

Le Circolari della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

N. 4 del 27 Aprile 2009

Oggetto: Riflessi fiscali del documento unico di regolarità contributiva (Durc)

PREMESSA

L'articolo 1 comma 1175 della Legge 27 dicembre 2006, ha disposto 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”*.

In attuazione al comma 1175 è stato approvato il decreto del Ministero del lavoro 24 ottobre 2007 che ha definito le modalità di rilascio, i contenuti analitici del documento unico di regolarità contributiva, nonché le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da non considerare ostative al rilascio del documento medesimo (comma 1176).

Il Ministero del Lavoro ha fornito il quadro dei chiarimenti con la lettera circolare del 17 luglio 2007 prot. 25/9503 e con le circolari n. 5/2008 e n. 34/2008.

Con particolare riguardo ai benefici “normativi”, il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 5/2008, ha fatto presente che in questa definizione rientrano *“quelle agevolazioni di carattere fiscale [.....] connesse alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro (ad es. cuneo fiscale, credito di imposta per nuove assunzioni effettuate in ambiti territoriali o settoriali determinati)”*.

La norma, dunque, realizza una complessa relazione tra le disposizioni fiscali, quelle contributive e quelle in materia del diritto del lavoro, subordinando la fruibilità dei benefici fiscali, oltre che al rispetto delle condizioni di accesso del beneficio, anche alla sussistenza dei nuovi requisiti in ordine alle seguenti condizioni:

- 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;
- regolarità contributiva;

Va, tuttavia, sottolineata l'incoerenza della norma che subordina il beneficio fiscale alla sola regolarità contributiva e non anche a quella fiscale, con la conseguenza che il datore di lavoro matura il diritto al beneficio fiscale anche se non risulta regolare con il versamento delle ritenute fiscali.

In attesa dei necessari chiarimenti da parte dell'Agenzia delle Entrate, vengono fornite di seguito alcune indicazioni in ordine ai riflessi fiscali della normativa.

1. Efficacia delle nuove disposizioni

Il comma 1175 della Legge 27 dicembre 2006 n. 296 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 DURC....”*.

L'articolo 10, del DM 24 ottobre 2007 (d'ora in poi DM) stabilisce che *“Le previsioni di cui al presente decreto trovano applicazione decorsi trenta giorni dalla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana”*.

Il DM è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 30 novembre 2007 n. 279 e le disposizioni in esso contenute, quindi, sono entrate in vigore a decorrere dalla data del 31 dicembre 2007 (ossia, dal trentunesimo giorno successivo dalla pubblicazione).

Con la lettera circolare prot. 25/9503 del 17 luglio 2007 il Ministero del lavoro ha precisato che risulta di diretta ed immediata applicazione, a decorrere dal 1 luglio 2007, la previsione normativa che subordina la fruizione dei benefici normativi e contributivi al rispetto delle “altre condizioni di legge” e degli “accordi e contratti collettivi”.

Pertanto, il datore di lavoro, oltre alle condizioni di accesso previste della norma che regola il beneficio fiscale, deve rispettare anche:

- dal 1 luglio 2007 gli 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;
- dal 31 dicembre 2007 la regolarità contributiva e le altre disposizioni ostantive previste dal DM 24 ottobre 2007.

2. Ambito soggettivo

Il comma 1175 della Legge 296/2006 e le successive norme di attuazione si applicano a tutti i “datori di lavoro” indipendentemente dal settore di appartenenza e dall'esercizio per professione abituale di attività di lavoro autonomo e/o di attività commerciali o agricole.

Il riferimento normativo ai “datori di lavoro” porta a ritenere che i destinatari delle disposizioni in argomento sono le aziende che hanno instaurato un rapporto di lavoro subordinato di cui all'articolo 49 comma 1 del TUIR.

Al riguardo si può fare riferimento (elenco non esaustivo):

- Gli esercenti attività di impresa di cui all'articolo 55 del TUIR (ivi incluse le imprese agricole e zootecniche, di allevamento, bancarie e assicurative);
- I soggetti di cui all'articolo 5 del TUIR (le società di persone (SNC, SAS), le società di fatto e tutti gli enti associativi indicati dalla norma richiamata ivi incluse le Imprese familiari);
- Le società di capitali e i soggetti di cui al comma 1 dell'articolo 73 del TUIR, ivi incluse le cooperative ed i consorzi;
- Gli esercenti arti e professioni di cui al comma 1 dell'articolo 53 del TUIR anche quando organizzati in associazione o in forma societaria;
- Gli imprenditori agricoli anche se organizzati in forma societaria (di qualsiasi tipo);
- Le associazioni con o senza personalità giuridica, riconosciute o non riconosciute, e di ogni tipo;
- Le ONLUS;
- Le società e gli enti non residenti.

La disciplina si applica anche alle aziende non residenti che impiegano in Italia propri lavoratori dipendenti in attività di impresa, artistiche, professionali, e in generale in ogni altra tipologia di attività.

Sono quindi esclusi i soggetti di cui sopra quando non hanno in essere rapporti di lavoro con lavoratori dipendenti (di cui al comma 1 dell'articolo 49 del TUIR), o che non fruiscono i benefici normativi e contributivi, oppure intrattengono solo rapporti di:

- collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto;
- associazione in partecipazione con apporto di lavoro;
- collaborazione occasionale.

3. Ambito Oggettivo.

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni in esame, è necessario individuare quali siano i benefici normativi di natura fiscale interessati dalla norma e il momento in cui si perfeziona l'utilizzo di essi.

3.1 Benefici normativi di natura fiscale

La circolare del Ministero del Lavoro n. 5 del 2008, ha precisato che i benefici normativi “*sembrano potersi identificare in tutte quelle agevolazioni che operano su un piano diverso da quello contributivo ma sempre di natura patrimoniale e comunque sempre in materia di lavoro e legislazione sociale*”.

Rientrano, dunque, nel concetto di benefici normativi, le agevolazioni fiscali nonché i contributi e le sovvenzioni previste dalla normativa statale, regionale o da atti a valenza comunque normativa connesse alla costituzione e gestione dei rapporti di lavoro.

Il concetto di benefici fiscali si configura come un trattamento tributario di “eccezione” rispetto alla disciplina ordinaria, che attribuisce una agevolazione, di natura fiscale, volta a ridurre il costo del lavoro.

Pertanto, non appare condivisibile la conclusione cui perviene il Ministero del lavoro nella circolare n. 5/2008 in cui configura come agevolazione fiscale il “cuneo fiscale” introdotto con la legge 296/2006 (articolo 1, commi dal 266 al 270).

Le deduzioni Irap introdotte da tale ultima disposizione formano parte integrante della base imponibile dell'Irap e sono ad essa connaturata, non costituendo certamente una eccezione rispetto alla regola generale di determinazione della base imponibile dell'imposta.

La conferma è data dal contenuto dell'articolo 11 del decreto legislativo n. 446 del 1997, rubricato “*Disposizioni comuni per la determinazione del valore della produzione netta*” laddove, al comma 1 viene previsto: *Nella determinazione della base imponibile: a) sono ammessi in deduzione:*

- o i contributi per le assicurazioni obbligatorie contro gli infortuni sul lavoro [comma 1, lettera. a), n. 1)];
- o l'importo forfetario di 4.600 o 9.200 euro, per ciascun dipendente assunto a tempo indeterminato, [comma 1, lettera. a), nn. 2) e 3)];
- o i contributi previdenziali e assistenziali [comma 1, lettera. a), n. 4)];
- o le spese per apprendisti, per disabili, per il personale assunto con contratto di formazione lavoro e per addetti alla ricerca e sviluppo [comma 1, lettera. a), n. 5)].

La circostanza che il contenuto del predetto articolo 11 non contenga ipotesi eccezionali di deduzione ma configura parte integrante della base imponibile è, peraltro, comprovato anche dalle restanti

disposizioni “comuni” in esso contenute, quale, ad esempio, le deduzioni a scaglioni per tutti i soggetti la cui base imponibile non supera specifici importi, nonché i criteri di ragguaglio ad anno in ipotesi di periodo d'imposta superiore o inferiore all'anno.

Diverse, invece, sono le disposizioni agevolative (commi 4-quater, 4-quinquies, 4-sexies, 4-septies dell'articolo 11 del D.Lgs 446/97) che prevedono il riconoscimento di specifiche deduzioni dalla base imponibile Irap, nelle ipotesi di incremento occupazionale di lavoratori a tempo indeterminato rispetto ad una base occupazionale di riferimento (Agenzia delle Entrate, circolari n. 13/E del 5/04/2005, n. 7/E del 13/02/2006, n. 26/E del 12/07/2006). Queste ultime disposizioni appaiono le uniche ad assumere carattere agevolativo e quindi, ad essere destinatarie delle disposizioni in esame.

Inoltre, nel perimetro applicativo delle norme in esame rientrano:

- le disposizioni agevolative previste dal TUIR individuabili nei benefici collegabili alla costituzione ed alla gestione di rapporti di lavoro che esprimono una deroga al trattamento tributario previsto dal regime ordinario e normativo di determinazione del reddito imponibile, come, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la quota deducibile in aggiunta alla quota ordinaria maturata nell'esercizio, fino a concorrenza di un importo non superiore al 4%, 6% per le imprese con meno di 50 dipendenti, della quota di TFR destinata annualmente a “fondi pensione complementari” (art. 105 del Tuir) ;
- i benefici riconosciuti in termini di crediti di imposta che trovino causa nella costituzione e gestione dei rapporti di lavoro; si produce un elenco (non esaustivo) dei crediti di imposta che risultano apprezzabili ai fini applicativi della norma:
 - o Crediti di imposta per i datori di lavoro che sostengono spese, negli anni 2008 e 2009 volte alla partecipazione dei lavoratori a programmi e percorsi “certificati” di carattere formativo in materia di tutela e sicurezza sul lavoro (Art. 10 c. 1 L. 123/2007);
 - o Credito di imposta a favore dei datori di lavoro per l'incremento occupazionale applicabile nelle aree svantaggiate (art. 1 commi da 539 a 547, L n. 244/2007);
 - o Credito di imposta per assunzioni di lavoratori detenuti (art. 4 L. 193/2000; D.L. 87/2002);
 - o Credito di imposta per giovani calciatori (Art. 145, c. 13 L. 388/2000; D.M. 98/2003);
- Ogni altra agevolazione e/o sovvenzione di natura fiscale connesse alla costituzione e/o alla gestione del rapporto di lavoro.

3.2 Individuazione temporale dell'utilizzo dei benefici fiscali

I benefici fiscali interessati dalla normativa in esame sono quelli perfezionati a partire dal 1° luglio 2007. Si ritiene, infatti, che indipendentemente da quando è stata emanata la disposizione normativa che disciplina l'agevolazione (quindi, anche in un momento precedente al 1° luglio 2007), per individuare il momento nel quale si perfeziona il godimento dell'agevolazione fiscale, si deve far ricorso al criterio di cassa.

Si tratta, in particolare, del momento in cui il datore di lavoro:

- effettua il pagamento, anche a fronte di versamenti effettuati a seguito di ravvedimento operoso, ovvero di iscrizione a ruolo di imposte dovute per effetto della riliquidazione della dichiarazione o di attività di accertamento, di quanto dovuto a titolo di imposte diminuite in ragione del beneficio fiscale;
- beneficia di crediti di imposta mediante il rimborso o mediante l'utilizzo in compensazione degli stessi;
- incassa somme di denaro a titolo di sovvenzione.

Qualora il beneficio si traduca in una “preliminare” riduzione della base imponibile – come ad esempio i contributi in conto esercizio - che produce di conseguenza una riduzione delle imposte dovute, lo stesso si ritiene utilizzato nel momento in cui il contribuente versa le dette imposte in misura ridotta in ragione della medesima riduzione di imponibile.

4. Rispetto degli accordi e contratti collettivi

Il comma 1175 dell'articolo 1 della legge n. 296/2006, la concessione dei benefici fiscali al 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”*.

Il rispetto degli accordi e dei contratti collettivi presuppone l'integrale applicazione della parte economica e normativa di detti accordi e contratti e non anche alla parte obbligatoria di quest'ultimi.

Pertanto non costituisce mancanza al rispetto degli accordi e dei contratti collettivi, ad esempio, la violazione dell'adesione agli enti bilaterali quando imposta dal contratto collettivo.

In ordine alla individuazione del contratto collettivo applicabile il Ministero del Lavoro ha precisato che, la locuzione *“stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*, deve essere letta alla luce dei principi di libertà e pluralismo sindacale contemplati nella Carta Costituzionale. Da ciò deve concludersi che l'accesso ai benefici potrà perciò essere condizionato unicamente alla applicazione di uno dei contratti collettivi che, in un determinato settore produttivo o ambito territoriale, è stato stipulato da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In definitiva, la verifica di tale disposizione deve essere effettuata adottando due profili:

- profilo sostanziale: la previsione normativa deve intendersi rispettata con l'applicazione della parte economica e normativa dei richiamati contratti (con esclusione quindi della c.d. parte obbligatoria);
- profilo formale: la verifica della sussistenza del rispetto della previsione normativa non può che trovare luogo nell'ambito dell'attività di vigilanza.

5. Documento unico di regolarità contributiva

In ordine alle modalità applicative delle disposizioni in materia di DURC nell'ambito dell'accesso e del riconoscimento dei benefici fiscali afferenti i rapporti di lavoro, appare opportuno distinguere:

1. Il concetto di “possesso del DURC”;
2. Requisiti per il rilascio del Durc;
3. Validità del DURC.

5.1 Il concetto di “possesso del DURC”

Il comma 4 dell'articolo 3 del DM, prevede che *“qualora l'Istituto previdenziale che rilascia il DURC è lo stesso che ammette il richiedente alla fruizione del beneficio, l'istituto stesso provvede alla verifica dei presupposti per il suo rilascio senza emettere il DURC”*.

Il richiamo fatto all'Istituto previdenziale deve intendersi esteso anche al soggetto (pubblica amministrazione) che gestisce il beneficio fiscale e che, generalmente, viene individuato nell'Agenzia delle Entrate.

Questo significa che, per beneficiare delle agevolazioni fiscali, è sufficiente che il datore di lavoro sia in possesso dei requisiti necessari per il rilascio del Durc senza essere materialmente in “possesso” del documento (Ministero del lavoro, circolare n. 5/2008).

Spetterà all'Agenzia delle Entrate verificare per il tramite dell'Istituto previdenziale il rispetto dei requisiti richiesti dal DM.

5.2 I requisiti per il rilascio del Durc

L'azienda può ritenersi in possesso dei requisiti per il rilascio del Durc se rispetta i parametri di regolarità contributiva e non abbia commesso violazioni delle disposizioni penali e amministrative in materia di tutela delle condizioni di lavoro accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi (articolo 9 del DM).

5.2.1 Regolarità contributiva

L'articolo 5 del DM prevede che la regolarità contributiva sussiste qualora ricorrano le seguenti condizioni riferite ai rapporti di lavoro dipendente:

- a) correttezza degli adempimenti mensili o, comunque, periodici;
- b) corrispondenza tra versamenti effettuati e versamenti accertati dagli Istituti previdenziali come dovuti;
- c) inesistenza di inadempienze in atto.

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.

Per le aziende del settore edile 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 versamento all'atto della richiesta di certificazione;
- 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;
- c) richiesta di rateizzazione per la quale la Cassa competente abbia espresso parere favorevole.

La circolare 51/2008 dell' INPS ha inoltre precisato che la verifica deve sempre avere ad oggetto i versamenti dovuti a titolo di contribuzione accertata come dovuta. La mancata quantificazione o la semplice contestazione di omissioni contributive non rilevano ai fini della qualificazione, come irregolare, del comportamento aziendale preclusivo della possibilità di fruire dei benefici contributivi richiesti.

La regolarità contributiva sussiste anche se, come previsto dall'articolo 8 del DM, vi siano crediti iscritti a ruolo per i quali sia stata disposta la sospensione della cartella amministrativa a seguito di ricorso amministrativo o giudiziario.

Per quanto ai crediti non ancora iscritti a ruolo:

- In pendenza di contenzioso amministrativo, la regolarità sussiste sino alla decisione che respinge il ricorso;
- In pendenza di contenzioso giudiziario, la regolarità sussiste sino al passaggio in giudicato della sentenza di condanna (fatta salva l'adozione di un provvedimento esecutivo da parte dell'autorità giudiziaria).

Va sottolineato che la regolarità aziendale è riferita alle disposizioni contributive e assicurative e non anche a quelle fiscali.

Resta ferma l'applicazione del comma 3 dell'articolo 5 del DM in ordine alla regolarità sussistente per scostamenti non gravi rappresentati dal 5% delle somme dovute con riferimento a ciascun periodo di paga o di contribuzione o comunque scostamento inferiore ad un importo di €100,00.

5.2.2 Cause ostative al rilascio del durc

L'articolo 9, comma 1 del DM prevede che una causa ostativa alla regolarità dell'azienda e quindi alla fruibilità dei benefici fiscali, nel caso di 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 DM (che si produce in allegato alla presente circolare) accertata con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi.

Come chiarito dalla circolare n 5/2008 del Ministero del Lavoro, l'azienda al verificarsi delle previste violazioni, risulta non regolare per i periodi di tempo indicati dall'allegato A.

La stessa circolare ha chiarito che l'estinzione di violazioni attraverso la procedura della prescrizione obbligatoria, ovvero per quanto concerne le violazioni amministrative attraverso il pagamento in misura ridotta ex articolo 16 della legge n. 689/1981, non integra il presupposto della causa ostativa.

Il datore di lavoro è tenuto ad autocertificare l'inesistenza a suo carico di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi, in ordine alla commissione delle previste violazioni ovvero, il decorso del connesso periodo di irregolarità relativo a ciascun illecito.

L'autocertificazione riguarda la mancanza delle violazioni riferite esclusivamente a fatti commessi successivamente all'entrata in vigore del DM; ossia dal 31 dicembre 2007. Conseguentemente, le avvenute violazioni prima del 31 dicembre 2007 non costituiscono una causa ostativa al rilascio dell'autocertificazione per l'utilizzo dei benefici fiscali.

L'autocertificazione deve essere prodotta alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente secondo la sede legale dell'impresa interessata.

Il riferimento all'impresa deve intendersi esteso a tutti i datori di lavoro interessati dalle disposizioni in esame.

L'autocertificazione deve essere prodotta una sola volta, restando inteso che ogni eventuale evento modificativo di quanto dichiarato dovrà essere oggetto di una nuova ed ulteriore autocertificazione che dovrà essere prodotta tempestivamente.

La prima autocertificazione dovrà essere prodotta entro il termine del 30 aprile 2009 e avrà validità fino a quando non cambino le condizioni oggetto di autocertificazione. Il predetto termine deve intendersi ordinatorio ed è privo di sanzioni amministrative.

Per i datori di lavoro che non abbiano ancora richiesto, o meglio, utilizzato o intendono utilizzare i benefici fiscali da rapporto di lavoro, l'invio dell'autocertificazione dovrà comunque precedere la prima richiesta del beneficio.

Sono escluse dall'invio le aziende che hanno beneficiato di agevolazioni fiscali ma sono prive, dal 1° luglio 2007, di lavoratori dipendenti.

Pertanto, se il contribuente ha utilizzato i benefici fiscali per la prima volta il 16 aprile 2009, dovrà in ogni caso inviare l'autocertificazione il 30 aprile 2009; mentre, se intende beneficiare delle agevolazioni per la prima volta il 16 ottobre 2009, e non ha già inviato l'autocertificazione entro il 30 aprile 2009, lo dovrà fare prima del citato 16 ottobre.

Il Ministero del Lavoro nelle faq presenti sul sito www.lavoro.gov.it ha precisato che l'autocertificazione deve essere presentata anche dai datori di lavoro cessati alla data del 30 aprile 2009. Tuttavia, l'eventuale impedimento da parte dei rappresentanti legale ad adempiere a tale attestazione, anche in considerazione della cessazione della carica di rappresentatività, non dà luogo ad alcuna sanzione amministrativa e non sembra integrare i presupposti di disconoscimento del beneficio fiscale.

5.3 Validità dei requisiti

I requisiti di regolarità contributiva e assicurativa devono essere osservati tutti i mesi. Spetterà quindi all'Ente che gestisce il beneficio fiscale il compito di attivare un sistema di scambio delle informazioni con gli Enti previdenziali tale da consentire una verifica periodica della regolarità.

Rimane fermo che l'ente previdenziale, qualora riscontri la mancanza dei requisiti di regolarità, prima di comunicare all'Agenzia delle Entrate l'esito negativo del riscontro "della regolarità contributiva", deve invitare l'interessato a regolarizzare la propria posizione entro un termine non superiore a 15 giorni (art. 7 comma 3 del DM).

Qualora il contribuente regolarizzi la propria posizione contributiva nei termini di cui sopra ed indicati dall'Istituto previdenziale, l'azienda deve ritenersi in possesso del requisito di regolarità contributiva.

6. Conclusioni

Tenuto conto che per beneficiare delle agevolazioni fiscali, per quanto al requisito del possesso del DURC, è sufficiente il possesso dei requisiti necessari per il rilascio del medesimo documento, in luogo della sua materiale emissione, si può concludere che il contribuente dovrà attenersi alle seguenti verifiche ed adempimenti:

- I benefici fiscali interessati dal provvedimento in esame sono quelli che si sono perfezionati, in base al principio di cassa, a partire dal 1° luglio 2007;
- A partire dal 31 dicembre 2007, la concessione del beneficio fiscale è subordinato anche alla verifica mensile "interna" del rispetto dei requisiti di regolarità contributiva e alla mancanza di cause ostative previste dal DM;
- Propedeutico al possesso dei requisiti è l'invio dell'autocertificazione alla DPL territorialmente competente secondo la sede legale del soggetto interessato che dovrà avvenire entro il 30 aprile 2009 per i datori di lavoro che già a tale data hanno usufruito dei benefici fiscali.

Allegato A del DM 24.10.2007

VIOLAZIONE	PERIODO DI NON RILASCIO del DURC
Articoli 589, comma 2, c.p.	24 mesi
Articolo 437 c.p.,	24 mesi
590, comma 3, c.p.	18 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 22, comma 3 lett. a), del decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494	12 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 89, comma 1 e comma 2 lett. a), del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626	12 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 77, comma 1 lett. a) e b), del decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164	12 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 58, comma 1 lett. a) e b), D.P.R. n. 303/1956	12 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 389, comma 1 lett. a) e b), D.P.R. n. 547/1955	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 (come modificato dall'articolo 36 bis del decreto legge, 4 luglio 2006, n. 223 conv. dalla legge 4 agosto 2006, n. 248)	6 mesi
Articoli 7 e 9 D.Lgs. n. 66/2003 [*]	3 mesi

[*] Solo se inerente ad un numero di lavoratori almeno pari al 20% del totale della manodopera regolarmente impiegata.

Fondazione Studi
Il Presidente
Rosario De Luca

