

14/09/2026

DURC regolare non significa sgravi al sicuro: cosa ha chiarito la Cassazione

L'ordinanza n. 9057/2026 ricorda che il documento fotografa un momento, non blinda i benefici contributivi già goduti

Un'impresa applica uno sgravio contributivo su alcune assunzioni. Il DURC, verificato periodicamente, risulta sempre regolare. Poi arriva un accertamento ispettivo dell'INPS che, ricostruendo a posteriori l'inquadramento reale di alcuni lavoratori, contesta contributi versati in misura inferiore al dovuto — e con essi mette in discussione anche gli sgravi già utilizzati per quel periodo.

È una situazione che sorprende chi considera il DURC regolare una garanzia definitiva. Una recente ordinanza della Corte di Cassazione spiega perché non è così.

Che cos'è il DURC e perché serve

Il Documento Unico di Regolarità Contributiva attesta, in un dato momento, che un'impresa è in regola con i versamenti dovuti a INPS, INAIL e, per l'edilizia, alle Casse edili. Dal 2015 (D.M. 30 gennaio 2015) non è più un documento richiesto caso per caso, ma il risultato di una verifica telematica automatica, con validità di 120 giorni dalla data del controllo.

Il DURC viene richiesto in situazioni molto diverse tra loro: per partecipare ad appalti pubblici, per ottenere l'attestazione SOA, ma anche — ed è il punto che qui interessa — come condizione per accedere a sovvenzioni, incentivi e sgravi contributivi.

Questo secondo utilizzo ha una base normativa precisa: dal 1° luglio 2007 l'articolo 1, comma 1175, della legge 296/2006 subordina i benefici normativi e contributivi previsti dalla legislazione sul lavoro al possesso del DURC, oltre che al rispetto degli altri obblighi di legge e dei contratti collettivi applicati.

Perché il DURC regolare non chiude la partita

Il punto che spesso sfugge è che il DURC certifica una situazione al momento della verifica. Non impedisce controlli successivi, e non "sana" irregolarità che vengono alla luce solo in un secondo momento, magari a distanza di anni, a seguito di un'ispezione.

È esattamente quanto ha ribadito la Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 9057 del 10 aprile 2026, Sezione Lavoro. Il caso riguardava un'agenzia di somministrazione di lavoro: un'ispezione INPS aveva accertato che alcuni lavoratori inviati in missione presso un'azienda utilizzatrice svolgevano di fatto mansioni superiori a quelle formalmente dichiarate, con conseguente versamento di contributi inferiori al dovuto.

La Cassazione ha confermato alcuni principi rilevanti:

- l'agenzia di somministrazione, quale datore di lavoro formale, resta il soggetto principale obbligato al corretto versamento dei contributi, anche quando la discrepanza tra mansioni dichiarate e mansioni effettive dipende da fatti verificatisi presso l'azienda utilizzatrice;
- il possesso di un DURC regolare al momento dei fatti è condizione necessaria ma non sufficiente per conservare il diritto agli sgravi: si tratta di un'attestazione del momento, priva di efficacia sanante rispetto a violazioni scoperte successivamente;
- la contestazione, quando riguarda un periodo determinato, può estendersi all'intera platea dei lavoratori interessati in quel periodo, e non limitarsi ai soli rapporti in cui è stata rilevata l'irregolarità.

Un'attenuazione da conoscere: la regolarizzazione post-ispezione

C'è però uno sviluppo normativo più recente che vale la pena conoscere, perché rende il quadro meno rigido di quanto potrebbe sembrare.

Dal 2 marzo 2024, per effetto dell'articolo 29 del D.L. 19/2024 (convertito con modificazioni dalla legge 29 aprile 2024, n. 56), è stato inserito nell'articolo 1 della legge 296/2006 il nuovo comma 1175-bis. La norma prevede che, in caso di violazioni riscontrate in sede ispettiva, il datore di lavoro possa regolarizzarle nei termini indicati dagli organi di vigilanza conservando il diritto ai benefici già fruiti. Per le violazioni non regolarizzabili, inoltre, l'eventuale recupero dei benefici è comunque limitato, al massimo, al doppio dell'importo della sanzione amministrativa applicata.

In altre parole: il rischio segnalato dalla Cassazione resta reale, ma oggi la legge offre anche una possibilità di rimedio che prima non esisteva in questi termini, e comunque un limite quantitativo al recupero nei casi non sanabili.

Un esempio concreto

Immaginiamo una piccola impresa che assume un dipendente inquadrato a un determinato livello, beneficiando di uno sgravio contributivo collegato a quell'assunzione. Con il tempo, per esigenze organizzative, al lavoratore vengono affidate mansioni riconducibili a un livello superiore, senza che l'inquadramento venga aggiornato.

Un controllo successivo può ricostruire questo disallineamento e richiedere la differenza contributiva dovuta per il periodo in cui le mansioni superiori sono state effettivamente svolte. Se lo sgravio applicato era condizionato al rispetto degli obblighi contributivi e contrattuali, anche il beneficio per quel periodo può essere rimesso in discussione — salva la possibilità di regolarizzare nei termini di legge appena visti.

In pratica

Per un'impresa che utilizza sgravi contributivi, alcune attenzioni concrete:

- non considerare il DURC regolare come una tutela permanente, ma come la fotografia di un momento;
- verificare periodicamente che l'inquadramento contrattuale corrisponda alle mansioni effettivamente svolte, soprattutto quando cambiano nel tempo;

- in caso di accertamento ispettivo, valutare tempestivamente la possibilità di regolarizzare nei termini indicati dagli organi di vigilanza, per conservare i benefici già goduti.

Il commento dal nostro studio

Maria Luisa Persello – Area Paghe

Nella gestione quotidiana delle richieste e dei rinnovi del DURC, mi capita spesso di notare che l'attenzione si concentra soprattutto sulla scadenza dei 120 giorni e sul rinnovo tempestivo del documento, mentre altri aspetti restano più in ombra.

Un controllo che vale la pena fare con regolarità riguarda la corrispondenza tra i dati di inquadramento comunicati e la situazione reale dei lavoratori, soprattutto quando nel tempo sono cambiate le mansioni assegnate. Sono proprio questi allineamenti, spesso dati per scontati, a fare la differenza in caso di verifica successiva.

Per questo, oltre a tenere sotto controllo la regolarità del DURC nei tempi previsti, è utile programmare periodicamente un riscontro interno tra inquadramenti contrattuali e mansioni effettivamente svolte, specie per i rapporti su cui l'impresa applica sgravi contributivi.

Riferimenti

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, ordinanza 10 aprile 2026, n. 9057; art. 1, commi 1175 e 1175-bis, legge 27 dicembre 2006, n. 296, come modificato dall'art. 29, D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito con modificazioni dalla legge 29 aprile 2024, n. 56; D.M. 30 gennaio 2015.

Maria Luisa Persello – Area Paghe