



Associazione Nazionale
Consulenti del Lavoro
Unione Provinciale di Bari



Centro Studi ANCL
Unione Provinciale di Bari
"Francesco e Vincenzo Leggiadro"

BREVI OSSERVAZIONI SULLA RIFORMA DEI REQUISITI PER L'ACCESSO AI BENEFICI PREVISTI DALLA NORMATIVA IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE E SULLA REGOLARIZZAZIONE TARDIVA (co. 1175 e 1175-bis, art. 1, l. 296/2006)

a cura di

Avv. Francesco **STOLFA**

Coordinatore Scientifico Centro Studi ANCL U.P. di Bari "Francesco & Vincenzo Leggiadro"

Premessa

Come noto, il DL 19/2024, convertito nella L. 56/2024, ha modificato il comma 1175 dell'art. 1 della L. 296/2006 e ha introdotto il successivo comma 1175-bis. Di seguito i testi delle due norme riformate (in corsivo e sottolineata la parte del comma 1175 inserito dal DL 19):

1175. 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, 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.*

1175-bis. 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.

RATIO ED EFFETTI DELLA RIFORMA.

I nuovi requisiti per godere dei benefici

Il nuovo testo inserito nel co. 1175, con tutta evidenza, vale a precisare che - ora - non il semplice possesso del DURC è condizione per la fruizione dei benefici ma anche *l'assenza di violazioni* 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 individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.* Tale inserimento è palesemente finalizzato a risolvere i problemi creati all'INPS da un diffuso contenzioso che, negli ultimi tempi, aveva portato una parte rilevante della giurisprudenza a sostenere che condizione per i benefici fosse per il datore di lavoro - non la situazione di regolarità bensì - il possesso del DURC. Ne derivava che, solo a far data dalla perdita di tale documento (a seguito della procedura fissata dal noto DM 30/1/2015: invito a regolarizzare e vana decorrenza del termine di 15 giorni) e senza alcun effetto retroattivo, si perdessero i benefici. Per evitare tale effetto, ora si è stabilito chiaramente che condizione per la loro fruizione è anche l'assenza di violazioni: non vi è dubbio, quindi, ora, che i benefici

si perdano per tutto il periodo in cui si è protratta la situazione di irregolarità e non soltanto a partire della perdita del DURC.

È il caso però di segnalare che, con tale innovazione, se è stata accolta a far data dal 2 marzo 2024 la tesi INPS (della decorrenza retroattiva della perdita dei benefici) si è, però, anche inferto un colpo mortale a quelle medesime tesi sostenute dall'INPS nei contenziosi in corso sul pregresso; secondo il noto principio recato dal noto brocardo latino "lex, ubi voluit dixit, ubi noluit, tacuit", infatti, appare evidente che, se si è reso necessario stabilire, a far data dal 2 marzo 2024, tale principio, vuol dire che esso non vigeva nel periodo precedente.

In ogni caso, ora la scelta del legislatore ora è chiara: si perdono le agevolazioni anche ex tunc.

La regolarizzazione tardiva.

Altrettanto chiara tuttavia è la volontà espressa dal legislatore nel comma successivo che, quasi per una sorta di ideale *compensazione*, ha previsto un meccanismo di regolarizzazione tardiva che consente di eliminare un effetto distorto della normativa in tema di benefici, da tempo segnalato dagli operatori professionali e imprenditoriali (in particolare dall'ANCL): il fatto cioè che la sanzione inerente la loro perdita non tenesse conto dell'entità dell'inadempimento retributivo, contributivo o di altro genere in cui fosse incorso il contribuente. Il nuovo comma 1175-bis ora agevola nettamente coloro che siano incorsi in violazioni di lieve entità; esso consente infatti il recupero dei benefici per coloro che regolarizzino gli obblighi contributivi ed assicurativi nonché le altre violazioni eventualmente accertate a loro carico, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In pratica, la norma ora impone all'organo di vigilanza che proceda all'accertamento di inadempienze o di violazioni di fissare un termine entro il quale il datore di lavoro può regolarizzare la sua posizione, cioè, sanare l'inadempienza o la violazione: versando i contributi o premi dovuti agli enti ovvero la retribuzione ai lavoratori ovvero ancora ottemperando alle norme violate.

Che ciò debba avvenire "sulla base delle specifiche disposizioni di legge" significa semplicemente che dovranno essere applicate le varie disposizioni che regolamentano l'operato degli ispettori in presenza di reati, violazioni amministrative o inadempienze contrattuali (ai contratti collettivi leader) o contributive; e, quindi, in particolare:

- ove si tratti di **inadempienze al CCNL leader** (verso i lavoratori) ovvero di **inadempienze contributive** (verso INPS o INAIL ecc.) dovrà adottarsi una disposizione ex art. 14, D. lgs. 124/2004; nel primo caso (inadempienze contrattuali) potrà anche essere adottato, ricorrendone le condizioni, anche il provvedimento di diffida accertativa ex art. 12, D. lgs. 124/2004;

- in caso di **illeciti amministrativi diffidabili**, sarà adottata la diffida obbligatoria ex art. 13, D. lgs. 124/2004 o la diffida amministrativa ex art. 6, D.Lgs. 103/2024;
- in caso di violazioni di legge che integrino **reato**, si adotterà invece la prescrizione di cui al combinato disposto degli artt. 15, D. lgs. 124/2004 e 20, D.Lgs. 758/1994.

L'unica novità al riguardo introdotta dal comma 1175-bis è che, ora la disposizione ex art. 14, non deve ritenersi più facoltativa bensì sostanzialmente obbligatoria integrando essa il presupposto stesso della regolarizzazione.

In tutti questi casi, la regolarizzazione tardiva nei termini fissati dall'organo di vigilanza, fermo restando il pagamento delle sanzioni amministrative o civili eventualmente dovute, farà riacquisire al datore di lavoro il diritto ai benefici.

Laddove si tratti, infine, di **illeciti amministrativi non diffidabili**, il comma 1175-bis non consente la regolarizzazione però fissa un tetto massimo alla perdita dei benefici che resterà limitata a un importo pari al doppio della sanzione amministrativa applicata. Come si è detto, si tratta di un meccanismo ripristinatorio che agevola particolarmente gli autori di illeciti o inadempimenti lievi i quali, con i corrispondenti limitati esborsi, potranno riacquisire il diritto ai benefici.

Dubbi e problemi.

Il meccanismo virtuoso così introdotto stenta tuttavia a divenire operativo. Sono trascorsi ormai molti mesi dall'entrata in vigore della norma e non è intervenuta alcuna circolare applicativa. Il testo della norma è sufficiente chiaro e non richiede particolari precisazioni o specificazioni.

Resta forse un solo dubbio che attiene al suo campo di applicazione temporale. Ci si può chiedere, infatti, a quali violazioni e inadempienze si applichi la regolarizzazione:

- solo a quelle compiute dopo l'entrata in vigore della riforma (2 marzo 2024)?
- o anche a quelle compiute prima del 2 marzo ma accertate successivamente?
- o anche a quelle compiute ed accertate prima del 2 marzo?

In realtà, il dubbio dovrebbe essere di agevole soluzione in quanto la norma non opera alcuna distinzione per cui dovrebbe essere applicabile a tutte le violazioni e inadempienze, quindi a quelle incorse ed accertate prima del 2 marzo 2024.

Tale soluzione, in effetti, potrebbe risultare conveniente anche per gli stessi enti impositori in quanto, come si è già accennato, la riforma rafforza indirettamente la tesi di chi, per il passato, sostiene che la perdita del DURC determini la perdita dei benefici solo ex nunc, per cui la regolarizzazione tardiva consentirebbe loro di incassare risorse anche da contenziosi ormai a rischio soccombenza.

In ogni caso, il ritardo accumulato nell'emanazione della circolare applicativa sta creando non pochi problemi alle aziende ma anche alle sedi periferiche degli organi di vigilanza che non sanno come regolarsi.

Voci di corridoio sostengono che la circolare applicativa tarderebbe ad intervenire perché la norma richiederebbe una preventiva modifica del DM 30 gennaio 2015 che, come noto, regola la procedura di emissione del DURC e le conseguenze della sua perdita. Altre voci ritengono che il nuovo art. 1175-bis, per come è scritto sarebbe *inapplicabile*.

Orbene, le *due voci* vanno entrambe recisamente smentite per le seguenti ragioni.

1. Il nuovo art. 1175-bis presuppone l'intervenuta violazione di obblighi di legge o di contratto collettivo e quindi anche la eventuale perdita del DURC. Esso prescinde quindi dalla procedura prevista per il rilascio del Documento di regolarità contributiva e le conseguenze della perdita del medesimo documento che può ben rimanere immutata: semplicemente la regolarizzazione ne costituirà una fisiologica eccezione. La perdita del DURC è, peraltro, solo una delle fattispecie che determinano la perdita dei benefici che può anche derivare, per espressa disposizione normativa, anche dalla violazione di altri obblighi contrattualmente o legislativamente stabiliti.
2. Il nuovo art. 1175-bis, nella sua attuale formulazione è pienamente e agevolmente attuabile a scacchi fermi, cioè a normativa invariata, come si è cercato di evidenziare innanzi in questo documento.

Occorre peraltro sottolineare che la legge è in vigore da circa otto mesi e che, nel frattempo, i datori oggetto di accertamenti ispettivi, di lavoro hanno acquisito il diritto alla regolarizzazione se hanno ottemperato ai provvedimenti degli ispettori nei termini loro fissati. E se si tratta di inadempienze di natura contrattuale o contributiva, essi potranno anche procedere spontaneamente all'adempimento pur in mancanza di un termine fissato con disposizione degli ispettori. E si consideri che, come si è già rilevato, nulla osta a che, in via interpretativa, la possibilità di regolarizzazione sia applicabile anche alle violazioni o inadempienze commesse prima del 2 marzo. Tale diritto soggettivo perfetto deve ritenersi ormai acquisito al patrimonio giuridico delle aziende ispezionate e non può essere loro sottratto neanche con un "ripensamento legislativo".

Le argomentazioni tecnico-giuridiche innanzi esposte sono sottoposte all'attenzione degli organi destinatari, i quali valuteranno l'opportunità di attivarsi nelle opportune sedi per ottenere una attuazione della disciplina legale coerente con la ratio legis e con i diritti acquisiti dei cittadini e dei contribuenti.

Per il Centro Studi
IL COORDINATORE SCIENTIFICO
Avv. Francesco Stolfà