Fiscalizzazione oneri sociali – Interpello n. 4/2019

5 Giugno 2019

L'Associazione nazionale consulenti del lavoro ha richiesto al Ministero del lavoro di chiarire se sono ancora operative le disposizioni di cui all'art. 6, comma 10 del D.L. n. 338/1989, in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali, di sgravi contributivi nel Mezzogiorno e di finanziamento dei patronati.

Con la risposta ad istanza di interpello n. 4/19 sono state fornite le seguenti indicazioni.

La disposizione normativa in oggetto tende a calmierare gli effetti sanzionatori in caso di inadempienze.

In particolare, in relazione ai lavoratori che siano stati denunciati con orari o giornate di lavoro inferiori a quelli effettivamente svolti, ovvero con retribuzioni inferiori a quelle previste dai contratti collettivi (art. 6, comma 10, lett. b) e c)), la perdita della riduzione contributiva non può superare il maggiore importo tra contribuzione omessa e retribuzione non corrisposta.

Le disposizioni in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali nel Mezzogiorno, pertanto, riconoscono ai datori di lavoro una differenziazione del recupero contributivo correlato alla gravità delle violazioni.

Premesso quanto sopra, con riferimento all'operatività della norma il Dicastero, richiamando la circolare dell'INL n. 3/2017, ha precisato che vi è una stretta connessione tra il DURC e il godimento dei benefici normativi e contributivi per l'azienda considerata nel suo complesso. Infatti, l'eventuale assenza di DURC incide sull'intera compagine aziendale e quindi sulla fruizione dei benefici per tutto il periodo di scopertura.

Dall'altro lato, è stato, invece, rilevato che le violazioni di legge e/o di contratto che non hanno riflessi sulla posizione contributiva e quindi sul Durc assumono rilevanza esclusivamente nei confronti delle singole posizioni contributive dei lavoratori e si riferiscono solo alla durata in cui sono commesse tali violazioni.

Il dicastero conclude sottolineando che la disciplina normativa in oggetto, pur richiamando un principio ancora valido, data la stretta connessione tra il godimento dei benefici contributivi e la regolarità del singolo rapporto di lavoro, è oggi priva di operatività, essendo l'ambito di applicazione della norma abbondantemente superato