e dubbi; è quindi su questo filone che si innesta la circolare 18 luglio 2017, n. 3 dell'Inl.

Già con la circolare 30 gennaio 2008, n. 5 (in *Guida al Lavoro* n. 6/2008) il Ministero del Lavoro aveva avuto modo di prevedere un elenco non esaustivo dei benefici che sottostanno necessariamente all'emissione di Durc regolare, e soprattutto, aveva

1. D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149 - Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183.

2. Art. 6, comma 2. D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124.

3. Vedasi Ministero del Lavoro - Decreto 24 ottobre 2007 (G.U. 30 novembre 2007, n. 279).

avuto modo di chiarire che il concetto di benefici attiene al rapporto tra regola ed eccezione, di fronte cioè ad una regola generale di tipo economico-patrimoniale e valevole per una generalità di soggetti, il beneficio che può ricevere un datore di lavoro, si configura come eccezione.

Il Ministero del Lavoro, con nota 28 gennaio 2016, prot. n. 1677 (in *Guida al Lavoro* n. 6/2016), ha proceduto ad un restyling dell'elenco dei benefici, esemplificativi e non esaustivi, subordinati alla regolarità del Durc.

In presenza di un Durc irregolare, l'azienda ha l'impedimento ad usufruire degli eventuali benefici di cui gode (con conseguente evidente danno economico), con rilevanza sull'intera compagine aziendale e per tutto il relativo periodo.

Con proprio decreto del 24 ottobre 2007, il Ministero aveva, nella Tabella A allegata allo stesso, stabilito che in presenza di violazioni definitivamente accertate, le aziende possono essere impedite ad ottenere la regolarità del Durc, per un lasso di tempo che può arrivare anche a 24 mesi.

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello 11 dicembre 2013, n. 33 (in *Guida al Lavoro* n. 50/2013), ha chiarito che, con l'esaurimento del periodo di non rilascio del Durc, le aziende possono tornare a godere dei benefici, con esclusione di quelli che eventualmente fossero legati a particolari vincoli temporali nel frattempo decaduti.

In assenza di regolarità, le aziende hanno comunque la possibilità di regolarizzare la propria posizione presso ciascun ente, entro un termine massimo di quindici giorni dal ricevimento della notifica dell'invito a regolarizzare, riportante indicazione analitica delle cause di irregolarità rilevate.

Il meccanismo dell'invito a regolarizzare, come precisato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con nota del 17 ottobre 2017, n. 255, prescinde dalla modalità di accertamento delle omissioni contributive e, quindi, anche nell'ipotesi in cui tali omissioni nascano da accertamento ispettivo ed in relazione ad uno o più soggetti.

È a cura del personale ispettivo procedere a comunicare anche agli enti Inps e Inail gli esiti degli accertamenti, riscontrando nei verbali gli effetti degli

Se però l'irregolarità scaturisce da violazioni di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro, così come individuate dall'allegato A del D.M. 30 gennaio 2015 (G.U. 1° giugno 2015, n. 125, in *Guida al Lavoro* n. 24/2015), ed accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi, inclusa la sentenza di cui all'art. 444 c.p.p., allora il godimento dei benefici normativi e contributivi è definitivamente precluso per la durata di tutto il periodo.

In tali casi, pertanto, il procedimento di regolarizzazione nei quindici giorni, non trova applicazione, non vi cioè alcun modo di sanare la posizione, in quanto trattasi di violazioni che incidono sulla tutela dei lavoratori, accertate in via definitiva.

Gli altri obblighi di legge e la contrattazione collettiva Il famigerato comma 1175 della legge n. 296/2006

ALLEGATO A - MINISTERO DEL LAVORO, DECRETO 30 GENNAIO 2015 - ELENCO DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 8 LA CUI VIOLAZIONE È CAUSA OSTATIVA ALLA REGOLARITÀ

VIOLAZIONE	PERIODO DI NON REGOLARITÀ
Art. 437 c.p.	24 mesi
Art. 589, comma 2, c.p.	24 mesi
Art. 590, comma 3, c.p.	18 mesi
Violazione di disposizioni la cui sanzione e prevista dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 55, commi 1, 2 e 5, lett. a), b), c) e d); art. 68, comma 1, lett. a) e b); art. 87, commi 1, 2 e 3; art. 159, commi 1 e 2 lett. a) e b); art. 165; art. 170; art. 178; art. 219; art. 262, commi 1 e 2, lett. a) e b); art. 282, commi 1 e 2, lett. a)	12 mesi
Disposizioni indicate dal D.P.R. 20 marzo 1956, n. 320, art. 105, comma 1 lett. a) e b)	12 mesi
D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286, art. 22, comma 12,	8 mesi
D.L. 22 febbraio 2002, n. 12 (legge 23 aprile 2002, n. 73), art. 3, commi da 3 a 5	6 mesi
D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, artt. 7 e 9 *	3 mesi
* Solo se inerente ad un numero di lavoratori almeno pari al 20% del totale della manodopera regolarmente impi	egata.

40 Numero 43 / 3 novembre 2017 Guida al Lavoro / II Sole 24 Ore Guida al Lavoro / II Sole 24 Ore Numero 43 / 3 novembre 2017 41

inoltre, ricomprende anche le conseguenze di accertamenti che sollevano violazioni in merito "... omissis... 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".

Il passaggio della circolare in merito risulta particolarmente interessante, in quanto sottolinea come le agevolazioni siano principalmente collegate ai singoli rapporti di lavoro e, nella generalità dei casi, risultino in conseguenza all'assunzione di categorie determinate di lavoratori.

Conseguentemente, a differenza dell'assenza di un regolare Durc che, ancorché derivante da una accertata violazione della norma e/o di contratto, incide sulla fruizione per tutto il periodo di scopertura dei benefici e su tutta la compagine aziendale; nel caso di violazioni di legge o di contratto prive di riflesso sulla posizione contributiva, sono rilevanti limitatamente al singolo lavoratore cui gli stessi benefici si riferiscono, e comunque solamente per una durata pari al periodo in cui si protrae la violazione de quo.

Ovviamente in questo caso, se le violazioni vengono regolarizzate prima dell'eventuale accertamento ispettivo, e sempre che si tratti di violazioni sanabili, non impediscono il godimento dei benefici correlati. Ouesto perché, come già affermato precedentemente, i benefici e le eventuali omissioni sono direttamente collegate al singolo rapporto, a prescindere che siano attinenti ad una pluralità di lavoratori.

Tuttavia, l'ultima nota Ministeriale del 17 ottobre 2017, n. 255, evidenzia che le violazioni rilevate in

sede ispettiva, anche nel caso abbiano effetti sugli imponibili previdenziali, si identificano come "mancato rispetto degli altri obblighi di legge", così come identificati nel dettato del comma 1175, legge n. 296/2006.

Tali violazioni guindi comportano il recupero dei benefici eventualmente fruiti, ma limitatamente al singolo lavoratore e/o ai lavoratori cui le stesse violazioni si riferiscono, perdurando per tutto il periodo in cui si sono protratte, a prescindere da eventuale successiva regolarizzazione, con la conseguenza che il versamento della contribuzione addebitata in sede ispettiva, inciderà positivamente solo sul successivo rilascio del Durc.

Inoltre viene richiamato il principio rinvenibile nell'art. 6, D.L. 9 ottobre 1989, n. 338 (legge 7 dicembre 1989, n. 389), così come confermato dal D.L. 22 marzo 1993, n. 71 (legge 20 maggio 1993, n. 151), in materia di fiscalizzazione degli oneri fiscali, in base al quale le riduzioni contributive e normative non spettano alle imprese, unicamente in relazione ai soli lavoratori per i quali non siano stati rispettati i requisiti pe per la durata dei periodi di inosservanza.

Se così non fosse, ci si troverebbe infatti di fronte alla revoca totale dei benefici per l'intera compagine aziendale, anche in presenza di violazioni di obblighi | | | scaturenti dalla legge o dal contratto collettivo di lieve entità, penalizzando eccessivamente l'azienda ancor più di quanto previsto dal D.M. 30 gennaio 2015, lì dove di fatto prevede, come ostative al rilascio del Durc e la conseguente inibizione al godimento di tutti i benefici, solo alcune violazioni particolarmente gravi e tassativamente identificate dall'allegato A sopra riportato.

CC

IL TESTO DEL PROVVEDIMENTO

Ispettorato Nazionale del Lavoro Nota 17 ottobre 2017, n. 255

Oggetto: Art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 - attività di vigilanza - recupero "benefici normativi e contributivi" - indicazioni operative

Con riferimento alla circolare n. 3 del 18 luglio 2017 inerente l'oggetto si ritiene opportuno fornire alcune indicazioni operative, condivise con l'INPS e con l'INAIL, in risposta a specifiche richieste pervenute dagli Uffici territoriali.

Com'è noto, la dircolare è intervenuta sulla portata applicativa dell'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 È stato chiarito che i benefici normativi e contributivi sono subordinati al possesso del DURC, la cui assenza, all'esito dell'invito a regolarizzare emesso dagli Istituti ai sensi dell'art. 4 del D.M. 30 gennaio 2015, determina la perdita definitiva dei benefici normativi e contributivi goduti e oggetto di verifica ai sensi del citato art. 1, comma 1175. Il permanere della situazione di frregolarità impedisce

quindi la fruizione dei medesimi benefici per l'intera compagine aziendale fino all'intervenuta attestazione di regolarità con il DURC on line.

Il meccanismo dell'invito a regolarizzare, attesa la portata generale del citato art. 4, che prescinde dalle modalità di accertamento delle omissioni contributive, opera evidentemente anche nell'ipotesi in cui le stesse omissioni siano accertate in sede ispettiva in relazione ad uno o più lavoratori.

In altri termini, una volta accertata in sede ispettiva tivo". una omissione contributiva, la stessa, costituendo una delle cause di irregolarità al pari delle eventuali altre irregolarità già accertate nel confronti del datore di lavoro [1], impedisce il rilascio del DURC on line ove, a seguito della notifica dell'invito a regolarizzare al sensi dell'art. 4 del D.M. 30 gennaio 2015 a cura dell'Istituto titolare del credito accertato, per la medesima omissione, unitamente alle altre cause che hanno determinato l'irregolarità, non risulti intervenuto, prima della definizione dell'esito della verifica di regolarità, il pagamento delle somme richieste ovvero la sistemazione delle omissioni contesta-

A tal fine, quindi, il personale ispettivo provvederà a comunicare agli Istituti gli esiti degli accertamenti effettuati dando atto nel verbale degli effetti sopra descritti.

Per altro verso, va tuttavia evidenziato che le violazioni rilevate in sede ispettiva - anche quando abbiano effetti sull'imponibile previdenziale - rappresentano un mancato rispetto degli "altri obblighi di legge" (art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006). Pertanto, fermo restando quanto sopra e come chiarito con la circolare n. 3/2017, tali violazioni comportano il recupero dei benefid fruiti limitatamente al lavoratore cui le stesse violazioni si riferiscono e

per tutto il periodo in cui si siano protratte, pur a fronte di successive regolarizzazioni. Il versamento della contribuzione addebitata per il lavoratore a seguito dell'ispezione inciderà positivamente solo sul successivo rilascio del

Resta fermo, come chiarito con la citata circolare, che le violazioni degli "altri obblighi di legge" non rilevano solo qualora la regolarizzazione delle stesse avvenga "prima dell'avvio di qualsiasi accertamento ispet-

Va in ultimo ribadito che il procedimento di regolarizzazione di cui al citato art. 4 non può trovare applicazione nel caso 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 stano accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi. Al riguardo si richiama l'attenzione degli Ispettorati territoriali sulla necessità di comunicare agli Istituti l'adozione di ordinanze ingiunzione - evidentemente non impugnate - ovvero di sentenze definitive riferibili agli illeciti indicati nel citato allegato A del D.M. 30 gennalo 2015, affinché possano procedere alla sospensione del DURC per i periodi indicati.

[1] Es. omessa presentazione della denuncia Uniemens o delle denunce retributive per l'autoliquidazione annuale dei premi assicurativi, omesso versamento alle scadenze legali dei contributi mensili e/o periodici e/o dei premi assicurativi scaduti entro la fine del secondo mese antecedente a quello in cui la richiesta di Durc è effettuata. compensazioni illecite, ecc.

42 Numero 43 / 3 novembre 2017 Guida al Lavoro / Il Sole 24 Ore Guida al Lavoro / Il Sole 24 Ore Numero 43 / 3 novembre 2017 43