



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA





FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA



FORMAPP E I CONSULENTI DEL LAVORO
TUOI PARTNER PER LA FORMAZIONE IN AZIENDA

- DURC e DPA;
- Regolarità normativa e sicurezza del lavoro;
- Pre-Durc e sistemi di verifica preventiva;
- L'impatto della regolarità contributiva sulle agevolazioni contributive;
- Question time;

REGOLARITA' LAVORO

- Stesse regole per competizione
- Tutela della legalità
- Accesso a misure agevolative solo ai virtuosi
- Tutela della Salute e della sicurezza

REGOLARITA'

=

AGEVOLAZIONI

NOVITA' DURC

I **Decreto PNRR** ([DL 19/2024](#)) ha

direttamente subordinato

il **DURC** all'assenza di violazioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori. E mentre la sicurezza diviene centrale all'interno del Documento Unico di Regolarità Contributiva cambiano anche le modalità per la regolarizzazione e per l'eventuale perdita dei benefici connessi.

CREDITI CONTRIBUTIVI

gestione dei crediti contributivi, infatti a partire dal 1° luglio 2024, i crediti maturati a titolo di **contributi e premi** nei confronti di INPS e INAIL potranno essere compensati esclusivamente tramite i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate, secondo modalità tecniche definite con provvedimento del direttore della stessa Agenzia e con tempistiche che certifichino la veridicità del credito.

PRINCIPI GENERALI

I PRINCIPI GENERALI PER LA FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

I principi generali per la fruizione degli incentivi



Decreto Legislativo 150/2015, articolo 31

FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

RISPETTO OBBLIGHI NORMATIVI

- Nel caso di assunzioni effettuate in violazione di preesistenti obblighi normativi, si è esclusi dai benefici contributivi.

RISPETTO DIRITTO DI PRECEDENZA

- Nel caso di assunzioni di lavoratori diversi da quello nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione, si è esclusi dai benefici contributivi.

La regolarità

Obbligo preesistente ↓	Violazione diritto assunzione ↓
Lavoratore assunto teoricamente beneficiario	Lavoratore non assunto

Diritti di precedenza

Quali sono?

- L'articolo 15 della legge n. 264 del 29 aprile 1949 prevede un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto, negli ultimi sei mesi, di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo
- L'articolo 47, comma 6, della legge n. 428 del 29 dicembre 1990 prevede un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita, negli ultimi dodici mesi (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), un'azienda (o un suo ramo) in crisi, ai sensi del comma 5 dello stesso articolo.
- L'art. 24 D.Lgs. 81/2015 prevede, al comma 1, che “Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso da, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine”.
- Sempre l'art. 24 del D.Lgs. 81/2015 nel comma 3 evidenzia che “Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali”.

Diritto di precedenza potenziale

Lavoratori a tempo determinato

- il diritto di precedenza legato alle assunzioni a tempo determinato “potenziale” (quindi non esercitato) non è vincolante per l’assegnazione di agevolazioni contributive.

DIRITTO DI PRECEDENZA

Particolare focus relativo alla violazione del diritto di precedenza ex art 24 del d.lgs 81/2015

DIRITTO DI PRECEDENZA

In materia di contratto a termine l'art. 24, c. 1 D.Lgs. 15 giugno 2015, prevede il diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo indeterminato: *“salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine”*.

I principi generali per la fruizione degli incentivi



Decreto Legislativo 150/2015, articolo 31

FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

NO SOSPENSIONE ATTIVITÀ LAVORATIVA

- Nel caso di sospensioni dal lavoro a causa di una crisi o una riorganizzazione aziendale (CIGS e CIG in deroga), gli incentivi non spettano, a meno che l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi.

ASSETTI PROPRIETARI

- Nel caso lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo, gli incentivi non spettano.

I principi generali per la fruizione degli incentivi



Decreto Legislativo 150/2015, articolo 31

FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA

- Nel caso di inoltro tardivo della comunicazione obbligatoria UNILAV, viene riconosciuto il beneficio con decorrenza dalla data della tardiva comunicazione.
In caso di rettifica della comunicazione telematica, vale la data del primo invio.

DURC

- Per poter godere dei benefici contributivi e normativi è necessario il possesso della regolarità contributiva da parte del datore di lavoro, accertata dagli Enti previdenziali al momento della richiesta del beneficio.

La regolarità

- Regolarità contributiva L.296/2006 Art.1 co.1175
- Rispetto degli accordi collettivi di tutti i livelli L.296/2006 Art.1 co.1175
- Rispetto delle norme di sicurezza e igiene sul lavoro L.296/2006 Art.1 co.1175
- Rispetto del limite c.d. de-minimis Regolamento UE n.1408/2013 ed eventualmente rispetto dell'incremento occupazionale netto D.Lgs 150/2015, art.31, co.1, lett. F); (RICHIESTO)

Rispetto contrattazione collettiva

- In merito al rispetto degli accordi collettivi occorre sottolineare come l'indicazione preveda l'**integrale rispetto degli accordi** e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

- PROBLEMI:
 - - RAPPRESENTATIVITA'
 - - RISPETTO
 - - INTEGRALE



Rispetto contrattazione collettiva

- Come chiarito dal Ministero del Lavoro con la Nota n.7573/2006 ed anche con la circolare 4/2004 l'indicazione di "integrale" rispetto della contrattazione non può imporre l'applicazione anche della parte obbligatoria poiché tale indicazione sarebbe in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale. Come chiarito anche da ultima circolare rispetto parte economica e normativa.
- In merito alla rappresentatività è bene sottolineare come il Ministero del lavoro (Nota 24 marzo 2015 prot. N.32/0005623) abbia indicato come l'adesione ad un contratto collettivo "**non rappresentativo**" comporti **l'impossibilità di accedere** a misure agevolative. **MA IN REALTA' LA VICENDA E' MOLTO PIU' COMPLESSA**



Breve storia

- Il **25 gennaio 2018**, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato la circolare n. 3/2018 con cui ha fornito indicazioni operative circa l'attività di vigilanza da porre in essere nei confronti delle aziende che non applicano i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.
- Al fine di non porre le aziende in una situazione di rischio, il **12 febbraio 2018**, la Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, con un approfondimento sul tema, dal titolo *"Rappresentanza, CCNL e agevolazioni: dubbi irrisolti"*, analizzò le criticità e chiese a gran voce di fare chiarezza sui requisiti utili a rendere un contratto collettivo comparativamente rappresentativo; *"a causa della oggettiva incertezza normativa e della sostanziale mancanza di un sistema classificatorio certo"*, spiegava la Fondazione Studi dei Consulenti del lavoro, *"ogni intervento teso al diniego delle agevolazioni o della disciplina derogatoria, sarebbe foriero di contenzioso, dalla definizione peraltro complessa"*.

Breve storia

- Per tutta risposta, l'INL, con suo comunicato **del 20 giugno 2018**, scriveva: *“allo scopo di porre in essere azioni di contrasto al fenomeno di dumping contrattuale e in attuazione alla circolare 3/2018, l'attività di vigilanza è iniziata su tutto il territorio nazionale, con particolare attenzione per il settore del terziario e si concentra nei confronti di quelle imprese che non applicano i contratti leader sottoscritti **da CGIL, CISL e UIL**, pur fruendo di agevolazioni contributive e applicando istituti contrattuali riservati al possesso del requisito dell'applicazione del contratto collettivo maggiormente rappresentativo, in assenza però delle condizioni di legge”*.

Breve storia

- l'Ispettorato Nazionale del Lavoro **cancella la nota** relativa all'applicazione dei contratti di lavoro, pubblicata sul sito istituzionale il 20 giugno scorso e attraverso la quale paventava sanzioni amministrative per le imprese firmatarie di contratti diversi da quelli di CGIL, CISL e UIL.

• Orientamento Ispettorato (circ. 706/05/2019) **CONTRATTI NON LEADER**

- I benefici normativi e contributivi spettano anche alle imprese che non applicano i “contratti leader”, purché siano corrisposti ai lavoratori trattamenti economici e normativi almeno equivalenti a quelli previsti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Sono queste le linee guida che l’Ispettorato Nazionale del Lavoro – INL ha fornito, con la circolare n. 7 del 2019, ai suoi ispettori al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire delle agevolazioni.
- **E SE QUINDI NOI REGOLAMENTIAMO DEI COMPORTAMENTI PARI A QUELLI DEI CCNL LEADER POSSIAMO ACCEDERE AI BENEFICI CONTRIBUTIVI**

CHIARIMENTO (spettatorato circ. 9/10/09/2019) CONTRATTI NON LEADER

- L'interpretazione fornita in merito al RISPETTO e non all'applicazione riguarda solamente l'applicazione dei benefici normativi e non le altre prerogative date alla contrattazione collettiva rappresentativa.
- - Esempio deroghe ai limiti numerici rapporti a tempo determinato
- - orario di lavoro
- - contratti di prossimità

• AL VIA MISURAZIONE RAPPRESENTATIVITA' CONTRATTI NON LEADER

- Al via la misurazione e la certificazione della rappresentanza sindacale. All'Inps il compito di raccogliere i dati su iscritti (dato associativo) e, insieme all'Ispettorato nazionale del lavoro, su voti (dato elettorale), un mix su cui si misurerà la rappresentatività delle sigle, anche nel privato. A metterlo nero su bianco è la convenzione, in dieci articoli, firmata da Inps, Inl, Cgil, Cisl, Uil e Confindustria.

CONTRATTI LEADER

- L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato la **circolare n. 2 del 28 luglio 2020**, con la quale fornisce ulteriori indicazioni operative in merito ai benefici normativi e contributivi ed al rispetto della contrattazione collettiva (parte normativa del contratto).
- In particolare, l'Ispettorato fornisce alcuni chiarimenti in ordine agli indici di valutazione di "equivalenza" della disciplina normativa dei contratti collettivi.
- **a. Materie riservate ai contratti "leader"**
- La disciplina di alcuni istituti è riservata dal legislatore in via esclusiva ai contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

CONTRATTI LEADER

- IL 15 settembre 2020 è stato sottoscritto da **Assodelivery** e l'**Organizzazione sindacale UGL** il **contratto collettivo per regolare il lavoro dei rider**
- Il **CCNL** sottoscritto trova il suo fondamento normativo nel capo V-bis del D. Lgs 81/2015 'Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali' e nell'art. 2, co.2 lett. a) dello stesso decreto e si va ad applicare alla disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, c.d rider e avrà vigore per tre anni a partire dal 3 novembre 2020
- 1 CONTRATTO COLLETTIVO EUROPEO
- UNICO SINDACATO - > NOTA Ministero 19 novembre 2020

CONTRATTI LEADER

- UNICO SINDACATO - > NOTA Ministero 19 novembre 2020

Il contratto collettivo nazionale concluso in assenza dei criteri indicati, perché sottoscritto da organizzazioni sindacali di non accertata maggiore rappresentatività comparativa nell'ambito categoriale di riferimento **o da un'unica organizzazione sindacale non maggioritaria** in termini assoluti, non è idoneo a derogare alla disciplina di legge, onde non produce l'effetto di sostituzione di tale disciplina minima di tutela con quella pattizia nei confronti dei lavoratori cui intende applicarsi, anche se iscritti all'organizzazione stipulante.

Regolarità CONTRIBUTIVA

- L'art. 1, co. 1175, L. 296/2006 **prevedeva** che “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”.

La regolarità contributiva

- **Procedura di verifica**

- La **falsificazione del DURC** integra il delitto di falsità materiale in certificato amministrativo (artt. 477 e 482 c.p.; Cass. pen. 29 gennaio 2019 n. 18263).

REGOLARITA'

- È necessario distinguere due casi:

Non regolarità ai fini DURC	➔	PERDITA DEI BENEFICI PER TUTTI I LAVORATORI
Non regolare applicazione CCNL	➔	RECUPERO DEI BENEFICI PER I LAVORATORI INTERESSATI PER IL PERIODO DI MANCATA APPLICAZIONE DEL CCNL (CFR. CIRCOLARE INL N. 3/2017).

- l'assenza del DURC determina il mancato godimento dei benefici di cui gode l'intera compagine aziendale per il relativo periodo.
- Sul tale concetto si era anche espresso il Ministero del Lavoro risposta ad interpello n. 33/2013, affermando che, una volta esaurito il periodo di non rilascio del DURC, l'impresa potrà tornare a godere di benefici "normativi e contributivi", ivi compresi quei benefici di cui è ancora possibile usufruire in quanto non legati a particolari vincoli temporali.

DURC

- con la sentenza n. 3636 del 9 settembre 2021 il Tribunale di Roma ha statuito che il DURC negativo impedisce alle aziende di fruire delle agevolazioni contributive ma non è legittimo il recupero degli sgravi contributivi fruiti prima dell'accertamento.
- Quanto sopra è stato altresì confermato con la sentenza n. 321 del 25 luglio 2023 del I Tribunale di Cuneo, Sezione Lavoro.



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

MODIFICHE DURC

DAL 1 LUGLIO

- **NUOVA VERSIONE**

- **1175.** 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, **all'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, 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.

- **1175.** 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.

INTERPELLO ANCL REVOCA COMMISURATA

- La fruizione di qualsiasi sgravio contributivo è subordinata alla regolarità (retributiva e contributiva) del datore di lavoro. Non è, di conseguenza, più applicabile la disposizione del D.L. n. 338/1988 in materia di fiscalizzazione di oneri sociali che prevede una perdita delle agevolazioni riconosciute commisurata alla gravità della violazione commessa dall'azienda. La mancata osservanza delle norme in materia di retribuzioni imponibili o di obblighi contributivi comporta, infatti, la revoca totale degli incentivi concessi. E' quanto ha chiarito il Ministero del lavoro con l'interpello n. 4/2019, in risposta al quesito posto dall'Associazione Nazionale dei Consulenti del Lavoro.

REGOLARIZZAZIONE NOVITA'

DAL 1 LUGLIO

- **1175-bis.** Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge.
In relazione alle 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.

- Di conseguenza, l'Inps si immette nel sistema DURC on line introducendo una richiesta di verifica della regolarità che segue le regole di carattere generale.
- La richiesta dell'Inps segue la medesima procedura per il rilascio del DURC tradizionale:



Se l'azienda non risulta regolare, viene inviato un **invito a regolarizzare** entro i successivi 15 giorni.

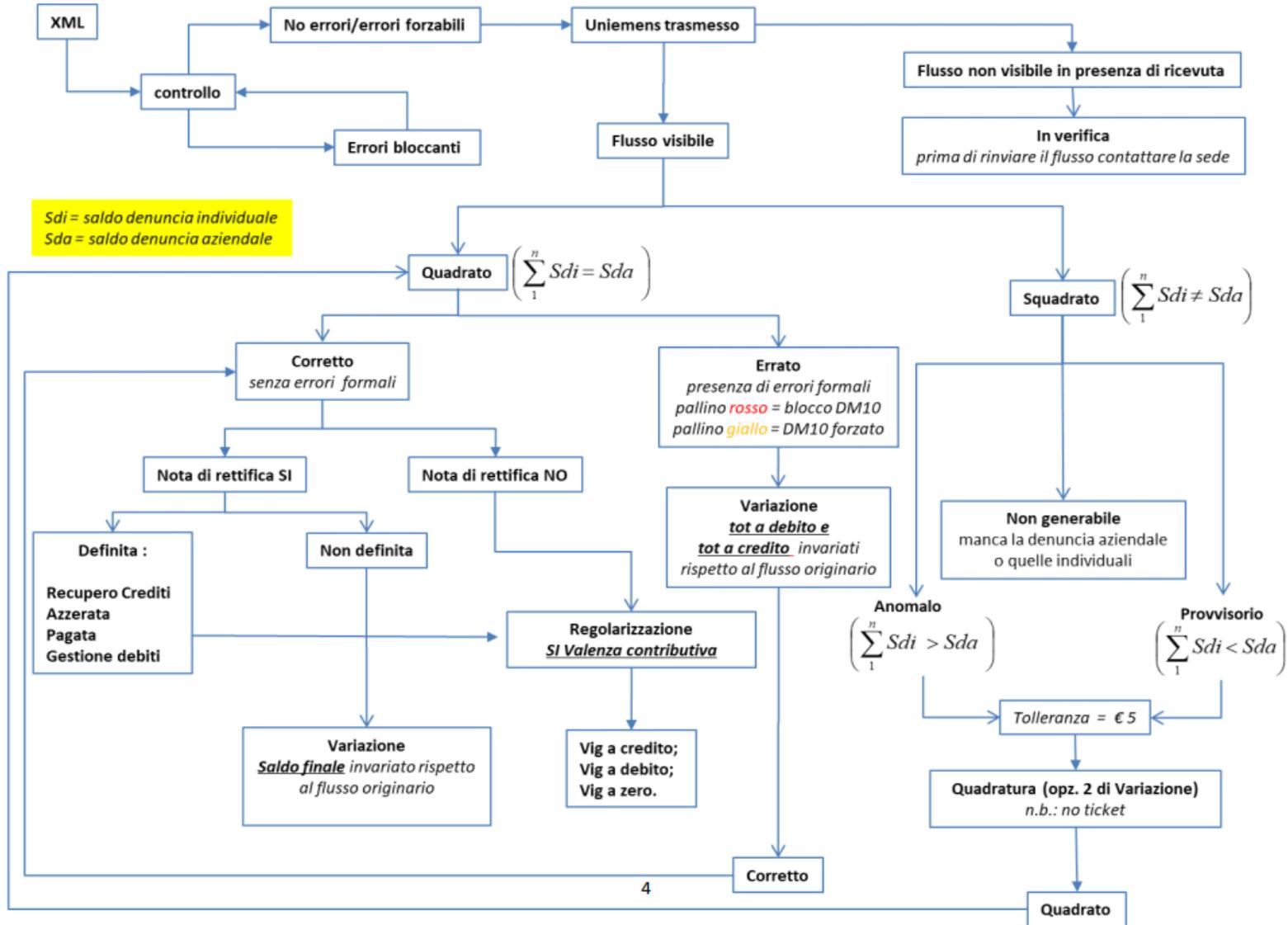
- la sentenza del Tribunale di Roma n. 1490/2019 in primo grado riconoscendo all'azienda il diritto al Durc, non rilasciato per errori formali, richiama due sentenze della cassazione le quali affermano che le circolari amministrative non sono fonti di diritto (sentenze n. 10595/2016 e n. 15482/2018). **MANCATO ABBINAMENTO RECEPIIMENTO**
- D'avviso **TEORICAMENTE** contrario la sentenza del consiglio di Stato n.2313 del 9 aprile 2019 in merito alla regolarità formale degli obblighi contributivi.
- **MANCANZA ERRORE**



L'Uniemens

Dall'Uniemens al DM virtuale – percorso logico

FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDE



- E' importante dare riscontro all'invito a regolarizzare anche se non è stato chiesto direttamente un DURC in quanto la mancata risposta all'invito a regolarizzare comporta la dichiarazione di «non regolarità» e la perdita delle agevolazioni per tutti i mesi interessati dal controllo.
- Per consentire il **consolidamento** delle agevolazioni mese per mese l'Inps ha introdotto la Dichiarazione Preventiva Agevolazioni (D.P.A.)

- Periodicamente l'Inps attiva la verifica della regolarità contributiva inviando una richiesta

Azienda REGOLARE	La regolarità viene utilizzata per il consolidamento delle agevolazioni e le note di rettifica sono azzerate.
Azienda NON REGOLARE	I benefici per assunzioni agevolate e gli altri sgravi sono recuperati mediante l'emissione di una nota di rettifica con causale «addebito art. 1, comma 1175, legge 27 dicembre 2006, n. 296».

- La richiesta di certificazione può essere fatta dalle stazioni appaltanti, dalle amministrazioni aggiudicatrici, dagli organismi di attestazione SOA, dalle amministrazioni pubbliche concedenti, dai concessionari e i gestori di pubblici servizi.
- Può essere anche richiesta direttamente dall'impresa o dal lavoratore autonomo in relazione alla propria posizione.



- Il DURC può essere richiesto esclusivamente all'INPS e all'INAIL.
- Non viene più rilasciato dalle Casse edili, le quali sono chiamate in causa per accertare la regolarità delle aziende edili.
- L'individuazione della competenza delle Casse Edili è effettuata dal sistema INPS che, nel prendere in carico la richiesta, individua le posizioni inquadrare con il C.S.C. 1.13.XX e 4.13.XX e attiva la verifica della regolarità anche nei confronti delle Casse Edili.



- Per i datori di lavoro regolari il rilascio avviene in tempo reale al momento della presentazione della richiesta.
- Se l'azienda non è regolare, il rilascio deve avvenire entro 30 giorni dalla richiesta.
- Non è più previsto il silenzio-assenso. Decorsi i 30 giorni previsti, la richiesta viene archiviata senza esito e occorre presentare una nuova richiesta.



- Il controllo viene limitato ai pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata.

Esempio: Ad esempio per tutti i DURC richiesti dal 1 al 31 agosto, si controllano le scadenze del versamento dei contributi e della presentazione delle denunce periodiche scadute al 30 giugno.

La regolarità contributiva è comunque presente nei seguenti casi:

- **rateizzazioni concesse** dall'INPS, dall'INAIL o dalle Casse edili ovvero dagli Agenti della riscossione sulla base delle disposizioni di legge e dei rispettivi regolamenti;
- **sospensione dei pagamenti** in forza di disposizioni legislative;
- crediti in fase amministrativa oggetto di **compensazione** per la quale sia stato verificato il credito, nelle forme previste dalla legge o dalle disposizioni emanate dagli Enti preposti alla verifica e che sia stata accettata dai medesimi Enti;
- crediti in fase amministrativa in **pendenza di contenzioso amministrativo** sino alla decisione che respinge il ricorso;
- crediti in fase amministrativa in **pendenza di contenzioso giudiziario** sino al passaggio in giudicato della sentenza, salva l'ipotesi cui all'art. 24, comma 3, D.Lgs. 46/1999;
- crediti affidati per il recupero agli Agenti della riscossione per i quali sia stata disposta la **sospensione della cartella di pagamento o dell'avviso di addebito** a seguito di ricorso giudiziario.

La regolarità contributiva è comunque presente nei seguenti casi:

- in presenza di uno **scostamento non grave** tra le somme dovute e quelle versate con riferimento a ciascun Istituto previdenziale ed a ciascuna Cassa edile, si è comunque considerati regolari. La misura di tale scostamento, tra le somme dovute e quelle versate con riferimento a ciascuna Gestione nella quale vi è l'omissione, deve essere pari o inferiore ad euro 150,00 comprensivi di eventuali accessori di legge.



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

IRREGOLARITA' NON GRAVE - ATTENZIONE

Messaggio INPS 213/2021

Il concetto dello scostamento non grave opera al momento della verifica per il DURC e non per la presenza delle note di rettifica non sanate entro tale soglia.

DURC → Debito di € 100 → Regolare

DURC → Invito a regolarizzare → Parziale regolarizzazione con residuo € 100 → NON REGOLARE



COMPENSAZIONE CREDITI

Sentenza tribunale di Brescia

FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA

Il tribunale di Brescia nell'ordinanza 1251/2022 del 22 febbraio, in cui valutava il ricorso presentato da una società a responsabilità limitata contro l'esito negativo di un Durc, ha affermato che il pagamento di debiti contributivi mediante compensazione con crediti di natura fiscale non ha ragione giustificatrice nel nostro ordinamento.

COMPENSAZIONE CREDITI

l'articolo 17 del decreto legislativo del 9 luglio 1997, n. 241, nel disciplinare la cd. compensazione o rizzontale, al comma 1 stabilisce che «[i] contribuenti eseguono versamenti unitari delle imposte, dei contributi dovuti all'INPS e delle altre somme a favore dello Stato, delle regioni e degli enti previdenziali, con eventuale compensazione dei crediti, dello stesso periodo, nei confronti dei medesimi soggetti, risultanti dalle dichiarazioni e dalle denunce periodiche presentate successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto.

COMPENSAZIONE CREDITI

interpretazione autentica ad opera dell'articolo 2-quater del decretolegge 16 febbraio 2023, n. 11, convertito dalla legge 11 aprile 2023, n. 38, secondo cui

«[l]'articolo 17, comma 1, primo periodo, del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, si interpreta nel senso che la compensazione ivi prevista può avvenire, nel rispetto delle disposizioni vigenti, **anche tra debiti e crediti**, compresi quelli di cui all'articolo 121 del decretolegge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, **nei confronti di enti impositori diversi**.

COMPENSAZIONE CREDITI

Le modifiche, introdotte dalla [Legge 213/2023](#), legge di Bilancio 2024, in linea con l'obiettivo anzidetto inseriscono una serie di restrizioni all'uso delle compensazioni fiscali tramite modello F24 al fine di prevenire condotte illecite: i commi 94-98 dell'art 1 introducono l'obbligo di utilizzare esclusivamente i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate. Ciò porta tale obbligo a diventare più stringente e generalizzato, visto che questa modalità scatta per **tutte le compensazioni**.

COMPENSAZIONE CREDITI

Con [circolare n. 16/E del 28 giugno 2024](#) l'[Agenzia delle Entrate](#) ha emanato le prime indicazioni sul nuovo obbligo di utilizzo delle procedure telematiche per le compensazioni orizzontali effettuate dal 1° luglio.

COMPENSAZIONE CREDITI

Sulla limitazione alla compensazione a fronte di iscrizioni a ruolo per imposte erariali e relativi accessori superiori a 100.000 euro, l'Agenzia lo definisce come un obbligo di **preventiva estinzione** del debito, almeno nella misura necessaria a ridurre il medesimo nel **limite della soglia**,

COMPENSAZIONE CREDITI

tale restrizione si affianca a quella prevista dall'[art. 31 del D.L. 78/2010](#) (iscrizioni a ruolo di importi superiori a 1.500 euro).

COMPENSAZIONE CREDITI

tale restrizione si affianca a quella prevista dall'[art. 31 del D.L. 78/2010](#) (iscrizioni a ruolo di importi superiori a 1.500 euro).

COMPENSAZIONE CREDITI

i contribuenti che maturano crediti nei confronti di **INPS e INAIL**, potranno utilizzare in compensazione gli stessi, ai sensi dell'[articolo 17 del d.lgs. n. 241 del 1997](#), anche in presenza di somme affidate all'agente della riscossione per importi complessivamente superiori a 100.000 euro, cambia però la tempistica per l'utilizzo di tali crediti.

Datori di lavoro non agricoli

a partire dal quindicesimo giorno successivo a quello di scadenza del termine mensile per la trasmissione telematica dei dati retributivi e delle informazioni necessarie per il calcolo dei contributi da cui il credito emerge, ovvero dal quindicesimo giorno successivo alla sua presentazione, se tardiva o dalla data di notifica della nota di rettifica passiva.

Datori di lavoro agricoli

a decorrere dalla data di scadenza del versamento relativo alla dichiarazione di manodopera agricola da cui emerge il credito.

Lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali degli artigiani e dei commercianti e liberi professionisti iscritti alla Gestione separata

a decorrere dal decimo giorno successivo a quello di presentazione della dichiarazione dei redditi da cui emerge il credito.

CREDITI INAIL

- Per quanto riguarda la compensazione dei crediti di qualsiasi importo per premi ed accessori maturati nei confronti dell'**Inail**, la stessa può essere effettuata solo se il credito è certo, liquido ed esigibile e **registrato** negli archivi dell'Istituto.
- Le nuove tempistiche per la compensazione saranno efficaci dopo specifici provvedimenti d'intesa tra le direzioni Agenzia delle Entrate, Inps e Inail.

CREDITI CONTRIBUTIVI

L'INPS, con **Mess. 17 luglio 2024 n. 2639**,

precisa che fino all'adozione dei provvedimenti attuativi, non si applicano le modifiche sulle **compensazioni dei crediti contributivi** previste dalla L.

213/2023. Pertanto, rimangono immutate le modalità operative con cui possono essere effettuate le compensazioni con i Modelli F24.

Dal 1° gennaio 2022 la disposizione in materia di rilascio del documento unico di regolarità contributiva (Durc) è estesa alla contribuzione ordinaria ai fondi di solidarietà bilaterali per i settori ove non trova applicazione il trattamento di integrazione guadagni.

- La nuova disposizione è contenuta nell'articolo 1, comma 214, della legge 234/2021 il quale, inserendo l'articolo 40-bis nel Dlgs 148/2015, dispone, che la regolarità del versamento dell'aliquota di contribuzione ordinaria ai fondi di solidarietà bilaterali, di cui agli articoli 26, 27 e 40 dello stesso Dlgs, è condizione per il rilascio del Durc.

- Il DURC ha validità di 120 giorni dalla data della verifica e può essere utilizzato nei confronti di chiunque e in qualsiasi situazione nella quale dovesse essere richiesta la regolarità aziendale.
- Entro il limite di validità del DURC, chiunque altro soggetto che lo richieda non riceve un nuovo DURC con 120 giorni di scadenza ma riceve copia del DURC già formato, con il termine residuo di validità.
- Qualora il residuo termine di validità non sia idoneo ai fini per i quali il committente lo ha richiesto, lo stesso dovrà attendere la scadenza dei 120 giorni e riproporre una nuova richiesta per ottenere un DURC con una durata più lunga.
- Entro i 120 giorni di durata del DURC, la regolarità viene utilizzata dall'Inps per il riconoscimento delle agevolazioni contributive.

- L'Inps con il messaggio n.2648 del 2 luglio 2018, ha illustrato la possibilità da parte dei datori di lavoro di inoltrare la **Dichiarazione preventiva di agevolazione**, che attiva immediatamente il procedimento di verifica finalizzato a determinare la regolarità/irregolarità per il/i mese/mesi indicati, dando al datore di lavoro la conferma sulla possibilità di godere o meno dei benefici esposti nella denuncia mensile.

DURC PREVENTIVO

- La D.P.A. è una procedura con la quale i datori di lavoro possono dichiarare preventivamente la volontà di godere di agevolazioni contributive nelle future denunce Uniemens.
- L'utilizzo della D.P.A. garantisce le aziende sulla legittimità delle agevolazioni contributive che si andranno ad esporre nel flusso Uniemens evitando il rischio di vedersi revocare a posteriori le agevolazioni utilizzate.
- A seguito della presentazione della D.P.A. il controllo dell'Inps avviene mese per mese e non più su gruppi di mesi.

- L'azienda dichiara attraverso un modello telematico, la volontà di fruire delle agevolazioni e il periodo per il quale ne ha diritto.
- La dichiarazione è unica per tutte le agevolazioni e può essere presentata in qualunque mese e non obbligatoriamente all'inizio dell'assunzione agevolata.
- La presentazione va fatta sul sito dell'Inps nel «Portale delle agevolazioni» dove è presente la procedura Di.Res.Co.

- La presentazione della D.P.A. genera una verifica automatica della regolarità mese per mese per tutta la durata della richiesta.
- La verifica viene fatta generalmente nei primi giorni del mese e l'esito registrato nella D.P.A. Se la regolarità non viene accertata, viene notificato l'invito a regolarizzare entro i 15 giorni.
- La D.P.A. consente di intercettare i problemi legati alla regolarità prima che gli effetti negativi della stessa si riversino sulle agevolazioni che si intendono utilizzare.



D.P.A.

FORMAPP Gli effetti positivi
FORMAZIONE IN AZIENDA

Esempio:

Si supponga che l'azienda abbia avuto un DURC regolare rilasciato il 15 dicembre con validità fino al 14 aprile (120 giorni) e che a dicembre presenti una D.P.A. per un periodo di 12 mesi.

Per il mese di gennaio, pur in assenza di elaborazione dei flussi Uniemens, la D.P.A. attiva una richiesta di DURC e trovando un DURC già emesso registra la regolarità per il mese di gennaio nel sistema D.P.A.

Lo stesso procedimento sarà attivato mese per mese per febbraio, marzo e aprile.

Quando a maggio saranno elaborati i flussi Uniemens, il controllo della regolarità per i mesi da gennaio ad aprile non sarà ripetuto e i benefici saranno consolidati, anche se nel mese di maggio l'azienda avesse perso la regolarità.

La presentazione della D.P.A. è quindi importante in quanto in presenza della medesima situazione aziendale, la presentazione della D.P.A. consentirebbe di consolidare il beneficio mentre il controllo della regolarità senza la D.P.A. potrebbe invece far perdere 4 mesi di beneficio (esempio precedente).



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

DURC

Regolarizzazione e violazioni non sanabili – Condizioni di lavoro

- Il termine di 15 giorni per la regolarizzazione del DURC non può trovare applicazione nell'ipotesi di accertamento delle specifiche violazioni di cui all'allegato A del D.M. 30 gennaio 2015 che costituiscono cause ostative al rilascio del Documento per il periodo di tempo indicato nel medesimo allegato. Tali violazioni devono essere state accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi.

PRE DURC

PREVENIRE E' MEGLIO CHE CURARE

Il 24 giugno l'Inps ha introdotto nuove funzionalità alla piattaforma VERA (Verifica Regolarità Aziendale) che consentono alle aziende e agli intermediari di verificare e gestire in anticipo le situazioni di irregolarità.



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

PRE DURC

PREVENIRE E' MEGLIO CHE CURARE

L'obiettivo di questa funzione è quello di poter conoscere in anticipo la situazione contributiva della propria azienda, e del relativo DURC, in modo tale da poter consentire un intervento mirato e tempestivo, per evitare quindi che si possa determinare l'esito negativo del DURC e le conseguenze connesse.



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA

PRE DURC

PREVENIRE E' MEGLIO CHE CURARE

La procedura trae origine dalla Verifica della regolarità contributiva illustrata originariamente dall'Inps con il messaggio n. 4696 del 28 dicembre 2021, tale procedura per la certificazione dei debiti contributivi, da richiedere per l'accesso a una delle procedure di regolazione della crisi o dell'insolvenza è stata introdotta per le innovazioni apportate dal codice per la crisi d'impresa.



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA

PRE DURC

PREVENIRE E' MEGLIO CHE CURARE

La piattaforma si innova con l'inserimento del "Simula DURC", che mostra alcuni aspetti utili per avere contezza di eventuali anomalie rilevanti per il DURC.

L'attivazione del processo di gestione interattiva dell'eventuale situazione di irregolarità, gestita attraverso la funzionalità "pre-Durc", prevede, l'invio all'intermediario, titolare di specifica delega master, della notifica via PEC, e-mail o SMS, 30 o 15 giorni prima della scadenza del Durc regolare, di un ticket collegato alla verifica Ve.R.A. generata in automatico dal sistema.

PRE DURC

PREVENIRE E' MEGLIO CHE CURARE

DELEGA MASTER

La “Delega Master” consente al soggetto contribuente di attribuire all’incaricato una delega sull’intero codice fiscale per la consultazione delle evidenze riferite a tutte le posizioni contributive ad esso afferenti indipendentemente dalle Gestioni previdenziali.



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA

PRE DURC

PREVENIRE E' MEGLIO CHE CURARE

DELEGA MASTER

La gestione di questa nuova attribuzione passerà attraverso due fasi, la fase di precaricamento, attualmente in corso, interesserà le posizioni contributive per le quali esiste l'unicità di intermediario per un determinato soggetto contribuente.

Successivamente a questa fase di precaricamento, ancora in corso, la gestione delle Deleghe Master sarà effettuata esclusivamente all'interno del sistema di Gestione Deleghe.



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA

DURC- PREDURC - DPA



DURC - UNICO DOCUMENTO CHE ATTESTA LA
REGOLARITA'

DPA – CONSOLIDA LE AGEVOLAZIONE

PRE-DURC – PREVIENE IN VALIDITA' DEL DURC EVENTUALI
IRREGOLARITA'

MODIFICHE DURC

- **NUOVA VERSIONE**

- **1175.** 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, **all'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, 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.

- **1175.** 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.

MODIFICHE DURC

- **NUOVA VERSIONE**

- **1175.** 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, **all'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, 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.

- **DM 24 OTTOBRE 2007**
- **Art. 9. Irregolarita' in materia di tutela delle condizioni di lavoro non ostative al rilascio del DURC**



DURC

Regolarizzazione e violazioni non sanabili DM 24 OTTOBRE 2007

FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

VIOLAZIONE	PERIODO DI NON REGOLARITÀ
Articolo 437 c.p.	24 mesi
Articolo 589, comma 2, c.p.	24 mesi
Articolo 590, comma 3, c.p.	18 mesi
Violazione di disposizioni la cui sanzione è prevista dagli articoli 55, commi 1, 2 e 5 lett. a), b), c), d); 68 comma 1 lett. a), b); 87, commi 1, 2 e 3; 159, commi 1 e 2 lett. a), b); 165; 170; 178; 219; 262 commi 1 e 2 lett. a), b); 282 commi 1 e 2 lett. a); del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81	12 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 105, comma 1 lett. a) e b), D.P.R. n. 320/1956	12 mesi
Articolo 22, comma 12, D.Lgs. n. 286/1998	8 mesi
Articolo 3, commi da 3 a 5, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73	6 mesi
Articoli 7 e 9 D.Lgs. n. 66/2003*	3 mesi

Esempio...

Articolo. 437 Codice penale

- Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.
- Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni

DURC «INTERNO»

dell'art. 8 comma 4, del Decreto Ministeriale 30 gennaio 2015

4. Ai fini della regolarità contributiva l'interessato **e' tenuto ad autocertificare alla competente** Direzione territoriale del lavoro, che ne verifica a campione la veridicità, l'inesistenza a suo carico di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali definitivi in ordine alla commissione delle violazioni di cui all'allegato A, ovvero il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato relativo a ciascun illecito.

DICHIARAZIONE PER BENEFICI CONTRIBUTIVI

Alla Direzione Territoriale Lavoro di _____

Via _____

CAP _____ Città _____ Prov _____

Email _____

PEC _____

Il sottoscritto _____

nato a _____ il _____ CF _____

nella sua qualità di titolare rappresentante legale

della Ditta/Società _____

con sede nel comune di _____ prov _____

CAP _____ via _____ n _____ CF/P.IVA _____

email _____ telefono _____ cell _____

Matricola INPS 1 (dieci campi numerici) _____

Matricola INPS 2 (dieci campi numerici) _____

Matricola INPS 3 (dieci campi numerici) _____

Codice ditta INAIL (nove campi numerici) _____

Controcodice (due campi numerici) _____

Cassa Edile: Denominazione _____ n. iscrizione _____

al fine di accedere ai benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, secondo quanto previsto dall'art 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007)

AUTOCERTIFICICO

ai sensi dell'art. 8 comma 4, del Decreto Ministeriale 30 gennaio 2015, l'assenza di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi per gli illeciti penali o amministrativi, commessi dopo il 30/12/2007, in materia di tutela delle condizioni di lavoro, indicati nell'allegato A del predetto D.M. o il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato per ciascun illecito. Il sottoscritto è inoltre consapevole che le agevolazioni richieste potranno essere revocate qualora si riscontri l'assenza delle condizioni sopra indicate e si impegna a comunicare a codesta Direzione qualsiasi variazione dovesse intervenire con riferimento a quanto sopra entro trenta giorni dall'avvenuta modifica. Si è inoltre a conoscenza delle sanzioni penali, richiamate dall'art. 76 del D.P.R. n. _____

Secondo le istruzioni fornite nella circolare n. 34/2008 del 15 dicembre 2008 (cfr. Not. N. 1/2009) l'autocertificazione, da redigersi utilizzando il modello, deve essere presentata alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente in base alla sede legale dell'impresa e fornita una sola volta (salvo modifiche di quanto dichiarato intervenute successivamente), prima dell'inizio della fruizione dei benefici.

qualora venga riscontrata la mancata o incompleta presentazione dell'autocertificazione, il datore di lavoro dovrà essere invitato alla sua presentazione o integrazione. L'inoltro tardivo dell'autocertificazione o la sua integrazione configurano infatti un inadempimento formale che non è di per sé causa ostativa all'accesso ai benefici, purché le condizioni previste nell'Allegato A) del citato decreto ministeriale sussistano alla data di fruizione dei benefici stessi

REGOLARIZZAZIONE NOVITA'

- **1175-bis.** Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge.
In relazione alle 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.

SICUREZZA CANTIERI

dal **1° ottobre 2024** sarà richiesto a chiunque operi nei **cantieri temporanei e mobili** di essere in possesso della “**Patente a punti**” o come meglio specificato dalla legge della “Patente a crediti per la sicurezza nei cantieri”. Tale strumento avrà una dote iniziale di punteggio di 30 crediti, che verranno sottratti in caso di violazioni delle regole di sicurezza.

SOSPENSIONE AGOSTO

L'INPS ha pubblicato nella sezione "Notizie" del proprio portale istituzionale un comunicato stampa in base al quale si ufficializza la sospensione della emissione di note di rettifica e delle elaborazioni delle richieste verso DurcOnLine per la verifica della regolarità contributiva, ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi, fino al 31 agosto 2024.

Affidatevi alla nostra competenza

ENTE FORMATIVO PLURIACCREDITATO E STRUTTURATO

**SIAMO A VOSTRA DISPOSIZIONE PER SUPPORTARVI
PER OGNI ESIGENZA AZIENDALE**



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA

Perché scegliere il Gruppo La Risorsa Umana

ENTE FORMATIVO PLURIACCREDITATO E STRUTTURATO



PRESENTI SU TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE



LARISORSAUMANA

JOB CENTER GROUP

contatti@form-app.it
contatti@larisorsaumana.it



La Risorsa Umana.it srl
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059 642217 - Fax 059 690921
Numero REA: MO-370446
PIVA e C.F. 01971890353
Cap. Soc. € 1.100.000,00 i.v.
www.larisorsaumana.it - selezione@larisorsaumana.it



Form-App srl u.s.
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059 8635146 - Fax 059 690921
Numero REA: MO-416376
PIVA e C.F. 03770760365
Cap. Soc. € 41.500,00 i.v.
www.form-app.it - formazione@form-app.it



Autorizzazione Min. e Iscrizione Albo Agenzie per il Lavoro Prot. 0090 del 10/07/2020
Autorizzazione RER allo svolgimento dell'attività di Intermediazione del personale - Prot. LV.2016.0000514 del 28/09/2016
Accreditamento Regione Marche per la formazione continua Decreto n.1434 del 12/09/2019
Accreditamento Regione Lombardia per i servizi al lavoro n°308 del 24/04/2015 - per la formazione n° 869 del 27/04/2015

Accreditamento RER delibera Giunta Regionale n. 1837 del 05/11/2018 (Cod. Org. 12927) per la Formazione Continua e Permanente e Apprendistato
Accreditamento Regione Toscana decreto n. 19591 del 10/12/2018 (Codice Organismo 010062)
Accreditamento Regione Lombardia Iscrizione all'Albo regionale dei soggetti accreditati per i Servizi di Istruzione e Formazione Professionale al numero di Iscrizione 1141 del 03/04/2019