

In corso di ultimazione le operazioni di controllo della regolarità dei datori di lavoro

Durc interno, pioggia di avvisi

La procedura informatizzata carente alimenta gli invii

Pagina a cura
DI VITANTONIO LIPPOLIS

Una pioggia di preavvisi d'irregolarità in arrivo da parte dell'Inps. Lo prevede il messaggio n. 3454 del 21/5/2015 (si veda *ItaliaOggi* del 22 maggio) per mezzo del quale l'Istituto comunica che, in vista del prossimo rilascio del nuovo sistema di gestione del cosiddetto Durc online, sono in corso di ultimazione le operazioni di controllo della regolarità dei datori di lavoro ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi e che, conseguentemente, sono riprese le operazioni di spedizione dei preavvisi di accertamento negativo ai fini della fruizione dei benefici stessi (come anticipato da *ItaliaOggi Sette* del 16 marzo 2015). Ad alimentare gli invii, anche «finte» irregolarità frutto di carenze della piattaforma informatizzata di gestione del Durc interno, che ancora, ad oggi, non risulta in grado di elaborare tutte le informazioni relative alle effettive situazioni aziendali (si veda altro articolo in pagina).

Il Durc. Il Durc è il certificato che, sulla base di un'unica richiesta, attesta contestualmente la regolarità di un operatore economico per quanto concerne gli adempimenti degli obblighi legislativi e contrattuali nei confronti dell'Inps, dell'Inail e della Cassa Edile. Allo scopo di favorire la creazione di un sistema che concretamente premi i comportamenti virtuosi delle imprese, il legislatore ha introdotto alcuni requisiti che i datori di lavoro sono tenuti a rispettare. Più precisamente l'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 (Finanziaria 2007) ha subordinato la fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale: a) Al possesso del Durc regolare; b) Al generale rispetto, da parte dei datori di lavoro, degli obblighi di legge e degli accordi e contratti collettivi di qualunque livello (quindi nazionali, regionali, territoriali o aziendali ove presenti) stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. L'art. 3 del dm 24/10/2007 prevede che, in caso di coincidenza tra istituto che rilascia il certificato e quello che ammette il datore di lavoro alla fruizione dei benefici contributivi, sia compito dell'istituto stesso verificare la sussistenza delle condizioni di regolarità senza procedere alla materiale emissione del documento (c.d. «Durc interno»).

A tal proposito si rammenta che la circolare Inps n. 51/2008 ha chiarito che la richiesta del

Come controllare

Nel cassetto previdenziale i datori di lavoro possono, col sistema dei semafori, controllare visivamente e tempestivamente la propria situazione:

Semaforo verde	Sarà presente in caso di Durc regolare	
Semaforo giallo	Sarà presente qualora vi siano situazioni d'irregolarità contributiva	Verrà inviata al rappresentante del datore di lavoro il preavviso d'irregolarità con l'indicazione delle carenze riscontrate e l'invito a regolarizzarle entro 15 gg. L'eventuale presentazione di un'istanza di dilazioni per il pagamento delle pendenze contributive presentata entro il termine assegnato inibisce automaticamente la trasformazione del semaforo da giallo in rosso (Inps mess. n. 5192/2014). Tale situazione permane fino a quando l'eventuale istanza di dilazione non venga definita o, se l'istanza viene accolta, fino al termine fissato per versare la prima rata
Semaforo rosso	In mancanza di regolarità	Il Durc interno verrà considerato irregolare e, per il mese in relazione al quale è attivato, il datore di lavoro non potrà godere dei relativi benefici

False irregolarità, ai professionisti non va giù

L'Istituto sta procedendo in questi giorni al recapito dei primi preavvisi di accertamento che evidenziano presunte irregolarità da parte dei datori di lavoro. In realtà, come denunciato nei giorni scorsi dal Cno dei consulenti del lavoro in una nota trasmessa al presidente dell'Inps e al ministro del lavoro, nella maggior parte dei casi, più che d'irregolarità vere e proprie, si tratta di una carenza della procedura informatizzata di gestione del Durc interno, piattaforma che purtroppo non si dimostra ancora in grado di mettere a sistema tutta le informazioni e notizie (es. presenza di istanze di rateizzazione, pagamento dei contributi effettuati presso il concessionario della riscossione, pendenza di ricorsi, ecc.) necessarie alla corretta e puntuale valutazione della situazione contributiva aziendale.

Al presidente Inps hanno scritto anche i commercialisti dell'Anc, in una missi-

va nella quale i professionisti contestano non solo le modalità di invio (finora all'intermediario, invece che all'impresa interessata), ma anche «l'assoluta inadeguatezza» del termine (15 giorni) per gestire le pratiche.

Le carenze evidenziate dalla procedura risultano ancor più preoccupanti in ragione del fatto che, dal prossimo 1° luglio, entrerà pienamente a regime il c.d. «Durc online» teorizzato dal dl n. 34/2014 e recentemente disciplinato dal dm 30/01/2015. Eventuali disallineamenti fra le banche dati integrate degli istituti rischiano, in questo caso, di moltiplicare esponenzialmente i falsi avvisi con deprevoli effetti anche negli altri ambiti di utilizzo del certificato (es. appalti, accesso alle sovvenzioni e benefici comunitari ecc.) e conseguenti inevitabili ricadute di segno negativo sui bilanci delle incolpevoli aziende.

Durc per fruire dei benefici si ritiene assolta attribuendo al mod. DM10 (denuncia mensile nella quale vanno indicate le agevolazioni e gli sgravi) il carattere di idonea manifestazione di volontà del datore di lavoro.

Avviso di accertamento negativo del debito. L'art. 7, comma 3, del dm 24/10/2007 prevede che, qualora gli Enti preposti al rilascio del Durc rilevino, nel corso della procedura, una carenza dei requisiti di regolarità (o più semplicemente della documentazione mancante) che sia di ostacolo al rilascio del certificato, debbono, prima dell'emissione del Durc negativo o prima dell'annullamento del documento positivo già rilasciato, consentire all'interessato di intervenire nel procedimento per sanare la propria posizione. Si tratta, come osservava il ministero del

lavoro nella circolare n. 5/2008, di un meccanismo che il regolamento ha mutuato dall'art. 10-bis della legge n. 241/1990 e che si concretizza in una sorta di preavviso di accertamento negativo. Il comma 8, dell'art. 31 del dl n. 69/2013, intervenendo sugli aspetti legati all'emissione del certificato, ha rafforzato il dettato regolamentare contemplando che, in caso di mancanza dei requisiti per il rilascio del Durc, gli istituti invitino l'interessato a regolarizzare, entro un termine non superiore a 15 giorni (da considerarsi perentorio), la riscontrata non conformità indicando analiticamente le cause d'irregolarità.

Allo scopo di velocizzare la procedura di regolarizzazione e la conseguente emissione del documento, la normativa individua la posta elettronica certificata quale strumento at-

traverso il quale procedere alla comunicazione di che trattasi. Col recente mess. n. 3454/2015 l'Inps ribadisce che in futuro, il preavviso sarà prioritariamente spedito all'indirizzo Pec del datore di lavoro ovvero del titolare/legale rappresentante e, solo in mancanza dei predetti indirizzi, all'indirizzo Pec dell'intermediario delegato (consulente del lavoro o altro professionista abilitato ai sensi della legge n. 12/1979 risultante dagli archivi). L'Istituto, pertanto, richiama l'attenzione dei datori di lavoro sulla necessità di operare al più presto l'aggiornamento degli indirizzi Pec all'interno dell'anagrafica aziendale. Qualora l'impresa non dia, entro il termine assegnato, fattivo riscontro all'invito, l'Istituto si pronuncerà sulla base delle informazioni che sono in suo possesso certificando l'irregolarità dell'in-

teressato con tutto ciò che ne consegue.

I benefici. I benefici normativi e contributivi la cui fruizione resta preclusa in mancanza del Durc regolare, sono individuati da una tabella (avente carattere esemplificativo e non esaustivo) allegata alla circolare del ministero del lavoro n. 5/2008, classificazione alla quale fa a sua volta esplicito rinvio anche la circolare Inps n. 51/2008. In linea generale, spiega il Dicastero, per benefici contributivi devono intendersi «quegli sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro che rappresentano una deroga all'ordinario regime contributivo» (es. l'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato previsto dalla Legge n. 190/2014). Non rientrano in questa nozione quei regimi di sottocontribuzione che caratterizzano interi settori (es. agricoltura), territori (es. zone montane o zone a declino industriale), ovvero speciali tipologie contrattuali che godono di un'aliquota contributiva «speciale» prevista per legge (es. apprendistato). I benefici normativi sono, invece, «quelle agevolazioni che operano su un piano diverso da quello della contribuzione previdenziale ma sempre di natura patrimoniale e comunque sempre in materia di lavoro e legislazione sociale». Rientrano, quindi, in quest'ultima categoria le agevolazioni fiscali, i contributi e le sovvenzioni previsti dalla normativa vigente connesse alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro (es. riduzione del cuneo fiscale ecc.).

Il rispetto dei contratti collettivi. La fruizione dei benefici economici e normativi è subordinata anche al rispetto, da parte del beneficiario, degli accordi e contratti collettivi. A tal proposito il ministero del lavoro, con la circolare n. 34/2008, ha affermato che la previsione normativa s'intende rispettata anche «solo» con l'applicazione, da parte del datore di lavoro, della parte economica e normativa dei suddetti patti (senza quindi necessità di applicare anche la c.d. parte obbligatoria). Sotto l'aspetto procedimentale, inoltre, il dicastero ha ritenuto che tale circostanza non possa essere oggetto di autocertificazione, ma solo di verifica da parte del personale ispettivo. In pratica, se in sede di vigilanza, dovesse emergere il non rispetto di questo requisito, gli istituti procederanno al recupero delle somme indebitamente fruite dai datori di lavoro a far data dal momento in cui il datore di lavoro non ha osservato l'obbligo.