

**RICONOSCIMENTO DEI BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI PREVISTI DALLA NORMATIVA IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE: NOVITÀ DECORRENTI DAL 2 MARZO 2024**

L'art. 29, c. 1, del decreto-legge 2/3/24 n. 19 - vigente dal 2 marzo u.s., giorno in cui è stato anche pubblicato nella «Gazzetta Ufficiale» n. 52 - ha:

- 1) **modificato la disciplina dettata** dall'art. 1, c. 1175, della legge n. 296/2026 <sup>[1]</sup> (API INDUSTRIA RAVENNA n. 5/2007) **in merito al riconoscimento dei “benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale”**. In particolare, fino all'1 marzo 2024 l'accesso agli stessi era subordinato (“solo”) al possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC), “fermi restando gli altri obblighi di legge e il 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”.

Dal 2 marzo 2024, invece, la loro fruizione è espressamente condizionata “all’assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali”.

**La novella di cui si tratta incide più a livello formale che sostanziale:** già prima del 2 marzo 2024, infatti, le violazioni delle disposizioni in materia di condizioni di lavoro e salute e sicurezza sul lavoro individuate nell'allegato A al D.M. 30/1/2015 <sup>[2]</sup> (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 12/2015) impedivano il rilascio del DURC e quindi, indirettamente, la fruizione dei benefici normativi e contributivi; la “novità” introdotta dal d.l. n. 19/2024 è quindi rappresentata dal fatto che **l'assenza di violazioni “in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza” – da individuare con apposito decreto ministeriale – è un presupposto diretto, immediato per il riconoscimento dei benefici**, non per il rilascio del DURC.

Nelle more dell'emanazione del (nuovo) d.m., riteniamo si possa continuare a far riferimento alle violazioni individuate dal citato allegato A al D.M. 30/1/2015, accertate con ordinanza ingiunzione non impugnata o oggetto di sentenza passata in giudicato;

- 2) inserito il comma 1175-bis <sup>[3]</sup> all'art. 1 della legge n. 296/2026, ai sensi del quale:
- non si perde il diritto ai benefici di cui al comma 1175 “in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi (...), nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge”. **La norma consente quindi di far salvi i benefici normativi/contributivi qualora, entro il termine stabilito dagli organi di vigilanza, vengano sanate – ove possibile – le violazioni accertate;**
  - relativamente alle violazioni amministrative che non possono essere regolarizzate, “**il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione**”.

<sup>[1]</sup> Art. 1, c. 1175, legge n. 296/2006

<p>A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, 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 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.</p>	<p>A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, <b>all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché</b> 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.</p>
--	--

[2] Allegato A al D.M. 30/1/2015

**ELENCO DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ARTICOLO 8 LA CUI VIOLAZIONE È CAUSA OSTATIVA ALLA REGOLARITÀ**

Violazione	Periodo di non regolarità
Articolo 437 c.p.	24 mesi
Articolo 589, comma 2, c.p.	24 mesi
Articolo 590, comma 3, c.p.	18 mesi
Violazione di disposizioni la cui sanzione è prevista dagli articoli 55, commi 1, 2 e 5 lett. a), b), c), d); 68 comma 1 lett. a), b); 87, commi 1, 2 e 3; 159, commi 1 e 2 lett. a), b); 165; 170; 178; 219; 262 commi 1 e 2 lett. a), b); 282 commi 1 e 2 lett. a); del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81	12 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 105, comma 1 lett. a) e b), D.P.R. n. 320/1956	12 mesi
Articolo 22, comma 12, D.Lgs. n. 286/1998	8 mesi
Articolo 3, commi da 3 a 5, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73	6 mesi
Articoli 7 e 9 D.Lgs. n. 66/2003 (*)	3 mesi

(\*) Solo se inerente ad un numero di lavoratori almeno pari al 20% del totale della manodopera regolarmente impiegata.

[3] Art. 1, c. 1175-bis, legge n. 296/2006

Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.