

Gestione etica del rapporto di lavoro

# Rating di legalità: strumento di compliance che dialoga con diverse discipline

Paola Salazar - Avvocato

Con la Delibera 27 gennaio 2026 (1) l'Agcom ha provveduto ad approvare il nuovo Regolamento attuativo in materia di rating di legalità, sostitutivo del Regolamento adottato con Delibera del 28 luglio 2020. Ma di cosa si tratta? Ed in che misura influisce sulle modalità di gestione del rapporto di lavoro?

Per dare una risposta concreta a tali interrogativi è necessario fare un passo indietro al 2012 e illustrare la normativa di riferimento di questo strumento che influisce in modo trasversale su diverse materie, toccando sia la disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/2001 ed i modelli di organizzazione, gestione e controllo sia, in modo più diffuso, anche il tema della sostenibilità. Termine usato e abusato in questi anni ma in relazione al quale gli eventi di cronaca degli ultimi anni che hanno interessato con grande rilevanza anche mediatica il settore della moda hanno posto all'attenzione degli operatori l'importanza e la rilevanza anche del ruolo istituzionale dell'Agcom.

Perché parlare di sostenibilità non riguarda più ormai il più specifico ambito degli obblighi di rendicontazione del Bilancio di sostenibilità è previsto dalla normativa comunitaria e anche dalla legislazione nazionale (2) ma implica saper gestire la "cultura della responsabilità" e saperla comunicare all'interno e all'esterno dell'organizzazione dandogli concretezza.

Qualcosa di più ampio e specifico rispetto alla Responsabilità sociale d'impresa ed ai principi di

legalità che caratterizzano l'impianto del D.Lgs. n. 231/2001, secondo un'evoluzione concettuale che integra sostenibilità e strategie di business passando da una logica fondata sulla massimizzazione del valore economico per gli azionisti (shareholder) ad una logica fondata invece sulla costruzione di relazioni durevoli con i diversi portatori di interesse (stakeholder), avendo riguardo a quelli che sono divenuti nel tempo i tre pilastri del Bilancio di sostenibilità (ESG – Environmental, Social, Governance).

In questo contesto, un elemento di grande rilevanza pratica è sicuramente il modello 231 (già oggetto di un progetto di riforma) che proprio sulla base di questo rinnovata "cultura della responsabilità" ogni azienda può adottare anche su base volontaria, indipendentemente dal fatto di rientrare o meno nel perimetro di tale disciplina. Tale disciplina risulta oggi integrata anche dalla Direttiva (Ue) n. 2024/1760 del 13 giugno 2024 relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità e che modifica la Direttiva (Ue) n. 2019/1937 e il Regolamento (Ue) n. 2023/2859: **Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)** (3) il cui termine di **attuazione** originariamente fissato al 26 luglio 2026 è stato rinviato al 26 luglio 2028 dalla Direttiva (Ue) 2025/794. Si tratta in particolare di uno strumento che, nel quadro della disciplina sul Bilancio di sostenibilità è diretto ad assicurare l'implementazione delle procedure di due dili-

(1) Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 33, serie generale, del 10 febbraio 2026.

(2) Direttiva 2013/34/UE come modificata dalla Direttiva 2022/2464/UE attuata in Italia con il D.Lgs. 6 settembre 2024,

n. 125 e smi; Reg. 2023/2772/UE; Reg. 2025/1416/UE.

(3) Per un approfondimento v., P. Salazar; G. Leardi, *Un nuovo strumento verso la "reale" sostenibilità aziendale*, in *Dir. prat. lav.*, 2024, 39, pagg. 2309 ss.

# Approfondimenti

gence destinate a dare evidenza ai processi di trasparenza e sostenibilità, coinvolgendo negli obblighi di reportistica gli **ambiti più specifici dei diritti umani e dell'ambiente** ed introducendo obblighi di **adeguamento dei codici etici** elaborati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (4). La scelta di adottare a livello europeo uno **strumento normativo specifico** incentrato sul “**dovere di diligenza**” (*due diligence*) sottolinea proprio la crescente rilevanza di un approccio – multi-stakeholder – che si pone l’obiettivo di «**tutelare i diritti umani e l'ambiente** (...) alla luce delle crescenti preoccupazioni espresse dai consumatori e dagli investitori in merito a tali questioni» (considerando n. 4 Dir. (Ue) n. 2024/1760).

In questo ampio scenario di promozione della “**cultura della responsabilità**” si colloca anche il “**rating di legalità**”. Vediamo in cosa consiste ed in che modo coinvolge la gestione del rapporto di lavoro.

## Rating di legalità e Delibera Agcom 27 gennaio 2026

Per quello che ci occupa in questa sede ed ai fini giuslavoristici va detto innanzitutto che si tratta di uno strumento di **promozione dell'etica aziendale** che ha **importanti implicazioni in termini di accesso ai finanziamenti e di partecipazione agli appalti pubblici**. Non si tratta di una certificazione volontaristica o reputazionale in senso generico, ma di un istituto giuridico disciplinato puntualmente, con effetti rilevanti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con il sistema bancario.

In particolare, il **rating di legalità** è stato introdotto nell'Ordinamento giuridico dall'**art. 5-ter del D.L. 24 gennaio 2012, n. 1** (5) quale strumento premiale volto a valorizzare le imprese che rispettano elevati standard di legalità e trasparenza. La norma – nel testo in vigore dal 1° gennaio 2026 – prevede in particolare quanto segue:

1. Al fine di **promuovere l'introduzione di principi etici nei comportamenti aziendali**, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato è attribuito il compito di segnalare al Parlamento le modifiche normative necessarie al perseguimento del sopraindicato scopo anche in rapporto alla tutela dei consumatori, nonché di procedere, in raccordo con i Ministeri della Giustizia e dell'Interno, alla **elaborazione ed all'attribuzione, su istanza di parte, di un rating di legalità per le imprese** operanti nel territorio nazionale che raggiungano un fatturato minimo di due milioni di euro, riferito alla singola impresa o al gruppo di appartenenza, secondo i **criteri e le modalità stabilite da un regolamento dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato** da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. Al fine dell'attribuzione del rating, possono essere chieste informazioni a tutte le Pubbliche Amministrazioni. Del rating attribuito si tiene conto in sede di concessione di finanziamenti da parte delle Pubbliche Amministrazioni, nonché in sede di accesso al credito bancario, secondo le modalità stabilite con decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dello Sviluppo Economico, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. Gli istituti di credito che omettono di tener conto del rating attribuito in sede di concessione dei finanziamenti alle imprese sono tenuti a trasmettere alla Banca d'Italia una dettagliata relazione sulle ragioni della decisione assunta. Nell'ambito dei bandi che prevedono la concessione di finanziamenti, come definiti dal predetto decreto, pubblicati a decorrere dalla data di entrata in vigore del Codice degli incentivi attuativo dell'articolo 3, comma 2, *lettera b)*, della legge 27 ottobre 2023, n. 160, si tiene conto del rating di legalità secondo le modalità definite dal medesimo codice. (i) (ii)

(i) Articolo inserito dalla legge di conversione 24 marzo 2012, n. 27.

(ii) Comma così modificato dall'art. 1, comma 1-*quinquies*, D.L. 24 marzo 2012, n. 29, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 maggio 2012, n. 62, e, successivamente, dall'art. 23, comma 3, D.Lgs. 27 novembre 2025, n. 184, a decorrere dal 1° gennaio 2026, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 184/2025.

La disciplina attuativa è oggi contenuta nel **Regolamento approvato con Delibera dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato del 27 gennaio 2026** che, come accennato in premessa, sostituisce il precedente Regolamento del 2020 ed entra in vigore il 16 marzo 2026.

Il rating costituisce un **indicatore sintetico** (espresso con uno, due o tre “stellette”) che può

incidere sull'accesso al credito bancario e alla finanza pubblica, ma che è **funzionale anche all'accesso a gare e appalti pubblici** in quanto le Pubbliche Amministrazioni e gli intermediari finanziari devono tenerne conto nei rispettivi procedimenti valutativi.

Ai sensi dell'art. 2 del Regolamento, l'accesso al rating è consentito all'impresa (6) su domanda e

(4) Sulla rilevanza del codice etico cfr. L. Failla, P. Salazar, *Codice etico aziendale: consiglio operativi*, *Dir. prat. lav.*, 2025, 17, pag. 1015 ss.

(5) Convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 2012, n. 27.

(6) Ai sensi dell'art. 1, comma 1, *lett. c)* del Regolamento si intende per «impresa» qualsiasi entità società o associazione che, a prescindere dalla forma giuridica, svolge attività d'impresa, anche a titolo individuale.

solo se possiede cumulativamente i seguenti **requisiti**:

- sede operativa nel territorio nazionale (7);
- fatturato minimo pari a 2 milioni di euro (8);
- iscrizione nel Registro delle imprese (o nel Repertorio economico amministrativo - Rea) (9) da almeno due anni alla data della domanda.

Si tratta di requisiti preliminari indispensabili la cui assenza impedisce l'accesso alla particolare procedura di rating.

## Procedura

La procedura si avvia esclusivamente in **modalità telematica** rappresentando da questo punto di vista un primo filtro di tracciabilità delle informazioni che vengono fornite dall'impresa.

Il richiedente deve trasmettere la domanda seguendo le indicazioni pubblicate sul sito dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, con sottoscrizione digitale da parte del legale rappresentante (art. 11 del Regolamento). L'art. 12 del Regolamento attribuisce poi al **legale rappresentante un ruolo fondamentale** ai fini della procedura. Egli, infatti è tenuto ad **attestare** il possesso dei **requisiti obbligatori** per l'ottenimento del rating (assenza di motivi ostativi penali, amministrativi, tributari, contributivi, ecc. così come previsti dagli artt. 2, 5, 6, 7, 8, 9 del Regolamento) e l'eventuale presenza dei **requisiti premiali** disciplinati dall'art. 10 del Regolamento tra cui si collocano ad esempio:

- adesione volontaria ai protocolli o alle intese di legalità vigenti finalizzati a prevenire e contrastare le infiltrazioni della criminalità organizzata nell'economia legale, sottoscritti dal Ministero dell'Interno o dalle Prefetture-UTG con Associazioni imprenditoriali e di categoria (art. 10, comma 2, *lett. a*) del Regolamento);
- adozione di adeguati e certificati processi organizzativi volti a garantire forme di Corporate So-

cial Responsibility (art. 10, comma 2, *lett. d*) del Regolamento);

- adozione di modelli organizzativi di prevenzione e di contrasto della corruzione (art. 10, comma 2, *lett. g*) del Regolamento.

Le dichiarazioni sono rese ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, con le conseguenze anche penali in caso di falsità. Il sistema si fonda dunque su un'**autodichiarazione qualificata, ma non priva di controlli**. L'Autorità una volta ricevuta la domanda delibera entro 60 giorni (v. artt. 13 e 16 del Regolamento). Se la **domanda è incompleta**, viene richiesta integrazione e il termine decorre nuovamente dal deposito delle informazioni risultanti mancanti in sede di prima domanda. Mentre in caso di **mancato riscontro da parte dell'impresa**, entro il termine di 30 giorni alla richiesta, di integrazione delle informazioni, la domanda si intende ritirata ma è fatta salva la possibilità per l'impresa di ripresentarla in qualsiasi momento.

Nel corso dell'istruttoria che è molto strutturata anche in termini di tempi ed è caratterizzata dalla **richiesta di informazioni aggiuntive** e di **relativo riscontro** nonché da un **sistema di controlli interistituzionali**, l'Autorità può:

- acquisire informazioni e documenti rilevanti da altre Amministrazioni;
- consultare la Banca dati antimafia;
- verificare condanne e carichi pendenti accedendo all'Ufficio del casellario giudiziale di Roma;
- sottoporre ai Ministeri dell'Interno e della Giustizia richieste di informazioni e/o pareri (art. 15 del Regolamento);
- coinvolgere l'Anac per le verifiche di competenza (art. 14 del Regolamento).

In caso di **accoglimento**, l'impresa viene iscritta nell'elenco pubblico consultabile sul sito dell'Autorità (art. 24 del Regolamento). In caso di **motivi ostativi**, è invece attivato un **contraddittorio formale** ai sensi dell'art. 17. All'esito del

(7) Ai sensi dell'art. 1, comma 1, *lett. d*) del Regolamento per «sede operativa» si intende la sede in cui viene materialmente esercitata l'attività d'impresa ove sia presente una persona munita dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

(8) Ai sensi dell'art. 1, comma 1, *lett. e*) del Regolamento per «fatturato» si intende la somma dei ricavi delle vendite e delle prestazioni presenti nella voce A1 del conto economico, nonché dell'importo degli altri ricavi e prestazioni per i quali sono state emesse le relative fatture nell'anno di esercizio, ovvero il volume di affari risultante dalla dichiarazione Iva presentata all'Amministrazione finanziaria, riferiti alla singola impresa

o al gruppo di appartenenza e risultanti dall'ultimo esercizio chiuso nell'anno che precede la domanda di rating.

(9) Ai sensi dell'art. 1, comma 1, *lett. g*) del Regolamento per Rea si intende il Repertorio delle notizie economiche e amministrative, la banca dati pubblica prevista allo scopo di integrare i dati del Registro delle imprese con informazioni di carattere economico, statistico e amministrativo alla quale anche gli Enti pubblici, le associazioni ed altri organismi non obbligati all'iscrizione al Registro delle imprese sono comunque tenuti a comunicare le informazioni quando esercitano un'attività economica.

# Approfondimenti

contraddittorio l'Autorità adotta le proprie determinazioni conclusive comunicando la propria decisione di accoglimento della domanda oppure di diniego di attribuzione del rating.

Il **punteggio base** (una “stellette”) è attribuito se sussistono tutti i requisiti obbligatori (art. 10, comma 1). **Ulteriori segni “+”** derivano dalla presenza di **requisiti premiali** (modello 231, white list prefettizia, protocolli di legalità, CSR certificata, ecc.). Il **massimo conseguibile** è “\*\*\*\*”.

I **profili di legalità** che riguardano in modo più specifico la **materia giuslavoristica** e che influiscono sull'ottenimento del rating e sul suo mantenimento sono quelli che coinvolgono gli obblighi retributivi, contributivi e assicurativi (art. 7 del Regolamento) e quelli che riguardano la tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 8 del Regolamento).

## **Violazioni in materia retributiva, contributiva e assicurativa ed in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

Uno dei profili più delicati riguarda le **irregolarità in materia di lavoro e previdenza**.

L'art. 7 del Regolamento stabilisce a tal fine che l'impresa non può ottenere né mantenere il rating se è destinataria di atti relativi a **violazioni degli obblighi tributari, retributivi, contributivi o assicurativi divenuti definitivi**.

Sono rilevanti a tal fine (oltre agli accertamenti tributari):

- accertamenti contributivi definitivi;
- atti ispettivi in materia retributiva divenuti definitivi;
- violazioni assicurative (es. Inail) definitive.

La **definitività dell'atto** è quindi l'elemento decisivo ai fini dell'ottenimento ma anche del mantenimento del rating. Non basta un accertamento contestato o ancora impugnabile: occorre che la violazione si sia ormai consolidata o con l'esaurimento con esito negativo dei rimedi amministrativi e giudiziari (il che comporta grande **attenzione nella gestione del contenzioso previdenziale** ancora in essere) oppure con l'archiviazione del provvedimento. Si ritiene a tal fine che un mero avviso di accertamento, una cartella di

pagamento impugnata o qualsiasi altro atto endoprocedimentale per il quale siano ancora pendenti i termini per ricorrere o sia in corso un contenzioso, non costituisca in sé un motivo ostativo al rilascio o al mantenimento del rating. La violazione diventa “definitiva” solo quando siano decorsi i termini per l'impugnazione senza che sia stato proposto ricorso oppure quando l'*iter* del contenzioso si sia concluso con una sentenza passata in giudicato, sfavorevole per l'impresa.

Questo approccio è coerente con i principi generali dell'Ordinamento, che garantiscono il diritto di difesa e la presunzione di legittimità dell'operato del contribuente fino a prova contraria consolidata. Un'interpretazione analoga si ritrova in altre normative: ad esempio, nel contesto dei contratti pubblici, le «violazioni definitivamente accertate» sono state definite come quelle relative a debiti «certi, scaduti ed esigibili». La stessa logica è adottata in altre disposizioni del medesimo Regolamento, che per altre tipologie di illeciti richiedono che i provvedimenti sanzionatori siano «divenuti inoppugnabili o confermati dal Consiglio di Stato nel giudizio di appello» (artt. 6 e 9 del Regolamento). Ciò conferma l'intenzione del regolatore di ancorare l'effetto ostativo a situazioni giuridiche consolidate e non più controvertibili.

Comunque, il Regolamento introduce importanti **correttivi di proporzionalità**. Il rating può essere ottenuto o mantenuto se:

**a) il debito è stato integralmente estinto, comprensivo di interessi e sanzioni;**

**b) l'impresa ha aderito a una rateazione o a una definizione agevolata** senza decadere dal beneficio. Questa è una delle deroghe più significative, poiché riconosce il valore della collaborazione attiva dell'impresa con gli Enti impositori. Da questo punto di vista, la giurisprudenza e la prassi amministrativa confermano che l'adesione ad un piano di rateizzazione, se regolarmente onorato, “neutralizza” gli effetti negativi del debito con diverse finalità. Ad **esempio**, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che il divieto di compensazione dei crediti fiscali in presenza di debiti iscritti a ruolo non opera se è stata concessa una rateazione e i pagamenti sono regolari (10). È tuttavia fondamentale che il **piano di rateazione**

(10) Cfr. Agenzia delle Entrate, interpello 20 giugno 2024, n. 136.

# Approfondimenti

non solo sia stato richiesto ma si sia anche perfezionato. Un piano si intende attivato e pienamente efficace solo con il pagamento della prima rata. La richiesta di rateizzazione, inoltre, costituisce un atto di riconoscimento del debito che determina l'interruzione della prescrizione (11). L'aspetto più critico è evitare la “**decadenza dal beneficio**”, che, secondo la giurisprudenza, si verifica con il mancato pagamento anche di una sola rata (12). Sebbene in alcuni casi la decadenza non sia automatica e richieda un provvedimento formale dell'Ente, risulta tuttavia essenziale il puntuale rispetto delle scadenze per poter beneficiare della deroga;

c) l'**ammontare del debito** non supera lo 0,5% del fatturato, con un tetto massimo di 50.000 euro. Si tratta di una **soglia di tolleranza** che è chiara espressione del principio di proporzionalità e ragionevolezza, volto ad evitare che irregolarità minime o marginali rispetto alla dimensione economica dell'impresa possano precludere l'accesso a uno strumento premiale come il rating di legalità.

Non ogni irregolarità, dunque, determina automaticamente l'esclusione: il sistema distingue tra violazioni strutturali e situazioni marginali, regolarizzate o regolarizzabili. L'impianto normativo del rating di legalità, per quanto riguarda le **violazioni di natura contributiva e assicurativa** (così come per le violazioni fiscali), è costruito su un **doppio binario**:

- da un lato, richiede la **definitività** della violazione, escludendo dal novero dei motivi ostativi le pendenze ancora in fase di contestazione;
- da altro punto di vista, anche di fronte a una violazione definitiva, applica **correttivi di proporzionalità** che consentono all'impresa di dimostrare la propria affidabilità attraverso la rego-

larizzazione del debito (pagamento integrale o rateazione) o in ragione della scarsa rilevanza economica dell'inadempimento.

Questo sistema bilancia in definitiva l'esigenza di promuovere la legalità con la necessità di non penalizzare in modo sproporzionato le imprese che, pur avendo commesso errori, dimostrano un comportamento collaborativo e orientato al ripristino della compliance.

Si tratta di un meccanismo di valutazione che può essere posto in stretta relazione con quanto recentemente previsto dall'**Inps con circolare n. 150 del 16 dicembre 2025** con la quale l'istituto previdenziale ha voluto analizzare le modifiche apportate dal Legislatore all'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 con l'introduzione del comma 1175-bis. Quest'ultima norma risulta infatti di cruciale importanza per il tema in esame, in quanto introduce un **regime di “mitigazione” del recupero dei benefici**, premiando la regolarizzazione da parte del datore di lavoro (13).

La circolare chiarisce che la *ratio* di questa disposizione è «eliminare l'effetto sanzionatorio consistente nell'addebito dei benefici fruiti a fronte della tempestiva e integrale regolarizzazione da parte del datore di lavoro». Questo principio risulta coerente con la lettura appena fornita alle deroghe previste dal Regolamento sul rating di legalità relativamente ai motivi ostativi di natura contributiva e assicurativa previsti dal citato art. 7. Vediamo come.

Le **deroghe** dell'art. 7, comma 2, del Regolamento permettono di **ottenere o mantenere il rating se, nonostante una violazione definitiva:**

- a) il **debito** sia stato **integralmente estinto**;
- b) l'impresa abbia **aderito a una rateazione senza decadere dal beneficio**.

(11) Cfr. Corte d'Appello Bari, sez. lav., 21 dicembre 2023, n. 2105, in *One Legale*, Wolters Kluwer.

(12) Cfr. Cass. civ., sez. V, 8 settembre 2025, n. 24766, ord., in *One Legale*, Wolters Kluwer.

(13) L'art. 1, commi 1175 e 1175-bis, legge n. 296/2006 – come modificato e integrato dall'art. 1, comma 1, lett. a) e b) D.L. n. 19/2024 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 56/2024 – prevede quanto segue:

«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 re-

stando 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».

# Approfondimenti

La circolare n. 150/2025 dell'Inps fornisce il quadro procedurale e gli incentivi che sulla base di una comparazione tra differenti strumenti normativi, rendono in definitiva queste deroghe ancora più efficaci:

**a) pagamento integrale** - la regolarizzazione integrale del debito contributivo, come indicato nel verbale di accertamento, non solo soddisfa la deroga di cui alla *lett. a)* dell'art. 7 del Regolamento, ma, secondo la nuova disciplina, consente all'impresa di non perdere i benefici contributivi generali già fruiti. Questo crea un forte incentivo a sanare la propria posizione, con un doppio vantaggio: il mantenimento dei benefici generali e la salvaguardia del rating di legalità;

**b) adesione a rateazione** - la circolare specifica che l'effetto mitigatorio si realizza anche qualora, entro 30 giorni dalla notifica del verbale, sia presentata domanda di pagamento rateale e venga versata la prima rata. Questa previsione è direttamente sovrapponibile alla deroga di cui alla *lett. b)* dell'art. 7 del Regolamento nei termini indicati. L'adesione a un piano di rateizzazione, quindi, diventa lo strumento principe per gestire un debito contributivo definitivo senza subire conseguenze negative né sul piano dei benefici generali, né su quello del rating di legalità. La giurisprudenza e la prassi amministrativa già riconoscevano in passato l'effetto "neutralizzante" della rateizzazione, ma la nuova disciplina lo consolida e lo incentiva ulteriormente.

Il parallelismo operato tra queste due normative aiuta a comprendere meglio la rilevanza dello strumento del rating di legalità anche in ambito giuslavoristico. Entrambe le normative, pur operando in ambiti distinti, convergono su un punto fondamentale: sono strumenti di promozione (e di monitoraggio) della compliance anche attraverso il ricorso ai meccanismi di regolarizzazione. Per l'impresa si valorizza il principio per cui la (potenziale) violazione contributiva, non si traduce necessariamente in una automatica esclusione dal rating di legalità. Esistono strumenti efficaci – il pagamento integrale e, soprattutto, l'adesione a un piano di rateizzazione – che, se attivati tempestivamente, consentono di neutralizzare le irregolarità.

L'art. 8 del Regolamento disciplina invece i **motivi ostativi al rilascio del rating di legalità** legati alla **sicurezza nei luoghi di lavoro**. Il rating non può essere rilasciato o mantenuto se l'impresa è destinataria, nel biennio precedente la domanda, di provvedimenti amministrativi definitivi per violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza.

Anche in questo caso il Regolamento introduce una **soglia di irrilevanza**: il rating può essere comunque attribuito se l'importo dell'accertamento non supera 1.200 euro, oppure, in caso di più provvedimenti nel biennio, 3.600 euro complessivi.

La previsione dimostra che il Legislatore regolamentare ha voluto evitare automatismi sproporzionati, ma senza attenuare la centralità della sicurezza come parametro di legalità sostanziale che oggi risulta rafforzato sotto diversi punti di vista e con particolare attenzione da parte del Legislatore (14).

Se le violazioni integrano reati rilevanti ai sensi dell'art. 5 (ad esempio in materia di sicurezza sul lavoro), entrano in gioco anche i **motivi ostativi di natura penale espressamente previsti dal Regolamento** e con effetti più incisivi sia sulla procedura sia sui meccanismi di mantenimento del rating.

Sul piano delle regole previste dalla **Delibera per il mantenimento del rating** qualora la violazione nelle medesime materie intervenga durante il periodo di validità dello stesso, il meccanismo previsto dal Regolamento è particolarmente incisivo, anche perché il rating ha durata triennale (art. 18) ed è un titolo che è soggetto a monitoraggio continuo.

Il Regolamento prevede infatti che l'Autorità proceda alla **revoca**. In particolare, se la violazione sopravviene durante la validità del rating si applica l'art. 19 (revoca per perdita del requisito obbligatorio). La revoca decorre dal momento in cui il requisito è venuto meno.

L'impresa ha obbligo di dare comunicazione all'Autorità degli eventi che incidono sul possesso dei requisiti obbligatori per l'ottenimento ed il **mantenimento del rating** (artt. 5, 6, 7, 8 e 9) entro il termine di 30 giorni. L'omissione com-

(14) Cfr. V. Lippolis, *Decreto Sicurezza: nuove traiettorie per la prevenzione la vigilanza nei luoghi di lavoro*, in *Dir. prat. lav.*, 2025, 45, Inserto; P. Rausei, *Salute e sicurezza sul lavoro: pre-*

*venzione e responsabilizzazione*, in *Dir. prat. lav.*, in questo stesso fascicolo, pag. 549

porta non solo la revoca ma anche il divieto di nuova domanda per 18 mesi (art. 21).

Inoltre, l'Autorità può effettuare verifiche in ogni momento (art. 23) e ogni anno trasmette un campione del 10% delle imprese titolari di rating alla Guardia di Finanza per i controlli fiscali e contributivi di competenza (art. 22).

Il sistema è dunque strutturato come un meccanismo di **vigilanza continua**.

## Considerazioni conclusive

Il rating di legalità, nella sua configurazione aggiornata al 2026, è uno strumento normativamente solido, fondato su:

- requisiti oggettivi;
- dichiarazioni responsabilizzanti;
- controlli incrociati;
- meccanismi di revoca e sospensione puntualmente disciplinati.

Sul piano lavoristico e previdenziale, la logica è chiara: la regolarità retributiva, contributiva e as-

sicurativa non è un elemento accessorio, ma un presupposto essenziale della legalità d'impresa. Allo stesso modo, la sicurezza sul lavoro non è trattata come un adempimento formale, ma come parametro sostanziale di affidabilità.

Il rating **premia chi dimostra continuità e struttura nella compliance**. Alimenta da questo punto di vista, come indicato in premessa la "cultura della responsabilità" premiando affidabilità, integrità, trasparenza (oggi più che mai sotto la lente del Legislatore anche in relazione agli obblighi di attuazione della Direttiva (Ue) 2023/970 (15)). Non basta l'assenza di condanne occorre un comportamento virtuoso coerente nel tempo. È proprio questa dimensione dinamica quella che qualifica in modo più specifico questo istituto giuridico: un vero e proprio **indicatore etico di affidabilità legale** (e anche di sostenibilità in senso ampio) e non una semplice e statica attestazione formale.

(15) Direttiva (Ue) 2023/970 «volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per

uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione».