



**Ministero del Lavoro, della
Salute e delle Politiche Sociali**

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Roma, 6 febbraio 2009

*Alla Confederazione Italiana della Piccola e Media
Industria privata
Via della Colonna Antonina 52
00186 Roma*

Prot. n. 25/I/0001713

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – imprese straniere – distacco dei lavoratori dipendenti sul territorio nazionale – normativa DURC – autocertificazione regolarità contributiva.

La Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria privata ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito all'applicazione della normativa sul DURC alle imprese straniere, extracomunitarie e comunitarie, che operano il distacco dei lavoratori dipendenti sul territorio nazionale.

In particolare, si chiede se la documentazione attestante il versamento dei contributi all'Ente competente del Paese di provenienza possa essere sostituita dall'autocertificazione da parte dell'impresa straniera in ordine al pagamento dei contributi medesimi.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Ai fini della soluzione della questione occorre muovere dal D.Lgs. n. 72/2000, con il quale è stata recepita in Italia la Direttiva europea 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori all'interno dell'Unione nell'ambito di una prestazione di servizi.

Il citato Decreto, il cui ambito di applicazione riguarda sia le imprese stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia sia le imprese stabilite in uno Stato non membro, sancisce che ai lavoratori distaccati nel nostro Paese vengano garantite le “*medesime condizioni di lavoro*” previste per i lavoratori italiani da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, nonché dai contratti collettivi (orario, ferie, tariffe minime salariali, sicurezza, salute ed igiene sul lavoro, tutela della maternità e parità di trattamento tra uomo e donna) (cfr. art. 3).

Diversamente in materia previdenziale occorre distinguere le imprese che hanno sede in un Paese extracomunitario da quelle che hanno sede in uno Stato membro dell'Unione europea.

Alle prime, infatti, sulla base delle regole di diritto internazionale privato (art. 61, L. n. 285/1985) e sempre che non sussistano norme di diritto internazionale pattizio che dispongano diversamente, appare applicabile l'intera normativa italiana.

Per i lavoratori distaccati dalle imprese comunitarie, invece, trova applicazione il principio di personalità, opposto al principio di territorialità vigente in materia di condizioni di lavoro.

Più precisamente, l'art 14 del Regolamento CEE n. 1408/1971 prevede nei confronti dei lavoratori comunitari distaccati l'applicazione della legislazione previdenziale del Paese di residenza del lavoratore, qualora eserciti parte della sua attività in tale Paese, ovvero il regime previdenziale del Paese di residenza dell'azienda comunitaria, qualora il lavoratore sia residente in un Paese in cui non svolge ordinariamente la propria attività lavorativa.

Pertanto, con riferimento alle imprese straniere che vogliano esercitare attività riconducibili all'edilizia sul territorio italiano, come già precisato nella risposta ad interpello n. 24/2007, si ribadisce che *“mentre per le imprese extracomunitarie che operano in territorio nazionale può affermarsi l'obbligo di iscrizione alle Casse Edili”* e conseguentemente si è tenuti al possesso del DURC, *“per quelle comunitarie tale obbligo sussiste soltanto qualora le stesse non abbiano già posto in essere presso un organismo pubblico o di fonte contrattuale, quegli adempimenti finalizzati a garantire gli stessi standards di tutela derivanti dagli accantonamenti imposti dalla disciplina contrattuale vigente nel nostro Paese”*.

In entrambi i casi, si ritiene che la documentazione attestante la regolarità contributiva – DURC o documentazione equivalente rilasciata dal competente organo del Paese d'origine – non possa essere surrogata dall'autocertificazione dell'imprenditore, ovvero dai modelli utilizzati dal medesimo per il pagamento dei contributi previdenziali.

La recente sentenza del Consiglio di Stato n. 4035 del 25 agosto 2008, infatti – seppur con riferimento alle imprese italiane e alla normativa DURC negli appalti pubblici – ha chiarito che mentre il Documento Unico di Regolarità Contributiva ha una duplice valenza, strumento di semplificazione procedimentale e certificazione ufficiale della regolarità contributiva, che corrisponde all'evidente interesse pubblico di contrasto all'evasione previdenziale, la dichiarazione sostitutiva di certificazioni di cui all'art. 46 D.P.R. n. 445/2000 è solo un mezzo di semplificazione delle formalità.

Di conseguenza, ciò che forma materia tipica del DURC o di altra documentazione equivalente rilasciata dal competente Istituto del Paese straniero non può essere surrogato, nella sua funzione probante, dalla dichiarazione sostitutiva dell'interessato, né con la produzione dei modelli F24 e dei bollettini postali, anche perché si tratta di documenti insufficienti a verificare l'integrale adempimento degli obblighi previdenziali per tutti i lavoratori.

Del resto, come precisato dalla citata sentenza, “ *la dimostrazione della posizione contributiva dell’impresa fatta dal DURC non è surrogabile ad opera dell’imprenditore, per l’evidente ragione che siffatto documento proviene dai soggetti creditori, e non dal soggetto debitore, dei contributi e degli altri previdenziali, assistenziali ed assicurativi*”.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Paolo Pennesi)

SC