

IL DL 19/2024 ed il DURC

Tra le varie norme di tipo giuslavoristico introdotte dall'articolo 29 del Decreto Legge n. 19/2024 da poco pubblicato sulla Gazzetta, risaltano quelle che intervengono sulla norma del 2006 che ha introdotto il DURC, condizionando al suo rilascio il godimento dei benefici da parte dei datori di lavoro. La novità più rilevante riguarda l'introduzione del comma 1175-bis all'articolo 1 della Legge n.296/2006 che sancisce il diritto del datore di lavoro a fruire dei benefici sia in caso di regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, sia in caso di regolarizzazione a seguito di violazioni accertate dagli organismi di vigilanza. *«Resta fermo il diritto ai benefici - recita la norma - in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge»*. Si prevede inoltre che per le *«violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione»*.

Il DL 19/2024 modifica anche il precedente comma 1175, che condiziona i benefici normativi e contributivi al possesso del DURC, e il rispetto degli accordi e dei contratti di lavoro (collettivi nazionali, regionali territoriali o aziendali), aggiungendo la condizione di *«assenza di violazioni nelle predette materie, ivi 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»*.

Ne discendono alcune novità, alle quali è dedicata una approfondita nota a cura della Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dei consulenti del lavoro, la quale segnala un cambiamento fondamentale nel fatto che il legislatore ha riconosciuto che il DURC è solo un documento amministrativo che attesta il possesso o meno di requisiti. In realtà il diritto ai requisiti è legato al possesso dei requisiti stessi, cioè al rispetto delle norme di legge. *«Il diritto a usufruire del beneficio contributivo - spiegano infatti i consulenti del lavoro - non nasce con il rilascio del Durc, ma è sottoposto alla condizione sospensiva del rilascio del Documento medesimo, che altro non è che un certificato di regolarità contributiva. Il diritto al beneficio nasce dalla posizione soggettiva dell'azienda, che ha determinate caratteristiche o che ha stipulato un contratto di lavoro subordinato con un lavoratore che, per legge, è portatore di specifiche agevolazioni»*. Ne discende una conseguenza importante: *«il Durc deve essere interpretato quale autorizzazione al beneficio contributivo, ma il mancato rilascio non può intendersi come perdita definitiva di quel beneficio»*. In altre parole, *«il Durc non può incidere sull'insorgenza e sull'estinzione e/o decadenza dei benefici contributivi e previdenziali, i quali sorgono solo in virtù di requisiti previsti ex lege»* perché *«il Durc si pone su un piano amministrativo, mentre i benefici diritto ad usufruire del beneficio contributivi si pongono su un piano giuslavoristico»*. Dopo aver "relativizzato" il documento di regolarità contributiva, i consulenti del lavoro spiegano la novità più rilevante, e cioè la nuova possibilità di regolarizzazione successiva all'eventuale accertamento di violazione da parte degli organi di vigilanza. *«La disposizione - si legge nella nota - consente la regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi nonché delle violazioni di cui al comma 1175, anche in caso di accertamento degli organi di vigilanza. Tale possibilità è ammessa entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. Gli organi di vigilanza, pertanto, al momento dell'accertamento della violazione adottano nei confronti del datore di lavoro un provvedimento di disposizione ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n.124, assegnando il*

termine per la regolarizzazione. La regolarizzazione costituisce ottemperanza alla disposizione adottata ed estingue procedimento ispettivo in ordine alla violazione accertata e successivamente regolarizza dal trasgressore». La norma prevede anche il caso in cui le violazioni accertate non siano regolarizzabili, stabilendo che il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionato oggetto di verbalizzazione. «In definitiva - secondo i consulenti del lavoro - l'organo di vigilanza, prima di procedere al recupero delle agevolazioni è chiamato a effettuare preliminarmente una verifica per capire se l'importo risulti superiore al doppio dell'importo sanzionato oggetto di verbalizzazione».

C'è poi il rinvio al decreto attuativo (introdotto al comma 1175) per l'individuazione delle «violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute sicurezza nei luoghi di lavoro». I consulenti del lavoro ritengono che «nelle more dell'adozione del decreto del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in parola, ai fini dell'individuazione delle fattispecie, le uniche violazioni che subordinano la fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono solo quelle previste dall'allegato A al D.M. 30 gennaio 2015».

Il contenuto divulgativo e informativo del presente articolo non può essere in alcun modo considerato esaustivo, né qualificato come un parere legale o una consulenza professionale. Si declina pertanto ogni responsabilità per qualsiasi danno, diretto, indiretto, incidentale e consequenziale legato all'uso, proprio o improprio delle informazioni qui presenti.

Avv. Michele Cocceani