

Decadenza generale dai benefici con violazione degli obblighi contributivi

Il possesso di un DURC positivo non impedisce all'INPS di procedere al recupero di sgravi indebitamente fruiti

/ Federico ANDREOZZI

Con l'ordinanza n. [9057/2026](#), la Cassazione ha chiarito che, in assenza di una generale posizione di regolarità contributiva in capo al datore o in caso di violazione degli "altri obblighi di legge" di cui all'[art. 1](#) comma 1175 della L. 296/2006, si verifica la **perdita** del diritto a usufruire dei benefici contributivi, con effetti estesi all'**intera** compagine aziendale.

Nel caso di specie, la Suprema Corte è stata chiamata a pronunciarsi su una controversia che vedeva contrapposti l'INPS e un'agenzia di somministrazione, la quale aveva inviato in missione, in un periodo compreso tra il 2012 e il 2014, ventuno lavoratori presso un'impresa utilizzatrice: con verbale ispettivo, l'istituto aveva rilevato in capo a quest'ultima una serie di **violazioni** previdenziali riguardanti i lavoratori somministrati, per sotto-inquadramento, assenze, trasferte e rimborsi chilometrici ingiustificati.

I conseguenti addebiti contributivi erano stati estesi dall'INPS anche alla somministratrice, con contestuale revoca degli sgravi goduti, nel medesimo periodo, per tutti gli altri lavoratori assunti con regime agevolato.

Avverso la pronuncia della Corte d'Appello, che aveva riconosciuto la **fondatezza** delle ragioni dell'ente previdenziale, l'agenzia di somministrazione aveva presentato ricorso in Cassazione, lamentando, tra le altre cose, l'erroneità della pronuncia di secondo grado, nel momento in cui aveva ritenuto legittimo il disconoscimento, da parte dell'INPS, del diritto a fruire degli sgravi contributivi per il periodo oggetto di controversia, per tutti i lavoratori per i quali la società aveva fruito di benefici contributivi, anche se **estranei** al novero dei dipendenti oggetto del contratto di somministrazione e nonostante l'emissione di un DURC regolare.

La Suprema Corte, investita della vicenda, dichiara il ricorso infondato.

Chiarito in prima battuta che, rispetto alle obbligazioni previdenziali, è il somministratore ad assumere la veste di obbligato principale – pur in regime di solidarietà con l'utilizzatore – la Cassazione esamina l'[art. 1](#) comma 1175 della L. 296/2006, il quale dispone, nel testo applicabile *ratione temporis* e vigente fino al **1° settembre 2024** (valendo, per il periodo successivo, le modifiche introdotte dall'[art. 29](#) comma 1 del DL 19/2024), 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 pos-

sesso, 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 [...]".

Tale norma, spiega la Corte, ha introdotto una disciplina generale e unitaria per l'accesso ai benefici normativi e contributivi, imponendo il possesso del DURC, al cui rilascio, tuttavia, non è attribuito un valore costitutivo, trattandosi, infatti, di un "atto di certazione inerente ai rapporti contributivi, che il datore di lavoro intrattiene con gli enti previdenziali" ed essendo soggetto al principio in forza del quale, in caso di contestazione, la **verifica** della reale consistenza delle situazioni di fatto e di diritto a esso sottese è comunque soggetta all'accertamento giudiziale.

A nulla rileva, pertanto, che nel caso di specie all'azienda fosse stato rilasciato un DURC **positivo**: il mero possesso del DURC, spiega la Corte, non può, di per sé solo, essere inteso come dimostrazione della regolarità contributiva e non può, quindi, essere considerato elemento tale da **impedire** all'INPS di procedere al recupero di sgravi indebitamente fruiti. A una diversa conclusione osta, peraltro, lo stesso art. 1 comma 1175 menzionato, che qualifica il DURC come condizione necessaria ma **non sufficiente** per fruire dei benefici contributivi, restando fermi "gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi".

Da ultimo, la Corte passa all'analisi della seguente questione: se, una volta accertata l'irregolarità contributiva, ne debba derivare la decadenza dal diritto agli sgravi solo con riferimento ai lavoratori per i quali vi sia stata contestazione o con riferimento a **tutto** il personale in forze in quel determinato periodo.

Sul punto i giudici di legittimità sono lapidari. Ricordando nuovamente la previsione di cui all'art. 1 comma 1175, la Cassazione chiarisce che la necessaria e costante regolarità contributiva, con il pieno rispetto di tutti gli obblighi di legge, rappresenta "un tratto caratterizzante dell'impresa **virtuosa**", che le permette di accedere ai menzionati benefici.

Quindi, nel momento in cui non vi sia una generale posizione di regolarità contributiva, ovvero risultino comunque violazioni degli altri "obblighi di legge", non può che operare una **decadenza generale** dal diritto di fruire dei benefici, non soltanto con riferimento alle posizioni per le quali vi sia stata una contestazione, bensì con riferimento a **tutta la compagine aziendale**.