Il passaporto per i pagamenti. I princìpi stabiliti dal Lavoro in 12 anni di interpelli sul documento unico di regolarità contributiva

Durc negato a chi viola i riposi

Ok a imprese in concordato in continuità se il piano omologato prevede il saldo del pregresso

FOCUS

A CURA DI
Enzo De Fusco

L'impresa che viola le norme sui riposi del lavoratore rimane priva del Durc positivo per tre mesi. Il blocco sale fino a 24 mesi in caso di violazioni sulla sicurezza dei luoghi di lavoro. Questi periodi decorrono dall'ordinanza ingiunzione non impugnata o dalla sentenza passata in giudicato. Viceversa, l'estinzione delle violazioni con la procedura della prescrizione obbligatoria - o, per violazioni amministrative, col pagamento in misura ridotta ex articolo 16 della legge 689/1981 - consente l'utilizzo dei benefici. Inoltre, nella verifica per il rilascio del Durc di una società di capitali non rileva la posizione contributiva dei singoli soci. Quindi le eventuali pregresse irregolarità dei versamenti contributivi per essi non incidono sul rilascio del Durc.

Questi sono alcuni dei chiarimenti in materia di Durc forniti in più di 12 anni di interpelli dal ministero del Lavoro. Gli interpelli sono uno strumento, introdotto dall'articolo 9 del Dlgs 124/2004, che si è rivelato utilissimo per superare tempestivamente dubbi o rigidità delle norme.

Come quando è stato chiesto al ministero quali fossero i requisiti per il rilascio del Durc nel caso di imprese in concordato preventivo (cosiddetto in continuità, ex articolo 186-bis della legge fallimentare). L'interpello 41/2012 ha precisato che in questi casi il rilascio del Durc positivo è consentito a condizione che il piano, omologato dal Tribunale, contempli l'integrale assolvimento dei debiti previdenziali e assistenziali contratti prima dell'attivazione della procedura concorsuale. Tale previsione, peraltro, è stata poi recepita dal Dm 30 gennaio 2015 (articolo 5, comma 1), che ha revisionato le regole per il rilascio del Durc.

Negli anni è stato risolto anche il problema di chi verificare ai fini del rilascio del Durc per le associazioni temporanee di impresa che partecipano ad appalti pubblici. In questi casi normalmente è presente una società consortile che esegue i lavori e che gestisce i rapporti con terzi, provvedendo ad aprire le posizioni previdenziali dei lavoratori assunti e occupati nel cantiere. Mentre, le singole imprese che compongono la Ati non hanno personale direttamente interessato nei lavori oggetto dell'appalto. Il ministero ha concluso che all'atto dell'affidamento dei lavori la verifica del Durc deve interessare le imprese riunite nella Ati. Al contrario, al momento del pagamento dei Sal (stati avanzamento lavori), essendo la sola consortile impresa esecutrice e impresa autorizzata dal committente a stipulare contratti di subappalto, la stazione appaltante sarà tenuta a verificare il Durc esclusivamente della società consortile e delle eventuali subappaltatrici.

Particolarmente interessante è il chiarimento dell'interpello 54/2008 sul diniego alla richiesta di rilascio del Durc da parte di una impresa artigiana che applichi ai propri dipendenti il solo Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) dell'edilizia artigiana, non essendo vigente localmente un qualche contratto integrativo territoriale – provinciale o regionale – sottoscritto da una organizzazione datoriale artigiana per l'edilizia, cui l'imprenditore istante abbia aderito o conferito mandato. Sul punto, l'interpello spiega che l'azienda che applica un Ccnl e che non abbia stipulato o aderito ad un accordo collettivo territoriale non può ritenersi obbligata all'applicazione di previsioni di secondo livello. Resta fermo l'obbligo da parte del datore di lavoro laddove il Ccnl applicato rinvii a livello territoriale parte della quantificazione della retribuzione nazionale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I chiarimenti principali

01 | VIOLAZIONI CONDIZIONI DI LAVORO
L'impresa può avere il Durc negativo per un periodo da tre a 24 mesi in relazione alle diverse violazioni sulle condizioni di lavoro. Il termine decorre dall'ordinanza ingiunzione non impugnata o dalla sentenza passata in giudicato

02 | SOCIO DI SOCIETÀ DI CAPITALI
Le eventuali pregresse irregolarità dei versamenti contributivi riguardanti i soci di società di capitali non possono incidere sul rilascio del Durc per la società

03 | CONCORDATO PREVENTIVO IN CONTINUITÀ
Il rilascio del Durc positivo è consentito a condizione che il piano, omologato dal Tribunale, contempli l'integrale assolvimento dei debiti previdenziali e assistenziali contratti prima dell'attivazione della procedura concorsuale

04 | ASSOCIAZIONE TEMPORANEA D'IMPRESA
All'atto dell'affidamento dei lavori la verifica del durc deve interessare le imprese riunite nella Ati. Al momento del pagamento dei Sal, la verifica riguarda la sola società consortile che esegue i lavori e degli eventuali subappaltatori

05 | ACCORDI TERRITORIALI DI II LIVELLO
Per il rilascio del durc positivo si deve tenere conto che l'azienda che applica un Ccnl e che non abbia stipulato o aderito ad un accordo collettivo territoriale, non può ritenersi obbligata all'applicazione di previsioni di secondo livello

06 | RESPONSABILITÀ SOLIDALE
Il datore di lavoro debitore in solido ha diritto al rilascio del Durc poichè la tabella allegata al Dm 24 ottobre 2007 (oggi, al Dm 30 gennaio 2015) esclude l'ipotesi della responsabilità solidale dall'elenco le disposizioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, la cui violazione è causa ostativa al rilascio del documento

07 | PART-TIME NEL SETTORE EDILIZIA
In caso di assunzione di lavoratori a tempo parziale oltre il 3% stabilito dal Ccnl del settore edile, l'azienda per i contratti eccedenti è tenuta a pagare i contributi sulla retribuzione virtuale di un lavoratore a tempo pieno. Il mancato pagamento non consente il rilascio del Durc positivo

Quotidiano del **Lavoro** 24

INDENNITÀ SOSTITUTIVA

Preavviso soggetto a tassazione separata

di **Salvatore Servidio**

L'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta al regime di tassazione separata. In caso di licenziamento illegittimo, il lavoratore non ne ha diritto perché il rapporto di lavoro non si può considerare interrotto.

quotidianolavoro.ilsole24ore.com
La versione integrale dell'articolo

Il caso. Il jobs act ha superato il parere del 2011 per i contratti a tempo parziale oltre il plafond del 3%

In edilizia costi extra per i part time da chiarire

In caso di assunzione di lavoratori a tempo parziale oltre il 3% stabilito dal Contratto collettivo nazionale di lavoro edile, l'azienda per i contratti eccedenti è tenuta a pagare i contributi sulla retribuzione virtuale di un lavoratore a tempo pieno. Lo aveva chiarito l'interpello n8 del 3 marzo 2011 del ministero del Lavoro, sul presupposto che la norma demandava alla contrattazione collettiva la determinazione delle «condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro» (articolo 1, comma 3, Dlgs. 61/2000).

Con la riforma del testo unico dei contratti (Dlgs 81/2015), però, la previsione è scomparsa e dal 25 giugno 2015 le aziende operano nell'incertezza, con il rischio di pagare contributi superiori al dovuto. Il tema era stato posto dall'associazione di categoria delle aziende edili, in quanto il Ccnl Edilizia Industria, firmato il 18 giugno 2008, aveva introdotto una disciplina per contrastare fenomeni di utilizzo improprio del contratto a tempo parziale nel settore.

Secondo il contratto, «fermo restando quanto previsto dalla legge, nelle more dell'adozione dei criteri di congruità da parte delle Casse edili, le parti stabiliscono che un'impresa edile non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato». La stessa norma contrattuale dispone inoltre che «resta ferma la possibilità di impiegare almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa». L'interpello n. 8/2011 ha richiamato la norma di allora (articolo 1, comma 3, del Dlgs 61/2000) secondo cui i contratti collettivi nazionali e territoriali possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Perciò, secondo il ministero e l'Inps, sui contratti di lavoro a tempo parziale eccedenti il limite contrattuale deve essere versata la contribuzione virtuale così come stabilito dall'articolo 29, comma 1 del Dl 244/1995 (legge 341/1995). Ne consegue che il mancato pagamento di tale contribuzione, secondo gli enti, determina il mancato rilascio di un Durc positivo.

Queste disposizioni amministrative non sono state ancora superate nonostante il Dlgs 81/2015, che ha introdotto il testo unico dei contratti, nella sezione del part-time, non abbia più riproposto la norma prima presente nel Dlgs 61/2000.

La conseguenza naturale di questa scelta legislativa è che le precisazioni fornite su questo tema dal ministero del Lavoro e dall'Inps devono ritenersi superate.

Però a dirlo devono essere gli enti stessi, per evitare di incorrere nel mancato rilascio di un Durc positivo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA