FederTerziario
Con le Radici Piantate nel Futuro

Decreto Ministeriale n. 78 del 22 giugno 2026: analisi delle novità, quadro giurisprudenziale e profili di compliance aziendale

FederTerziario
Con le Radici Piantate nel Futuro

1. Quadro normativo di riferimento e contesto

Il D.M. n. 78 del 22 giugno 2026 rappresenta il provvedimento attuativo previsto dal novellato art. 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come modificato dall'art. 29, comma 1, lett. a), del D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito con modificazioni dalla legge 29 aprile 2024, n. 56.

Il decreto, adottato ai sensi dei commi 1175 e 1176 dell'art. 1 della L. n. 296/2006, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie generale, n. 156 dell'8 luglio 2026 e individua le violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese quelle relative alla tutela delle condizioni di lavoro e alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, che costituiscono cause ostative al godimento dei benefici normativi e contributivi.

Il comma 1175, nella sua formulazione vigente, dispone 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 possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, 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 modifica introdotta dal D.L. n. 19/2024 ha introdotto, quale autonoma condizione per la fruizione dei benefici, l'assenza delle violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese quelle relative alla tutela delle condizioni di lavoro e alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, individuate con decreto ministeriale.

Sul punto, la novella ha inteso chiarire che, ai fini della fruizione dei benefici, non rileva il semplice possesso formale del DURC, essendo richiesta anche l'assenza delle violazioni contemplate dal comma 1175, superando quell'orientamento giurisprudenziale che tendeva a collegare la perdita dei benefici esclusivamente alla perdita formale del DURC.

Il D.M. n. 78/2026 colma, dunque, un vuoto normativo rimasto aperto per quasi due anni dall'entrata in vigore della riforma del 2024, fornendo finalmente il catalogo tassativo delle violazioni ostative.

2. Principali novità del D.M. n. 78/2026

2.1. Natura e portata delle cause ostative

L'art. 1 del decreto identifica le violazioni ostative alla fruizione dei benefici normativi e contributivi. Tre sono i profili qualificanti:

a) Tipologia di provvedimento accertativo. Le violazioni devono essere accertate con **provvedimenti definitivi,** identificati in:

- sentenze passate in giudicato;
- ordinanze-ingiunzione ex art. 18, L. 689/1981, divenute definitive.

Ne consegue che la mera contestazione dell'illecito, il verbale ispettivo o la pendenza del procedimento non sono di per sé sufficienti a integrare la causa ostativa prevista dal D.M. n. 78/2026, essendo necessario il definitivo accertamento della violazione nelle forme indicate dall'art. 1, comma 2.

Ciò in linea di continuità con il precedente D.M. 30 gennaio 2015 e con la Circolare ministeriale 30 gennaio 2008, n. 5, che già richiedevano l'accertamento definitivo, escludendo la rilevanza di provvedimenti non definitivi.

b) Cause di non operatività delle cause ostative. Il comma 3 dell'art. 1 stabilisce che le cause ostative **non sussistono** qualora il procedimento penale si sia estinto:

- a seguito di **prescrizione obbligatoria** (artt. 20 ss., D. Lgs. 758/1994; art. 15, D. Lgs. 124/2004);
- a seguito di **oblazione** (artt. 162 e 162-bis c.p.).

Tali istituti assumono particolare rilievo operativo, poiché l'estinzione del procedimento penale nelle forme espressamente contemplate dal decreto impedisce l'operatività della relativa causa ostativa.

c) Durata temporale delle cause ostative.
L'Allegato A del decreto conferma un sistema modulato per durata, con periodi ostativi differenziati da tre a ventiquattro mesi in funzione della fattispecie. La graduazione temporale non costituisce, tuttavia, una novità assoluta del D.M. n. 78/2026, ma piuttosto, un aggiornamento e ampliamento del catalogo delle violazioni ostative.

2.2. Catalogo delle violazioni e durata dell'effetto ostativo (Allegato A)

L'Allegato A al D.M. n. 78/2026 elenca le seguenti violazioni con i relativi periodi di esclusione dai benefici:

Violazione	Durata
Art. 437 c.p. (rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni)	**24 mesi**
Art. 589, comma 2, c.p. (omicidio colposo con violazione norme sicurezza)	**24 mesi**
Art. 603-bis c.p. (intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro – caporalato)	**24 mesi**
Art. 590, comma 3, c.p. (lesioni personali colpose con violazione norme sicurezza)	**18 mesi**
Violazioni D.Lgs. 81/2008 (artt. 55, 68, 87, 159, 165, 170, 178, 219, 262, 282)	**12 mesi**
Disposizioni art. 105, comma 1 lett. a) e b), D.P.R. 320/1956	**12 mesi**
Art. 22, comma 12, D.Lgs. 286/1998 (impiego lavoratori stranieri senza permesso)	**8 mesi**
Art. 3, commi 3-5, D.L. 12/2002 (maxi-sanzione lavoro nero)	**6 mesi**
Art. 27, comma 11, D.Lgs. 81/2008	**6 mesi**
Artt. 7 e 9 D.Lgs. 66/2003 ((se coinvolge ≥ 20% manodopera regolare)	**3 mesi**
Ogni altra violazione penale in materia di lavoro e sicurezza	**3 mesi**

2.3. Elemento di novità sistematica: il coordinamento con il comma 1175-bis

Il D.L. n. 19/2024 ha introdotto, contestualmente alla modifica del **comma 1175, il comma 1175-bis**, che prevede:

- la conservazione del diritto ai benefici in caso di **successiva regolarizzazione** degli obblighi contributivi/assicurativi;
- la conservazione del diritto ai benefici anche in caso di regolarizzazione delle violazioni accertate di cui al comma 1175, purché effettuata entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge;
- per le **violazioni amministrative non regolarizzabili**, il recupero dei benefici non può superare il **doppio dell'importo sanzionatorio** oggetto di verbalizzazione (principio di proporzionalità).

Tale previsione assume rilievo sistematico di primo piano e deve essere letta congiuntamente alla modifica del comma 1175. Da un lato, infatti, l'assenza delle violazioni viene espressamente qualificata quale condizione per la fruizione dei benefici; dall'altro, il comma 1175-bis introduce un meccanismo di regolarizzazione volto a consentire la conservazione del diritto ai benefici quando l'inadempienza o la violazione sia regolarizzata nei termini e secondo le procedure previste dalla normativa vigente. (Cass. Sez. Lavoro, Ordinanza n. 10817 del 23/04/2026).

In questa prospettiva, il comma 1175-bis si qualifica come un meccanismo sostanzialmente "ripristinatorio", destinato a temperare le conseguenze derivanti dalla perdita dei benefici e, in particolare, a evitare effetti sproporzionati rispetto all'entità dell'inadempimento.

3. Inquadramento giurisprudenziale

3.1. Il principio di necessaria e costante regolarità contributiva

La Suprema Corte ha consolidato nel tempo il principio della necessaria e costante regolarità contributiva quale presupposto ineludibile per la fruizione di qualsiasi beneficio contributivo.

Recentemente, le ordinanze della Corte di Cassazione, sez. lavoro, nn. 21362/2026, 10815/2026 e 18114/2026, hanno ribadito che:

«il mero possesso del DURC, di per sé solo, non può essere inteso come dimostrazione ex se della regolarità contributiva e non può, quindi, essere considerato elemento che impedisce, di fatto, all'Istituto previdenziale di procedere al recupero di sgravi che risultino indebitamente fruiti».

Nonché, che il DURC è «condizione necessaria ma non sufficiente» per fruire dei benefici, essendo altresì richiesta «l'assenza di violazioni nelle predette materie».

3.2. Natura non costitutiva del DURC

In linea costante, la Cassazione ha precisato che il DURC non ha valore costitutivo, essendo «atto di certazione inerente ai rapporti contributivi», con la conseguenza che, in caso di contestazione, la verifica della reale situazione contributiva resta sempre demandata all'accertamento giudiziale (Cass. Sez. Lavoro, Ordinanza n. 18114 del 5/06/2026, che richiama, tra le altre, Cass. n. 2678/2026; nello stesso senso Cass. n. 10815/2026).

3.3. Il tema delle irregolarità formali: il contrasto tra Cassazione e giudici di merito

Un profilo di significativo interesse interpretativo attiene alla rilevanza delle **irregolarità meramente formali** (es. trasmissione tardiva delle denunce Uniemens senza omissione di pagamento).

La Cassazione, con la recente ordinanza n. 21362 del 23 giugno 2026, ha ribadito che:

“l’incompletezza o la tardività degli adempimenti dichiarativi non costituisce una mera irregolarità formale, poiché impedisce all’ente previdenziale di effettuare tempestivamente il controllo sulla correttezza e sulla riferibilità dei versamenti. Ne consegue che l’adempimento dichiarativo costituisce elemento sostanziale della regolarità contributiva anche nell’ipotesi in cui i successivi controlli attestino l’avvenuto pagamento della contribuzione”.

Detta posizione, d’altra parte, si pone in contrasto con l'orientamento di alcune Corti di merito (Corte d'Appello di Torino, Sez. lav., sent. n. 352/2025; e, in particolare, con precedenti decisioni che avevano valorizzato il dato sostanziale del regolare versamento, tra cui Tribunale di Foggia, Sez. lav., nn. 2745/2021 e 2042/2021), le quali hanno invece valorizzato il dato sostanziale del regolare pagamento, escludendo la rilevanza ostativa delle mere irregolarità procedimentali.

3.4. Il regime sanzionatorio e gli effetti del procedimento di regolarizzazione

La giurisprudenza di legittimità ha chiarito in modo netto che la fattispecie sanante ex art. 4, D.M. 30 gennaio 2015 (invito a regolarizzare con termine di 15 giorni) è di **natura eccezionale** e postula un preciso iter procedimentale.

Con riferimento alle fattispecie sottoposte alla disciplina applicabile ratione temporis nelle controversie esaminate, la Cassazione ha escluso che possa attribuirsi efficacia sanante a una regolarizzazione effettuata liberamente ex post e al di fuori dello specifico procedimento previsto dalla normativa sul DURC (Cass. Sez. Lavoro, Ordinanza n. 18114 del 05/06/2026; Cass. Sez. Lavoro, Ordinanza n. 21362 del 23/06/2026; Cass. Sez. Lavoro, Ordinanza n. 10815 del 23/04/2026).

Tale principio deve tuttavia essere coordinato, per le fattispecie soggette alla disciplina introdotta dal 2 marzo 2024, con il nuovo comma 1175-bis. Quest'ultimo riconosce espressamente rilievo alla successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi e delle violazioni accertate di cui al comma 1175, quando effettuata entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge.

Peraltro, la mancata segnalazione dell'irregolarità da parte dell'INPS non determina l'inesigibilità delle differenze contributive, pur potendo dar luogo a responsabilità risarcitoria dell'ente (Cass. Sez. Lavoro, Ordinanza n. 18114 del 05/06/2026; Cass. Sez. Lavoro, Ordinanza n. 10815 del 23/04/2026).

3.5. Ambito oggettivo dei benefici: nozione ampia

La Cassazione ha chiarito che la locuzione "benefici normativi e contributivi" ha portata generale e comprende le misure agevolative riconducibili alla disciplina dell'art. 1, comma 1175, secondo quanto previsto dalla normativa che istituisce e disciplina il singolo beneficio, ivi inclusi sgravi, esoneri e decontribuzioni indipendentemente dalla loro denominazione.

4. Profili di discontinuità e continuità con la disciplina previgente

Il D.M. n. 78/2026 segna un elemento di **continuità** rispetto alla disciplina del D.M. 30 gennaio 2015 e del D.M. 24 ottobre 2007 per quanto attiene:

- alla natura definitiva del provvedimento accertativo richiesto;
- all'irrilevanza della sostituzione dell'autore dell'illecito ai fini del perdurare della causa ostativa (v. Circolare Inail n. 61 del 26 giugno 2015; e Circolare Ministero lavoro 8 giugno 2015 n.19);
- all'esclusione delle cause ostative in caso di prescrizione obbligatoria o oblazione;
- alla previsione di periodi di efficacia ostativa differenziati in relazione alle diverse violazioni.

L'elemento di discontinuità più rilevante consiste nell'ampliamento e nella specificazione del catalogo delle violazioni ostative, ora articolato con durate differenziate (da 3 a 24 mesi), e nel raccordo con il principio di proporzionalità introdotto dal comma 1175-bis, che limita il recupero dei benefici al doppio dell'importo sanzionatorio per le violazioni amministrative non regolarizzabili.

Costituiscono, altresì, elementi nuovi dell'Allegato A del 2026, tra gli altri, l'inserimento dell'art. 603-bis c.p. – intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro – con periodo ostativo di 24 mesi, dell'art. 27, comma 11, D. Lgs. n. 81/2008, con periodo di 6 mesi, nonché della clausola residuale relativa alle ulteriori violazioni penali in materia di lavoro e legislazione sociale.

5.Accorgimenti e adeguamenti per la compliance aziendale

Alla luce del quadro normativo aggiornato e dell'orientamento giurisprudenziale prevalente, le imprese dovranno adottare i seguenti accorgimenti sistematici:

5.1. Monitoraggio continuo del DURC e della posizione contributiva

- Implementare un sistema di **verifica preventiva e periodica** della regolarità contributiva, non limitandosi alla verifica al momento della singola fruizione del beneficio. Il DURC deve essere inteso come strumento di monitoraggio corrente, non come mero adempimento puntuale.
- Ricorrere ove opportuno alla **Dichiarazione Preventiva di Agevolazione (D.P.A.)** per anticipare la verifica al momento dell'effettiva fruizione del beneficio, come previsto dal sistema INPS (Corte di Appello di Torino, Sez. lav., Sentenza n. 352/2025).

5.2. Puntualità e completezza degli adempimenti dichiarativi

- Assicurare la **trasmissione tempestiva e corretta dei flussi Uniemens** per tutti i lavoratori (subordinati e collaboratori), tenuto conto che la Cassazione ritiene ostativa anche la mera incompletezza/tardività della denuncia, a prescindere dall'avvenuto pagamento (Cass. Sez. Lavoro, Ordinanza n. 21362 del 23/06/2026; Cass. Sez. Lavoro, Ordinanza n. 18114 del 05/06/2026)
- Predisporre procedure interne di controllo per verificare la corrispondenza tra versamenti effettuati e comunicazioni trasmesse.

5.3. Gestione proattiva delle irregolarità e procedimento di regolarizzazione

- In caso di ricezione di **invito a regolarizzare** da parte dell'INPS o dell'INAIL, intervenire entro il termine di 15 giorni dalla notifica, attivando le procedure di regolarizzazione previste dalla disciplina del DURC.

Il mancato rispetto del termine previsto dalla procedura DURC determina l'esito negativo della relativa verifica e può incidere sulla spettanza dei benefici. Tuttavia, per le fattispecie soggette alla disciplina successiva al 2 marzo 2024, occorre verificare anche la portata del comma 1175-bis e la possibilità di regolarizzare la specifica violazione nei termini indicati dall'organo di vigilanza sulla base delle disposizioni di legge applicabili.

- Designare una funzione aziendale (o affidarla a un consulente del lavoro) dedicata alla gestione del procedimento di regolarizzazione, con presidio delle scadenze.

5.4. Compliance in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Con riferimento specifico alle violazioni del D.Lgs. 81/2008 inserite nell'Allegato A del D.M. n. 78/2026, le imprese dovranno:

- Verificare il pieno adempimento degli obblighi previsti dagli artt. 55, 68, 87, 159, 165, 170, 178, 219, 262 e 282 del D. Lgs. 81/2008, richiamati dall'Allegato A, la cui violazione definitivamente accertata comporta l'esclusione dai benefici per **12 mesi;**
- Assicurare l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) nei casi e secondo le modalità previste dal D. Lgs. n. 81/2008;
- Controllare che le figure della sicurezza (RSPP, medico competente, RLS) siano regolarmente nominate **ove previste** e operative.

5.5. Presidio delle violazioni penali gravi (art. 437, 589 comma 2, 603-bis c.p.)

- Adottare misure organizzative e preventive per scongiurare fattispecie penalmente rilevanti in materia di sicurezza sul lavoro, la cui condanna definitiva comporta l'esclusione dai benefici per **24 mesi**.
- Monitorare l'intera **catena di appalto e subappalto** per escludere il rischio di configurazione di intermediazione illecita di manodopera ai sensi dell'art. 603-bis c.p., con particolare attenzione alle condizioni concretamente applicate alla manodopera.

5.6. Gestione del personale straniero e del lavoro irregolare

- Verificare scrupolosamente la regolarità dei titoli di soggiorno dei lavoratori stranieri, in quanto la violazione dell'art. 22, comma 12, D.Lgs. 286/1998 comporta l'esclusione dai benefici per **8 mesi**.
- Prevenire e contrastare ogni forma di lavoro non dichiarato o irregolare, la cui emersione ai sensi dell'art. 3, commi 3-5, D.L. 12/2002 (maxi-sanzione) comporta **6 mesi** di esclusione.

5.7. Rispetto degli orari di lavoro

- Verificare l'osservanza delle norme in materia di orario di lavoro (D.Lgs. 66/2003, artt. 7 e 9), avendo cura che le eventuali violazioni non interessino un numero di lavoratori pari o superiore al 20% della manodopera regolarmente impiegata.

Una soglia di tolleranza o di liceità della violazione rileva esclusivamente ai fini dell'operatività della specifica causa ostativa di tre mesi prevista dall'Allegato A del D.M. n. 78/2026.

5.8. Archivio documentale e tracciabilità delle posizioni

- Mantenere un **archivio completo e aggiornato** della documentazione relativa a: DURC storici, DPA presentate, inviti a regolarizzare ricevuti e relative risposte, verbali ispettivi, provvedimenti giurisdizionali e amministrativi definitivi.
- Questo archivio è essenziale non solo ai fini della compliance, ma anche per consentire l'eventuale prova giudiziale dell'insussistenza delle cause ostative.

5.9. Monitoraggio dei procedimenti penali e amministrativi in corso

- Istituire un sistema di monitoraggio dei procedimenti penali e delle ordinanze-ingiunzione riguardanti il datore di lavoro e i dirigenti responsabili, atteso che la causa ostativa opera solo in presenza di provvedimenti definitivi (D.M. 78/2026, art. 1, comma 2).
- Verificare la percorribilità degli istituti estintivi della prescrizione obbligatoria e dell'oblazione, che, come confermato dal D.M. n. 78/2026, escludono l'operatività della causa ostativa.
- Con riferimento alle violazioni suscettibili di regolarizzazione ai sensi del comma 1175-bis, intervenire già nella fase dell'accertamento e non attendere la definitività del provvedimento, posto che il rispetto dei termini indicati dagli organi di vigilanza costituisce elemento essenziale ai fini della conservazione del beneficio.

6. Considerazioni conclusive

Il D.M. n. 78 del 22 giugno 2026 rappresenta un intervento normativo di significativa portata, che aggiorna e amplia il quadro delle cause ostative alla fruizione dei benefici normativi e contributivi, dando attuazione alla nuova formulazione dell'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006. Esso si inserisce in un sistema che già prevedeva cause ostative, ma che, a seguito della riforma introdotta dal D.L. n. 19/2024, attribuisce espressamente autonoma rilevanza all'assenza delle violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale.

Il catalogo aggiornato delle violazioni e il raccordo con il comma 1175-bis impongono alle imprese un approccio di compliance integrata, che non si limiti alla verifica periodica del DURC, ma si estenda a un presidio sistematico dei profili lavoristici, previdenziali, contrattuali e di sicurezza sul lavoro.

In particolare, il comma 1175-bis introduce un elemento di particolare rilevanza operativa, riconoscendo espressamente la conservazione del diritto ai benefici in presenza di una regolarizzazione effettuata secondo le modalità e nei termini previsti dalla normativa vigente. Tale meccanismo può essere letto quale contrappeso al rafforzamento delle condizioni previsto dal nuovo comma 1175: all'assenza delle violazioni quale requisito sostanziale per il godimento delle agevolazioni si accompagna, infatti, la possibilità di rimuovere gli effetti pregiudizievoli delle violazioni suscettibili di tempestiva regolarizzazione.

In assenza di tale presidio, il rischio di perdita dei benefici - spesso di importo rilevante - è concretamente elevato.

Resta pertanto centrale, sul piano operativo, la tempestiva individuazione delle irregolarità e l'immediata attivazione delle procedure di regolarizzazione applicabili, fermo restando che la portata del meccanismo ripristinatorio e il carattere sostanzialmente obbligatorio della disposizione ex art. 14 D. Lgs. n. 124/2004 dovranno essere valutate alla luce dei futuri chiarimenti amministrativi e del consolidamento giurispruden

FederTerziario

Con le Radici Piantate nel Futuro

Via Cesare Beccaria, 16 - 00196 ROMA

Tel.06/45436424

segreteria@federterziario.it

www.federterziario.it