

## Agevolazioni INPS. I nuovi recuperi contributivi dopo il D.L. 19/2024.

*Con la conversione in legge delle disposizioni urgenti in materia di lavoro, si conferma la novella del comma 1175, art. 1, L.n. 296/2009. Cambiano i requisiti per godere di esoneri contributivi e i tempi di recupero, mentre arrivano misure premiali per chi sana con il nuovo comma 1175bis.*

---

*di Mauro Parisi*

*[Studio Legale VetL](#)*

In materia di agevolazioni, esoneri e benefici contributivi, a seguito della conversione del Decreto Legge n. 19/2024 (con la Legge 29.04.2024 n. 56), è giunto il tempo di valutare l'incidenza effettiva delle recenti novelle normative sui diritti di imprese e datori di lavoro. A incominciare -anche seguendo l'ordine delle "*disposizioni urgenti in materia di lavoro*"- dalle pretese di recuperi contributivi per irregolarità che quotidianamente accampa l'INPS.

Al riguardo va in primo luogo osservato come la succitata decretazione d'urgenza abbia introdotto con il suo art. 29, intitolato "*Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare*", un **restyling sostanziale del noto comma 1175** della Legge n. 296/2006, in materia di godimento di benefici normativi e contributivi, nonché dei necessari requisiti per essi.

L'attuale formulazione del comma 1175, non scalfita dalla conversione di legge, puntualizza quali debbano essere i requisiti per la corretta fruizione delle agevolazioni.

In sostanza si tratta di essere in possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC) e di non avere perpetrato violazioni in materia di lavoro, legislazione sociale e sicurezza sul lavoro. Ma non di qualsiasi violazione, bensì solo di quelle "*individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali*".

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.

La nuova formulazione dei requisiti richiesti per potere godere di agevolazioni, offre lo spunto per alcune **essenziali precisazioni in materia**.

La prima delle quali, ovviamente, è che per godere di benefici contributivi, la “regolarità contributiva” è necessaria. Se chi gode dei benefici è **in possesso del DURC, il godimento delle agevolazioni è garantito** e, tutto sommato, per quanto si dirà qualche riga sotto, insuperabile. Ma se anche non fosse stato richiesto il DURC, **potrà comunque essere dimostrata per facta concludentia** (con prova di avere versato tempestivamente quanto era da versare) **la regolarità contributiva** del datore di lavoro.

Provato il possesso del DURC, o la correttezza di versamenti esatti e tempestivi, non vi sarà ostacolo per fruire di benefici. Accade, tuttavia, che, una volta godute -o ancora in godimento- le agevolazioni, l'INPS operi recuperi a ritroso, ossia retroattivi, riscontrando anche dopo alcuni anni periodi di “scopertura” (es. per minori o tardivi versamenti).

Tale modo di procedere retroagendo, non era in effetti previsto prima del D.L.n. 19/2024, come del resto non lo è neppure oggi. A meno che (chiaramente solo dall'entrata in vigore del D.L.n. 19/2024) non si sia accertato che il fruitore dei benefici abbia commesso in passato “*violazioni*” nelle materie di cui si diceva.

In definitiva, per motivi di minori versamenti contributivi, in presenza di DURC, né la Legge n. 296/2006 (né il DM Ministero del lavoro 30.1.2015), né il D.L. n. 19/2024 ammettono recuperi retroattivi di agevolazioni. L'Istituto potrà chiaramente perseguire la ripresa dei minori versamenti di contribuzione dovuti in passato, ma, in difetto di regolarizzazione, dovrà limitarsi a non rilasciare il DURC per il futuro. A questo punto -ma solo quanto al futuro- non si potrà godere di agevolazioni e benefici. Al riguardo, malgrado le affermatesi prassi in

*malam partem* dell'INPS, non vi sono mai state evidenze positive di differenti soluzioni giustificate dalla normativa.

Va osservato, tuttavia, che, allorquando il Ministero del lavoro avrà individuato (cosa finora non ancora avvenuta) le **specifiche violazioni di lavoro, previdenza e sicurezza**, la cui sola assenza sarà ritenuta requisito di “regolarità”, anche accertamenti successivi (es. di tre anni successivi rispetto alla commissione dei fatti) potranno determinare, questa volta sì, **recuperi retroattivi fino al tempus commissi delicti**.

Tutto sommato, si tratta, per quelle appena varate, di previsioni di minore favore per i datori di lavoro, le quali spingeranno alla massima attenzione anche i professionisti che li assistono.

Peraltro, l'introduzione dal 02.03.2024 di una espressa previsione relativa a peculiari “violazioni”, offre di fatto interpretazione autentica al preesistente inciso relativo all'osservanza di “*obblighi di legge*” e di “*accordi e contratti collettivi*”. Il quale, come ora si chiarisce, non costituisce il riferimento a un requisito specifico e ulteriore di regolarità contributiva -come invece sempre sostenuto dagli Istituti-, in relazione alla pretesa necessaria assenza di infrazioni (altrimenti, perché doppiare il concetto con il D.L.n. 19/2024?), bensì solamente un richiamo in ordine alla circostanza per cui il conseguimento del DURC non può costituire un'alternativa (“*fermi restando gli altri obblighi*”) al generale rispetto, comunque dovuto, di precetti ulteriori di legge e contratto.

Non potendo perciò, anche per logica, coincidere -come ora evidentemente si dimostra-, la nozione di “*violazioni nelle predette materie*”, con quella di “*obblighi di legge*” e “*rispetto degli accordi*” (infatti entrambe ancora presenti nel testo del comma 1175), va da sé che **infrazioni non previste dalla decretazione ministeriale andranno semmai perseguite in forme differenti rispetto al recupero di agevolazioni** ed esoneri contributivi (es. provvedimenti di disposizione, diffide accertative, ecc.).

Una soluzione, quest'ultima, assolutamente ragionevole e giustificata, soprattutto alla luce del nuovo comma 1175bis, dell'art. 1, L.n. 296/2006,

introdotto dall'art. 29, D.L.n. 19/2024. Il quale, infatti, in materia di “regolarizzazioni” che salvano il diritto ai benefici *ex* comma 1175, fa riferimento solo alla sanatoria di “*obblighi contributivi ed assicurativi*”, nonché di “*violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175*” (cioè quelle del suddetto Decreto ministeriale). Non, quindi, al rispetto generale di leggi e CCNL.

Il nuovo comma 1175bis intende premiare la resipiscenza dei datori di lavoro, offrendo loro il vantaggio di salvaguardare le agevolazioni fruite e -sebbene in modo perplesso- di porre un “tetto” ai recuperi ammessi.

*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.*

In definitiva, accertata -dagli ispettori o in sede di vigilanza d'ufficio- l'infrazione rispetto ai versamenti contributivi e ai precetti indicati dal Decreto del Ministero del lavoro (quando si farà), la **sanatoria delle predette irregolarità nei termini indicati nel provvedimento di accertamento manterrà “fermo il diritto ai benefici” goduti.**

In questa parte appare chiaro il favore offerto dal comma 1175bis. Ci si domanda però cosa accadrebbe se la sanatoria fosse spontanea e non susseguente un accertamento in sede di vigilanza. In attesa che si pronunci al riguardo anche l'amministrazione, si può già prospettare come legittima la soluzione di una **valida presa d'atto da parte degli Istituti, “ora per allora”, della preventiva sanatoria.** Ciò, sul modello delle constatazioni ispettive di previe regolarizzazioni di illeciti amministrativi commessi (art. 13, D.Lgs n. 124/2004).

Meno immediato risulta, invece, il periodo conclusivo del comma 1175bis, allorché tratta il **caso di regolarizzazioni insanabili.** Premesso che si tratta di una problematica a oggi non attuale (in difetto del detto Decreto del Ministero del lavoro), può dirsi che quando tra le “violazioni” rilevanti ricorreranno anche fattispecie inemendabili (come per esempio potrebbe essere per l'omessa

concessione dei riposi giornalieri per oltre dieci lavoratori *ex artt. 7 e 18bis, D.Lgs n. 66/2003*), si dovrà badare, quale tetto di recupero agevolativo, al “*doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione*” (per esempio, nel caso considerato dei riposi giornalieri, i limiti edittali sono compresi tra € 1080 e € 1800: dunque, non oltre, nell'ipotesi, € 3600).

Va tuttavia appena osservato che le “verbalizzazioni” (*rectius*, le contestazioni di illeciti) non stabiliscono tecnicamente “importi sanzionatori” (bensì, semmai, importi in misura fissa per l'estinzione della procedura), essendo quest'ultimi definiti nella fase di irrogazione della vera e propria sanzione definitiva (per cui con l'ordinanza-ingiunzione, se si tratta di sanzioni amministrative; con decreti penali di condanna e sentenze, in materia penale, sempre che di misure di carattere pecuniario si tratti).

**Perplexità in ordine alla ricostruzione tecnico-giuridica della volontà della norma**, pertanto, emergono quanto ai riflessi dell'eventuale carente indicazione degli importi delle sanzioni sui limiti dei recuperi delle agevolazioni stesse (in quanto tali “limiti” potrebbero in effetti non emergere con le “verbalizzazioni”, al tempo delle richieste di recupero agevolativo).

Altri “tetti” ai recuperi contributivi per revoca di agevolazioni, tuttavia, non paiono essere previsti in seno al D.L.n. 19/2024.

Con i tradizionali e contestati rischi di potenziale sproporzione tra irregolarità contributiva e misura della perdita delle agevolazioni.

31.05.2024

**LE VIDEO-RISPOSTE ALLE TUE DOMANDE**

**SOLUZIONI**

**VAI SUL NOSTRO SITO**

**CLICCANDO QUI**

**OPPURE**

**ISCRIVITI AL NOSTRO CANALE YOUTUBE**

**VIGILANZA LAVORO**



**LA TUA VISTA SUL MONDO  
DELL'ISPEZIONE**