RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di CRISTIAN VALSIGLIO

Nuovo DURC, con i pagamenti arrivano gli sgravi

Ottenere un'agevolazione contributiva con una nuova assunzione è particolarmente complicato. Si devono considerare le condizioni previste dalla norma, i principi di carattere generale ex art. 31 D.Lgs. 150/2015 e il possesso del DURC da parte del datore di lavoro.

Il DURC (Documento Unico di regolarità Contributiva) nel corso del tempo ha assunto un ruolo fondamentale nei rapporti economici tra le aziende. Serve per partecipare agli appalti, per fruire di benefici normativi e contributivi; è un documento che **attesta la regolarità contributiva del datore di lavoro,** la serietà e l'affidabilità nella gestione dei rapporti di lavoro di un determinato soggetto.
Vediamo ora la norma così come modificata dall'art. 29 D.L. 19/2024, rubricato *"Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)".* Il titolo potrebbe trarre in inganno; in realtà all'interno del provvedimento troviamo una serie di disposizioni con impatti di carattere giuslavoristici.
L'art. 1, c. 1175 L. 296/2006 ora subordina il **riconoscimento di benefici normativi e contributivi all'assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale** *"comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali (â€¦)"* (INL, nota 13.03.2024). Quindi, **il datore di lavoro potrà ottenere i benefici alle seguenti condizioni:** regolarità contributiva (Inps, Inail, Casse edili ecc.); assenza di violazioni inerenti alle norme che regolano i benefici stessi; assenza di violazioni in materia di condizioni di lavoro e di sicurezza nei luoghi di lavoro; rispetto degli obblighi di legge relativi al rapporto di lavoro; rispetto degli accordi collettivi di qualsiasi livello sottoscritti dalle OOSS dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentavi sul piano nazionale.Come correttamente evidenziato dalla Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro con la circolare 5.03.2024, n. 4, la norma sembra **rafforzare concetti già presenti nella vecchia formulazione.** Infatti, prima (come anche ora), la fruizione dei benefici era subordinata anche al rispetto degli obblighi di legge e, ai fini del rilascio del DURC, era necessaria l'assenza di violazione degli obblighi di legge in materia delle condizioni di lavoro individuate nell'allegato A del D.M. 30.01.2015. A mente di quest'ultima disposizione, e in particolare dell'art. 8, sono ostative alla fruizione dei benefici normativi e contributivi le violazioni di natura previdenziale e in materia di tutela delle condizioni di lavoro individuate nell'Allegato A, commesse dal datore di lavoro o dal dirigente responsabile e accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi, inclusa la sentenza di cui all'art. 444 c.p.c. Ad esempio, l'omicidio colposo, quando il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni, determina la sospensione dai benefici per 24 mesi, che scendono a 18 mesi in caso di gravi o gravissime lesioni personali colpose commesse con violazioni delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro. Vedremo nel nuovo Decreto del Ministero del Lavoro come sarà disciplinata tale disposizione.
Il D.L. 19/2024, cosa ben più importante, ha introdotto il **nuovo comma 1175-bis,** successivo alla norma finora commentata. Secondo tale comma *"resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionato oggetto di verbalizzazione".* La nuova disposizione **consente di trovare vie di uscita per non perdere la totalità degli sgravi.** Da un lato, prevede la possibilità di **regolarizzazione postuma** delle violazioni anche quando sono già accertate dagli organi di vigilanza; dall'altro, a fronte di sanzioni non regolarizzabili, prevede un **importo limite di recupero dello sgravio,** stabilito nel doppio dell'importo sanzionato oggetto di verbalizzazione.
Quest'ultima disposizione è particolarmente interessante e consente di superare situazioni estreme, nelle quali il datore di lavoro poteva perdere ingenti somme a titolo di benefici normativi ed economici per importi sanzionatori particolarmente irrisori. **Una norma di buon senso.**

Riproduzione vietata - sabato 06 aprile 2024