

*Istituto Nazionale della Previdenza Sociale*

**Banche Dati  
Documentali**

**INPS Servizi**

**Banche Dati  
Documentali**

Circolare numero 51 del 18-4-2008.htm

**Legge 27 dicembre 2006, n. 296, articolo 1, commi 1175 e 1176. Decreto del Ministro del lavoro 24 ottobre 2007. Benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale e Documento Unico di Regolarità contributiva. Modalità operative e procedurali per la verifica mensile del requisito di regolarità**



**Direzione centrale delle Entrate contributive  
Direzione centrale Organizzazione  
Direzione centrale Sistemi informativi e telecomunicazioni**

**Roma, 18 Aprile 2008**

**Circolare n. 51**

*Ai Dirigenti centrali e periferici  
Ai Direttori delle Agenzie  
Ai Coordinatori generali, centrali e periferici dei Rami professionali  
Al Coordinatore generale Medico legale e Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Presidente  
Ai Consiglieri di Amministrazione  
Al Presidente e ai Membri del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza  
Al Presidente e ai Membri del Collegio dei Sindaci  
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato all'esercizio del controllo  
Ai Presidenti dei Comitati amministratori di fondi, gestioni e casse  
Al Presidente della Commissione centrale per l'accertamento e la riscossione dei contributi agricoli unificati  
Ai Presidenti dei Comitati regionali  
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

Allegati 4

**OGGETTO: Legge 27 dicembre 2006, n. 296, articolo 1, commi 1175 e 1176. Decreto del Ministro del lavoro 24 ottobre 2007. Benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale e Documento Unico di Regolarità contributiva. Modalità operative e procedurali per la verifica mensile del requisito di regolarità**

**SOMMARIO: la fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale è subordinata al possesso da parte del datore di lavoro**

*del documento unico di regolarità contributiva (DURC). Modalità di rilascio e contenuti analitici del DURC*

**INDICE:**

Premessa

1. Il Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007
2. DURC per la fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale
  - 2.1 Soggetti obbligati e modalità di richiesta del DURC
3. Benefici normativi e contributivi
4. Obbligo di applicazione del contratto collettivo
5. Requisiti di regolarità contributiva
  - 5.1 Obblighi e adempimenti nei confronti degli altri Enti previdenziali, assistenziali e delle Casse edili
6. Cause non ostantive al rilascio del DURC
7. Termine per l'emissione e validità del DURC
8. Irregolarità in materia di tutela delle condizioni di lavoro non ostantive al rilascio del DURC
9. Efficacia del provvedimento ai fini della sussistenza di irregolarità in materia di tutela delle condizioni di lavoro e degli obblighi previdenziali e assistenziali
10. Modalità operative e procedurali
  - 10.1 Modalità per la presentazione della dichiarazione di applicazione dei contratti collettivi e indicazioni operative per le U.d.p. aziende con dipendenti
  - 10.2 Verifica degli obblighi e adempimenti nei confronti degli altri Enti previdenziali, assistenziali e delle Casse edili
  - 10.3 Indicazioni operative per la gestione delle sanzioni accessorie di cui all'art. 9 del DM 24 ottobre 2007
  - 10.4 Indicazioni procedurali e operative per la verifica mensile del requisito di regolarità
11. Ulteriori sviluppi

**Premessa**

L'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (allegato 1), (Finanziaria 2007) ha integrato le previsioni contenute nella legislazione vigente in materia di Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)<sup>(1)</sup> disponendo che a decorrere dal 1 luglio 2007 la fruizione, da parte dei datori di lavoro, dei "benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e di legislazione sociale" è subordinata al possesso del documento stesso.

La norma, inoltre, stabilisce che, fermi restando gli altri obblighi di legge, ai fini della fruizione delle agevolazioni in trattazione i datori di lavoro sono tenuti 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"*.

La disposizione in trattazione si inserisce nell'ambito degli interventi normativi volti al contenimento delle forme di evasione/elusione.

Il legislatore, pertanto, attraverso l'introduzione di un elemento più cogente rappresentato dalla regolarità del versamento della contribuzione previdenziale ed assistenziale cui è subordinata la fruizione delle misure agevolative, vuole favorire la creazione di un sistema che concretamente premi i comportamenti regolari delle imprese.

Il successivo comma 1176, dell'art. 1, della legge n. 296/2006 (allegato 1), demanda alla emanazione di un decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale la concreta attuazione della disposizione di cui al comma precedente.

Il decreto ministeriale 24 ottobre 2007 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 30 novembre 2007, n. 279 (allegato 2), e le sue previsioni entrano in vigore il trentesimo giorno successivo alla sua pubblicazione.

Pertanto, a decorrere dal 1 gennaio 2008, la normativa di cui all'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 trova piena applicazione.

## **1. Il Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007**

L'estensione nel tempo dell'obbligo del DURC nei confronti di settori sempre diversi e per finalità non solo limitate alle procedure di appalto ha determinato il susseguirsi di interventi legislativi di regolazione fra i quali l'ultimo è rappresentato dalla previsione di cui al citato art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006.

L'emanazione, ai sensi del comma 1176 del medesimo articolo, del decreto ministeriale in esame, ha rappresentato lo strumento per dettare, unitamente alla disciplina della nuova previsione che subordina la fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e di legislazione sociale al possesso del Durc, una regolamentazione uniforme, come si legge nelle premesse al decreto, della disciplina del Documento Unico di Regolarità Contributiva in ordine alle modalità di rilascio e ai suoi contenuti analitici.

In relazione a ciò dal decreto emerge il seguente quadro:

- a) DURC richiesto ai datori di lavoro e lavoratori autonomi per appalti di lavori, servizi e forniture pubbliche e lavori privati in edilizia;
- b) DURC richiesto ai datori di lavoro per la fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale.

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale con circolare n. 5 del 30 gennaio 2008 (allegato 3), ha illustrato i contenuti del decreto in esame che, come disposto dal comma 1176, ha definito le modalità di rilascio e i contenuti analitici del DURC nonché le tipologie di irregolarità pregresse di natura previdenziale e in materia di condizioni di lavoro in presenza delle quali il DURC potrà essere rilasciato. Con la medesima circolare il Ministero, in accordo con INAIL e INPS, ha provveduto ad individuare la tipologia, nonché l'elencazione, dei benefici normativi e contributivi la cui fruizione è subordinata, a decorrere dal 1 gennaio 2008, al possesso del DURC. Con la presente circolare viene esaminata la nuova disciplina limitatamente alla fattispecie di cui al precedente punto b).

Con successiva circolare si provvederà a completare il quadro della materia come ridefinita dal decreto in trattazione.

## **2. DURC per la fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale**

Tutti i datori di lavoro che, a decorrere dal 1° gennaio 2008, intendano fruire dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e di legislazione sociale, dovranno essere in possesso della regolarità contributiva attestata tramite il Documento Unico di Regolarità Contributiva (art. 1, comma 1, del DM 24 ottobre 2007).

Con riferimento alla fattispecie di DURC richiesto ai datori di lavoro per la fruizione dei benefici, l'art. 3, comma 4, stabilisce che nel caso di coincidenza tra Istituto previdenziale che rilascia il DURC e quello che ammette il datore di lavoro alla fruizione dei benefici contributivi, l'Istituto stesso verifica la sussistenza delle condizioni di regolarità, nel rispetto dei requisiti richiesti per il rilascio del DURC di cui al successivo punto 4 della presente circolare, senza procedere alla sua materiale emissione.

In relazione a ciò, per distinguere tale tipologia di documento da quello previsto nelle restanti fattispecie riportate alla lett. a) del precedente punto 1., l'attestazione di regolarità ai fini della fruizione dei benefici richiesti viene denominata "**DURC interno**".

L'applicazione concreta della novità normativa in esame comporta un'evoluzione sostanziale dell'attuale assetto organizzativo del processo aziende con dipendenti, al momento orientato alla gestione dei singoli eventi, verso un governo complessivo e puntuale dei flussi informativi (contributivi e finanziari, telematici e cartacei) ed un presidio costante dell'azione di monitoraggio e controllo della regolarità dei comportamenti aziendali, essenziale per un'efficace politica delle entrate e determinante ai fini della concessione o il mantenimento delle agevolazioni contributive.

## **2.1 Soggetti obbligati e modalità di richiesta del DURC**

Nell'ambito di un sistema di semplificazione delle procedure amministrative e tenuto conto sia della circostanza che la nuova fattispecie di DURC riguarda un rilevante numero di posizioni aziendali sia che le diverse tipologie di benefici sono indicate mensilmente attraverso l'utilizzo di appositi codici esposti sui quadri BC e D del modello DM10, diversamente da quanto previsto in via generale (2), la richiesta di DURC al fine di poter fruire dei benefici si ritiene assolta attribuendo al modello DM10, che contiene le agevolazioni, il carattere di idonea manifestazione di volontà del datore di lavoro.

Restano ferme le disposizioni che regolano le singole fattispecie di agevolazioni. Per queste è previsto che il datore di lavoro inoltri apposita richiesta e/o documentazione, finalizzata ad ottenere il necessario provvedimento amministrativo di autorizzazione da parte dell'Istituto.

Tali disposizioni mantengono validità in attesa di definire le nuove modalità conseguenti all'applicazione della normativa in materia di Comunicazione ai competenti servizi per l'impiego entro il giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro (3).

Per quanto precede, con riferimento alle ipotesi di benefici che richiedono l'attribuzione di un apposito codice di autorizzazione, le Unità di processo aziende con dipendenti dovranno continuare ad effettuare le attività istruttorie previste dalle disposizioni previste con riferimento ai diversi benefici.

## **3. Benefici normativi e contributivi**

Ai fini dell'individuazione dei *benefici normativi e contributivi*, si fa integrale rinvio all'elenco allegato alla circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale che, tuttavia, ha valore esemplificativo e non esaustivo.

Al riguardo, lo stesso Ministero ha peraltro affermato che il concetto di beneficio deve essere inteso nel senso di *eccezione*, in presenza di specifici presupposti

39

soggettivi, rispetto ad una *regola* che impone oneri di carattere economico-patrimoniale ad una generalità di soggetti.

I benefici contributivi, dunque, sono costituiti dagli sgravi collegati alla costituzione e/o gestione del rapporto di lavoro che rappresentano una *deroga* all'ordinario regime contributivo. Detta deroga deve di fatto operare - affinché possa propriamente parlarsi di agevolazione contributiva - come abbattimento di una aliquota ordinariamente più onerosa, e non può essere a sua volta regola per un determinato settore o categoria di lavoratori.

Discende da tale argomentazione l'esclusione dal novero dei *benefici contributivi* - subordinati al possesso dei requisiti di cui all'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 - del regime contributivo previsto per il rapporto di apprendistato e delle riduzioni che caratterizzano interi settori (agricoltura, navigazione marittima, ecc.) o territori (zone montane, ecc.).

Ove, tuttavia, anche in questi ambiti ricorrano - rispetto al generale regime di sottocontribuzione - ulteriori agevolazioni di carattere contributivo non generalizzate, le stesse devono considerarsi benefici e risultano quindi subordinate al disposto di cui all'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006.

#### **4. Obbligo di applicazione del contratto collettivo.**

Il comma 1175 dell'art.1 della legge 296/2006, come richiamato in premessa, impone quale prima condizione, necessaria ma non sufficiente, per la fruizione delle agevolazione il rispetto da parte del datore di lavoro "*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*".

Al riguardo, come richiamato nella stessa circolare ministeriale, la condizione va intesa nel senso che i benefici sono subordinati all'applicazione della sola parte economica e normativa degli accordi e contratti collettivi, e non anche della parte obbligatoria di questi ultimi.

La disposizione, infatti, ove interpretata nel senso di imporre l'applicazione anche della parte obbligatoria del contratto collettivo risulterebbe in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale di cui all'art. 39 della Costituzione, oltre che con i principi di diritto comunitario della concorrenza (4).

In relazione a tale requisito, i datori di lavoro sono tenuti ad inoltrare annualmente all'Istituto una apposita dichiarazione di responsabilità (allegato 4).

Per le modalità di trasmissione e per le indicazioni operative per le U.d.p. aziende con dipendenti si rinvia al successivo punto 10.1.

#### **5. Requisiti di regolarità contributiva**

L'art. 5 del Decreto che riassume i requisiti di regolarità la cui verifica compete ai singoli Istituti previdenziali secondo la normativa di riferimento, non ha apportato sostanziali variazioni rispetto a quanto già previsto dalla vigente normativa in materia di DURC.

La norma ai commi 1 e 2 elenca le condizioni ricorrendo le quali verrà emesso il DURC regolare:

- a) correntezza 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;
- d) richiesta di rateizzazione per la quale l'Istituto competente abbia espresso parere favorevole;
- e) sospensioni dei pagamenti a seguito di disposizioni legislative;
- f) istanza di compensazione per la quale sia stato documentato il credito.

Ai fini della legittima fruizione dei benefici, la verifica delle elencate condizioni, deve essere effettuata solo sulle posizioni contributive delle aziende con dipendenti.

Si rammenta, come precisato, nella citata circolare ministeriale, 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.

Per la descrizione delle modalità operative dei controlli si rinvia al successivo punto 10.4 della presente circolare.

### **5.1 Obblighi e adempimenti nei confronti degli altri Enti previdenziali, assistenziali e delle Casse edili**

Il decreto estende il requisito di regolarità anche con riferimento agli adempimenti contributivi nei confronti degli altri Istituti previdenziali.

A tal fine, i datori di lavoro dovranno rendere apposita dichiarazione riferita alla regolarità dell'assolvimento degli eventuali obblighi previdenziali e assistenziali nei confronti degli altri Enti previdenziali e, per le sole imprese del settore edile, degli obblighi contributivi nei confronti delle Casse edili.

In relazione a ciò ed al fine di semplificare gli adempimenti richiesti ai datori di lavoro, si è provveduto ad integrare appositamente la dichiarazione di responsabilità relativa all'assolvimento dell'obbligo di applicazione del contratto collettivo di cui al precedente punto 4.

Per quanto concerne le indicazioni operative si rinvia ai successivi punti 10.1 e 10.2.

### **6. Cause non ostative al rilascio del DURC**

Il decreto ai commi 1, 2 e 4 dell'art. 8, individua alcune fattispecie che non rilevano ai fini del riconoscimento della condizione di regolarità per il rilascio positivo del DURC. In particolare, non costituisce causa ostativa al rilascio del DURC:

#### **a) per i crediti iscritti a ruolo**

- la sospensione della cartella esattoriale a seguito di ricorso amministrativo o giudiziario;

#### **b) per i crediti non ancora iscritti a ruolo**

- il contenzioso amministrativo per il quale non sia intervenuta la decisione che respinge il ricorso;



- il contenzioso giudiziario 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'articolo 24 del decreto legislativo 26 febbraio 1999, n. 46.

Si rammenta che in precedenza, il riconoscimento della regolarità in presenza di ricorso amministrativo ricorreva *"unicamente qualora il ricorso verta su questioni controverse o interpretative, sia adeguatamente motivato e non sia manifestamente presentato a scopi dilatori o pretestuosi"*.

La formulazione della norma, innovando in modo sostanziale rispetto alla precedente disciplina, ha la funzione di escludere ogni forma di valutazione in ordine ai contenuti del contenzioso riconducendo ad un parametro oggettivo il riconoscimento della regolarità.

Pertanto, in presenza di un ricorso amministrativo e fino alla sua decisione la regolarità contributiva deve essere sempre dichiarata.

Con riferimento alla fattispecie di cui al comma 4, il Decreto stabilisce che non costituisce causa ostativa al rilascio del DURC, **l'aver beneficiato degli aiuti di Stato specificati nel DPCM emanato ai sensi dell'articolo 1, c. 1223, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, sebbene non ancora rimborsati o depositati in un conto bloccato** (5).

Tali aiuti, limitatamente alle dirette competenze dell'Istituto, sono quelli fruiti per contratti di formazione e lavoro nel periodo novembre 1995-maggio 2001 e quelli previsti dal D.L. 14 febbraio 2003, n. 23, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 aprile 2003, n. 81.

## **7. Termine per l'emissione e validità del DURC**

Tenuto conto che i benefici sono di norma erogati mensilmente, il DURC, ai sensi del comma 1, dell'art. 7 del Decreto, ha validità mensile.

Analogamente a quanto già previsto dalla vigente normativa, il Decreto, all'art. 6, ha stabilito in trenta giorni il termine entro cui deve essere accertata la condizione di regolarità del datore di lavoro che richiede i benefici.

Il comma 3, dell'art. 6, introduce un termine di sospensione dei 30 giorni assegnati per la verifica di regolarità qualora venga accertata una situazione di irregolarità dalla quale potrebbe conseguire il mancato riconoscimento dei benefici richiesti con il DM10.

In tale ipotesi, al datore di lavoro, con il meccanismo del "preavviso di accertamento negativo" verrà assegnato un termine non superiore ai 15 giorni per regolarizzare la situazione debitoria.

Trascorso inutilmente il termine assegnato, permanendo una delle condizioni di irregolarità rilevate, si procederà al recupero delle agevolazioni richieste con il relativo addebito.

Per le indicazioni operative si rinvia al successivo punto 10.4.

## **8. Irregolarità in materia di tutela delle condizioni di lavoro non ostative al rilascio del DURC**

L'art. 9 del Decreto, individua le tipologie di pregresse irregolarità in materia di tutela delle condizioni di lavoro da non considerare ostative al rilascio del DURC.

Tale previsione completa il quadro della delega contenuta nell'art. 1, comma 1176 della legge n. 296/2006, introducendo nei confronti delle imprese oltre alla regolarità riferita agli obblighi contributivi, quella relativa al rispetto della normativa in materia lavoristica e di tutela delle condizioni di lavoro.

Il D.M. 24 ottobre 2007, nell'allegato A), elenca le ipotesi di irregolarità riferite a tali ultime fattispecie indicando, accanto ad ognuna di esse, il periodo di tempo sanzionato dal non rilascio di un Durc regolare, anche nel caso di azienda con una situazione contributiva regolare.

Il suddetto periodo si configura come "Sanzione accessoria" e varia dai tre ai ventiquattro mesi in relazione alla gravità della violazione accertata.

L'ambito di efficacia di tale fattispecie, ai sensi dell'art. 1, comma 1176, della L.296/2006, come anche chiarito dalla circolare ministeriale, non può essere esteso al Durc rilasciato in relazione ad appalti pubblici e privati, ma deve riferirsi al Durc finalizzato alla fruizione dei soli benefici normativi e contributivi.

Si rinvia alle precisazioni contenute nella già citata circolare ministeriale in ordine alla natura (penale o amministrativa), alle modalità di accertamento (sentenza passata in giudicato o ordinanza ingiunzione) e alla responsabilità (oggettiva) per le violazioni in trattazione.

### **9. Efficacia del provvedimento ai fini della sussistenza di irregolarità in materia di tutela delle condizioni di lavoro e degli obblighi previdenziali e assistenziali**

L'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006 ha introdotto un documento unico di regolarità contributiva specifico ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi subordinando l'attuazione di quanto stabilito all'emanazione di un decreto con il quale dettare le regole specifiche per tale documento.

Ciò conferma la diversità del documento unico di regolarità in esame rispetto al DURC, già disciplinato ai sensi della vigente normativa<sup>(6)</sup>, per gli appalti di lavoro, servizi e forniture pubbliche, per i lavori privati dell'edilizia nonché per la fruizione di benefici e sovvenzioni previsti dalla disciplina comunitaria.

Tale circostanza è confermata dalla circolare ministeriale nella parte in cui è precisato che il decreto, al di là della funzione di disciplinare in via generale le modalità di rilascio ed i contenuti analitici del DURC, nelle residue disposizioni trova applicazione solo con riferimento al DURC richiesto per la fruizione dei benefici.

In relazione a ciò, ai fini della individuazione della decorrenza degli effetti di quanto disciplinato in attuazione della delega di cui alla citata legge n. 296/2006, occorre fare riferimento alla data di entrata in vigore del Decreto 24 ottobre 2007.

Pertanto, ai fini della fruizione dei benefici, normalmente erogati con cadenza mensile, secondo quanto precisato nella circolare ministeriale, l'efficacia interdittiva degli illeciti in materia di tutela delle condizioni di lavoro opera solo per le condotte poste in essere successivamente all'entrata in vigore dello stesso decreto.

Analogamente, i dati relativi alla regolarità contributiva devono essere verificati con riferimento agli obblighi e agli adempimenti contributivi riferiti ai periodi di paga successivi alla data di entrata in vigore del decreto.

In relazione a ciò, le U.d.p. aziende con dipendenti, dovranno svolgere con tempestività, secondo le indicazioni operative che verranno fornite al successivo punto 10., tutte le attività di gestione necessarie a consentire la corretta attuazione della normativa in esame, tenuto conto che la verifica della regolarità avviene mensilmente e che il DURC, ai fini della fruizione delle agevolazioni normative e contributive, ha la medesima validità (vedi punto 7).



## 10. Modalità operative e procedurali

### 10.1 Modalità per la presentazione della dichiarazione di applicazione dei contratti collettivi e indicazioni operative per le U.d.p. aziende con dipendenti

La normativa in esame, subordina la fruizione delle agevolazioni all'applicazione degli accordi e contratti collettivi. Come precisato al precedente punto 4., è stato predisposto un nuovo modulo denominato "SC 37 DURC Interno" che i datori di lavoro sono tenuti ad inoltrare annualmente, nel quale viene dichiarato l'obbligo del rispetto della sola parte economica e normativa degli stessi. L'Istituto osserverà le norme di cui all'art. 13 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196, recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali."

I datori di lavoro che già fruiscono delle agevolazioni dovranno provvedere alla trasmissione della dichiarazione entro il più breve tempo possibile e, comunque, non oltre 30 giorni dalla data di emanazione della presente circolare, negli altri casi la dichiarazione dovrà essere effettuata contestualmente alla richiesta dei benefici.

Il modulo, disponibile nella sezione "Moduli" del sito internet dell'Istituto ([www.inps.it](http://www.inps.it)), dovrà essere trasmesso, in via preferenziale(7), con modalità telematica, utilizzando la funzione di invio moduli presente nella sezione "Modulistica".

Gli utenti abilitati ai servizi on-line previsti per le "Aziende e Consulenti" potranno utilizzare, previa autenticazione, il servizio "Invio moduli on-line". Solo al primo accesso sarà necessario compilare una scheda informativa.

Nella sezione "Servizi per modulistica on-line" è presente, nell'elenco di moduli già predisposti per l'invio telematico, anche il modello "**DURC Interno - Dichiarazione rispetto contratti e altri obblighi di legge**", che dovrà essere selezionato per la trasmissione del file.

Il modulo potrà essere compilato on-line e potrà altresì essere allegato (se già scaricato in precedenza), utilizzando la funzione "Sfoglia".

In ogni caso si raccomanda di non modificare il nome del file, altrimenti sarà inibita la funzione di invio. Gli utenti indicheranno, inoltre, anche la Direzione INPS cui recapitare la predetta dichiarazione.

Per quanto attiene alle istruzioni sul corretto utilizzo del servizio in argomento, gli utenti potranno far riferimento alle guide inserite direttamente nelle pagine web proposte.

Al fine di individuare i datori di lavoro che hanno effettuato l'invio della predetta dichiarazione è stato istituito un apposito codice di autorizzazione "**4W**" che assume il nuovo significato di "**Azienda che ha presentato la dichiarazione di rispetto contratti e altri obblighi di legge ai sensi del c. 1175, art. 1, legge n. 296/2006**".

Le U.d.p. aziende con dipendenti, appena ricevuta la predetta dichiarazione dovranno procedere all'immediato inserimento su ciascuna posizione contributiva, individuata in base al medesimo codice fiscale, del predetto c. a., curando di assegnare lo stesso con validità annuale (1 gennaio/31 dicembre di ciascuna anno). Tale operazione dovrà essere effettuata con la massima cura in quanto l'assenza di tale codice escluderà l'azienda dalla fruizione delle agevolazioni.

### 10.2 Verifica degli obblighi e adempimenti nei confronti degli altri Enti previdenziali, assistenziali e delle Casse edili

Al precedente punto 5.1 sono state fornite indicazioni relative alla dichiarazione di assolvimento degli obblighi in trattazione.



