

Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404444 - Email info@cafassoefigli.it

Napoli, li 7 dicembre 2007

Circolare informativa n° 22 /2007

A tutte le Aziende Assistite
Loro sedi

LE NUOVE NORME SUL DURC

IL DECRETO MINISTERIALE

OBBLIGHI E CONDIZIONI

LE ASSUNZIONI AGEVOLATE

UN DIFFICILE MA OBBLIGATO PERCORSO DI GESTIONE

Entrerà in vigore il 30 dicembre prossimo il Decreto del 24 ottobre 2007 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale che estende l'obbligo del Documento unico di regolarità contributiva (DURC) a tutti i settori di attività.

Il DURC sarà richiesto a tutti i datori di lavoro, ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale previsti dall'ordinamento, ed ai fini della fruizione dei benefici e delle sovvenzioni previsti dalla disciplina comunitaria. Sarà inoltre richiesto ai datori di lavoro ed ai lavoratori autonomi nell'ambito delle procedure di appalto di opere, servizi e forniture pubbliche e nei lavori privati dell'edilizia.

Ciò significa che per ogni assunzione con caratteristiche di natura agevolata (legge 407/90- Contratto di inserimento- Apprendistato, Mobilità) la scrivente struttura dovrà richiedere idoneo DURC al quale sarà subordinata la fruizione e la possibilità di usufruire delle stesse unicamente laddove ci sia regolarità da parte di tutti gli Enti con i quali l'azienda è adusa operare.

Il DURC è rilasciato dall'INPS, dall'INAIL e per l'edilizia dalle Casse edili.

Il DURC va richiesto dagli interessati utilizzando l'apposita modulistica; la richiesta ed il rilascio del DURC avvengono, di norma, attraverso strumenti informatici.

La novità principale del suddetto Decreto è relativa alla previsione di:

- CAUSE NON OSTATIVE AL RILASCIO DEL DURC

Il DURC può essere rilasciato anche in caso di **crediti iscritti a ruolo** per i quali sia pendente ricorso giudiziario o amministrativo.

Relativamente ai **crediti non ancora iscritti a ruolo il Decreto prevede che:**

- a)** in pendenza di contenzioso amministrativo, la regolarità può essere dichiarata sino alla decisione che respinge il ricorso;
- b)** in pendenza di contenzioso giudiziario, la regolarità è dichiarata 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.

Infine, per la **partecipazione a gare di appalto** il DURC può essere rilasciato anche in presenza di uno scostamento tra somme dovute e versate inferiore o pari al 5%.

- CAUSE OSTATIVE AL RILASCIO DEL DURC

Il Decreto individua **una serie di violazioni penali od amministrative che sono causa ostativa di rilascio del DURC per periodi predeterminati**, accertate 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 cause ostative sono riferite a fatti commessi successivamente all'entrata in vigore del decreto ministeriale. **Indichiamo qui di seguito quali sono le violazioni in parola ed il periodo corrispondente durante il quale viene sospeso il rilascio del DURC:**

La sospensione è per 24 mesi per i soggetti che si sono resi colpevoli delle seguenti fattispecie di reato:

- "chiunque cagiona, per colpa, la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni". Se il fatto è avvenuto con violazione di norme in materia di lavoro, la pena è compresa tra uno e cinque anni;

- "chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri od infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni".

La sospensione è per 18 mesi nel caso di:

- "chi cagiona ad altri, per colpa, lesioni personali, con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro".

La sospensione è per 12 mesi nei seguenti casi:

- qualora le imprese esecutrici abbiano violato prescrizioni di sicurezza e di salute per i cantieri e quando le imprese esecutrici non hanno applicato quanto previsto nei piani di sicurezza e coordinamento;

- qualora non sia stata effettuata la valutazione dei rischi, di protezione da agenti fisici, di protezione da agenti cancerogeni, ecc.;

- per la violazione delle norme per infortuni nel settore delle costruzioni;

- per violazioni di norme generali relative all'igiene del lavoro;

- per la violazione delle norme generali sugli infortuni.

La sospensione è per 8 mesi nel caso in cui:

- il datore di lavoro occupa lavoratori extra-comunitari privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto o non ne sia stato richiesto il rinnovo.

La sospensione è per 6 mesi nel caso in cui:

- il datore di lavoro occupa lavoratori irregolari.

La sospensione è per 3 mesi per la violazione:

- delle norme che riguardano la fruizione dei riposi giornalieri e settimanali, allorquando la violazione riguardi un numero di lavoratori almeno pari al 20% del totale della manodopera regolarmente impiegata.

Ai fini della fruizione delle agevolazioni normative e contributive in materia di lavoro e legislazione sociale e di quelle previste dalla disciplina comunitaria, **il DURC ha validità mensile; nel settore degli appalti privati il DURC ha validità trimestrale.**

Come di certo è ben chiaro, si tratta di un nuovo adempimento a carico dei datori di lavoro e quindi delle strutture consulenziali di riferimento, adempimento che si aggiunge a quelli già oltremodo pressanti ed onerosi per i quali il Panorama Normativo Nazionale ne obbliga il rispetto tassativo.

Si tratterà di un adempimento delicato oltre che complesso che, investendo la sfera della certificabilità del requisito, obbligherà la scrivente Struttura ad approfondimenti, analisi e, di converso, ai relativi adempimenti di richiesta.

Come di consueto e nel confidare nei giusti profili di collaborazione, ci corre l'obbligo confermarVi che **la scrivente struttura potrà garantire la fruizione delle relative agevolazioni unicamente nel caso in cui riceva, con congruo anticipo rispetto alla data di assunzione, la relativa documentazione e proprio in virtù della necessità di effettuare le opportune verifiche sui siti previdenziali ed in ossequio ai disposti di cui alla novella normativa.**

Cordiali saluti.

Centro Studi Cafasso