

6. VIOLAZIONI CHE IMPEDISCONO AI DATORI DI ACCEDERE A BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, con D.M. n. 78 del 22 giugno 2026, ha individuato le violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale che impediscono ai datori di lavoro di accedere ai benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa vigente. Il provvedimento dà attuazione all'art. 1, commi 1175 e 1176, Legge n. 296/2006, come modificato dall'art. 29, comma 1, lett. a), D.L. n. 19/2024, convertito dalla Legge n. 56/2024. L'art. 1, comma 1175, Legge n. 296/2006, subordina il riconoscimento dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale al possesso del DURC, all'assenza di determinate violazioni e al rispetto degli altri requisiti previsti dalla medesima disposizione. Tra questi rientrano il rispetto degli accordi e dei contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, ove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il D.M. n. 78/2026 interviene specificamente sulla condizione relativa all'assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese quelle riguardanti la tutela delle condizioni di lavoro e la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le fattispecie ostative sono indicate nell'Allegato A, che costituisce parte integrante del decreto e associa a ciascuna violazione un determinato periodo durante il quale non è possibile beneficiare delle agevolazioni.

Violazione	Periodo di esclusione dai benefici
Art. 437 c.p.	24 mesi
Art. 589, comma 2, c.p.	24 mesi
Art. 603-bis, c.p.	24 mesi
Art. 590, comma 3, c.p.	18 mesi
Violazione di disposizioni la cui sanzione è prevista dagli articoli 55, commi 1, 2 e 5 lettere a), b), c), d); 68, comma 1, lettere a), b); 87, commi 1, 2 e 3; 159, commi 1 e 2, lettere a), b); 165; 170; 178; 219; 262 commi 1 e 2, lettere a), b); 282 commi 1 e 2, lettera a) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81	12 mesi
Disposizioni indicate dall'art. 105, comma 1, lettere a) e b), decreto del Presidente della Repubblica n. 320/1956	12 mesi
Art. 22, comma 12, decreto legislativo n. 286/1998	8 mesi

Art. 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
Art. 27, comma 11, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81	6 mesi
Articoli 7 e 9 decreto legislativo n. 66/2003 solo se inerente ad un numero di lavoratori almeno pari al 20% del totale della manodopera regolarmente impiegata	3 mesi
Ogni altra violazione penale in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	3 mesi

La perdita dei benefici non consegue, tuttavia, al semplice accertamento iniziale della violazione. L'art. 1, comma 2, D.M., precisa che assumono rilevanza esclusivamente le violazioni accertate mediante provvedimenti definitivi, individuati nelle sentenze passate in giudicato e nelle ordinanze-ingiunzione di cui all'art. 18, Legge n. 689/1981, divenute definitive. Pertanto, ai fini dell'applicazione della causa ostativa, non è sufficiente la contestazione dell'illecito né l'adozione di un provvedimento ancora suscettibile di impugnazione.

Il decreto stabilisce, inoltre, che la causa ostativa non sussiste quando il procedimento penale si sia estinto a seguito dell'adempimento della prescrizione obbligatoria prevista dagli artt. 20 ss., D.Lgs. n. 758/1994, e dall'art. 15, D.Lgs. n. 124/2004. La stessa esclusione opera quando il procedimento si conclude mediante oblazione ai sensi degli artt. 162 e 162-bis, c.p. In tali ipotesi, pertanto, l'estinzione del reato secondo le modalità previste dalla legge impedisce che la violazione produca effetti ostativi sul riconoscimento dei benefici. Le violazioni più gravi determinano l'esclusione dai benefici per un periodo di 24 mesi. Rientrano in questa categoria:

- la rimozione o l'omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro, prevista dall'art. 437, c.p.;
- l'omicidio colposo commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, disciplinato dall'art. 589, comma 2, c.p.;
- il delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603-bis, c.p..

Per il delitto di lesioni personali colpose gravi o gravissime commesso con violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro, previsto dall'art. 590, comma 3, c.p., il periodo ostativo è fissato in 18 mesi.

L'Allegato A prevede un periodo di 12 mesi per un'ampia serie di violazioni del D.Lgs. n. 81/2008, individuate attraverso il richiamo alle relative disposizioni sanzionatorie. Sono comprese, tra le altre, le violazioni punite dagli artt. 55, 68, 87, 159, 165, 170, 178, 219, 262 e 282, D.Lgs. n. 81/2008. La medesima durata è prevista per le fattispecie indicate dall'art. 105, comma 1, lett. a) e b), D.P.R. n. 320/1956, relativo alla prevenzione degli infortuni e all'igiene del lavoro in sotterraneo.

L'impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dalla legge, oppure con permesso scaduto, revocato o annullato, nei casi disciplinati dall'art. 22, comma 12, D.Lgs. n. 286/1998, comporta una causa ostativa della durata di 8 mesi.

È, invece, fissata in 6 mesi la durata dell'esclusione collegata all'impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, nei casi contemplati dall'art. 3, commi 3-5, D.L. n. 12/2002, convertito dalla Legge n. 73/2002. Alla stessa durata è assoggettata la violazione dell'art. 27, comma 11, D.Lgs. n. 81/2008, concernente lo svolgimento di lavori in cantieri temporanei o mobili da parte di imprese o lavoratori autonomi privi della patente a crediti o in possesso di una patente con un punteggio inferiore al minimo richiesto.

Il decreto attribuisce rilevanza anche alle violazioni in materia di riposo giornaliero e riposo settimanale, previste, rispettivamente, dagli artt. 7 e 9, D.Lgs. n. 66/2003. In questo caso, tuttavia, l'impedimento opera soltanto quando la violazione riguardi un numero di lavoratori almeno pari al 20% della manodopera regolarmente impiegata. Al ricorrere di tale condizione, il periodo ostativo è pari a 3 mesi.

Una disposizione di chiusura estende il periodo ostativo di 3 mesi a ogni altra violazione penale in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni riguardanti la tutela delle condizioni di lavoro e la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La previsione consente di ricomprendere anche fattispecie penali non espressamente elencate nelle precedenti voci dell'Allegato A, purché rientranti nell'ambito materiale individuato dal decreto e accertate mediante un provvedimento definitivo.