

# **Verifica della regolarità contributiva ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale**

*Messaggio Inps n. 2648 del 2 luglio 2018*

## **Premessa**

La legge 27 dicembre 2006, n. 296, all'articolo 1, comma 1175, ha stabilito che, a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e di legislazione sociale "sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali [...]".

Il decreto ministeriale 24 ottobre 2007, emanato per dare attuazione al citato articolo 1, comma 1175, nel disciplinare la specifica previsione volta a regolamentare il Documento Unico di Regolarità Contributiva (Durc) con riguardo alle agevolazioni, in realtà ha costituito la fonte normativa che, riepilogando i procedimenti amministrativi in cui il Durc è richiesto, ha individuato tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale e in materia di tutela delle condizioni di lavoro considerate ostative al rilascio del Documento stesso.

In relazione a ciò l'Istituto, con la circolare n. 51 del 18 aprile 2008, nel definire le modalità operative e procedurali per la verifica mensile del requisito di regolarità, ha disciplinato la fattispecie dell'attestazione di regolarità contributiva ai fini della fruizione dei predetti benefici, attribuendo alla stessa la denominazione di Durc interno.

Il decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 16 maggio 2014, n. 78, all'articolo 4, rubricato «Semplificazioni in materia di Documento Unico di Regolarità Contributiva» (1), con un chiaro intento semplificativo, ha connotato diversamente il procedimento di formazione del Durc con riguardo agli adempimenti richiesti alle imprese e alle Pubbliche Amministrazioni per l'acquisizione del Documento stesso. A tal fine è stato stabilito che la verifica della regolarità contributiva nei confronti dell'Inps, dell'Inail e delle Casse Edili avviene con

modalità esclusivamente telematiche ed in tempo reale, indicando esclusivamente il codice fiscale del soggetto da verificare.

L'attuazione di tale previsione è avvenuta con l'emanazione del decreto ministeriale 30 gennaio 2015 (2) che, nel definire i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica, nell'ambito dei criteri cui tale provvedimento doveva essere ispirato, ha previsto che "nelle ipotesi di godimento di benefici normativi e contributivi sono individuate le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da considerare ostative alla regolarità, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296".

## **Disponibile la nuova versione del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro**

È stato pubblicato il testo coordinato del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n.81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro con gli importi delle sanzioni aggiornati.

## **Nuovi obblighi per i pagamenti delle retribuzioni**

Comunicato dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro del 6 luglio 2018

Con le note 4538 del 22 maggio 2018 e 5828 del 4 luglio 2018 l'INL fornisce indicazioni e chiarimenti per l'applicazione obbligatoria, a decorrere dal 1° luglio 2018 dell'art 1, commi dal 910 al 913, della Legge 205/2017 relativo ai mezzi di pagamento delle retribuzioni ai lavoratori, recando altresì indicazioni operative circa la contestazione delle sanzioni amministrative e l'individuazione di ulteriori mezzi di pagamento rispetto a quelli indicati dalla legge, tra cui: carta prepagata intestata al lavoratore e libretto del prestito a soci lavoratori di cooperativa.

## Il testo del Decreto Dignità

DECRETO-LEGGE 12 luglio 2018, n. 87 pubblicato in Gazzetta Ufficiale

### IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 77 e 87 della Costituzione;  
Ritenuta la straordinaria necessita' e urgenza di attivare con immediatezza misure a tutela della dignita' dei lavoratori e delle imprese, introducendo disposizioni per contrastare fenomeni di crescente precarizzazione in ambito lavorativo, mediante interventi sulle tipologie contrattuali e sui processi di delocalizzazione, a salvaguardia dei livelli occupazionali ed operando semplificazioni fiscali per professionisti e imprese;  
Ritenuta la straordinaria necessita' e urgenza di introdurre strumenti volti a consentire un efficace contrasto alla ludopatia;  
Ritenuta la straordinaria necessita' e urgenza di adottare misure ai fini del regolare inizio dell'anno scolastico 2018/2019;  
Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 2 luglio 2018;  
Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e dei Ministri dello sviluppo economico, del lavoro e delle politiche sociali e dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;

Emana  
il seguente decreto-legge:

#### Art. 1

Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

1. Al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 19:

1) il comma 1 e' sostituito dal seguente:

«1. Al contratto di lavoro subordinato puo' essere apposto un

termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto puo' avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro

mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attivita', ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attivita' ordinaria.»;

2) al comma 2, primo e terzo periodo, la parola «trentasei» e'

sostituita dalla seguente: «ventiquattro»;

3) il comma 4 e' sostituito dal seguente:

«4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto e' priva di

effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve

essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque

giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto

contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui

al comma 1 in base alle quali e' stipulato; in caso di proroga dello

stesso rapporto tale indicazione e' necessaria solo quando il termine

complessivo eccede i dodici mesi.»;

b) all'articolo 21:

1) prima del comma 1, e' inserito il seguente:

«01. Il contratto puo' essere rinnovato solo a fronte delle

condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto puo' essere

prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo

in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. I

contratti per attivita' stagionali, di cui al comma 2, possono essere

rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui

all'articolo 19, comma 1.»;

2) al comma 1, la parola «trentasei», ovunque ricorra, e'

sostituita dalla seguente: «ventiquattro», la parola «cinque» e'

sostituita dalla seguente: «quattro» e la parola «sesta» e'

sostituita dalla seguente: «quinta»;

c) all'articolo 28, comma 1, le parole «centoventi giorni» sono sostituite dalle seguenti: «centottanta giorni».

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto.