

La nuova Legge di conversione del Decreto Sicurezza Lavoro: nuovi obblighi e nuove opportunità

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2025 la Legge 29 dicembre 2025 n. 198 recante *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, recante misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile”*.

Grazie alla conversione in Legge del D.L. n. 159/2025 si raggiunge l’obiettivo di **rafforzare la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro**, migliorando i sistemi di prevenzione e controllo e offrendo meccanismi di premialità alle aziende virtuose.

Con il presente memorandum, andremo ad analizzare tutte le singole novità introdotte con questa nuova Legge di conversione che, in parte impattano solamente le aziende edili (o settori simili) e in parte tutte le aziende.

Per le imprese che operano in cantieri edili e in altri settori simili ad alto rischio (dovranno essere ancora dettagliati tali settore con separato Decreto del Ministro del Lavoro)

1) Maggiori controlli per le imprese che operano in subappalto

La norma richiede che l’Ispettorato Nazionale del Lavoro **debba eseguire controlli prioritari nei confronti dei datori di lavoro che operano in regime di subappalto**, in quanto sono considerati i segmenti di filiera maggiormente esposti al rischio infortuni.

2) Obbligo di badge elettronico di cantiere

È stata istituita la tessera di riconoscimento digitale per i lavoratori impiegati nei cantieri edili (e in altre lavorazioni simili che dovranno essere ancora dettagliate con Decreto del Ministro del Lavoro).

Tutti i lavoratori, sia delle imprese appaltatrici che subappaltatrici, dovranno essere muniti di **un badge con un codice univoco anticontraffazione**, anche in **formato digitale**, che sarà collegato ad una piattaforma online denominata SIISL (Sistema Informativo per l’Inclusione Sociale e Lavorativa).

Tale obbligo è a carico **solamente delle imprese che operano nel settore edile e in altri ambiti definitivi ad alto rischio.**

Il badge contiene:

- Nome e cognome del lavoratore;
- Fotografia identificativa;
- Datore di lavoro di appartenenza;
- Codice univoco di contraffazione.

Tale obbligo entrerà in vigore **dal momento che il Decreto attuativo del Ministro del Lavoro darà maggiori indicazioni, soprattutto di natura operativa.**

3) Potenziamento e inasprimento delle sanzioni previste per la patente a crediti

Si ricorda che il DL 19/2024, conv. con L. 56/2024, ha istituito la patente a crediti per le **aziende che operano nei settori edili e affini**. Il nuovo DL n. 159 del 31.10.2025 è intervenuto per inasprire le sanzioni a carico del datore di lavoro nel caso di violazioni in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

È stata introdotta una decurtazione di 5 punti per ogni lavoratore a nero.

È stata raddoppiata la sanzione pecuniaria per alcune infrazioni da 6.000 euro a 12.000 euro.

Inoltre le sanzioni pecuniarie e le decurtazioni di crediti saranno applicate immediatamente al momento della notifica del verbale di accertamento da parte dei controllori e non più dal provvedimento definitivo.

4) Maggiore trasparenza nella notifica preliminare ASL

Adesso è richiesto di indicare espressamente, all'interno della notifica preliminare, le imprese che operano in regime di subappalto.

Così, tale documento, diventa uno strumento informativo centrale per tracciare i soggetti effettivamente presenti e operanti in cantiere, favorendo l'attività di vigilanza e controllo.

5) Agevolazioni contributive e strumenti di premialità

A partire dal 1° gennaio 2026 l'INAIL rivedrà le c.d. aliquote di oscillazione, ossia gli sconti/riduzioni che l'Ente applica in funzione dell'andamento infortunistico della impresa, andando così maggiormente a favore le aziende virtuose in materia di infortuni sui luoghi di lavoro.

Per tutte le imprese (indipendente dall'oggetto sociale)

1) Interventi in materia di prevenzione e formazione

È stato previsto che l'INAIL, previo accordo con il Dicastero, già nell'anno 2026, debba trasferire al Fondo Sociale per Occupazione e Formazione, un importo non inferiore a 35 milioni di euro utili al finanziamento di interventi mirati di promozione e divulgazione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro.

In merito al RLS (Rappresentante per i Lavoratori per la Sicurezza), per aziende con meno di 15 lavoratori, la contrattazione collettiva nazionale disciplinerà l'obbligo di aggiornamento periodico della formazione in base al principio di proporzionalità.

Inoltre le competenze acquisite a seguito dell'attività di formazione previste dal D.lgs. n. 81/2008 verranno registrate nel **fascicolo elettronico del lavoratore** (in sostituzione del libretto formativo del cittadino) e all'interno del fascicolo sociale e lavorativo del cittadino anche al fine **dell'inserimento nella piattaforma del SIISL** (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa).

2) Rafforzamento delle politiche attive e della sicurezza sul lavoro per lavoratori più fragili

È stato innalzato dal 10% al 60% il limite massimo, per assunzione di persone disabili, entro cui i datori di lavoro con oltre 50 dipendenti possono coprire la quota di riserva mediante la stipula di apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo di persone che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo produttivo.

3) Divieto di eseguire percorsi scuola-lavoro per lavorazioni ad alto rischio

Le **convenzioni** stipulate tra le istituzioni scolastiche e le imprese ospitanti i percorsi di formazione scuola-lavoro **non possono prevedere che gli studenti siano adibiti a lavorazioni ad elevato rischio**, così come individuate nel documento di valutazione dei rischi dell'impresa ospitante.

Per gli esercizi di somministrazione e bevande, nonché per le imprese turistico-ricettive

1) Maggiore periodo di tempo per la formazione e addestramento nelle nuove assunzioni

Solamente per gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, nonché per le imprese turistico-ricettive, tenuto conto del basso livello di rischio, è possibile che la formazione e l'eventuale addestramento avvenga entro 30 giorni dalla costituzione del rapporto.