

# Durc e benefici contributivi: le istruzioni Inps

**Gabriele Bonati** *Consulente aziendale in Lodi*

*L'Inps ha fornito, a seguito di quanto disposto dal Dm 24.10.2007, le istruzioni operative per il rilascio del Durc «virtuale» ai fini dell'applicazione dei benefici contributivi erogati tramite l'Istituto stesso, introducendo, per i datori di lavoro fruitori, nuovi adempimenti*

L'Inps, con la circolare n. 51 del 18 aprile 2008, a seguito di quanto disposto dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 (Finanziaria 2007) e dal Dm 24 ottobre 2007 (attuativo), riguardanti le condizioni per poter applicare i benefici contributivi e normativi previsti in materia di lavoro, ha fornito, per quanto riguarda i regimi agevolativi di propria competenza, le necessarie istruzioni operative, con non poche sorprese.

## La normativa di riferimento

Il Ministero del lavoro, con il decreto 24 ottobre 2007 (G.U. n. 279 del 30.11.2007), recante documento unico di regolarità contributiva (entrato in vigore il 31 dicembre 2007-1° gennaio 2008 per l'Inps), attuando quanto stabilito dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, norma che subordina il possesso del Durc per accedere ai benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale (fermi restando gli altri obblighi di legge e contrattuali), ha fornito le disposizioni necessarie per disciplinare in modo uniforme le modalità di rilascio del Durc stesso e i relativi contenuti analitici, sia per la concessione delle citate agevolazioni normative e contributive, sia per le agevolazioni comunitarie, sia per gli appalti di lavoro, servizi e forniture pubbliche, sia per i lavori privati in edilizia.

Il Ministero del lavoro ha fornito, con la circolare n. 5 del 30 gennaio 2008, i primi chiarimenti interpretativi con riferimento a ogni singola disposizione contenuta nel citato decreto nonché i chiarimenti sulla portata al riferimento «benefici normativi e contributivi».

## Le definizioni

### di benefici contributivi e normativi

Il Ministero del lavoro (circ. n. 5/2008), con rife-

rimento alla formulazione «benefici contributivi e normativi» ha fornito le seguenti definizioni, riprese dall'Inps (circ. n. 51/2008) con alcune integrazioni:

- **benefici contributivi:** per benefici contributivi devono intendersi gli sgravi collegati alla costituzione e gestione dei rapporti di lavoro che rappresentano una deroga all'ordinario regime contributivo, deroga che però non configura un'ipotesi agevolativa nel caso in cui lo sgravio non sia istituito come abbattimento di un'aliquota più onerosa ma rappresenta una regola. Conseguentemente, non rientrano nel campo di applicazione della norma in questione i regimi di sottocontribuzione che interessano interi settori (ad esempio agricoltura, navigazione marittima, ecc.) e territori (ad esempio zone montane e a declino industriale) ovvero che interessano specifiche tipologie contrattuali (ad esempio apprendistato). Tuttavia, precisa l'Inps, qualora, in detti ambiti, ricorrano, rispetto al regime generale di sottocontribuzione, ulteriori agevolazioni di carattere contributivo non di carattere generale, le stesse devono considerarsi benefici contributivi e di conseguenza i soggetti beneficiari dovranno sottostare al regime del Durc;

- **benefici normativi:** per benefici normativi devono intendersi invece tutte quelle agevolazioni che operano su un piano diverso da quello contributivo ma sempre di natura patrimoniale e comunque sempre in materia di lavoro e legislazione sociale. In tale campo rientrano le agevolazioni fiscali e i contributi e sovvenzioni previsti sia dalla normativa nazionale sia da quella regionale sia da atti con valenza comunque normativa connessi alla costituzione e gestione dei rapporti di lavoro (ad esempio: cuneo fiscale-credito d'imposta per assunzioni in soprannumero).

La medesima circolare, in accordo con Inail e Inps, ha provveduto a elencare le vigenti disposizioni che regolano benefici normativi e contributivi la cui fruizione rimane subordinata al possesso del Durc (documento unico di regolarità contributiva).

## La verifica d'ufficio

Qualora, precisa la norma in argomento, l'Istituto previdenziale che rilascia il Durc è lo stesso sogget-

to che ammette il richiedente alla fruizione di agevolazioni contributive ovvero agisce in qualità di stazione appaltante, l'Istituto stesso provvede alla verifica dei presupposti per il rilascio del documento di regolarità (con possibilità, in mancanza dei requisiti, di richiedere all'interessato di regolarizzare la posizione entro 15 giorni). In tali casi, la richiesta di certificazione ed il suo rilascio rappresentano una procedura meramente «virtuale».

A tale fine, il Ministero del lavoro ha precisato che per evitare appesantimenti amministrativi e per favorire l'uso della telematica nei rapporti con l'amministrazione, il richiedente (azienda) provvederà semplicemente ad indicare, come in passato e secondo le abituali procedure, il codice identificativo del beneficio richiesto lasciando all'istituto la verifica del requisito della regolarità contributiva ai fini della fruizione dell'agevolazione richiesta. Tale passaggio della circolare ministeriale è risultato poco chiaro, conseguentemente l'Inps, con la circolare n. 51 e nell'ambito dei benefici di propria competenza, ha fornito le seguenti istruzioni:

- il Durc richiesto per lo scopo in argomento (che, come sopra evidenziato, deve rappresentare una procedura meramente virtuale) viene definito dall'Inps «Durc interno» che si differenzia dal Durc previsto per gli appalti di lavori, servizi e forniture pubbliche e lavori privati in edilizia;
- la richiesta del Durc virtuale, nell'ambito di un sistema di semplificazione delle procedure amministrative, è assolta, da parte delle aziende, mediante la presentazione del mod. DM10/2 nel quale si espongono i benefici attraverso l'utilizzo dell'apposita codifica istituita dall'Istituto (atto idoneo, secondo l'Istituto, a manifestare la volontà del datore di lavoro);
- in attesa che le nuove modalità telematiche inerenti alla comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego (comunicazione obbligatoria *on line* il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro) recepiscano le necessarie informazioni (applicazione reale della pluriefficacia della comunicazione), il datore di lavoro continua a inoltrare all'Inps apposita richiesta e/o documentazione, finalizzata ad ottenere l'apposta autorizzazione che poi si traduce nel previsto codice da riportare nel DM10 (ad esempio, assunzioni dalle liste di mobilità).

### **I requisiti della regolarità al fine del rilascio del Durc interno**

Il Dm 24.10.2007 precisa che la regolarità contributiva, per quanto riguarda l'istituto di previdenza, è attestata se risultano soddisfatte le seguenti condizioni:

- correttezza degli adempimenti mensili o comunque periodici;
- corrispondenza tra versamenti effettuati e versamenti accertati, come dovuti, dagli istituti interessati. A tale proposito l'Inps ha precisato che la mancata quantificazione o la semplice contestazione di omissioni contributive non rilevano ai fini della qualificazione, come irregolare, del comportamento aziendale preclusivo della possibilità di fruire dei benefici contributivi richiesti;
- inesistenza di inadempimenti in atto;
- rateazione del debito contributivo approvata dall'istituto interessato;
- sospensione dei pagamenti a seguito di disposizioni legislative (esempio calamità naturali);
- richiesta di compensare il debito contributivo con un credito documentato.

A tale proposito l'Inps precisa che la verifica delle predette condizioni è effettuata solo sulle posizioni contributive delle aziende con dipendenti.

Non risultano ostative al rilascio del Durc le seguenti situazioni:

- crediti dell'istituto iscritti a ruolo con cartella sospesa a seguito di ricorso amministrativo o giudiziario;
- crediti dell'istituto non iscritti a ruolo, in pendenza di contenzioso amministrativo (la regolarità sarà dichiarata fino alla decisione che respinge il ricorso) ovvero in pendenza di ricorso giudiziario (la regolarità sarà rilasciata fino al passaggio in giudicato della sentenza di condanna);
- aver beneficiato degli aiuti di Stato per i Cfl non conformi alle regole dell'Ue da rimborsare, ciò anche se non rimborsati o depositati in un conto bloccato, e aver beneficiato delle agevolazioni previste per l'acquisizione di lavoratori di imprese sottoposte a procedure di amministrazione straordinaria (Dl n. 23/2003, legge n. 81/2003).

Risultano, invece, ostative al rilascio del Durc, e per i periodi indicati nella tabella allegata al Dm 24.10.2007 (vedere apposito spazio), le violazioni commesse dai datori di lavoro interessati alle disposizioni penali e amministrative in materia di tutela delle condizioni di lavoro (sicurezza, riposi, lavoro irregolare) indicate nella citata tabella (fatti commessi successivamente all'entrata in vigore del decreto). Il datore di lavoro, al fine del rilascio del Durc, è tenuto ad autocertificare l'inesistenza di detti provvedimenti amministrativi o giurisdizionali. Al verificarsi di una situazione che determina la sospensione del rilascio del Durc, l'Inps assegna alla posizione aziendale il codice autorizzazione «1W» che assume il significato di «azienda soggetta alla sanzione accessoria di cui all'art. 9 del Dm 24 ottobre 2007».

Il Durc interno, come sopra precisato, è definito

**Decreto Ministero del lavoro del 24 ottobre 2007**  
**Elenco delle disposizioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro**  
**di cui all'articolo 9 la cui violazione è causa ostativa al rilascio del Durc**

Violazione	Periodo di non rilascio del Durc
Articolo 589, comma 2, c.p.	24 mesi
Articolo 437 c.p.	24 mesi
Articolo 590, comma 3, c.p.	18 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 22, comma 3, lett. a), del decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494	12 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 89, commi 1 e 2, lett. a), del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626	12 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 77, comma 1, lett. a) e b), del decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164	12 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 58, comma 1, lett. a) e b), Dpr n. 303/1956	12 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 389, comma 1, lett. a) e b), Dpr n. 547/1955	12 mesi
Articolo 22, comma 12, Dlgs n. 286/1998	8 mesi
Articolo 3, commi da 3 a 5, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73 (come modificato dall'articolo 36-bis del decreto legge 4 luglio 2006, n. 223 conv. dalla legge 4 agosto 2006, n. 248)	6 mesi
Articoli 7 e 9, Dlgs n. 66/2003*	3 mesi

(\*) Solo se inerente ad un numero di lavoratori almeno pari al 20% del totale della manodopera regolarmente impiegata.

dall'Inps un Durc diverso da quello rilasciato per le altre finalità, in quanto attesta la sola «regolarità» Inps. Tale passaggio è rilevabile dal punto 5.1 della circolare in commento, nel quale l'Istituto, nel precisare che il decreto ministeriale estende i requisiti di regolarità anche con riferimento agli adempimenti contributivi nei confronti degli altri istituti previdenziali, richiede ai datori di lavoro, per il predetto fine, il rilascio di apposita dichiarazione riferita alla regolarità dell'assolvimento degli eventuali obblighi previdenziali e assistenziali nei confronti degli altri enti previdenziali e, per il solo settore edile, degli obblighi contributivi nei confronti delle Casse edili. Non si capisce allora perché la procedura di regolarità è denominata Durc. Tale procedura, documento unico di regolarità contributiva, dovrebbe attestare anche le regolarità Inail e Casse edili e successivamente, quando saranno state sottoscritte le apposite convenzioni, anche la regolarità di altri enti previdenziali. In ogni caso l'Inps (circ. n. 51/2008, p. 10.2) evidenzia la necessità della verifica del requisito unico di regolarità, ma si è riservato di fornire ulteriori istruzioni.

### **Termini per il rilascio e validità del Durc**

Il Durc in argomento ha validità mensile ed è rilasciato (virtualmente) nel termine di 30 giorni dalla richiesta del beneficio (come sopra precisato, la richiesta del relativo rilascio è rappresentata dalla trasmissione del modello DM10). Il predetto termine di 30 giorni può essere sospeso per quindici 15 (termine a disposizione del datore di lavoro,

attraverso il meccanismo del preavviso di accertamento negativo, per sanare eventuali inadempienze) qualora venga accertata una situazione di irregolarità (non è prevista una franchigia) dalla quale potrebbe conseguire il mancato riconoscimento dei benefici richiesti con i DM10.

### **Le altre condizioni per l'accesso ai benefici contributivi**

Per fruire delle riduzioni contributive, secondo la vigente normativa (Finanziaria 2007), occorre, oltre al Durc, osservare le seguenti condizioni:

- applicazione integrale della parte economica e normativa degli accordi e dei contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali o aziendali, nonché degli altri obblighi di legge. A tale proposito l'Inps ricorda, quanto già precisato dal Ministero del lavoro, che tale condizione va intesa nel senso che i benefici sono subordinati all'applicazione della sola parte economica e normativa degli accordi e contratti collettivi, e non anche della parte obbligatoria di questi ultimi;

- inesistenza, a carico del datore di lavoro o del dirigente responsabile, di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi in ordine alla commissione delle violazioni, in materia di tutela delle condizioni di lavoro, di cui all'allegato A del decreto ministeriale 24.10.2007 (vedere apposito spazio) o il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato per ciascun illecito (cd. «cause ostative»). Per attestare il rispetto delle predette condizioni e

per attestare la regolarità rispetto agli altri enti previdenziali e alle Casse edili, l'Inps ha predisposto un apposito modulo, che avrà validità annuale (1° gennaio-31 dicembre) denominato «SC 37 Durc interno» (dichiarazione di responsabilità) che i datori di lavoro interessati sono tenuti ad inoltrare all'Istituto stesso:

- datori di lavoro che già fruiscono di agevolazioni contributive: entro il 18 maggio;

- datori di lavoro che ancora non applicano benefici contributivi: contestualmente alla richiesta dei benefici (in considerazione che la richiesta dei benefici è assolta con la presentazione del modello DM10, la dichiarazione si ritiene possa essere presentata entro il termine relativo alla trasmissione del primo modello DM10 che riporta i benefici stessi).

L'invio della predetta dichiarazione (prelevabile dal sito Inps alla sezione moduli) deve avvenire,

preferibilmente, per via telematica (compilazione *on line* o inviato con la funzione «sfoglia» se precedentemente scaricato). Ciò significa che l'utilizzo della via telematica non è esclusivo, conseguentemente l'obbligo può essere assolto anche presentando il modulo cartaceo.

Trasmessa la dichiarazione, l'Inps assegna all'azienda il codice autorizzazione «4W», avente significato: azienda che ha presentato la dichiarazione di rispetto contratti e altri obblighi di legge ai sensi del comma 1175, art. 1, legge n. 296/2006 (da riportare poi nel modello DM10).

Avendo assegnato una validità temporale annua alla predetta dichiarazione (1° gennaio-31 dicembre), occorrerà quindi rinnovarla annualmente. La circolare non indica un termine da rispettare, ma si ritiene che quest'ultimo debba essere individuato nel termine di presentazione del modello DM10 del mese di gennaio di ciascun anno.

## Il testo della circolare

### Indice:

1. Il decreto ministeriale 24 ottobre 2007;

2. Durc per la fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale;

2.1 Soggetti obbligati e modalità di richiesta del Durc;

3. Benefici normativi e contributivi;

4. Obbligo di applicazione del contratto collettivo;

5. Requisiti di regolarità contributiva;

5.1 Obblighi e adempimenti nei confronti degli altri Enti previdenziali, assistenziali e delle Casse edili;

6. Cause non ostative al rilascio del Durc;

7. Termine per l'emissione e validità del Durc;

8. Irregolarità in materia di tutela delle condizioni di lavoro non ostative al rilascio del Durc;

9. Efficacia del provvedimento ai fini della sussistenza di irregolarità in materia di tutela delle condizioni di lavoro e degli obblighi previdenziali e assistenziali;

10. Modalità operative e procedurali,

10.1 Modalità per la presentazione della dichiarazione di applicazione dei contratti collettivi e indicazioni operative per le U.d.p. aziende con dipendenti;

10.2 Verifica degli obblighi e adempimenti nei confronti degli altri Enti previdenziali, assistenziali e delle Casse edili;

10.3 Indicazioni operative per la gestione delle sanzioni accessorie di cui all'art. 9 del Dm 24 ottobre 2007;

10.4 Indicazioni procedurali e operative per la verifica

### Inps - Circolare 18 aprile 2008, n. 51

**Oggetto:** Legge 27 dicembre 2006, n. 296, articolo 1, commi 1175 e 1176.

Decreto del Ministro del lavoro 24 ottobre 2007. Benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale e Documento unico di regolarità contributiva...

Modalità operative e procedurali per la verifica mensile del requisito di regolarità

**Sommario:** La fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale è subordinata al possesso da parte del datore di lavoro del Documento unico di regolarità contributiva (Durc). Modalità di rilascio e contenuti analitici del Durc

mensile del requisito di regolarità;

11. Ulteriori sviluppi.

### Premessa

L'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Allegato 1) (Finanziaria 2007) ha integrato le previsioni contenute nella legislazione vigente in materia di Documento unico di regolarità contributiva (Durc)<sup>(1)</sup> disponendo che a decorrere dal 1° luglio 2007 la fruizione, da parte dei datori di lavoro, dei «benefici normativi e contributivi previsti dalla

normativa in materia di lavoro e di legislazione sociale» è subordinata al possesso del documento stesso.

La norma, inoltre, stabilisce che, fermi restando gli altri obblighi di legge, ai fini della fruizione delle agevolazioni in trattazione i datori di lavoro sono tenuti al 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 in trattazione si inserisce nell'ambito degli interventi normativi volti al contenimento delle forme di evasione/elusione.

Il legislatore, pertanto, attraverso l'introduzione di un elemento più cogente rappresentato dalla regolarità del versamento della contribuzione previdenziale ed assistenziale cui è subordinata la fruizione delle misure agevolative, vuole favorire la creazione di un sistema

che concretamente premi i comportamenti regolari delle imprese.

Il successivo comma 1176 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 (Allegato 1 - *omissis*), demanda alla emanazione di un decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale la concreta attuazione della disposizione di cui al comma precedente.

Il decreto ministeriale 24 ottobre 2007 è stato pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* del 30 novembre 2007, n. 279 (Allegato 2 - *omissis*), e le sue previsioni entrano in vigore il trentesimo giorno successivo alla sua pubblicazione.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2008, la normativa di cui all'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 trova piena applicazione.

## 1. Il decreto ministeriale 24 ottobre 2007

L'estensione nel tempo dell'obbligo del Durc nei confronti di settori sempre diversi e per finalità non solo limitate alle procedure di appalto ha determinato il susseguirsi di interventi legislativi di regolazione fra i quali l'ultimo è rappresentato dalla previsione di cui al citato art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006.

L'emanazione, ai sensi del comma 1176 del medesimo articolo, del decreto ministeriale in esame, ha rappresentato lo strumento per dettare, unitamente alla disciplina della nuova previsione che subordina la fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e di legislazione sociale al possesso del Durc, una regolamentazione uniforme, come si legge nelle premesse al decreto, della disciplina del Documento unico di regolarità contributiva in ordine alle modalità di rilascio e ai suoi contenuti analitici.

In relazione a ciò dal decreto emerge il seguente quadro:

a) Durc richiesto ai datori di lavoro e lavoratori autonomi per appalti di lavori, servizi e forniture pubbliche e lavori privati in edilizia;

b) Durc richiesto ai datori di lavoro per la fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale.

Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale con circolare n. 5 del 30 gennaio 2008 (Allegato 3 - *omissis*), ha illustrato i contenuti del decreto in esame che, come disposto dal comma 1176, ha definito le modalità di rilascio e i contenuti analitici del Durc nonché le tipologie di irregolarità pregresse di natura previdenziale e in materia di condizioni di lavoro in presenza delle quali il Durc potrà essere rilasciato. Con la medesima circolare il Ministero, in accordo con Inail e Inps, ha provveduto ad individuare la tipologia, nonché l'elencazione dei benefici normativi e contributivi la cui fruizione è subordinata, a decorrere dal 1° gennaio 2008, al possesso del Durc.

Con la presente circolare viene esaminata la nuova disciplina limitatamente alla fattispecie di cui al precedente punto b).

Con successiva circolare si provvederà a completare il quadro della materia come ridefinita dal decreto in trattazione.

## 2. Durc per la fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale

Tutti i datori di lavoro che, a decorrere dal 1° gennaio 2008, intendano fruire dei benefici normativi e contri-

butivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e di legislazione sociale, dovranno essere in possesso della regolarità contributiva attestata tramite il Documento unico di regolarità contributiva (art. 1, comma 1, del Dm 24 ottobre 2007).

Con riferimento alla fattispecie di Durc richiesto ai datori di lavoro per la fruizione dei benefici, l'art. 3, comma 4, stabilisce che nel caso di coincidenza tra Istituto previdenziale che rilascia il Durc e quello che ammette il datore di lavoro alla fruizione dei benefici contributivi, l'Istituto stesso verifica la sussistenza delle condizioni di regolarità, nel rispetto dei requisiti richiesti per il rilascio del Durc di cui al successivo punto 4 della presente circolare, senza procedere alla sua materiale emissione.

In relazione a ciò, per distinguere tale tipologia di documento da quello previsto nelle restanti fattispecie riportate alla lett. a) del precedente punto 1., l'attestazione di regolarità ai fini della fruizione dei benefici richiesti viene denominata «**Durc interno**».

L'applicazione concreta della novità normativa in esame comporta un'evoluzione sostanziale dell'attuale assetto organizzativo del processo aziende con dipendenti, al momento orientato alla gestione dei singoli eventi, verso un governo complessivo e puntuale dei flussi informativi (contributivi e finanziari, telematici e cartacei) ed un presidio costante dell'azione di monitoraggio e controllo della regolarità dei comportamenti aziendali, essenziale per un'efficace politica delle entrate e determinante ai fini della concessione o il mantenimento delle agevolazioni contributive.

### 2.1 Soggetti obbligati e modalità di richiesta del Durc

Nell'ambito di un sistema di semplificazione delle procedure amministrative e tenuto conto sia della circostanza che la nuova fattispecie di Durc riguarda un rilevante numero di posizioni aziendali sia che le diverse tipologie di benefici sono indicate mensilmente attraverso l'utilizzo di appositi codici esposti sui quadri BC e D del modello DM10, diversamente da quanto previsto in via generale<sup>(2)</sup>, la richiesta di Durc al fine di poter fruire dei benefici si ritiene assolta attribuendo al modello DM10, che contiene le agevolazioni, il carattere di idonea manifestazione di volontà del datore di lavoro.

Restano ferme le disposizioni che regolano le singole fattispecie di agevolazioni. Per queste è previsto che il datore di lavoro inoltri apposita richiesta e/o documentazione, finalizzata ad ottenere il necessario provvedimento amministrativo di autorizzazione da parte dell'Istituto.

Tali disposizioni mantengono validità in attesa di definire le nuove modalità conseguenti all'applicazione della normativa in materia di comunicazione ai competenti Servizi per l'impiego entro il giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro<sup>(3)</sup>.

Per quanto precede, con riferimento alle ipotesi di benefici che richiedono l'attribuzione di un apposito codice di autorizzazione, le Unità di processo aziende con dipendenti dovranno continuare ad effettuare le attività istruttorie previste dalle disposizioni previste con riferimento ai diversi benefici.

## 3. Benefici normativi e contributivi

Ai fini dell'individuazione dei *benefici normativi e con-*

*tributivi*, si fa integrale rinvio all'elenco allegato alla circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale che, tuttavia, ha valore esemplificativo e non esaustivo.

Al riguardo, lo stesso Ministero ha peraltro affermato che il concetto di beneficio deve essere inteso nel senso di *eccezione*, in presenza di specifici presupposti soggettivi, rispetto ad una *regola* che impone oneri di carattere economico-patrimoniale ad una generalità di soggetti.

I benefici contributivi, dunque, sono costituiti dagli sgravi collegati alla costituzione e/o gestione del rapporto di lavoro che rappresentano una *deroga* all'ordinario regime contributivo. Detta deroga deve di fatto operare - affinché possa propriamente parlarsi di agevolazione contributiva - come abbattimento di una aliquota ordinariamente più onerosa, e non può essere a sua volta regola per un determinato settore o categoria di lavoratori.

Discende da tale argomentazione l'esclusione dal novero dei *benefici contributivi* - subordinati al possesso dei requisiti di cui all'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 - del regime contributivo previsto per il rapporto di apprendistato e delle riduzioni che caratterizzano interi settori (agricoltura, navigazione marittima, ecc.) o territori (zone montane, ecc.).

Ove, tuttavia, anche in questi ambiti ricorrono - rispetto al generale regime di sottocontribuzione - ulteriori agevolazioni di carattere contributivo non generalizzate, le stesse devono considerarsi benefici e risultano quindi subordinate al disposto di cui all'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006.

Al riguardo, come richiamato nella stessa circolare ministeriale, la condizione va intesa nel senso che i benefici sono subordinati all'applicazione della sola parte economica e normativa degli accordi e contratti collettivi, e non anche della parte obbligatoria di questi ultimi.

La disposizione, infatti, ove interpretata nel senso di imporre l'applicazione anche della parte obbligatoria del contratto collettivo risulterebbe in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale di cui all'art. 39 della Costituzione, oltre che con i principi di diritto comunitario della concorrenza<sup>(4)</sup>.

In relazione a tale requisito, i datori di lavoro sono tenuti ad inoltrare annualmente all'Istituto una apposita dichiarazione di responsabilità (allegato 4).

Per le modalità di trasmissione e per le indicazioni operative per le U.d.p. aziende con dipendenti si rinvia al successivo punto 10.1.

## **5. Requisiti di regolarità contributiva**

L'art. 5 del decreto che riassume i requisiti di regolarità la cui verifica compete ai singoli Istituti previdenziali secondo la normativa di riferimento, non ha apportato sostanziali variazioni rispetto a quanto già previsto dalla vigente normativa in materia di Durc.

La norma ai commi 1 e 2 elenca le condizioni ricorrendo le quali verrà emesso il Durc regolare:

- a) correntezza degli adempimenti mensili o, comunque, periodici;
- b) corrispondenza tra versamenti effettuati e versamenti accertati dagli Istituti previdenziali come dovuti;
- c) inesistenza di inadempimenti in atto;
- d) richiesta di rateizzazione per la quale l'Istituto competente abbia espresso parere favorevole;
- e) sospensioni dei pagamenti a seguito di disposizioni legislative;

f) istanza di compensazione per la quale sia stato documentato il credito.

Ai fini della legittima fruizione dei benefici, la verifica delle elencate condizioni, deve essere effettuata solo sulle posizioni contributive delle aziende con dipendenti.

Si rammenta, come precisato nella citata circolare ministeriale, che la verifica deve sempre avere ad oggetto i versamenti dovuti a titolo di contribuzione accertata come dovuta. La mancata quantificazione o la semplice contestazione di omissioni contributive non rilevano ai fini della qualificazione, come irregolare, del comportamento aziendale preclusivo della possibilità di fruire dei benefici contributivi richiesti.

Per la descrizione delle modalità operative dei controlli si rinvia al successivo punto 10.4 della presente circolare.

## **5.1 Obblighi e adempimenti nei confronti degli altri Enti previdenziali, assistenziali e delle Casse edili**

Il decreto estende il requisito di regolarità anche con riferimento agli adempimenti contributivi nei confronti degli altri Istituti previdenziali.

A tal fine, i datori di lavoro dovranno rendere apposita dichiarazione riferita alla regolarità dell'assolvimento degli eventuali obblighi previdenziali e assistenziali nei confronti degli altri Enti previdenziali e, per le sole imprese del settore edile, degli obblighi contributivi nei confronti delle Casse edili.

In relazione a ciò ed al fine di semplificare gli adempimenti richiesti ai datori di lavoro, si è provveduto ad integrare appositamente la dichiarazione di responsabilità relativa all'assolvimento dell'obbligo di applicazione del contratto collettivo di cui al precedente punto 4. Per quanto concerne le indicazioni operative si rinvia ai successivi punti 10.1 e 10.2.

## **6. Cause non ostative al rilascio del Durc**

Il decreto ai commi 1, 2 e 4 dell'art. 8, individua alcune fattispecie che non rilevano ai fini del riconoscimento della condizione di regolarità per il rilascio positivo del Durc. In particolare, non costituisce causa ostativa al rilascio del Durc:

### **a) per i crediti iscritti a ruolo**

- la sospensione della cartella esattoriale a seguito di ricorso amministrativo o giudiziario;

### **b) per i crediti non ancora iscritti a ruolo**

- il contenzioso amministrativo per il quale non sia intervenuta la decisione che respinge il ricorso;

- il contenzioso giudiziario sino al passaggio in giudicato della sentenza di condanna, salvo l'ipotesi in cui l'Autorità giudiziaria abbia adottato un provvedimento esecutivo che consente l'iscrizione a ruolo delle somme oggetto del giudizio ai sensi dell'articolo 24 del decreto legislativo 26 febbraio 1999, n. 46.

Si rammenta che in precedenza, il riconoscimento della regolarità in presenza di ricorso amministrativo ricorreva *unicamente qualora il ricorso verta su questioni controverse o interpretative, sia adeguatamente motivato e non sia manifestamente presentato a scopi dilatori o pretestuosi*.

La formulazione della norma, innovando in modo sostanziale rispetto alla precedente disciplina, ha la funzione di escludere ogni forma di valutazione in ordine

ai contenuti del contenzioso riconducendo ad un parametro oggettivo il riconoscimento della regolarità. Pertanto, in presenza di un ricorso amministrativo e fino alla sua decisione la regolarità contributiva deve essere sempre dichiarata.

Con riferimento alla fattispecie di cui al comma 4, il decreto stabilisce che non costituisce causa ostativa al rilascio del Durc, l'aver beneficiato degli aiuti di Stato specificati nel Dpcm emanato ai sensi dell'articolo 1, comma 1223, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, sebbene non ancora rimborsati o depositati in un conto bloccato<sup>(5)</sup>.

Tali aiuti, limitatamente alle dirette competenze dell'Istituto, sono quelli fruiti per contratti di formazione e lavoro nel periodo novembre 1995-maggio 2001 e quelli previsti dal Dl 14 febbraio 2003, n. 23, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 aprile 2003, n. 81.

## **7. Termine per l'emissione e validità del Durc**

Tenuto conto che i benefici sono di norma erogati mensilmente, il Durc, ai sensi del comma 1 dell'art. 7 del decreto, ha validità mensile.

Analogamente a quanto già previsto dalla vigente normativa, il decreto, all'art. 6, ha stabilito in trenta giorni il termine entro cui deve essere accertata la condizione di regolarità del datore di lavoro che richiede i benefici. Il comma 3 dell'art. 6, introduce un termine di sospensione dei 30 giorni assegnati per la verifica di regolarità qualora venga accertata una situazione di irregolarità dalla quale potrebbe conseguire il mancato riconoscimento dei benefici richiesti con il DM10.

In tale ipotesi, al datore di lavoro, con il meccanismo del «preavviso di accertamento negativo» verrà assegnato un termine non superiore ai 15 giorni per regolarizzare la situazione debitoria.

Trascorso inutilmente il termine assegnato, permanendo una delle condizioni di irregolarità rilevate, si procederà al recupero delle agevolazioni richieste con il relativo addebito.

Per le indicazioni operative si rinvia al successivo punto 10.4.

## **8. Irregolarità in materia di tutela delle condizioni di lavoro non ostative al rilascio del Durc**

L'art. 9 del decreto individua le tipologie di pregresse irregolarità in materia di tutela delle condizioni di lavoro da non considerare ostative al rilascio del Durc.

Tale previsione completa il quadro della delega contenuta nell'art. 1, comma 1176, della legge n. 296/2006, introducendo nei confronti delle imprese oltre alla regolarità riferita agli obblighi contributivi, quella relativa al rispetto della normativa in materia lavoristica e di tutela delle condizioni di lavoro.

Il Dm 24 ottobre 2007, nell'Allegato A), elenca le ipotesi di irregolarità riferite a tali ultime fattispecie indicando, accanto ad ognuna di esse, il periodo di tempo sanzionato dal non rilascio di un Durc regolare, anche nel caso di azienda con una situazione contributiva regolare.

Il suddetto periodo si configura come «Sanzione accessoria» e varia dai tre ai ventiquattro mesi in relazione alla gravità della violazione accertata.

L'ambito di efficacia di tale fattispecie, ai sensi dell'art. 1, comma 1176, della legge n. 296/2006, come anche

chiarito dalla circolare ministeriale, non può essere esteso al Durc rilasciato in relazione ad appalti pubblici e privati, ma deve riferirsi al Durc finalizzato alla fruizione dei soli benefici normativi e contributivi.

Si rinvia alle precisazioni contenute nella già citata circolare ministeriale in ordine alla natura (penale o amministrativa), alle modalità di accertamento (sentenza passata in giudicato o ordinanza ingiunzione) e alla responsabilità (oggettiva) per le violazioni in trattazione.

## **9. Efficacia del provvedimento ai fini della sussistenza di irregolarità in materia di tutela delle condizioni di lavoro e degli obblighi previdenziali e assistenziali**

L'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006 ha introdotto un Documento unico di regolarità contributiva specifico ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi subordinando l'attuazione di quanto stabilito all'emanazione di un decreto con il quale dettare le regole specifiche per tale documento.

Ciò conferma la diversità del Documento unico di regolarità in esame rispetto al Durc, già disciplinato ai sensi della vigente normativa<sup>(6)</sup>, per gli appalti di lavoro, servizi e forniture pubbliche, per i lavori privati dell'edilizia nonché per la fruizione di benefici e sovvenzioni previsti dalla disciplina comunitaria.

Tale circostanza è confermata dalla circolare ministeriale nella parte in cui è precisato che il decreto, al di là della funzione di disciplinare in via generale le modalità di rilascio ed i contenuti analitici del Durc, nelle residue disposizioni trova applicazione solo con riferimento al Durc richiesto per la fruizione dei benefici.

In relazione a ciò, ai fini della individuazione della decorrenza degli effetti di quanto disciplinato in attuazione della delega di cui alla citata legge n. 296/2006, occorre fare riferimento alla data di entrata in vigore del decreto 24 ottobre 2007.

Pertanto, ai fini della fruizione dei benefici, normalmente erogati con cadenza mensile, secondo quanto precisato nella circolare ministeriale, l'efficacia interdittiva degli illeciti in materia di tutela delle condizioni di lavoro opera solo per le condotte poste in essere successivamente all'entrata in vigore dello stesso decreto.

Analogamente, i dati relativi alla regolarità contributiva devono essere verificati con riferimento agli obblighi e agli adempimenti contributivi riferiti ai periodi di paga successivi alla data di entrata in vigore del decreto.

In relazione a ciò, le U.d.p. aziende con dipendenti, dovranno svolgere con tempestività, secondo le indicazioni operative che verranno fornite al successivo punto 10., tutte le attività di gestione necessarie a consentire la corretta attuazione della normativa in esame, tenuto conto che la verifica della regolarità avviene mensilmente e che il Durc, ai fini della fruizione delle agevolazioni normative e contributive, ha la medesima validità (vedi punto 7).

## **10. Modalità operative e procedurali**

### ***10.1 Modalità per la presentazione della dichiarazione di applicazione dei contratti collettivi e indicazioni operative per le U.d.p. aziende con dipendenti***

La normativa in esame subordina la fruizione delle

agevolazioni all'applicazione degli accordi e contratti collettivi. Come precisato al precedente punto 4., è stato predisposto un nuovo modulo denominato **«SC 37 Durc Interno»** che i datori di lavoro sono tenuti ad inoltrare annualmente, nel quale viene dichiarato l'obbligo del rispetto della sola parte economica e normativa degli stessi. L'Istituto osserverà le norme di cui all'art. 13 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante il «Codice in materia di protezione dei dati personali».

I datori di lavoro che già fruiscono delle agevolazioni dovranno provvedere alla trasmissione della dichiarazione entro il più breve tempo possibile e, comunque, non oltre 30 giorni dalla data di emanazione della presente circolare, negli altri casi la dichiarazione dovrà essere effettuata contestualmente alla richiesta dei benefici.

Il modulo, disponibile nella sezione «Moduli» del sito internet dell'Istituto ([www.inps.it](http://www.inps.it)), dovrà essere trasmesso, in via preferenziale<sup>(7)</sup>, con modalità telematica, utilizzando la funzione di invio moduli presente nella sezione «Modulistica».

Gli utenti abilitati ai servizi *on-line* previsti per le «Aziende e Consulenti» potranno utilizzare, previa autenticazione, il servizio «Invio moduli *on-line*». Solo al primo accesso sarà necessario compilare una scheda informativa.

Nella sezione «Servizi per modulistica *on-line*» è presente, nell'elenco di moduli già predisposti per l'invio telematico, anche il modello **«Durc Interno - Dichiarazione rispetto contratti e altri obblighi di legge»**, che dovrà essere selezionato per la trasmissione del *file*. Il modulo potrà essere compilato *on-line* e potrà altresì essere allegato (se già scaricato in precedenza), utilizzando la funzione «Sfoglia».

In ogni caso si raccomanda di non modificare il nome del *file*, altrimenti sarà inibita la funzione di invio. Gli utenti indicheranno, inoltre, anche la Direzione Inps cui recapitare la predetta dichiarazione.

Per quanto attiene alle istruzioni sul corretto utilizzo del servizio in argomento, gli utenti potranno far riferimento alle guide inserite direttamente nelle pagine *web* proposte.

Al fine di individuare i datori di lavoro che hanno effettuato l'invio della predetta dichiarazione è stato istituito un apposito codice di autorizzazione **«4W»** che assume il nuovo significato di **«Azienda che ha presentato la dichiarazione di rispetto contratti e altri obblighi di legge ai sensi del comma 1175, art. 1, legge n. 296/2006»**.

Le U.d.p. aziende con dipendenti, appena ricevuta la predetta dichiarazione dovranno procedere all'immediato inserimento su ciascuna posizione contributiva, individuata in base al medesimo codice fiscale, del predetto «c.a.», curando di assegnare lo stesso con validità annuale (1° gennaio-31 dicembre di ciascun anno). Tale operazione dovrà essere effettuata con la massima cura in quanto l'assenza di tale codice escluderà l'azienda dalla fruizione delle agevolazioni.

### **10.2 Verifica degli obblighi e adempimenti nei confronti degli altri Enti previdenziali, assistenziali e delle Casse edili**

Al precedente punto 5.1 sono state fornite indicazioni relative alla dichiarazione di assolvimento degli obblighi in trattazione.

Al riguardo, la circolare ministeriale nel confermare l'unicità dei criteri di verifica dei requisiti di regolarità, ha precisato che in caso di Durc richiesto per la fruizione dei benefici contributivi, la verifica potrà essere effettuata con una cadenza periodica diversa da quella disposta mensilmente per la contribuzione dovuta all'Istituto. Si fa riserva di comunicare con successivo messaggio le forme e le modalità con le quali verranno effettuate le predette verifiche.

### **10.3 Indicazioni operative per la gestione delle sanzioni accessorie di cui all'art. 9 del Dm 24 ottobre 2007**

In attesa dell'attivazione di forme di sinergia con gli Enti preposti all'elevazione delle sanzioni al fine di pervenire al trasferimento telematico delle notizie relative all'accertamento delle violazioni in esame, è stato istituito un apposito codice di autorizzazione **«1W»** che assume il nuovo significato di **«Azienda soggetta alla sanzione accessoria di cui all'art. 9 del Dm 24 ottobre 2007»**.

Le U.d.p. aziende con dipendenti, appena in possesso della notizia dell'avvenuto accertamento della violazione con provvedimento amministrativo o giurisdizionale definitivo, dovranno provvedere, all'immediato inserimento su ciascuna posizione contributiva, identificata dal medesimo codice fiscale, del predetto «c.a.» curando di assegnare lo stesso con la validità temporale commisurata al periodo di durata della sanzione indicata nell'Allegato A) del decreto.

Tale operazione dovrà essere effettuata con la massima cura in quanto la presenza di tale codice escluderà l'azienda dalla verifica di regolarità fino alla scadenza di validità del codice stesso.

### **10.4 Indicazioni procedurali e operative per la verifica mensile del requisito di regolarità**

Nell'ottica di attuare economie di gestione è stata realizzata una applicazione che utilizza le potenzialità espresse dall'attuale applicazione «Fascicolo Elettronico Aziendale», che verrà opportunamente implementato per consentire l'adeguamento alla nuova funzionalità che andrà ad assumere.

In relazione a ciò, è stata realizzata una applicazione che consentirà il controllo automatico della regolarità contributiva mensile delle aziende.

Il modello DM10 assume, come già riportato al precedente punto 2.1, per effetto della nuova disposizione, la valenza di richiesta di Durc ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi.

Il sistema si attiverà in presenza di flussi telematici DM10, trasmessi dal *server* centrale all'archivio di appoggio delle singole strutture periferiche dei flussi telematici e procederà alla immediata lettura dei dati analitici in essi indicati. La presenza di uno dei codici che consentono la fruizione dei benefici contributivi e normativi farà attivare in automatico il controllo dei dati registrati sull'applicazione.

L'applicazione offrirà un cruscotto di sintesi dal quale rilevare, attraverso specifici sistemi di segnalazione, definibili **«semafori»** l'indicazione della regolarità contributiva aziendale.

□ L'assenza di irregolarità verrà evidenziata con l'accensione di un **«Semaforo Verde»**. In tal caso la fase di calcolo del DM10/2 riconoscerà all'azienda le agevolazioni presenti sul modello stesso.



## DURC Interno - 1/2

### Dichiarazione rispetto dei contratti e altri obblighi di legge

Dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

**ALLA SEDE DI**

**NOME**   **COGNOME**

**CODICE FISCALE**

**titolare**       **legale rappresentante**

**DENOMINAZIONE AZIENDA**

**CODICE FISCALE**   **SEDE**

**MATRICOLA INPS**   **E MAIL**

*al fine di accedere nell'anno \_\_\_\_\_ - nel rispetto delle specifiche condizioni di legittimità - ai benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, con effetto dal 1° Gennaio 2008 e secondo quanto previsto dall'art. 1, c. 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria 2007)*

#### dichiaro

- di rispettare la parte economica e normativa 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;
- di essere in regola con l'assolvimento degli eventuali obblighi nei confronti degli altri Enti previdenziali, assistenziali e delle Casse edili;
- di non avere a mio carico provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi per violazione delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro (allegato A del decreto ministeriale 24/10/2007), anche nei confronti del dirigente responsabile;
- che, in caso di violazione delle norme (allegato A del decreto ministeriale 24/10/2007), è decorso il periodo durante il quale non può essere rilasciato il DURC.

Mi impegno a comunicare all'Inps qualsiasi variazione dovesse intervenire nella situazione certificata entro trenta giorni dall'avvenuto cambiamento.

Sono inoltre consapevole che le amministrazioni sono tenute a controllare la veridicità delle autocertificazioni incluse nella domanda e che, in caso di dichiarazioni false, posso subire una condanna penale e decadere dai benefici ottenuti.

Dichiaro che le notizie fornite in questo modulo rispondono a verità e sono consapevole delle conseguenze civili e penali previste per chi rende attestazioni false.

Data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_



## DURC Interno - 2/2

### Dichiarazione rispetto dei contratti e altri obblighi di legge

#### Informativa sul trattamento dei dati personali

(Art. 13 del d. lgs. 30 giugno 2003, n. 196, recante "Codice in materia di protezione dei dati personali")

*L'Inps con sede in Roma, via Ciriaco De Mita, 21, in qualità di Titolare del trattamento, la informa che tutti i dati personali che la riguardano, compresi quelli sensibili e giudiziari, raccolti attraverso la compilazione del presente modulo, saranno trattati in osservanza dei presupposti e dei limiti stabiliti dal Codice, nonché dalla legge e dai regolamenti, al fine di svolgere le funzioni istituzionali in materia previdenziale, fiscale, assicurativa, assistenziale e amministrativa su base sanitaria.*

*Il trattamento dei dati avverrà, anche con l'utilizzo di strumenti elettronici, ad opera di dipendenti dell'Istituto opportunamente incaricati e istruiti, attraverso logiche strettamente correlate alle finalità per le quali sono raccolti; eccezionalmente potranno conoscere i suoi dati altri soggetti, che forniscono servizi o svolgono attività strumentali per conto dell'Inps e operano in qualità di Responsabili designati dall'Istituto. Il loro elenco completo ed aggiornato è disponibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it).*

*I suoi dati personali potranno essere comunicati, se strettamente necessario per la definizione della pratica, ad altri soggetti pubblici o privati, tra cui Istituti di credito o Uffici Postali, altre Amministrazioni, Enti o Casse di previdenza obbligatoria.*

*Il conferimento dei dati è obbligatorio e la mancata fornitura potrà comportare impossibilità o ritardi nella definizione dei procedimenti che la riguardano.*

*L'Inps la informa, infine, che è nelle sue facoltà esercitare il diritto di accesso previsto dall'art. 7 del Codice, rivolgendosi direttamente al direttore della struttura territorialmente competente all'istruttoria della presente domanda; se si tratta di una agenzia, l'istanza deve essere presentata al direttore provinciale o subprovinciale, anche per il tramite dell'agenzia stessa.*

☐ La presenza di irregolarità rilevate nel percorso di lettura dei dati contenuti nel «Fascicolo Durc» verrà evidenziata con l'accensione di un «**Semaforo Rosso**». La situazione di irregolarità produrrà da parte dell'applicazione l'emissione di una comunicazione all'azienda e al consulente, canalizzata con il sistema di posta elettronica, nella quale verranno indicate le cause ostative alla condizione di regolarità e verrà assegnato un termine non superiore a 15 giorni, come previsto dall'art. 7, comma 3, del decreto, per la regolarizzazione della posizione.

Trascorso il termine assegnato per la regolarizzazione, permanendo la condizione di irregolarità in capo all'azienda, nella fase di calcolo del DM10, si procederà all'addebito delle agevolazioni presenti sul modello stesso.

La nota di rettifica emessa dalla procedura riporterà in corrispondenza dei codici esposti sul DM10 l'indicazione «**recupero delle agevolazioni ai sensi dell'art. 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296**».

Ai fini gestionali i risultati della verifica di irregolarità verranno registrati su una lista di sintesi che costituirà per l'operatore lo strumento di controllo sulla condizione di aggiornamento degli archivi al fine di dar corso a tutte le attività necessarie alla normalizzazione delle fasi gestionali che consentono l'aggiornamento dell'applicazione «Fascicolo Durc».

#### 11. Ulteriori sviluppi

Sulla G.U. n. 90 del 16 aprile 2008 è stato pubblicato il Dm 25 febbraio 2008, n. 74 che disciplina la respon-

sabilità solidale tra l'appaltatore ed il subappaltatore di opere, forniture e servizi.

Al fine di semplificare i rapporti tra l'Istituto e le imprese, nel mese di giugno prossimo verrà rilasciata una procedura telematica mediante la quale le imprese, su prenotazione, riceveranno con cadenza periodica mensile il Durc di loro competenza.

#### Note:

(1) Dl 25 settembre 2002, n. 210 convertito dalla legge 23.12.2005, n. 266;

- Dl 30.9.2005, n. 203 convertito in legge 2.12.2005, n. 248;

- Dlgs 10 settembre 2003, n. 276;

- Dl 10 gennaio 2006, n. 2, convertito con modificazioni dalla legge 11 marzo 2006, n. 81;

- Dl 12 maggio 2006, n. 173, convertito con modificazioni dalla legge 12 luglio 2006, n. 228.

(2) Ai sensi del comma 1 dell'art. 3 del Dm 24 ottobre 2004 «Il Durc è richiesto dagli interessati utilizzando l'apposita modulistica unificata...».

(3) Msg. n. 001379 del 17.1.2008.

(4) Tale tesi recepisce quanto costantemente affermato dalla giurisprudenza della Cassazione, in relazione alla previsione di cui all'art. 3 del Dl n. 71/1993, convertito dalla legge n. 151/1993.

Al riguardo, si può vedere la circolare n. 74 del 7 giugno 2005.

(5) Gli aiuti di Stato in questione sono quelli elencati al punto 2 della circolare n. 124 del 13 novembre 2007; sull'intera materia, si veda, eventualmente, anche la circolare n. 129 del 22 novembre 2007.

(6) Vedi nota 1.

(7) Il modulo potrà essere, in alternativa, consegnato o spedito alla direzione Inps territorialmente competente.