

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 9 - numero 1839 di venerdì 07 dicembre 2007

Chiarimenti sul Documento Unico di Regolarita' Contributiva (DURC)

Una nota di approfondimento e chiarimento riguardo ad alcuni articoli del Decreto Ministeriale del 24 ottobre 2007 relativo a rilascio e contenuti del DURC a cura della Direzione Provinciale del Lavoro di Modena.

Pubblicità

Punto Sicuro ha seguito l'iter e l'evoluzione del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), uno strumento utile a contrastare forme illecite e irregolari nel mercato lavorativo e nelle gare di appalto, attraverso la presentazione del recente Decreto Ministeriale del 24 ottobre 2007, postulato dall'art. 1, comma 1176, della legge n. 296/2006.

Il Decreto definisce le modalità di rilascio ed i contenuti analitici del DURC estendendolo a tutti i settori di attività dopo la sperimentazione in agricoltura e nell'edilizia.

È di questi giorni una ulteriore e puntuale nota della Direzione Provinciale del Lavoro di Modena che, soffermandosi su alcuni nodi salienti del Decreto, approfondisce e chiarisce punti controversi o oscuri prima della sua entrata in vigore che avverrà il 30 dicembre 2007.

L'articolo 1 del Decreto afferma che la regolarità contributiva è richiesta a tutti i datori di lavoro 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".

La nota chiarisce, in attesa di ulteriori chiarimenti dal Ministero, quali agevolazioni contributive non sarebbero riconosciute in assenza del DURC.

Ad esempio le agevolazioni relative all'assunzione:

- dei lavoratori in mobilità sia a tempo determinato che indeterminato;
- dei lavoratori disoccupati da oltre 24 mesi o in CIGS da uguale periodo;
- dei lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- dei lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi in aziende in CIGS da almeno 6 mesi.

Altre agevolazioni negate potrebbero essere la deducibilità degli oneri della formazione ai fini dell'IRAP e le riduzioni contributive dell'11,50% in edilizia.

Rimane il problema dell'apprendistato. La nota si chiede se si tratti di agevolazione contributiva o di un regime contributivo speciale e propende per la prima ipotesi rimandando però a futuri chiarimenti in merito.

In assenza di DURC non si potrebbe inoltre usufruire dei "benefici normativi in materia di Legislazione sociale", ad esempio le agevolazioni economiche "previste dalla legge per gli assunti con contratto di apprendistato o contratto di inserimento o quelle normative legate alla legge n. 68/1999".

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

Riguardo all'articolo 3, che individua i soggetti che possono richiedere il DURC e le modalità di rilascio, la nota si permette una considerazione di merito: "l'ampliamento dell'ambito di applicazione del DURC porterà, necessariamente, ad un aumento di notevole dimensioni delle richieste, atteso che lo stesso sarà richiesto in molte ipotesi di inizio dell'attività o di stato di avanzamento dei lavori per il pagamento da parte del committente, come richiede, ai fini dell'esonero dalla responsabilità solidale del committente, l'art. 4 del decreto interministeriale "concertato" dal Ministro dell'Economia e da quello del Lavoro, attuativo del comma 34 dell'art. 35 della legge n. 248/2006".

La nota successivamente si dilunga a chiarire alcuni dubbi interpretativi relativi all'articolo 9. Questo articolo individua una serie di violazioni penali od amministrative "che sono causa ostativa di rilascio del DURC per periodi predeterminati, accertati con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi, fatta salva, in alcuni casi, l'ipotesi della estinzione del procedimento penale a seguito di adempimento della prescrizione obbligatoria". Le sospensioni del rilascio indicate sono proporzionate alla gravità delle violazioni e vanno da un minimo di 3 mesi a un massimo di 24 mesi.

Ed in presenza di più violazioni diverse? In questo caso la Direzione Provinciale del Lavoro di Modena ritiene che "più violazioni di diversa natura porterebbero al cumulo dei periodi (es. lavoratore extra comunitario senza permesso (8 mesi), mancato riposo settimanale (3 mesi), per un totale di 11 mesi)".

È chiaro, continua poi la nota, come "la sospensione sia aggiuntiva rispetto alle altre contestate come, ad esempio, la maxisanzione".

La nota conclude infine con una pura questione di natura organizzativa. Le nuove normative impongono per il futuro "un raccordo continuo ed efficace" tra la Direzione provinciale del Lavoro, gli Istituti previdenziali, la Cassa Edile e l'Ente bilaterale. Un raccordo che dovrà prevedere anche una condivisione, "sia pure parziale", delle banche ? dati.



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

www.puntosicuro.it