

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6130 di Lunedì 27 luglio 2026

Decreto 78/2026: violazioni che bloccano i benefici normativi e contributivi

Lavoro, sicurezza e benefici normativi e contributivi: cosa prevede il nuovo decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 78/2026 sulle cause ostative e sui periodi di esclusione.

Roma, 27 Lug ? Come ricordato nella " Relazione sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro (Anno 2025)", presentata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, stanno andando avanti i lavori per l'attuazione di varie norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In particolare, recentemente, si è arrivati all'attuazione di quanto previsto all'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296 del 27 dicembre 2006, come modificato dall'articolo 29, comma 1, lettera a), del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19 (convertito dalla legge 29 aprile 2024, n. 56), in relazione all'individuazione delle **violazioni** in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che costituiscono **cause ostative al godimento dei benefici normativi e contributivi**.

Facciamo riferimento al nuovo decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il **decreto ministeriale n.78 del 22 giugno 2026** recante "*Individuazione delle violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*".

Nel presentarlo l'articolo si sofferma sui seguenti argomenti:

- Decreto ministeriale del 22 giugno 2026: la storia e le tempistiche
- Decreto ministeriale del 22 giugno 2026: l'elenco delle variazioni

Pubblicità

Decreto ministeriale del 22 giugno 2026: la storia e le tempistiche

Ricordiamo che l'**art. 1, comma 1175** della **legge 296/2006**, 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**, 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.*

Considerato dunque che tali violazioni devono essere individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (ai sensi del comma 1175 e 1176 dell'articolo 1 della legge 296/2006) il Ministero del Lavoro con il nuovo **decreto ministeriale del 22 giugno 2026** decreta (articolo 1, comma1) che sono individuate nell'**allegato A**, parte integrante del decreto, le **"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**, che costituiscono cause ostative al godimento dei benefici normativi e contributivi".

Riguardo ai tempi e al momento in cui diventa attiva l'esclusione dal godimento dei benefici, il **comma 2** dell'articolo 1 segnala che le violazioni di cui al comma 1 sono "quelle accertate con **provvedimenti definitivi** quali le sentenze passate in giudicato e le ordinanze-ingiunzione di cui all'articolo 18 della legge 24 novembre 1981, n. 698, divenute definitive".

Inoltre, tali cause ostative (comma 3), di cui al comma 1 **"non sussistono** qualora il procedimento penale si sia **estinto** a seguito di prescrizione obbligatoria, ai sensi degli articoli 20 e seguenti del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, e dell'articolo 15 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, ovvero di oblazione ai sensi dell'articolo 162 e 162-bis del codice penale".

Decreto ministeriale del 22 giugno 2026: l'elenco delle variazioni

Veniamo dunque al contenuto dell'**Allegato A** che riporta l'*Elenco delle 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 che costituiscono cause ostative al godimento dei benefici normativi e contributivi*.

Nell'elenco, che riprendiamo integralmente, viene fissata anche la durata del relativo periodo di esclusione:

- 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 artt. 55, commi 1, 2 e 5 lett. a), b), c), d); 68 comma 1 lett. a), b); 87, commi 1, 2 e 3; 159, commi 1 e 2 lett. a), b); 165; 170; 178; 219; 262 commi 1 e 2 lett. a), b); 282 commi 1 e 2 lett. a) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81: 12 mesi*
- *Disposizioni indicate dall'art. 105, comma 1 lett. a) e b), D.P.R. n. 320/1956: 12 mesi*
- Art. 22, comma 12, D.Lgs. 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 D.Lgs. 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*

Le violazioni che portano all'esclusione dai benefici sono, dunque, differenziate in base alla loro gravità e portano periodi di esclusione diversi.

A titolo esemplificativo i **24 mesi**, il periodo più lungo, riguardano la rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro (**art. 437 c.p.**), l'omicidio colposo (**art. 589, comma 2, c.p.**) e l'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (**art. 603-bis c.p.**). Mentre i **18 mesi** riguardano le lesioni personali colpose gravi o gravissime (**art. 590, comma 3, c.p.**) e i **12 mesi** alcune particolari e gravi violazioni del d.lgs. n. 81/2008 e la violazione delle norme specifiche di sicurezza per le lavorazioni in sotterraneo e in galleria (DPR 320/1956). Ricordiamo anche che sono previsti **6 mesi** per le attività nei cantieri edili senza la patente a crediti o con un punteggio inferiore alla soglia minima prevista (**Art. 27, comma 11, del D.Lgs. 81/2008**).

In definitiva, come sottolineato sul sito di Assimpredil Ance, con questo decreto le imprese sono, dunque, sempre più chiamate a "considerare la conformità in materia di lavoro e sicurezza come una condizione essenziale anche per la tutela degli incentivi economici". Infatti una "violazione definitiva" può produrre "conseguenze che vanno oltre la sanzione amministrativa o penale, impedendo per diversi mesi l'accesso a sgravi, agevolazioni e altri benefici collegati ai rapporti di lavoro".

RTM

Scarica la normativa da cui è tratto l'articolo:

Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali - Decreto ministeriale n. 78 del 22 giugno 2026 - Individuazione delle violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.



Licenza Creative Commons

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it