

INPS, Circolare n. 150/2025: condizioni per la fruizione dei benefici in materia di lavoro e legislazione sociale. D.L. n. 19/2024.

Con la [**Circolare n. 150/2025**](#), l'INPS illustra le modifiche normative riguardanti le condizioni per la fruizione dei benefici in materia di lavoro e legislazione sociale, che sono state apportate dall'articolo 29, comma 1, del Decreto-Legge n. 19/2024, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 56/2024 (cfr. [circolare ANCE EMILIA n. 396/2024](#)).

In particolare, la norma, intervenendo sul comma 1175, art. 1, Legge n. 296/2006, ha ampliato le condizioni cui è subordinata la fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, ricomprensivo anche l'assenza di 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.

Inoltre, è stato introdotto il comma 1175-bis, che prevede che resta fermo il diritto ai benefici normativi e contributivi a seguito della successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, nei termini indicati dagli organi di vigilanza, e fissa un limite massimo all'importo che può formare oggetto di recupero in caso di violazioni amministrative non regolarizzabili.

Si riportano di seguito i principali contenuti della circolare in oggetto.

BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

La previsione del comma 1175 dell'articolo 1 della Legge n. 296/2006, nel fissare le condizioni cui resta subordinata la fruizione delle misure agevolative, ha reso necessaria la definizione del perimetro della sua operatività avuto riguardo alle nozioni di beneficio normativo e contributivo "previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale".

Secondo la ricostruzione operata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la Circolare n. 5/2008, richiamata nella Circolare n. 51/2008, con la quale sono stati trattati i profili della nuova disciplina in relazione alla condizione del possesso da parte dei datori di lavoro del DURC, a "fronte della disciplina generale che impone oneri di carattere economico-patrimoniale ad una generalità di soggetti, il beneficio si configura come una "eccezione" nei confronti di coloro che in presenza di specifici presupposti soggettivi sono ammessi ad un trattamento agevolato che riduce o elimina totalmente tali oneri".

Al riguardo, la medesima circolare ministeriale precisa altresì che la nozione di benefici contributivi riconduce alle ipotesi degli sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro, che rappresentano una deroga all'ordinario regime contributivo. Tale deroga deve di fatto operare, affinché possa configurare un'ipotesi agevolativa, come abbattimento di una aliquota ordinariamente più onerosa.

Laddove lo sgravio rappresenti la "regola" per un determinato settore o categoria di lavoratori, lo stesso non può essere contemplato nella nozione di benefici contributivi, la cui fruizione è sottoposta alle richiamate condizioni imposte dal citato comma 1175 dell'articolo 1 della Legge n. 296/2006, che comprende la verifica della regolarità contributiva.

Conseguentemente, la citata Circolare n. 5/2008 ha precisato che in tali fattispecie rientrano "quei regimi di "sottocontribuzione" che caratterizzano interi settori (agricoltura, navigazione marittima, ecc.), territori (zone montane, zone a declino industriale ecc.) ovvero specifiche tipologie contrattuali (apprendistato) con una "speciale" aliquota contributiva prevista dalla legge, ambiti nei quali il totale abbattimento o la riduzione dell'onere economico-patrimoniale nei confronti della platea dei destinatari costituisce l'ipotesi ordinaria, in quanto l'intervento a carico del bilancio statale, dettato da ragioni di carattere politico-economico, prescinde da specifiche ed ulteriori condizioni richieste al soggetto beneficiario".

Resta fermo che qualora il datore di lavoro che assolve l'obbligo contributivo in regime di sottocontribuzione sia destinatario di agevolazioni contributive legate a specifici presupposti o condizioni e quindi di carattere non generalizzato, come precisato nella Circolare n. 5/2008, la loro fruizione è subordinata a tutte le condizioni previste dall'articolo 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006.

In ordine ai benefici normativi, nella citata Circolare n. 5/2008 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, infine, ha chiarito che gli stessi possono identificarsi in tutte quelle agevolazioni che operano su un piano diverso da quello della contribuzione previdenziale, ma che hanno "natura patrimoniale e comunque sempre "in materia di lavoro e legislazione sociale". In tale nozione, pertanto, sembrano rientrare quelle agevolazioni di carattere fiscale nonché i contributi e le sovvenzioni previste dalla normativa statale, regionale o da atti a valenza comunque normativa connesse alla costituzione e gestione dei rapporti di lavoro (ad es. cuneo fiscale, credito di imposta per nuove assunzioni effettuate in ambiti territoriali o settori determinati)".

CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DEI BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI PREVISTI DALLA NORMATIVA IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

Come già evidenziato, l'articolo 29, comma 1, del Decreto-Legge n. 19/2024 ha modificato il comma 1175 dell'articolo 1 della Legge n. 296/2006, ampliando le condizioni per la fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale.

Il primo requisito per la fruizione dei benefici rimane il possesso del DURC. In proposito, l'INPS ricorda che l'esito negativo della verifica della regolarità contributiva determina il recupero dei benefici per tutti i periodi per i quali, alla data dell'interrogazione della procedura "DURC OnLine", il sistema restituisce un esito di irregolarità. In tale caso, il recupero, come specificato con la circolare n. 3/2017 dell'INL, incidendo sull'intera compagine aziendale, opera con riguardo ai benefici fruiti dal datore di lavoro nei medesimi periodi per tutti i lavoratori.

In merito al rispetto degli obblighi di legge, ossia alle specifiche condizioni poste dal legislatore in relazione alla fruizione di un determinato beneficio, degli accordi e contratti collettivi di qualunque livello (nazionali, regionali, territoriali o aziendali ove presenti) stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, l'INPS evidenzia che l'INL, con la medesima Circolare n. 3/2017, ha chiarito in via definitiva che le relative violazioni, diversamente da quanto avviene in caso di irregolarità del DURC, comportano il recupero dei benefici fruiti dal datore di lavoro solo per i lavoratori per i quali è stata accertata la violazione e per il periodo in cui la stessa si è prodotta.

Il legislatore, novellando il comma 1175 dell'articolo 1 della Legge n. 296/2006, ha esplicitato che la fruizione dei benefici normativi e contributivi da parte dei datori di lavoro, oltre alle previste condizioni, richiede anche l'assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, nelle quali sono comprese quelle 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.

Con riferimento a tali ultime violazioni, **l'INPS, nell'evidenziare che l'applicabilità della norma sembrerebbe non richiedere l'adozione del citato decreto, chiarisce che la verifica in merito all'esistenza di provvedimenti di carattere sanzionatorio nei confronti del soggetto richiedente l'agevolazione viene effettuata attraverso l'interrogazione, in cooperazione applicativa, del "Portale Nazionale del Sommerso", istituito con l'articolo 10, comma 1, del Decreto Legislativo n. 124/2004, come modificato dall'articolo 19 del Decreto-Legge n. 36/2022, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 79/2022.**

Pertanto, l'INPS continuerà a fare riferimento all'elenco delle fattispecie riportate nell'Allegato A del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, 30 gennaio 2015.

ARTICOLO 1, COMMA 1175-BIS, DELLA LEGGE N. 296/2006

Il comma 1175-bis dell'articolo 1 della Legge n. 296/2006 introduce un regime di mitigazione del recupero dei benefici normativi e contributivi, sia nelle ipotesi in cui le violazioni di cui al citato comma 1175 del medesimo articolo, rilevate dagli organi di vigilanza, siano regolarizzate nei termini dagli stessi assegnati sulla base delle specifiche disposizioni di legge, sia nei casi in cui le violazioni amministrative non possano essere oggetto di regolarizzazione.

In particolare, in virtù della nuova previsione, i benefici normativi e contributivi di cui il datore di lavoro ha già fruito non sono oggetto di recupero qualora il medesimo datore di lavoro provveda a regolarizzare i contenuti del verbale di accertamento entro le tempistiche indicate dai medesimi organi di vigilanza in base a specifiche disposizioni di legge.

La logica è quella di eliminare l'effetto sanzionatorio consistente nell'addebito dei benefici fruiti a fronte della tempestiva e integrale regolarizzazione da parte del datore di lavoro degli obblighi contributivi e assicurativi, nonché delle violazioni accertate di cui all'articolo 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006.

La norma si allinea alle misure introdotte dall'articolo 30 del Decreto-Legge n. 19/2024 che, con l'obiettivo di contrastare le violazioni di natura contributiva per rendere maggiormente vantaggioso per i datori di lavoro operare nel mercato regolare, ha modificato la disciplina del regime sanzionatorio di cui all'articolo 116, comma 8, della Legge n. 388/2000.

In tale ambito è prevista una specifica regolamentazione per le ipotesi di situazione debitoria rilevata d'ufficio dagli Enti impositori ovvero a seguito di verifiche ispettive. Infatti, l'inserimento della lettera b-bis) nel citato comma 8 dell'articolo 116 della Legge n. 388/2000 completa la finalità del comma 1175-bis in esame nella misura in cui, a fronte del pagamento dei contributi in unica soluzione, entro trenta giorni dalla notifica della contestazione, o in modalità rateale, presentando la relativa domanda entro il medesimo termine a condizione che sia effettuato il pagamento della prima rata e che le rate successive siano corrisposte nella misura e nei termini accordati, le sanzioni civili di cui al primo periodo delle lettere a) e b) del comma 8 dell'articolo 116 sono ridotte del 50 per cento.

L'ulteriore ipotesi disciplinata dal novellato comma 1175-bis riguarda le violazioni amministrative che, per loro natura o per espressa previsione normativa, non possono essere oggetto di regolarizzazione. Il recupero dei benefici, che incide sull'intera compagine aziendale e opera con riguardo a quelli fruiti dal datore di lavoro nei medesimi periodi per tutti i lavoratori, con il medesimo intento mitigatorio, è limitato al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

TERMINI E MODALITÀ DELLA REGOLARIZZAZIONE AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 1175-BIS, DELLA LEGGE N. 296/2006

Il diritto ai benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale fruiti per i lavoratori nei confronti dei quali è stata accertata dagli organi di vigilanza l'omissione/evasione contributiva oggetto di recupero, e per il periodo in cui la violazione di cui al comma 1175 dell'articolo 1 della Legge n. 296/2006 si è prodotta, resta fermo in caso di versamento dei contributi addebitati, entro trenta giorni dalla notifica del verbale di accertamento, nonché delle sanzioni comminate per le violazioni di cui all'articolo 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006, nei diversi termini fissati per ciascuna di esse.

Il perfezionamento della condizione alla quale consegue l'effetto mitigatorio si realizza con la regolarizzazione integrale della contribuzione addebitata, anche qualora la stessa si riferisca a fattispecie diverse dalle violazioni che l'hanno determinata e la cui assenza è condizione che legittima la fruizione dei medesimi benefici.

Analogo effetto si determina qualora nel medesimo termine sia presentata la domanda di pagamento in forma rateale della contribuzione addebitata anche se non sono ancora scaduti i

termini fissati per il pagamento delle sanzioni comminate in relazione alla fattispecie di violazione rilevata dagli organi di vigilanza. In caso di rateazione, trova anche applicazione la lettera b-bis) del comma 8 dell'articolo 116 della Legge n. 388/2000, subordinatamente al versamento della prima rata e al regolare pagamento delle rate successive.

In caso di revoca della rateazione, ai sensi del "Regolamento di Disciplina delle Rateazioni dei debiti contributivi in fase amministrativa", la Struttura INPS territorialmente competente, con apposito atto di diffida, provvede ad attivare il recupero dei benefici nella misura originariamente addebitata con il verbale di accertamento.

Il medesimo recupero viene attivato, anche a fronte del regolare versamento delle rate accordate, qualora il datore di lavoro non dimostri alla medesima Struttura territoriale l'intervenuto pagamento nel termine indicato nel verbale di accertamento delle sanzioni comminate in relazione alle violazioni di cui all'articolo 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006.

Stante il tenore letterale della norma e avuto riguardo all'intento del legislatore di assicurare alla regolarità il rapporto tra contribuenti ed Enti previdenziali che concorre al deflazionamento del contenzioso, l'Istituto procede al recupero dei benefici sia in presenza di proposizione di gravami amministrativi o giudiziari avverso l'atto di accertamento che di pagamenti parziali degli addebiti rilevati in sede ispettiva. Ciò in considerazione della circostanza del mancato perfezionamento della condizione dell'integrale pagamento dei contributi addebitati e delle sanzioni comminate nei termini assegnati con il verbale di accertamento.

Con riguardo alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, la mitigazione, secondo il disposto del comma 1175-bis dell'articolo 1 della Legge n. 296/2006, consistente nel doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione, non è condizionata alla regolarizzazione, ma risponde all'intento del legislatore di evitare che sanzioni di modesto importo possano determinare conseguenze ben più rilevanti sotto il profilo del recupero dei benefici.

INDICAZIONI OPERATIVE E ADEGUAMENTI PROCEDURALI

Come sopra riportato, la verifica dell'inesistenza delle violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, nelle quali sono comprese quelle in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, è effettuata tramite interrogazione, in cooperazione applicativa, del "Portale Nazionale del Sommerso".

Nelle more del completamento dell'interoperabilità che consentirà il predetto colloquio, nonché della definizione del relativo procedimento, continua a trovare applicazione la previsione in base alla quale il datore di lavoro, ai fini della fruizione dei benefici, è tenuto ad autocertificare al competente Ispettorato Territoriale del Lavoro la non commissione delle violazioni che, ai sensi dell'articolo 8 del D.I. 30 gennaio 2015, sono ostative al rilascio del DURC per determinati periodi di tempo indicati nell'Allegato A del medesimo D.I.

Le implementazioni della procedura "VerbaliWeb" correlate alle disposizioni saranno comunicate dall'INPS con successivo messaggio. Le medesime consentiranno, nell'ambito dell'importo addebitato con il verbale di accertamento, di evidenziare il recupero relativo ai benefici normativi e contributivi in relazione alla tipologia delle violazioni regolarizzabili, ai fini dell'applicazione del regime mitigatorio previsto dall'articolo 1, comma 1175-bis, della Legge n. 296/2006.

L'Avv. Lorenzo Desole (tel.: 051/23.15.40 - email: L.desole@anceemilia.it) è a Vostra disposizione per ogni necessità di approfondimento.