



Geometri Venezia
Informa



DECRETO 22 GIUGNO 2026: IL MINISTERO DEL LAVORO INDIVIDUA LE VIOLAZIONI CHE BLOCCANO BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI ALLE IMPRESE

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale dell'8 luglio 2026, è entrato in vigore il Decreto Ministeriale che ridefinisce in maniera puntuale l'elenco delle violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale — comprese quelle relative alla tutela delle condizioni di lavoro, alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro — che costituiscono causa ostativa all'accesso ai benefici normativi e contributivi da parte dei datori di lavoro. Il provvedimento dà attuazione a una norma che era rimasta per anni priva di un aggiornamento organico e che assume oggi un peso rilevante nel sistema dei controlli sul mondo del lavoro, soprattutto alla luce del rafforzamento delle politiche di contrasto al lavoro irregolare avviate con il PNRR.

Il meccanismo che lega il godimento dei benefici normativi alla regolarità contributiva e all'assenza di violazioni gravi non è una novità del 2026, ma era già affrontato con la legge finanziaria per il 2007 (legge 27 dicembre 2006, n. 296). L'articolo 1, comma 1175, ha introdotto fin dal 1° luglio 2007 il principio secondo cui i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), oltre che all'assenza di violazioni nelle materie del lavoro e della legislazione sociale.

La legge 296/2006, tuttavia, rinviava a un successivo decreto ministeriale il compito di individuare concretamente quali violazioni dovessero considerarsi ostative. Il decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, recante «Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza» ha cercato in qualche modo di riportare nuovamente a galla il tema sulle violazioni, attraverso l'articolo 29 intitolato «Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare». Tale articolo ha modificato il comma 1175 della precedente legge 296/2006, rafforzando l'impianto sanzionatorio e demandando nuovamente al Ministero del Lavoro l'adozione di un decreto che elenchi in modo tassativo le violazioni rilevanti.

Con il provvedimento firmato il 22 giugno 2026, il Ministero ha finalmente emanato un atto che va individuare le violazioni, con un anno e mezzo di ritardo rispetto alla riforma del 2024: il cerchio normativo aperto dal decreto PNRR è stato chiuso, fornendo finalmente agli operatori — imprese, consulenti del lavoro, enti previdenziali e organi ispettivi — un quadro chiaro e stabile a cui fare riferimento.

Il cuore del provvedimento è rappresentato dall'Allegato A, parte integrante del decreto, che elenca in una tabella le fattispecie di reato e di illecito amministrativo che, se accertate, comportano l'esclusione dai benefici normativi e contributivi per un periodo di tempo determinato, variabile in base alla gravità della violazione.

Al vertice della scala di gravità, con un periodo di esclusione di 24 mesi, figurano tre fattispecie di particolare rilievo penale:

- l'articolo 437 del Codice penale, relativo alla rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro;
- l'articolo 589, comma 2, del Codice penale, che punisce l'omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- l'articolo 603-bis del Codice penale, la norma che disciplina il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, meglio noto come «caporalato».

Le tre fattispecie elencate risultano quelle più severe, poiché il legislatore considera questi tre reati i più lesivi della dignità e della sicurezza del lavoratore, e la loro presenza in cima alla lista segnala con chiarezza la volontà del Ministero di colpire con maggior durezza gli episodi di sfruttamento e le condotte che mettono a rischio la vita dei lavoratori.

Scende a 18 mesi il periodo di esclusione per l'articolo 590, comma 3, del Codice penale, riferito alle lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Con un periodo di esclusione di 8 mesi viene sanzionata la violazione dell'articolo 22, comma 12, del decreto legislativo n. 286/1998, il Testo Unico sull'immigrazione, norma che punisce l'impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno.

Scendendo ulteriormente nella scala di gravità, comportano un'esclusione di 6 mesi: le violazioni dell'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, relativo al contrasto del lavoro sommerso;

le violazioni dell'articolo 27, comma 11, del già citato decreto legislativo n. 81/2008. Chiudono l'elenco, con un'esclusione di 3 mesi, le violazioni degli articoli 7 e 9 del decreto legislativo n. 66/2003 (disciplina dell'orario di lavoro), applicabili però solo qualora la violazione riguardi un numero di lavoratori pari almeno al 20% del totale della manodopera regolarmente impiegata, nonché — con una clausola di chiusura dal carattere residuale — «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», anch'essa sanzionata con 3 mesi di esclusione dai benefici.

Si rimanda il lettore alla tabella riepilogativa dell'Allegato A per le altre sanzioni.

In ogni caso, il decreto non si limita a elencare le fattispecie, ma introduce importanti garanzie procedurali a tutela dei datori di lavoro, chiarendo a quali condizioni una violazione possa effettivamente produrre l'effetto ostativo.

L'articolo 1, comma 2, del decreto stabilisce infatti che le violazioni rilevanti sono soltanto quelle «accertate con provvedimenti definitivi», ossia le sentenze passate in giudicato e le ordinanze-ingiunzione emesse ai sensi dell'articolo 18 della legge 24 novembre 1981, n. 689 — la legge di depenalizzazione che disciplina il procedimento sanzionatorio amministrativo — purché divenute a loro volta definitive. Si tratta di una precisazione tutt'altro che formale: significa che una semplice contestazione, un verbale ispettivo non ancora impugnato nei termini o un procedimento penale ancora pendente non sono di per sé sufficienti a far scattare l'esclusione dai benefici. Occorre che il percorso di accertamento sia giunto al suo esito conclusivo e non più suscettibile di impugnazione.

Questa impostazione risponde a un'esigenza di equilibrio tra due interessi contrapposti: da un lato la necessità di scoraggiare le condotte illecite attraverso un deterrente economico concreto, dall'altro il rispetto del principio di presunzione di non colpevolezza e la tutela del diritto di difesa del datore di lavoro, che non può vedersi privato di benefici e agevolazioni sulla base di accuse non ancora consolidate.

Il Decreto Ministeriale prevede anche l'ambito di applicazione della norma, infatti, il comma 3 dell'articolo 1 introduce inoltre due ipotesi in cui, pur in presenza di una violazione astrattamente rientrante nell'elenco dell'Allegato A, la causa ostativa non si applica. La prima riguarda l'estinzione del procedimento penale a seguito di prescrizione obbligatoria, disciplinata dagli articoli 20 e seguenti del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758 (in materia di sicurezza sul lavoro) e dall'articolo 15 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 (riordino della normativa in materia ispettiva). Si tratta degli istituti che consentono al contravventore, dietro adempimento delle prescrizioni impartite dall'organo di vigilanza e pagamento di una somma ridotta, di estinguere il reato contravvenzionale.

La seconda ipotesi riguarda l'oblazione, disciplinata dagli articoli 162 e 162-bis del Codice penale, ossia il meccanismo che permette, in presenza di reati contravvenzionali di minore gravità, di estinguere il reato mediante il pagamento di una somma di denaro prima dell'apertura del dibattimento.

In entrambi i casi, il legislatore ha voluto evitare che l'effetto ostativo colpisse situazioni già «sanate» attraverso i meccanismi di adempimento e regolarizzazione previsti dall'ordinamento, coerentemente con la logica premiale che questi istituti perseguono.

In conclusione, il provvedimento assume una rilevanza diretta per tutte le imprese che intendono accedere a sgravi contributivi, decontribuzioni, incentivi all'assunzione e altre agevolazioni previste dalla normativa lavoristica: la presenza di una delle violazioni elencate, una volta divenuta definitiva, comporta l'impossibilità di fruire di tali benefici per il periodo indicato, che decorre presumibilmente dalla data di definitività dell'accertamento.

Per i consulenti del lavoro e gli uffici del personale delle aziende, il decreto rappresenta dunque un nuovo strumento di riferimento da consultare sistematicamente in fase di verifica dei requisiti per l'accesso alle agevolazioni, mentre per gli enti previdenziali e gli organi di vigilanza — Ispettorato Nazionale del Lavoro in primis — l'elenco fornisce finalmente una base oggettiva e uniforme su cui fondare le valutazioni relative al rilascio del DURC e alla verifica dei presupposti per l'erogazione dei benefici.

In ogni caso, restano ancora dubbi su come gli organi ispettivi come l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale e lo stesso Ispettorato Nazionale del Lavoro, tradurranno operativamente queste disposizioni nelle rispettive procedure di controllo, e se saranno necessarie ulteriori circolari applicative per chiarire aspetti di dettaglio, in particolare sul computo dei termini di esclusione e sul coordinamento con gli altri strumenti di verifica della regolarità contributiva già in uso.

Davide CARCAGNI