

circolare  
**26 LUGLIO 2017**



Studio  
**Arlati Ghislandi**

CONSULENZA  
DEL LAVORO E FISCALE

Milano, 26 luglio 2017

## Oggetto

### Rilascio del Durc e violazione particolarmente gravi

Con recente circolare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro riprende la complessa tematica del diritto di fruire di agevolazioni e sgravi, condizionato al possesso del DURC e dal rispetto degli altri obblighi di legge e contrattuali, come richiesto dal comma 1175 dell'articolo 1 della legge n. 296/2006.

*Ed infatti la predetta norma prevede che "a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e 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 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".*

Pertanto, per accedere ai benefici in questione, è principalmente necessario il possesso del Durc, ma il datore di lavoro deve comunque osservare gli altri obblighi previsti dalla normativa lavoristica e dai contratti collettivi - stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

L'assenza del Durc, chiarisce l'Ispettorato, determina il mancato godimento dei benefici per l'intera compagine sociale, salva la possibilità di regolarizzare entro 15 giorni così come previsto dall'articolo 4 DM 15.01.2015 con conseguente possibilità per l'impresa di tornare a godere dei benefici normativi e contributivi.

L'Istituto tuttavia precisa che tale regolarizzazione non potrà trovare applicazione nell'ipotesi di accertamento di specifiche violazioni ritenute particolarmente gravi di cui [all'allegato A del DM 30 gennaio 2015](#), che come è noto costituiscono cause ostative al rilascio del DURC (per il periodo di tempo indicato nello stesso allegato e connesso alla specifica violazione) laddove ovviamente tali violazioni siano accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi.

In tali casi, poiché trattasi non di ipotesi di omissioni contributive bensì di violazioni definitivamente accertate che incidono sulla tutela dei lavoratori, il periodo di preclusione dal godimento dei benefici non può essere in alcun modo sanato.

Con la circolare in commento, l'INL fornisce alcune precisazioni anche in merito alle conseguenze derivanti dall'accertamento di violazioni degli altri obblighi di legge e della contrattazione collettiva di qualsivoglia livello così come indicata dalla legge n. 296/2006. Osserva a tal proposito l'Ispettorato che la violazione in parola potrebbe riguardare solo alcuni lavoratori e che in tal caso essa assume rilevanza limitatamente ai lavoratori cui i benefici si riferiscono ed esclusivamente per il periodo in cui si è protratta la violazione. Tali violazioni, peraltro, non impediscono il godimento di benefici qualora regolarizzate prima dell'avvio di qualsiasi accertamento ispettivo (se trattasi di violazioni regolarizzabili).

Una diversa lettura della norma (revoca totale dei benefici a seguito di violazioni di obblighi di legge o di contratto collettivo di lieve entità) risulterebbe, secondo l'Ispettorato, eccessivamente penalizzante e addirittura più grave di quella delineata dal DM 30 gennaio 2015 secondo il quale soltanto alcune violazioni particolarmente gravi – elencate nell'allegato A - impediscono il rilascio del Durc e la conseguente fruizione della totalità dei benefici in godimento da parte dell'impresa.

Restando a disposizione per qualsiasi eventuale chiarimento, ci è gradita l'occasione per porgere i migliori saluti.

Daniela Ghislandi  
Dottore Commercialista  
Revisore contabile

