



Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

Via Cristoforo Colombo, 456

00145 Roma

Tel. 06 549361 - Fax 06 5408282

e-mail PEC: consiglionazionale@consulentidellavoropec.it

e-mail consiglionazionale@consulentidellavoro.it

C.F.: 80148330584



PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE

CONSULENTI DEL LAVORO

Roma, 28 maggio 2013



Semplificare le procedure amministrative in materia di lavoro è certamente un passaggio fondamentale per modernizzare quello che certamente è il segmento più centrale della nostra economia.

Una profonda azione di semplificazione è infatti necessaria per dare agli operatori economici la possibilità di confrontarsi con un sistema normativo più adatto alla competitività che il mercato globale richiede.

Non si può peraltro nascondere che proprio dai troppi vincoli burocratici, molte volte inutili e sterili, scaturiscono dei costi indiretti per gli imprenditori. Sprigionare queste risorse facendole volgere verso lo sviluppo è di fatto uno dei fattori che possono avviare quel circuito virtuoso dal quale scaturisce occupazione.

Ma tutto il processo di necessaria semplificazione non può prescindere da un livello opportuno di sicurezza per i prestatori d'opera, i diritti dei quali non possono essere elusi in nome di una semplificazione non controllata.

Ciononostante, è necessario ipotizzare un modello di sicurezza dei luoghi di lavoro più adatto alle micro e piccole imprese in quanto quello attuale appare ideato per grandi realtà industriali.

Con questi presupposti e con un'ottica mirata allo sviluppo delle nostre PMI, i *Consulenti del Lavoro* hanno elaborato una serie di proposte di modifica della normativa vigente che se introdotte nel nostro ordinamento porterebbero assoluto beneficio alla nostra economia pur garantendo il rispetto della normativa e la salvaguardia della sicurezza dei lavoratori.



<p><i>Semplificazioni in materia di documentazione Inail/Inps</i></p>	<p>Un aspetto da semplificare che riguarda l'INAIL attiene alla procedura di liquidazione dell'infortunio nei casi in cui nascono contrasti sulla natura dell'evento (infortunio o malattia).</p> <p>In particolare, l'azienda - una volta denunciato l'evento all'Istituto – anticipa le somme per conto dell'Inail in attesa del rimborso. In moltissimi casi (soprattutto negli infortuni in itinere) l'Inail a distanza di molti mesi (in media circa 10 mesi) disconosce l'evento di infortunio e segnala all'Inps la gestione dell'evento morboso. In molti casi, l'Inps contrastando con quanto sostenuto dall'Inail si dichiara a sua volta non competente perché trattasi di infortunio.</p> <p>Questo rimbalzo di competenze tra i due istituti si protrae per molti anni e anche oltre il termine prescrizione per l'azienda per rivendicare il giusto rimborso.</p> <p>La lungaggine nel decidere se trattasi di malattia o infortunio incide in modo rilevante anche sulla materia del licenziamento per superamento del periodo di comporto, in quanto l'infortunio, di norma, non rileva ai fini del comporto e se il datore di lavoro ha provveduto a licenziare considerando l'evento quale malattia, qualora lo stesso venisse considerato ex post un infortunio rischia di trovarsi di fronte ad un licenziamento illegittimo.</p> <p>I casi di contrasto sopra descritti dovrebbero essere gestiti da una "collegiale medica" convocata nella generalità dei casi con molto ritardo (si tratta di anni).</p> <p>Con questo sistema le aziende cumulano crediti nei confronti degli Istituti che possono risultare molto ingenti per i bilanci economici/finanziari.</p> <p>E' necessario modificare l'impianto normativo di riferimento che garantisce alle aziende un rimborso immediato delle somme ribaltando agli enti interessati la procedura per la compensazione finanziaria dell'onere che – per legge - è a carico delle casse pubbliche.</p>
<p><i>Semplificazioni in materia di documentazione nel lavoro dello spettacolo</i></p>	<p>CERTIFICATO DI AGIBILITÀ</p> <p>Il certificato di agibilità, di fatto, svolge la medesima funzione che attualmente ricopre il documento unico di regolarità contributiva (DURC) per la generalità delle imprese così come disciplinato dal DM 24 ottobre 2007.</p> <p>Il DURC attesta che l'azienda è in regola con gli adempimenti contributivi nel rispetto delle norme vigenti; il documento viene rilasciato in via telematica anziché in forma cartacea come previsto per il certificato di agibilità.</p> <p>Appare necessario, in chiave semplificativa, uniformare le due discipline riconducendo anche le aziende dello spettacolo al sistema DURC.</p>



	<p>Pertanto, già l'articolo 2 del citato DM prevede che DURC è rilasciato dall'Istituto nazionale di previdenza sociale (INPS) e dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e, previa apposita convenzione con i predetti Enti, <u><i>dagli altri Istituti previdenziali che gestiscono forme di assicurazione obbligatoria.</i></u></p> <p>Pertanto, occorre dare piena attuazione ad una disposizione normativa già esistente che consentirebbe di apportare una rilevante innovazione al settore e <u><i>abrogare la norma che prevede il rilascio del certificato di agibilità</i></u></p>
<i>MATERNITA' ANTICIPATA</i>	<p>Se una lavoratrice in gravidanza ha la necessità di astenersi dal posto di lavoro in modo anticipato rispetto al periodo obbligatorio è chiamata a svolgere una serie di adempimenti burocratici e inutili. Attualmente deve:</p> <ol style="list-style-type: none">1. fare un'istanza al Ministero del lavoro2. il ministero del lavoro predisporre una richiesta di visita alla ASL competente3. la lavoratrice deve procedere alla visita4. la lavoratrice deve portare il certificato medico rilasciato dalla ASL, al Ministero del Lavoro che a sua volta rilascia il provvedimento di autorizzazione <p>Tale procedura si attiva ad ogni proroga dell'astensione anticipata.</p> <p>Di fatto l'intervento del Ministero del Lavoro non aggiunge alcuna garanzia di correttezza dell'astensione trattandosi di manifestazione accertabile solo sul piano medico.</p> <p>E' opportuno eliminare ogni intervento del ministero del lavoro e il rilascio del certificato della ASL costituisce di per se documento idoneo ad astenersi dal posto di lavoro al pari di qualsiasi certificazione medica per malattia.</p> <p>Una prima soluzione è stata introdotta a decorrere dal 1° aprile 2012, (ai sensi del DL 5/2012) con riferimento all'ipotesi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 151/2001, (cioè gravi complicazioni della gravidanza o forme morbose pregiudizievoli) l'autorizzazione è disposta dalla sola ASL con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente Stato-regioni. In attesa della convocazione della Conferenza Stato-regioni, il Ministero del lavoro sollecita gli Uffici periferici (DTL) a concludere intese con le AA.SS.LL. per consentire tempestivamente l'emanazione dei provvedimenti di interdizione anticipata (ML lett. circ. n. 7247/2012). Tuttavia, la lungaggine di queste intese di fatto lascia ancora inalterato il problema in diverse parti d'Italia.</p>
<i>PRESTAZIONI ASSISTENZIALI</i>	<p>A partire dal 1 ottobre 2011, la denuncia di maternità da parte delle lavoratrici va compilata in via telematica.</p>



	<p>E' opportuno introdurre un obbligo di legge in cui si stabilisce che tutte le domande di prestazione previdenziali (maternità, permessi disabili etc) devono essere compilati in via telematica e l'Istituto previdenziale deve metterle a disposizione del datore di lavoro e degli intermediari.</p> <p>In altri termini devono essere ripetute le disposizioni normative di recente applicate in tema di certificati di malattia.</p>
CASSA EDILE	<p>Attualmente la denuncia alla cassa edile ha regole di compilazione e trasmissione diverse in relazione a ciascuna provincia.</p> <p>E' necessario, uniformare i tracciati delle informazioni e disporre un obbligo di trasmissione dei dati esclusivamente in via telematica sulla base di standard stabiliti dal Ministero del Lavoro.</p>
REGISTRO INFORTUNI	<p>Il nuovo testo unico per la sicurezza sul lavoro (art 304 D.lgs 81/2008) ha abrogato le disposizioni che regolamentavano il registro infortuni (DPR 547/55; DM 12 settembre 1958; art. 4, c. 5 lett. O), D.lgs 626/94).</p> <p>Nonostante ciò, il Ministero del lavoro (Nota Min. lav. 21 maggio 2008 Prot. 25/SEGR/0006587) e l'INAIL (Nota INAIL 22 maggio 2008 Prot. 6002.23/05/2008.0004404) hanno precisato che fino all'Istituzione del SINP (sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro) nulla è mutato in merito agli obblighi di annotazione degli infortuni sull'apposito registro.</p> <p>Il registro infortuni, sulla base di come si è evoluta la gestione del rapporto di lavoro, rappresenta un adempimento formale inutile e dispendioso per le aziende.</p> <p>Peraltro, la non corretta gestione del registro (cartaceo) comporta sanzioni fino all'incredibile importo di 15.000 euro.</p> <p>E' indispensabile rimuovere ogni onere sanzionatorio del registro infortuni e rendere pienamente attuabile la disposizione di abrogazione.</p> <p>Questo intervento si rende necessario anche in considerazione del fatto che molte Regioni hanno già eliminato l'obbligo di vidimazione del registro.</p>
FONDI PENSIONE	<p>Dopo la riforma disposta dal D.lgs. 252/2005 sono aumentati in modo rilevante i lavoratori che aderiscono alle forme di previdenza complementare. Allo stesso modo, dopo i recenti interventi amministrativi del Ministero del Lavoro, sono incrementate anche le adesioni ai fondi integrativi sanitari stabiliti dai contratti collettivi.</p> <p>Ciò nonostante, detti fondi non hanno adeguato i loro sistemi di incasso delle quote determinando modalità molto frastagliate su tutto il territorio nazionale. I moltissimi criteri adottati, generano confusione e incertezza nelle denunce e nelle modalità di</p>



	<p>versamento. E' necessario, dunque, uniformare i contenuti e le modalità di trasmissione delle denunce e le modalità di versamento dei contributi dovuti ai fondi pensione e ai fondi sanitari. Un criterio uniforme e semplificato agevola la certezza dei dati e del versamento.</p>
<i>Sicurezza del lavoro</i>	<p>Rimuovere la norma che non consente al delegato ex art. 14 di nominare l'RSPP. Atteso che esiste una responsabilità penale in capo al delegato non si vede perché (ovviamente con il consenso del Datore di lavoro) non possa designarlo lui.</p>
<i>Sicurezza del lavoro</i>	<p>Infatti vista la funzione prettamente "consulenziale" dell'RSPP, cioè di supporto al DDL, rimuovere le norme che stabiliscono quando il medesimo può essere "esterno" ovvero quando è obbligatorio averlo "interno". Sarà il DDL, che rischia in prima persona (sia sul piano penale che amministrativo), ad individuare la miglior scelta possibile.</p>
<i>Sicurezza del lavoro</i>	<p>Miglioramento procedura registrazione RLS: nella procedura di registrazione del nominativo del RLS eletto e formato nel portale del sito INAIL, non c'è la possibilità di cancellare il nominativo una volta inserito. Se infatti il Lavoratore nominato RLS per qualche motivo deve dare disdetta, lo stesso non rappresenterebbe più il RLS aziendale pur rimanendo registrato nel portale.</p>
<i>Sicurezza del lavoro</i>	<p>Eliminare la previsione ex art. 17, lettera b) TU secondo cui alla delega di funzioni "deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità", attesa la difficoltà a dare un significato concreto al precetto.</p>
	<p>Eliminare l'obbligo di "<i>comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA</i> (che peraltro è stato soppresso), <i>nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all' articolo 8 " ex art.18, lettera aa)</i> TU, non essendo prevista per legge, esplicitamente, una data entro la quale adempiere.</p>
<i>Sicurezza del lavoro</i>	<p>Ragionare sull'opportunità di conservare una sanzione amministrativa a carico del lavoratore (da 50 a 300 euro) se non "indossa" il tesserino di riconoscimento in caso di appalto. (Risulta che sia stata raramente applicata).</p>
<i>Sicurezza del lavoro</i>	<p>Favorire la predisposizione (già ipotizzata tramite la Commissione ex art. 6) di modelli di DUVRI semplificati ed eliminare la sanzione (o ridurla) se in esito ad una verifica, pur mancando il DUVRI non vi siano rischi interferenziali.</p>
<i>Sicurezza del lavoro</i>	<p>Procedura guidata per autocertificazione VR: Secondo quanti riportato nell'Art. 29, comma 5 del D.Lgs. n. 81/08, i Datori di</p>



	Lavoro di imprese che occupano meno di 10 dipendenti possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi. In attesa delle procedure semplificate, al fine di dare certezza all'adempimento, istituire una procedura telematica (es. su portale INAIL) per procedere in modo guidato all'adempimento e fornire data certa allo stesso.
<i>Sicurezza del lavoro</i>	Appare eccessiva la previsione della nullità del contratto di appalto ex art.1418 c.c. se manca l'indicazione specifica dei costi sostenuti per scongiurare il rischio interferenziale, quantomeno prevederne la possibilità di inclusione ex post, magari sanzionando solo per l'inadempimento, ma non decretando la nullità del contratto.
<i>Sicurezza del lavoro</i>	Armonizzare l'istituto della "Disposizione", ex art.302-bis TU con quello ex art.14 D.Lgs 124/2004.
<i>Sicurezza del lavoro</i>	Armonizzare l'istituto della diffida, ex art.13 D.Lgs 124/2004 con quello (analogo) ex art.301-bis TU (anche per la duplice competenza, in alcuni settori, delle DTL).
<i>Sicurezza del lavoro</i>	Formazione: nell'Accordo Stato Regioni del 21 Dicembre 2011, recante disposizioni in merito alla formazione della Sicurezza dei Lavoratori, viene riportato che i corsi di formazione da parte dei docenti vanno realizzati previa richiesta di collaborazione agli enti bilaterali ed agli organismi paritetici, laddove presenti sul territorio. Non esiste nessuna mappa aggiornata di tali enti né procedure codificate che ne regolamentino il comportamento. Un' univoca metodologia comportamentale ed un chiaro ed aggiornato elenco degli organismi territorialmente competenti semplificherebbero di molto la vita delle imprese e consentirebbe una riduzione del contenzioso relativo al riconoscimento della validità dei percorsi formativi.
<i>Sicurezza del lavoro</i>	Portale della formazione: risulterebbe opportuno costituire, all'interno del portale Sicurezza, una sezione riservata alla formazione dei vari attori della formazione. Detto portale sarebbe aggiornato dagli enti preposti ed autorizzati allo svolgimento di percorsi formativi ad ogni sessione di corso. In questo modo si avrebbe una banca dati aggiornata della formazione svolta da ciascun lavoratore e l'imprenditore potrebbe procedere con aggiornamenti formativi mirati che evitino repliche di attività formative con conseguente sperpero di risorse ed allontanamento.
<i>Sicurezza del lavoro</i>	Portale sicurezza: esistono troppi interlocutori in materia di sicurezza. In attesa dell'istituzione dell'ente unico di controllo,



	<p>bisognerebbe definire la “regia operativa” di un ente (es. INAIL) che divenga per le imprese interlocutore di riferimento cui trasmettere ogni comunicazione e registrare ogni adempimento preliminare all’avvio dell’attività d’impresa. Sarà cura poi dell’ente prescelto trasferire per competenza agli altri interlocutori della PA. L’ente costituirebbe una sorta di sportello unico con cui telematicamente l’impresa interloquisce. L’imprenditore si rivolge allo sportello unico telematico per poter aprire la sua impresa, effettuare in modo guidato le relative autocertificazioni. Il completamento della registrazione con il caricamento dei dati richiesti elimina ogni necessità di ulteriori comunicazioni preventive. Il sistema, a seconda della tipologia di impresa, evidenzia e trasmette per posta certificata una check list che raccolga i successivi adempimenti in capo all’impresa. Il sistema trasmette i dati a tutti i soggetti terzi interessati (DTL, Asl, vigili del fuoco, Provincia, Sovrintendenza, ecc.).</p>
<i>Sicurezza del lavoro</i>	<p>Portale delle certificazioni: risulterebbe opportuno costituire, all’interno del portale Sicurezza, una sezione riservata alle certificazioni in cui vengano depositate, ed aggiornate, dagli enti di certificazione dei vari standard interessati alla sicurezza e/o sistemi di gestione (ISO 18000, 14000, 9000, SA8000, L 231/01 ecc..) le certificazioni rilasciate alle singole imprese. La banca dati, in questo modo aggiornata, consentirebbe di mirare maggiormente l’azione ispettiva degli organi di vigilanza pubblici tenendo presente lo spirito contenuto nell’articolo 14 L 35/2012 Semplificazione dei controlli sulle imprese, comma 4. lettera f): “razionalizzazione, anche mediante riduzione o eliminazione di controlli sulle imprese, tenendo conto del possesso di certificazione del sistema di gestione per la qualità ISO, o altra appropriata certificazione emessa, a fronte di norme armonizzate, da un organismo di certificazione accreditato da un ente di accreditamento designato da uno Stato membro dell’Unione europea ai sensi del Regolamento 2008/765/CE, o firmatario degli Accordi internazionali di mutuo riconoscimento (IAF MLA)”. Tutto ciò pur nella consapevolezza delle specificazioni di cui allo stesso articolo 14, comma 6: “Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai controlli in materia fiscale, finanziaria e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro per i quali continuano a trovare applicazione le disposizioni previste dalle vigenti leggi in materia”. Tutto ciò consentirebbe di evitare una sovrapposizione di verifiche di controllo, monitorare gli stessi enti di certificazione e porre in sinergica cooperazione la vigilanza obbligatoria e quella volontaria.</p>



<i>INAIL</i>	Nei casi di infortunio del dipendente part time l'INAIL, dopo aver ricevuto la relativa denuncia, richiede dei dati aggiuntivi all'impresa (orario part time, orario full time applicato in azienda e retribuzione di riferimento annuale) per poter procedere alla liquidazione. Se tali dati venissero richiesti in sede di presentazione della domanda telematica si eviterebbe un adempimento non necessario.
<i>INPGI – INPS</i>	Ipotesi di unificazione nel flusso UNIEMENS anche della denuncia ai fini INPGI.
<i>FONDI SANITARI CONTRATTUALI</i>	Implementare le informazioni all'interno del flusso UNIEMENS (v. Fondo EST) al fine di far colloquiare l'INPS con i Fondi sanitari ed evitare che ci siano per le aziende duplicazioni di denunce.
<i>INAIL</i>	Implementare la denuncia dei salari Inail per rappresentare la volontà di ridurre la misura delle retribuzioni presunte senza richiedere di fare una comunicazione specifica separata.
<i>INAIL</i>	Dare la possibilità di inoltrare on line richieste di compensazioni e mettere in chiaro in codici F24 da utilizzare per compensare un credito accertato.
<i>DENUNCIA INFORTUNIO</i>	Creare un collegamento diretto tra denuncia INAIL ed autorità PS in modo tale da evitare la necessità di inviare la raccomandata / PEC.
<i>INPS</i>	Dare la possibilità di poter comunicare on line la variazione del rappresentante legale.
<i>PARITA' UOMO – DONNA</i>	Abolizione del prospetto biennale (legge n. 125/1991) atteso che i dati potrebbero essere reperiti ad esempio dal flusso UNIEMENS.



PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE

AL DOCUMENTO DI REGOLARITA' CONTRIBUTIVA (DURC)

MODIFICHE AL DM 24 OTTOBRE 2007

<p><i>1. Soggetti obbligati.</i></p> <p>1. Il possesso del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) è richiesto ai datori di lavoro ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale previsti dall'ordinamento nonché ai fini della fruizione dei benefici e sovvenzioni previsti dalla disciplina comunitaria. Ai sensi della vigente normativa il DURC è inoltre richiesto ai datori di lavoro ed ai lavoratori autonomi nell'ambito delle procedure di appalto di opere, servizi e forniture pubblici e nei lavori privati dell'edilizia.</p>	
<p><i>2. Soggetti tenuti al rilascio del DURC.</i></p> <p>1. Il DURC è rilasciato dall'Istituto nazionale di previdenza sociale (INPS) e dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e, previa apposita convenzione con i predetti Enti, dagli altri Istituti previdenziali che gestiscono forme di assicurazione obbligatoria.</p> <p>2. Per i datori di lavoro dell'edilizia il DURC ovvero ogni altra certificazione di regolarità contributiva emessa ai fini di cui al presente decreto sono rilasciati oltre che dagli Istituti di cui al comma 1, nei casi previsti dalla legge e previa convenzione con i medesimi Istituti, dalle Casse edili costituite da una o più associazioni dei datori o dei prestatori di lavoro stipulanti il contratto collettivo</p>	



<p>nazionale che siano, per ciascuna parte, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>3. Al fine di realizzare la banca dati telematica di cui all'<i>art. 10, comma 1 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124</i> e successive modificazioni, i soggetti di cui al comma 1 mettono a disposizione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale il DURC secondo le modalità definite nel decreto ministeriale di cui al medesimo art. 10.</p> <p>4. In via di prima sperimentazione e per un periodo di ventiquattro mesi successivi all'emanazione del presente decreto, gli enti bilaterali di cui all'art. 2, comma 1 lettera <i>b)</i> del <i>decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276</i>, costituiti da una o più associazioni dei datori o dei prestatori di lavoro stipulanti il contratto collettivo nazionale che siano, per ciascuna parte, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono rilasciare il DURC previa apposita convenzione, approvata dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con gli Istituti di cui al comma 1 e limitatamente ai propri aderenti.</p> <p>5. Sulla base degli esiti della sperimentazione, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e gli Istituti di cui al comma 1, si provvede a ridefinire la disciplina di cui al comma 4.</p>	
<p>3. Soggetto richiedente e modalità di rilascio.</p> <p>1. Il DURC è richiesto dagli interessati utilizzando l'apposita modulistica unificata predisposta dagli Istituti previdenziali, dalle Casse edili e dagli Enti bilaterali di cui all'art. 2.</p> <p>2. La richiesta ed il rilascio del DURC avviene, di norma, attraverso strumenti informatici. Dette modalità sono obbligatorie qualora la richiesta provenga dai soggetti di cui al comma 3 o, per conto dell'interessato, da un consulente del lavoro nonché dagli altri soggetti di cui all'<i>art. 1 della</i></p>	



<p><i>legge 11 gennaio 1979, n. 12.</i></p> <p>3. Nell'ambito delle procedure di appalto il DURC relativo al soggetto appaltatore o subappaltatore può essere richiesto dalle amministrazioni pubbliche o dai soggetti privati a rilevanza pubblica appaltanti e dalle Società di attestazione e qualificazione delle aziende (SOA).</p> <p>4. Qualora l'Istituto previdenziale che rilascia il DURC è lo stesso soggetto che ammette il richiedente alla fruizione del beneficio contributivo ovvero agisce in qualità di stazione appaltante, l'Istituto stesso provvede alla verifica dei presupposti per il suo rilascio senza emettere il DURC, fermo restando quanto previsto dall'art. 7, comma 3, del presente decreto.</p>	
<p><i>4. Contenuto del documento.</i></p> <p>1. Il DURC attesta la regolarità dei versamenti dovuti agli Istituti previdenziali e, per i datori di lavoro dell'edilizia, la regolarità dei versamenti dovuti alle Casse edili.</p> <p>2. Il DURC deve contenere:</p> <p>a) la denominazione o ragione sociale, la sede legale e unità operativa, il codice fiscale del datore di lavoro;</p> <p>b) l'iscrizione agli Istituti previdenziali e, ove previsto, alle Casse edili;</p> <p>c) la dichiarazione di regolarità ovvero non regolarità contributiva con indicazione della motivazione o della specifica scopertura;</p> <p>d) la data di effettuazione della verifica di regolarità contributiva;</p> <p>e) la data di rilascio del documento;</p> <p>f) il nominativo del responsabile del procedimento.</p>	



5. *Requisiti di regolarità contributiva.*

1. La regolarità contributiva è attestata dagli Istituti previdenziali qualora ricorrano le seguenti condizioni:

a) correttezza degli adempimenti mensili o, comunque, periodici;

b) corrispondenza tra versamenti effettuati e versamenti accertati dagli Istituti previdenziali come dovuti;

~~c) inesistenza di inadempimenti in atto.~~

c) inesistenza di inadempimenti in atto incidenti comunque sul calcolo dei contributi e premi dovuti

2. La regolarità contributiva sussiste inoltre in caso di:

a) richiesta di rateizzazione per la quale l'Istituto competente abbia espresso parere favorevole;

b) sospensioni dei pagamenti a seguito di disposizioni legislative;

c) istanza di compensazione per la quale sia stato documentato il credito.

d) aziende le quali abbiano corrispettivi non ancora pagati dalle Pubbliche Amministrazioni o da aziende partecipate dallo Stato per somministrazioni, forniture e appalti, a condizione che essi siano liquidi, esigibili e non caduti in prescrizione, sino all'ammontare corrispondente all'importo dei corrispettivi medesimi.

3. La regolarità contributiva nei confronti della Cassa edile sussiste in caso di:

a) versamento dei contributi e degli accantonamenti dovuti, compresi quelli relativi all'ultimo mese per il quale è scaduto l'obbligo di



<p>versamento all'atto della richiesta di certificazione;</p> <p>b) dichiarazione nella denuncia alla Cassa edile, per ciascun operaio, di un numero di ore lavorate e non lavorate non inferiore a quello contrattuale, specificando le causali di assenza;</p> <p>c) richiesta di rateizzazione per la quale la Cassa competente abbia espresso parere favorevole.</p>	
<p><i>6. Emissione del DURC.</i></p> <p>1. Gli Istituti previdenziali rilasciano il DURC entro il termine massimo previsto per la formazione del silenzio assenso relativo alla certificazione di regolarità contributiva rilasciata dagli stessi Istituti, fissato in trenta giorni dai rispettivi atti regolamentari.</p> <p>2. Le Casse edili e gli Enti bilaterali rilasciano il DURC nei termini previsti dalla convenzione.</p> <p>3. Nelle ipotesi di cui al comma 3 dell'art. 7 il termine di trenta giorni per il rilascio del DURC è sospeso sino all'avvenuta regolarizzazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 8, comma 3.</p>	
<p><i>7. Validità del DURC e verifica dei requisiti.</i></p> <p>1. Ai fini della fruizione delle agevolazioni normative e contributive di cui all'art. 1 il DURC ha validità mensile.</p> <p>2. Nel solo settore degli appalti privati di cui all'art. 3, comma 8, del decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, e successive modifiche, il DURC ha validità trimestrale, ai sensi dell'art. 39-<i>septies</i> del decreto legge 30 dicembre 2005, n. 273, convertito dalla legge 23 febbraio 2006, n. 51.</p> <p>3. In mancanza dei requisiti di cui all'art. 5 gli Istituti, le Casse edili e gli Enti bilaterali, prima dell'emissione del DURC o dell'annullamento del documento già rilasciato ai sensi dell'art. 3,</p>	



<p>invitano l'interessato a regolarizzare la propria posizione entro un termine non superiore a quindici giorni.</p>	<p>invitano l'interessato, per il tramite di raccomandata a.r. e/o posta certificata anche al consulente del lavoro delegato, a regolarizzare la propria posizione entro un termine non superiore a trenta giorni, indicando analiticamente la causa della irregolarità. Dette modalità devono essere seguite anche per quanto previsto dal comma 1 del presente articolo.</p> <p>4. Qualora l'azienda, entro il termine di cui al comma 3 del presente articolo, non provveda a regolarizzare la propria posizione o ad inoltrare ricorso amministrativo avverso le pretese dei soggetti di cui all'articolo 2, sarà sospeso il diritto alla fruizione dei benefici contributivi e normativi spettanti all'azienda medesima.</p>
<p>8. Cause non ostantive al rilascio del DURC.</p> <p>1. Il DURC è rilasciato anche qualora vi siano crediti iscritti a ruolo per i quali sia stata disposta la sospensione della cartella amministrativa a seguito di ricorso amministrativo o giudiziario.</p> <p>2. Relativamente ai crediti non ancora iscritti a ruolo:</p> <p>a) in pendenza di contenzioso amministrativo, la regolarità può essere dichiarata sino alla decisione che respinge il ricorso;</p> <p>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 ai sensi dell'<i>art. 24 del decreto legislativo 26 febbraio 1999, n. 46.</i></p> <p>3. Ai soli fini della partecipazione a gare di appalto non osta al rilascio del DURC uno scostamento non grave tra le somme dovute e quelle versate, con riferimento a ciascun Istituto previdenziale ed</p>	<p>la sospensione della cartella di pagamento a seguito di ricorso giudiziario o lo sgravio anche a seguito di ricorso amministrativo.</p> <p>a) in pendenza di contenzioso amministrativo ed indipendentemente dai motivi dedotti, la regolarità può essere dichiarata sino allo scadere del termine previsto per l'opposizione avverso la cartella di pagamento o di altro atto giudiziario previsto per il recupero dei contributi e premi assicurativi .</p>



<p>a ciascuna Cassa edile. Non si considera grave lo scostamento inferiore o pari al 5% tra le somme dovute e quelle versate con riferimento a ciascun periodo di paga o di contribuzione o, comunque, uno scostamento inferiore ad € 100,00, fermo restando l'obbligo di versamento del predetto importo entro i trenta giorni successivi al rilascio del DURC.</p> <p>4. Non costituisce causa ostativa al rilascio del DURC l'aver beneficiato degli aiuti di Stato specificati nel decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri emanato ai sensi dell'<i>art. 1, comma 1223 della legge 27 dicembre 2006, n. 296</i>, sebbene non ancora rimborsati o depositati in un conto bloccato.</p>	
<p><i>9. Irregolarità in materia di tutela delle condizioni di lavoro non ostative al rilascio del DURC.</i></p> <p>1. La violazione, da parte del datore di lavoro o del dirigente responsabile, delle disposizioni penali e amministrative in materia di tutela delle condizioni di lavoro indicate nell'allegato A al presente decreto, accertata con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi, è causa ostativa al rilascio del DURC per i periodi indicati, con riferimento a ciascuna violazione prevista dallo stesso allegato. A tal fine non rileva l'eventuale successiva sostituzione dell'autore dell'illecito.</p> <p>2. La causa ostativa di cui al comma 1 non sussiste qualora il procedimento penale sia estinto a seguito di prescrizione obbligatoria ai sensi degli <i>articoli 20 e seguenti del decreto legislativo n. 758/1994</i> e dell'<i>art. 15 del decreto legislativo n. 124/2004</i> ovvero di oblazione ai sensi degli articoli 162 e 162-bis del codice penale.</p>	<p>2. La causa ostativa di cui al comma 1 non sussiste nel caso in cui l'azienda si sia dotata di un sistema di certificazione di qualità in materia di sicurezza riconosciuto e qualora il procedimento penale sia estinto a seguito di prescrizione obbligatoria ai sensi degli <i>articoli 20 e seguenti del decreto legislativo n. 758/1994</i> e dell'<i>art. 15 del decreto legislativo n. 124/2004</i> ovvero di oblazione ai sensi degli articoli 162 e 162-bis del codice penale. In ogni caso, la causa ostativa di cui al comma 1 è riconducibile esclusivamente nell'organizzazione produttiva in cui si è verificata la violazione.</p>



<p>3. Ai fini della procedura di rilascio del DURC l'interessato è tenuto ad autocertificare 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.</p> <p>4. Nelle ipotesi in cui il DURC sia richiesto dalle stazioni appaltanti o dalle SOA le stesse provvedono alla verifica della autocertificazione rilasciata dall'interessato relativamente alla non sussistenza delle condizioni ostative di cui al comma 1.</p> <p>5. Le cause ostative al rilascio del DURC di cui al presente articolo sono riferite esclusivamente a fatti commessi successivamente all'entrata in vigore del presente decreto.</p> <p>6. Nell'ambito degli appalti pubblici le cause ostative di cui al presente articolo non rilevano ai fini del rilascio del DURC finalizzato al pagamento delle prestazioni già rese alla data dell'accertamento definitivo dell'illecito.</p>	
<p>10. Efficacia del provvedimento.</p> <p>1. Le previsioni di cui al presente decreto trovano applicazione decorsi trenta giorni dalla pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.</p>	