Organo: INAIL - DIREZIONE GENERALE - DIREZIONE CENTRALE RISCHI
Documento: Circolare n. 7 del 5 febbraio 2008.
Oggetto: Documento **Unico di Regolarità Contributiva. Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 24 ottobre 2007.**

Quadro Normativo

- **Legge 22 novembre 2002, n. 266 :** "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 settembre 2002, n. 210, recante disposizioni urgenti in materia di emersione del lavoro sommerso e di rapporti di lavoro a tempo parziale";

- **Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276** e successive modifiche ed integrazioni: "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30" ;

- **Decreto Legislativo 12 aprile 2006, n. 163** e successive modifiche ed integrazioni: "Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE";

- **Legge 27 dicembre 2006, n. 296 :** "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)", art. 1, commi 1175 e 1176;

- **Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445** e successive modifiche ed integrazioni: "Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa";

- **Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza** Sociale del 24 ottobre 2007 recante "Documento Unico di Regolarità contributiva";

- **Circolari Inail n. 38 del 25 luglio 2005 e n. 52 del 22 dicembre 2005** recanti istruzioni in materia di Documento Unico di Regolarità Contributiva;

- **Circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 30 gennaio 2008, n. 5 :** "Decreto recante le modalità di rilascio ed i contenuti analitici del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) di cui all'art. 1, comma 1176, della legge n. 296/2006".

PREMESSA

La Finanziaria 2007 [1] ha previsto che i benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale siano subordinati, fermo restando gli altri obblighi di legge, al possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC), rinviando ad apposito decreto ministeriale, sia la definizione delle modalità di rilascio e i contenuti analitici del certificato, sia le tipologie di irregolarità pregresse non ostative al rilascio di detto documento.

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha emanato il decreto attuativo in data 24 ottobre 2007 [2] e, successivamente, la circolare esplicativa [3], alla quale si fa integrale rinvio.

Ciò premesso, si illustrano le principali novità riguardanti il documento unico di regolarità contributiva [4] e si forniscono le istruzioni per gli aspetti di competenza.

LA NUOVA DISCIPLINA

Il decreto, in vigore dal 31 dicembre 2007, introduce le seguenti novità:

1) Nel caso degli appalti pubblici (opere, servizi e forniture) e dei lavori privati edili, anche i lavoratori autonomi devono essere in possesso del DURC;

2) Se l'Istituto previdenziale che rilascia il DURC è lo stesso soggetto che ammette il richiedente alla fruizione del beneficio contributivo [5] ovvero agisce in qualità di Stazione Appaltante, lo stesso provvede direttamente alla verifica dei requisiti di regolarità senza emettere il certificato;

3) In mancanza dei requisiti di regolarità contributiva, nei casi diversi dalla partecipazione a gare d'appalto, prima dell'emissione del DURC o dell'annullamento di un DURC già rilasciato, l'azienda deve essere invitata a regolarizzare la propria posizione entro il termine massimo di 15 giorni;

4) Nel solo caso di partecipazione a gare d'appalto, la regolarità contributiva deve essere dichiarata in presenza di "scostamento non grave tra le somme dovute e quelle versate";

5) Ai fini della fruizione di benefici contributivi e normativi, sono previste "cause ostative" al rilascio del DURC.

AMBITO DI APPLICAZIONE

L'ambito di applicazione del DURC riguarda attualmente:

- tutti gli appalti pubblici (lavori, servizi e forniture) nonché i servizi e attività pubbliche svolti in convenzione o in concessione;

- i lavori privati dell'edilizia soggetti a denuncia di inizio attività e a permesso di costruire;

- i finanziamenti e sovvenzioni per la realizzazione di investimenti previsti dalla disciplina comunitaria;

- i benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e di legislazione sociale;

- l'attestazione SOA, l'iscrizione all'Albo Fornitori e tutti gli altri casi specificatamente indicati dalla normativa nazionale o regionale per i quali è richiesto il DURC.

A) Soggetti obbligati a richiedere il durc

Nei casi sopra indicati, i datori di lavoro devono essere sempre in possesso del DURC. Nel solo caso degli appalti pubblici (opere, servizi e forniture) e dei lavori privati edili, devono essere in possesso del DURC anche i lavoratori autonomi [6].

La richiesta di DURC per i lavoratori autonomi e il procedimento di emissione del relativo certificato seguono le stesse modalità già previste per i datori di lavoro [7] e i loro intermediari.

Si ricorda che, in tutti gli appalti, sono obbligati al possesso del DURC sia gli appaltatori che i subappaltatori e che tale obbligo sussiste per tutte le fasi, sia dell'appalto che del subappalto.

Le richieste di DURC possono essere effettuate (esclusivamente per via telematica [8]) anche dalle Stazioni Appaltanti pubbliche o a rilevanza pubblica, dalle Pubbliche Amministrazioni che erogano/concedono benefici, agevolazioni, sovvenzioni nonché dagli intermediari [9] e dalle SOA.

Nel caso in cui l'INAIL sia il soggetto a cui va presentato il DURC [10], l'azienda è esonerata dall'obbligo di richiedere il certificato [11]. Sarà lo stesso Istituto ad effettuare la verifica della regolarità, anche presso gli altri enti previdenziali, senza emettere formalmente il certificato [12].

B) Soggetti obbligati a rilasciare il durc

Al momento, il DURC è rilasciato da INPS ed INAIL che verificano la regolarità sulla base della rispettiva normativa di riferimento. Tale regolarità deve riferirsi non solo alla correntezza contributiva, ma anche all'adempimento di tutti gli altri obblighi nei confronti degli Istituti.

Per gli appalti pubblici di opere, per i lavori privati in edilizia, e per tutte le altre tipologie di richiesta effettuate da imprese edili, il DURC è rilasciato, previa convenzione con INPS e INAIL, dalle Casse Edili costituite da una o più associazioni di datori o di prestatori di lavoro che siano, per ciascuna parte, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale [13].

A seguito di apposita convenzione con INPS ed INAIL - approvata dal Ministero del Lavoro - il DURC potrà poi essere rilasciato anche da altri Istituti Previdenziali che gestiscono forme di assicurazione obbligatoria, nonché dagli Enti Bilaterali [14].

Sul punto, si fa riserva di successive comunicazioni.

C) Emissione del durc e sua validita'

Il termine massimo per il rilascio del DURC è di 30 giorni dalla richiesta [15], al netto del periodo (massimo) di sospensione di 15 giorni che può essere attivato:

- **per fini istruttori** , in caso di temporanea indisponibilità delle informazioni in possesso dell'operatore o di necessario aggiornamento degli atti occorrenti per la verifica;

- **per la regolarizzazione della posizione contributiva** , esclusi i casi di partecipazione a gare d'appalto.

La sospensione di 15 giorni può essere attivata una sola volta dagli Enti certificatori.

Il previgente termine di 10 giorni per la sospensione istruttoria presente nella procedura www.sportellounicoprevidenziale.it , come concordato con INPS e Casse Edili, sarà quindi portato a 15 giorni.

Sono previsti i seguenti periodi di validità del DURC [16]:

- per i lavori privati in edilizia, il certificato ha validità trimestrale;

- per le agevolazioni normative e contributive in materia di lavoro e legislazione sociale e per i finanziamenti e le sovvenzioni previste dalla normativa comunitaria, il certificato ha validità mensile.

Negli altri casi, la validità del DURC è correlata alla specifica normativa di riferimento e quindi:

- per tutti gli appalti pubblici, è legata allo specifico appalto ed è limitata alla fase per la quale il certificato è stato richiesto (es. stipula contratto, pagamento SAL, ecc.);

- per l'attestazione SOA e l'iscrizione all'Albo Fornitori, allo specifico motivo della richiesta.

Si ricorda che l'utilizzo di un DURC non più rispondente a verità equivale ad uso di atto falso ed è punito ai sensi del codice penale.

REQUISITI DI REGOLARITA'

Il Decreto Ministeriale, oltre a confermare i requisiti necessari per il rilascio della regolarità contributiva che sono comuni agli Istituti Previdenziali, prevede casi particolari che consentono di certificare

comunque la regolarità, nonché fattispecie in presenza delle quali il DURC non può essere emesso [17].

A) Requisiti necessari per la regolarità contributiva

La regolarità contributiva è attestata qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- Correntezza degli adempimenti mensili o, comunque, periodici;
- Corrispondenza tra versamenti effettuati e versamenti accertati dagli Istituti previdenziali come dovuti;
- Inesistenza di inadempienze in atto;
- Richiesta di rateizzazione per la quale l'Istituto competente abbia espresso parere favorevole;
- Sospensioni dei pagamenti a seguito di disposizioni legislative;
- Istanza di compensazione per la quale sia stato documentato il credito.

Si ricorda che per la regolarità contributiva ai fini INAIL, è richiesto il corretto adempimento di tutti gli obblighi di denuncia previsti dal Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali [18] e successive modifiche, comprese le denunce di modificazione di estensione e di natura del rischio già coperto dall'assicurazione e di cessazione della lavorazione.

In particolare, dal momento in cui inizia l'esecuzione dell'appalto deve sussistere la corrispondenza tra il rischio assicurato e quello proprio dell'appalto, fermo restando che la denuncia di variazione dell'attività deve essere effettuata entro 30 giorni dal momento in cui le modificazioni o le variazione del rischio si sono verificate.

Il Decreto ha espressamente previsto che, esclusa l'ipotesi di partecipazione a gara d'appalto, in mancanza della sussistenza dei requisiti di regolarità contributiva, prima di attestare l'irregolarità o di annullare una regolarità già dichiarata, l'Ente previdenziale inviti sempre l'interessato a regolarizzare la propria posizione entro il termine massimo di 15 giorni dall'accertamento dell'irregolarità stessa [19].

Si tratta in realtà di un principio già applicato dalle Unità territoriali, in quanto i debiti contributivi sono sempre regolarizzabili, con applicazione delle sanzioni civili.

Si ritiene che l'invito a regolarizzare non sia soggetto a particolari requisiti di forma (ad es. raccomandata r.r.), tenuto conto dell'esigenza di definire il procedimento con esito positivo nel minor tempo possibile.

E' peraltro da sottolineare che tutte le aziende assicurate all'Inail possono in qualunque momento verificare in www.inail.it Punto Cliente la propria situazione debitoria/creditoria, come risulta negli archivi informatizzati dell'Istituto, sia direttamente, sia attraverso loro intermediari abilitati ai sensi della Legge 12/1979.

B) Cause non ostative ai fini della regolarità CONTRIBUTIVA

1) Scostamento non grave

Ai soli fini della partecipazione ad un appalto o della verifica di un'autocertificazione in fase di gara, la regolarità contributiva deve essere dichiarata anche in presenza di uno "scostamento non grave" [20] tra somme dovute e somme versate .

Lo scostamento si intende "non grave" quando "con riferimento a ciascun periodo di paga o di contribuzione" c'è una differenza tra il dovuto e il versato che è inferiore o pari al 5%, o comunque un debito inferiore a 100 euro.

Come precisato nella circolare ministeriale, la norma va interpretata nel senso che la regolarità contributiva deve essere dichiarata, anche in presenza di uno scostamento superiore al 5 %, qualora il debito contributivo sia inferiore a 100 Euro.

Per quanto riguarda l'INAIL, entrambi i criteri si applicano alla somma dei versamenti dovuti aventi scadenza in uno stesso anno.

In caso di un certificato di regolarità rilasciato in presenza di scoperture "non gravi", il datore di lavoro o il lavoratore autonomo sono comunque obbligati a versare l'importo dovuto entro i 30 giorni successivi. Pertanto, in tali casi, la Sede deve comunque invitare l'azienda a sanare la propria posizione debitoria entro il predetto termine dal rilascio del DURC.

Se l'azienda non provvede al pagamento dell'importo dovuto nel termine fissato, l'irregolarità sarà dichiarata nei DURC rilasciati in occasione delle successive fasi dell'appalto.

Diversamente, in tutti i casi di richiesta del DURC diversi dalla partecipazione alla gara o dalla verifica dell'autodichiarazione, la presenza di una scopertura anche inferiore ai limiti sopra indicati, comporta la irregolarità dell'azienda (con sospensione della pratica e invito a regolarizzare la posizione entro 15 giorni).

2) Cause non ostative alla regolarità contributiva

Comportano il rilascio di un certificato di regolarità contributiva le seguenti situazioni:

- crediti dell'Istituto già iscritti a ruolo per i quali è stata disposta la sospensione della cartella a seguito di ricorso amministrativo o giudiziario;

- crediti dell'Istituto non ancora iscritti a ruolo per i quali vi è pendenza di contenzioso amministrativo (sino alla decisione di rigetto del ricorso) o di contenzioso giudiziario (fino al passaggio in giudicato delle sentenza) [21];

- aiuti di Stato [22] non ancora rimborsati o depositati in conto bloccato.

C) Irregolarità in materia di tutela delle condizioni di lavoro ostative al rilascio del DURC per benefici normativi e contributivi

Il Decreto Ministeriale ha disposto che "la violazione, da parte del datore di lavoro o del dirigente responsabile, delle disposizioni penali e amministrative in materia di tutela di 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 nello stesso allegato. A tal fine non rileva l'eventuale successiva sostituzione dell'autore dell'illecito".

Nella Circolare n. 5/2008, alla quale senz'altro si rimanda per una compiuta disamina della disciplina, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha precisato che le violazioni riportate nell'Allegato A al Decreto sono da considerarsi cause ostative al rilascio del DURC nella sola ipotesi della fruizione di benefici normativi e contributivi.

DURC PER BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI

Ai fini della corretta applicazione della norma, il Ministero, con la Circolare citata, ha individuato i criteri per stabilire quali benefici rientrino nell'ambito di applicazione del Decreto.

In via generale, per beneficio normativo e contributivo si intende qualsiasi vantaggio economico disposto da norme specifiche, in favore di soggetti predeterminati, le quali operano sempre una deroga rispetto alla disciplina ordinaria.

L'estrema varietà dei benefici attualmente previsti ha imposto, però, di operare distinzioni in rapporto alle finalità e al meccanismo operativo dei singoli benefici.

Secondo quanto precisato dal Ministero, i benefici contributivi e normativi soggetti all'ambito di applicazione del DURC, "sembrano potersi individuare in quegli sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro che rappresentano una deroga all'ordinario regime contributivo, deroga che però non configura una ipotesi agevolativa nel caso in cui lo sgravio non sia costruito come "abbattimento" di una aliquota più onerosa, calcolata secondo i normali parametri statistico-attuariali, ma rappresenti la "regola" per un determinato settore e categoria di lavoratori".

Restringendo l'analisi ai benefici contributivi attualmente applicabili nei confronti dell'INAIL, sulla scorta delle indicazioni ministeriali sono quindi da escludere dall'ambito di applicazione del DURC, sia i benefici consistenti nella sospensione dei termini di versamento disposti a seguito di calamità naturali, ovvero nel pagamento agevolato di quanto dovuto, sia le riduzioni contributive previste in favore di determinati territori (es. Campione d'Italia) o di specifici settori produttivi (es. gli esercenti la piccola pesca, zootecnia nelle zone montane e svantaggiate, autotrasporto conto terzi, artigiani).

Rientrano, invece, nella disciplina del DURC, tutti gli sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro, le agevolazioni per l'oscillazione in riduzione del tasso medio per prevenzione previste dalle Modalità di Applicazione delle Tariffe dei premi [23] nonché le riduzioni contributive per le quali è espressamente previsto il requisito della regolarità contributiva, come ad esempio lo sconto per il settore edile, peraltro non applicabile alla regolazione 2007.

Per quanto riguarda gli sconti previsti per l'assunzione di disabili sulla base delle convenzioni in vigore tra INAIL e Regioni, fermo restando la nuova disciplina in vigore [24], trattandosi di incentivi di esclusiva competenza delle Regioni, non si ritengono applicabili da parte dell'Istituto le disposizioni in tema di DURC.

Si coglie l'occasione per ricordare che i benefici contributivi previsti in tema di assunzione di lavoratori in mobilità [25] e fattispecie analoghe non si applicano ai premi INAIL [26].

Sulla scorta di quanto sopra, pertanto, si allega alla presente Circolare l'elenco dei soli benefici contributivi applicabili per l'Istituto.

Per fruire di tali riduzioni, è necessario che i datori di lavoro siano in possesso dei seguenti requisiti:

- applicazione integrale della parte economica e normativa degli accordi e dei contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché degli altri obblighi di legge;

- inesistenza, a carico del datore di lavoro o del dirigente responsabile, di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi in ordine alla commissione delle violazioni, in materia di tutela delle condizioni di lavoro, di cui all'allegato A del Decreto Ministeriale 24/10/2007 o il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato per ciascun illecito (cd. "cause ostative") ;

- il possesso della regolarità contributiva nei confronti di INAIL e INPS e, per il settore edile, anche delle Casse Edili.

Ai fini della fruizione di tali benefici, per quanto riguarda il requisito della regolarità, il datore di lavoro è esonerato dalla richiesta del DURC, in quanto è lo stesso Istituto che provvede autonomamente alla verifica della situazione dell'azienda senza emettere formalmente il certificato.

Per quanto riguarda gli altri requisiti, il datore di lavoro deve presentare la prescritta autocertificazione da presentare alla Sede INAIL competente.

ISTRUZIONI OPERATIVE

A decorrere dal 1 gennaio 2008, ai fini della fruizione dei benefici contributivi di cui all'allegato elenco, i datori di lavoro dovranno presentare l'autocertificazione prevista all'art. 9 del Decreto Ministeriale [27], utilizzando il fac-simile di modulo predisposto dall'Istituto.

Tale obbligo vale naturalmente anche per i benefici contributivi applicati in sede di regolazione del premio dovuto per il 2007 entro il termine fissato per l'Autoliquidazione 2007/2008.

Per l'anno in corso, tenuto conto dei tempi di emanazione della circolare ministeriale che ha tra l'altro determinato i singoli benefici contributivi per i quali deve essere prodotta apposita autocertificazione, l'Istituto procederà in una fase successiva a richiedere tale dichiarazione ai datori di lavoro che non avessero nel frattempo provveduto. Al riguardo saranno emanate apposite istruzioni.

L'INAIL effettuerà d'ufficio sia i controlli sulle autocertificazioni del datore di lavoro sia le verifiche sul possesso dei requisiti di regolarità contributiva, con le modalità previste dal Testo Unico sulla Documentazione Amministrativa [28].

Come specificato dalla circolare ministeriale, la verifica della regolarità contributiva nei confronti degli altri Enti previdenziali può essere effettuata con cadenza periodica diversificata. Pertanto, l'INAIL procederà prioritariamente all'accertamento della sussistenza dei requisiti di regolarità nei propri confronti e, successivamente, ad analoga verifica presso gli altri Enti.

Resta fermo che, nel caso in cui venisse riscontrata la irregolarità contributiva, le Unità territoriali prima di procedere alla revoca del beneficio, inviteranno l'interessato a regolarizzare la propria posizione entro 15 giorni.

In attesa delle necessarie implementazioni alla procedura DURC, le strutture dell'Istituto che agiscono in qualità di stazioni appaltanti continueranno a richiedere il DURC con le attuali modalità, acquisendo il certificato agli atti dell'appalto. Parimenti, le Unità territoriali competenti al rilascio emetteranno il DURC con le modalità attuali, senza tuttavia spedire il DURC all'impresa.

Si precisa, infine, che per quanto riguarda la regolarità contributiva rilasciata in presenza di "scostamento non grave", non si ritiene necessario che tale circostanza sia riportata sul certificato, pertanto, nessuna modifica verrà apportata all'applicativo informatico.

Allegati:

- Allegato 1 Elenco benefici contributivi INAIL;
- D.M. 24 ottobre 2007;
- Circolare ministeriale n. 5/2008;
- Modello di Autocertificazione per benefici INAIL

IL DIRETTORE GENERALE

---

1. Articolo 1, commi 1175 e 1176 della legge 27 dicembre 2006 n. 296.
2. Pubblicato sulla GU n. 279 del 30 novembre 2007.
3. Circolare 30 gennaio 2008 n. 5.
4. Le precedenti disposizioni sono contenute nella Circolare n. 38 del 25 luglio 2005 e nella Circolare n. 52 del 22 dicembre 2005.
5. L'elenco dei benefici INAIL per la cui fruizione è necessaria la verifica della regolarità contributiva è allegato alla presente Circolare.
6. Articolo 1 D.M. 24 ottobre 2007.
7. Per il dettaglio, si fa rinvio alla voce "ambito di applicazione" delle precedenti Circolari INAIL.
8. Articolo 3 comma 2 D.M. 24 ottobre 2007.
9. Indicati all'articolo 1 della Legge 11 gennaio 1979, n. 12 e successive modifiche.
10. Ciò si verifica nel caso in cui l'INAIL sia Stazione Appaltante o Ente erogatore di benefici contributivi.
11. Articolo 3, comma 4, D.M. 24 ottobre 2007.
12. Nel caso in cui l'INAIL sia l'Ente che ammette il richiedente alla fruizione di un beneficio, cfr. il successivo paragrafo

"Durc per benefici normativi e contributivi".

13. Articolo 2, comma 2 del D.M. 24 ottobre 2007.

14. Enti di cui all'articolo 2 comma 1 lettera h) del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

15. Articolo 6 D.M. 24 ottobre 2007.

16. Articolo 7, commi 1 e 2 D.M. 24 ottobre 2007.

17. Articoli 5, 8 e 9 del D.M. 24 ottobre 2007.

18. Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 pubblicato sulla G.U. n. 257 del 13 ottobre 1965 - Suppl. ord. e successive modifiche ed integrazioni.

19. Articolo 7, comma 3 D.M. 24 ottobre 2007.

20. Articolo 8, comma 3 D.M. 24 ottobre 2007.

21. Salvo l'ipotesi in cui l'Autorità Giudiziaria abbia già adottato un provvedimento esecutivo che consente l'iscrizione a ruolo delle somme oggetto del giudizio ai sensi dell'articolo 24 del Decreto Legislativo 26 febbraio 1999, n. 46;

22. Aiuti specificati nel Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri emanato ai sensi dell'articolo 1 comma 1223 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296;

23. Articoli 19, 20 e 24 MAT approvate con decreto ministeriale 12 dicembre 2000.

24. Articolo 1, comma 37 della Legge n. 247/2007.

25. Articoli 8, comma 2, 20 e 25, comma 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223,

26. Come stabilito dall'art. 68, comma 6 della legge 23 dicembre 2000, n. 388; v. note della Direzione Centrale Rischi, Ufficio Tariffe del 5 settembre 2003 prot. 637 e del30 giugno 2004 prot. 1351.

27. Articolo 9 comma 3 D.M. 24 ottobre 2007;

28. Cfr. artt. 46-47 e 71-72 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n.445 (testo vigente).

ELENCO BENEFICI APPLICABILI AI PREMI INAIL
(per la cui fruizione è necessario il possesso dei requisiti di cui al D.M. 24.10.07)

Lavoratori assunti ai sensi dell'art.8, comma 9, della Legge 29/12/90, n.407, aventi titolo alla riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro (disoccupati o cassintegrati assunti da aziende del Centro Nord).
Lavoratori assunti ai sensi dell'art.8, comma 9, della Legge 29/12/90, n.407, aventi titolo alla esenzione totale dei contributi a carico del datore di lavoro (disoccupati o cassintegrati assunti da aziende del Mezzogiorno).
Lavoratori interinali ex D.lgs n. 151/2001, per i quali al datore di lavoro compete la riduzione del 50%.Individua i dipendenti delle aziende di fornitura di lavoro temporaneo collocati presso imprese utilizzatrici in sostituzione di lavoratori in astensione per maternita'.
Lavoratori assunti con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione ai sensi degli articoli 4, 5 e 7 della legge 30.12.1971 n. 1204, come modificati dalla legge 8.3.2000 n. 53, per i quali al datore di lavoro compete la riduzione del 50% della contribuzione.
Dirigenti iscritti all'INPDAI prima del 31.12.95, assunti ai sensi dell'art. n.10 del DL 511/96, per i quali compete la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, ovvero, reimpiego personale con qualifica dirigenziale, ai sensi dell'art.20 della Legge n. 266/1997, per i quali il datore di lavoro beneficia di una riduzione contributiva nella misura del 50%
Lavoratori di età compresa fra i 18 e i 29 anni, assunti con contratto di inserimento, esclusi dagli incentivi economici previsti dal Decreto Legislativo n. 276/2003.
Lavoratori disoccupati da lungo tempo di età compresa fra i 29 e 32 anni, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 25% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003.
Lavoratori disoccupati da lungo tempo di età compresa fra i 29 e 32 anni, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 40% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003.
Lavoratori disoccupati da lungo tempo di età compresa fra i 29 e 32 anni, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 50% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003.
Lavoratori disoccupati da lungo tempo di età compresa fra i 29 e 32 anni, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 100% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003.
Lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi del posto di lavoro, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 25% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003.
Lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi del posto di lavoro, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 40% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003.
Lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi del posto di lavoro, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 50% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003.
Lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi del posto di lavoro, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 100% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003.
Lavoratori che intendono riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 25% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003.
Lavoratori che intendono riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 40% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003.
Lavoratori che intendono riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 50% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003.
Lavoratori che intendono riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 100% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003.
Lavoratrici di qualsiasi età residenti in una area geografica il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile, assunte con contratto di inserimento per le quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 25% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003.
Lavoratrici di qualsiasi età residenti in una area geografica il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile, assunte con contratto di inserimento per le quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 40% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003.
Lavoratrici di qualsiasi età residenti in una area geografica il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile, assunte con contratto di inserimento per le quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 50% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003.
Lavoratrici di qualsiasi età residenti in una area geografica il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile, assunte con contratto di inserimento per le quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 100% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003.
Lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 25% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003.
Lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 40% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003.
Lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 50% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003.
Lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico, assunti con contratto di inserimento per i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione del 100% dei contributi prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003.
Soci lavoratori assunti ai sensi dell'art.8, comma 9, della Legge 29/12/90, n.407, aventi titolo alla riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro (disoccupati o cassintegrati assunti da aziende del Centro Nord). Decorrenza 1/2005.
Soci lavoratori assunti ai sensi dell'art.8, comma 9, della Legge 29/12/90, n.407, aventi titolo alla senzione totale dei contributi a carico del datore di lavoro (disoccupati o cassintegrati assunti da aziende del Mezzogiorno). Decorrenza 1/2005.
Sgravio art. 1, commi 67 e 68, L . n. 247/2007 "decontribuzione".
Lavoratori edili che, ai sensi del D:L. n. 244/1995 art. 29 e art. 1, comma 51, L . n. 247/2007, svolgono attività lavorativa per un numero di ore settimanali non inferiore all'orario di lavoro normale stabilito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale e dai relativi contratti integrativi territoriali di attuazione.
Oscillazione del tasso medio per prevenzione nei primi 2 anni di attività. Art. 19 e 20MAT (D.M. 12.12.2000), per i quali il datore di lavoro beneficia di una riduzione del 15%
Oscillazione del tasso medio per prevenzione dopo i primi due anni di attività art. 24 MAT (D.M. 12.12.2000), per i quali il datore di lavoro beneficia di una riduzione del 5% o10% a seconda del N° di lavoratori

ALL'INAIL DI

VIA

CAP PROVINCIA

CODICE FISCALE DITTA

COD. DITTA C.C. COD. P.A.T. C.C.

RAGIONE SOCIALE

MATRICOLA INPS SEDE INPS COMPETENTE

ISCRIZIONE CASSA EDILE DENOMINAZIONE CASSA EDILE

Autocertificazione per benefici contributivi INAIL

Ai fini dell'ammissione ai seguenti benefici contributivi INAIL (da applicare ai propri dipendenti):

- ☐ **Edili (dal 2009)**
- ☐ **Reimpiego dirigenti**
- ☐ **Sostegno maternità e paternità**
- ☐ **Oscillazione tasso medio per prevenzione per i primi due anni di attività (artt. 19 e 20 M.A.T.)**
- ☐ **Oscillazione tasso medio per prevenzione dopo i primi due anni di attività (art. 24 M.A.T.)**
- ☐ **CFL/Contratti di inserimento 25%**
- ☐ **CFL/Contratti di inserimento 40%**
- ☐ **CFL/Contratti di inserimento 50%, soggetti ex L. 407/90 50% ed**
- ☐ **CFL/Contratti di inserimento 100%, soggetti ex L. 407/90 100%**
- ☐ **CFL/Contratti di inserimento regola "de minimis"**

Il sottoscritto datore di lavoro/dirigente responsabile dichiara di applicare integralmente la parte economica e normativa degli accordi e dei contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, del settore*..... , nonchè di adempiere a tutti gli altri obblighi di legge.

Il sottoscritto datore di lavoro/dirigente responsabile autocertifica l'inesistenza, a proprio carico o a carico di precedenti responsabili aziendali, 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 Decreto Ministeriale 24/10/2007 o il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato per ciascun illecito.

Il sottoscritto datore di lavoro/dirigente responsabile dichiara di aver preso visione dell'allegato A al Decreto Ministeriale 24/10/2007 (v. all. 1) e di essere consapevole che chi rilascia dichiarazioni false è punito dalla legge.

Il sottoscritto datore di lavoro/dirigente responsabile dichiara altresì di essere consapevole che le agevolazioni richieste potranno essere revocate qualora si riscontrino irregolarità di carattere contributivo.**

* Indicare il CCNL di settore applicato.
** INAIL effettuerà controlli di regolarità contributiva anche nei confronti dell'INPS e delle Casse Edili.

RISERVATA INAIL

DATA DI PRESENTAZIONE O SPEDIZIONE / /

FIRMA DEL RESPONSABILE DELLA DITTA