

# DIRITTO & PRATICA DEL **LAVORO**

INSERTO

2026

13

Inserto

## IL “DECRETO SICUREZZA” DIVENTA LEGGE: NOVITÀ, CONFERME E ISTRUZIONI OPERATIVE

**Vitantonio Lippolis** - Ispettorato Nazionale del Lavoro, Direzione Centrale Vigilanza Lavoro e Sicurezza – HSE Manager



Solo Wolters Kluwer ti permette di consultare i numeri delle tue riviste dove e quando vuoi, dal tuo PC, Tablet o Smartphone con la possibilità aggiuntiva di archiviare, rileggere e condividere gli articoli di tuo interesse.

In più puoi accedere ad Edicola Professionale: il più ricco patrimonio bibliografico dove trovare velocemente i contributi delle tue riviste e quanto pubblicato sull'argomento dalle altre testate IPSOA, CEDAM, UTET Giuridica e il fisco... con una sola ricerca!

[www.edicolaprofessionale.com](http://www.edicolaprofessionale.com)

# Sommario

Premialità alle imprese virtuose: l'Inail può rivedere le aliquote	III
Rete del lavoro agricolo di qualità	IV
Vigilanza su appalto e subappalto, notifica preliminare e badge di cantiere	V
Patente a crediti: più severa, più rapida, più selettiva	V
Valorizzazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e campagne informative	VIII
Dpi: obbligo di manutenzione esteso agli indumenti da lavoro	VIII
Scale verticali permanenti e sistemi di protezione contro le cadute dall'alto	IX
Formazione in materia di salute e sicurezza	IX
Sorveglianza sanitaria: orario di lavoro, prevenzione oncologica e sospetto di alcol o sostanze stupefacenti	XI
Misure di prevenzione delle condotte violente o moleste nei luoghi di lavoro	XII
Siisl e comunicazioni obbligatorie	XIII
Mog e accesso alle norme tecniche	XIV
Potenziamento dell'Inl e suo ruolo nel sistema istituzionale SSL	XV
Disciplina SSL applicabile al volontariato di protezione civile	XVI
Convenzioni di inserimento lavorativo per persone con disabilità	XVI
Altre novità	XVII
<i>Esenzione dalle spese processuali per l'Inl</i>	XVII
<i>Domicilio digitale degli amministratori</i>	XVII
<i>Sicurezza e copertura Inail nei percorsi scuola-lavoro</i>	XVIII
<i>Mancati infortuni</i>	XVIII
Conclusioni: un sistema in evoluzione, tra ambizioni normative e nodi irrisolti	XVIII

## Il “Decreto Sicurezza” diventa legge: novità, conferme e istruzioni operative

Vitantonio Lippolis - Ispettorato Nazionale del Lavoro, Direzione Centrale Vigilanza Lavoro e Sicurezza – HSE Manager

Con la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2025 della **legge 29 dicembre 2025, n. 198** è stato convertito in legge, con modificazioni, il **D.L. 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». Il provvedimento si inserisce all'interno del **Piano nazionale di prevenzione e contrasto agli infortuni sul lavoro**, avviato dal Governo nel 2024, e mira a rafforzare – con interventi di natura sia organizzativa sia tecnologica – la rete della prevenzione, della vigilanza e della formazione.

La Legge di conversione conferma, nella sostanza, l'impianto originario del Decreto, ma lo arricchisce con integrazioni significative – alcune delle quali introdotte in accoglimento delle osservazioni formulate in sede parlamentare e dalle Parti sociali – e introduce due nuovi articoli (1-*bis* e 14-*bis*) che ampliano il perimetro di tutela rispettivamente in materia di **formazione obbligatoria** e di **politiche attive per i lavoratori più fragili**.

Inoltre, dopo aver acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il **23 febbraio 2026** l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha pubblicato la **circolare n. 1/2026** per mezzo della quale ha illustrato alle strutture territoriali le principali novità introdotte dalla legge n. 198/2025, fornendo così al personale ispettivo le **indicazioni operative** necessarie per la corretta gestione delle attività di vigilanza negli ambiti interessati dalle nuove disposizioni.

Il provvedimento contiene misure in parte immediatamente operative e in parte subordinate a decreti attuativi.

### Premialità alle imprese virtuose: l'Inail può rivedere le aliquote

L'art. 1 del D.L. n. 159/2025 autorizza l'Inail, a decorrere dal **1° gennaio 2026**, a procedere alla **revisione delle aliquote di oscillazione «in bonus»** per andamento infortunistico (1) al fine di incentivare la riduzione degli infortuni e premiare i datori di lavoro virtuosi. Dalla stessa data, l'Istituto è autorizzato anche alla **revisione dei contributi assicurativi nel settore agricolo**, ai sensi del Titolo II del D.P.R. n. 1124/1965, nel rispetto dell'equilibrio della gestione tariffaria.

La Legge di conversione conferma questa impostazione senza modifiche sostanziali, compreso il meccanismo attuativo della **clausola di esclusione dal beneficio** secondo il quale sono escluse le aziende che, negli **ultimi due anni**, abbiano riportato **sentenze definitive di condanna per violazioni gravi** in materia di sicurezza sul lavoro. Le modalità operative di questa esclusione dovranno essere definite con **decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con i Ministri della Giustizia e dell'Economia**, da adottarsi su proposta dell'Inail entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione. Nello more, l'Autorità giudiziaria è tenuta a comunicare tempestivamente all'Inail le sentenze di condanna rilevanti.

Purtroppo, resta aperto il **nodo interpretativo** già presente nel decreto-legge originario e che il passaggio parlamentare non ha risolto: il riferimento alle **«violazioni gravi»** è privo di qualsiasi ancoraggio normativo esplicito – mancando sia il rinvio all'Allegato I del D.Lgs. n. 81/2008 (che individua le violazioni presupposto della sospensione dell'attività imprenditoriale), sia all'Allegato I-*bis* (rilevante ai fini

(1) Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 38/2000 e in coerenza con il sistema disciplinato dall'art. 20 relativo alle modalità di applicazione delle tariffe dei premi approvate con il D.l. 27 feb-

braio 2019, in vigore dal 1° gennaio 2019 in sostituzione del previgente D.M. 12 dicembre 2000.

della patente a crediti). L'auspicio è che il decreto attuativo intervenga colmando questa lacuna raccordandosi con il sistema sanzionatorio già previsto nel Tusl.

## Rete del lavoro agricolo di qualità

L'art. 2 del D.L. n. 159/2025 interviene sui requisiti di accesso e permanenza nella **Rete del lavoro agricolo di qualità (Rlaq)**, l'organismo istituito presso l'Inps dall'art. 6 del D.L. n. 91/2014 (2) allo scopo di selezionare le imprese agricole che si distinguono per il rispetto della normativa in materia di lavoro, legislazione sociale e obblighi fiscali. La novella prevede il rafforzamento del sistema di qualificazione delle imprese del comparto agricolo, tradizionalmente esposto a fenomeni di irregolarità e a un più elevato rischio infortunistico.

L'art. 2, comma 1, interviene su due distinte lettere dell'art. 6, comma 1, del D.L. n. 91/2014. Da un lato, estende le condanne penali già ostative all'iscrizione – in quanto riguardanti violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale – anche alle condanne per violazioni **in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** (modifica alla *lett. a*). Dall'altro, introduce una causa ostativa del tutto nuova: costituisce impedimento all'iscrizione e alla permanenza nella Rlaq l'essere stati destinatari, negli **ultimi tre anni, di contravvenzioni e sanzioni amministrative, ancorché non definitive**, per violazioni prevenzionistiche (modifica alla *lett. b*). Quest'ultima previsione si distingue nettamente dalla prima: mentre la condanna penale presuppone per definizione un accertamento irrevocabile, qui il Legislatore ha scelto di attribuire **rilevanza ostativa anche a provvedimenti non ancora definitivi**, temperando tuttavia tale rigore con una **clausola di salvaguardia**: l'impedimento non opera qualora il trasgressore – o l'obbligato in solido – abbia provveduto, prima dell'emissione del provvedimento definitivo, alla regolarizzazione delle inosservanze sanabili e al pagamento

in misura agevolata delle sanzioni. Per le violazioni soggette a **prescrizione obbligatoria** ai sensi del D.Lgs. n. 758/1994, ciò si traduce concretamente nell'obbligo di ottemperare alla prescrizione impartita dall'Organo di vigilanza e di pagare in sede amministrativa la corrispondente somma ridotta.

L'art. 2 non si limita a inasprire le condizioni di accesso alla Rlaq, ma introduce anche un **meccanismo premiale** di natura economica. Difatti, a decorrere dal **1° gennaio 2026**, una quota delle risorse programmate dall'Inail ai sensi dell'art. 11, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2008 – destinate al **finanziamento di progetti di investimento e formazione** in materia di salute e sicurezza e nel rispetto della normativa Ue sugli aiuti di Stato – è riservata, nel rispetto della normativa dell'Unione europea in materia di aiuti di Stato, alle imprese agricole iscritte alla Rlaq che abbiano adottato misure di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le modalità attuative, tuttavia, sono demandate a un decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Agricoltura, su proposta dell'Inail, da adottarsi entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del decreto.

Sul piano operativo, la **circolare n. 1/2026 dell'Inl** ha precisato che le note e i prospetti che la competente Direzione centrale trasmette in vista delle deliberazioni della **Cabina di Regia Inps** – l'organo deputato a verificare i requisiti di iscrizione alla Rlaq – sono stati conseguentemente integrati con il richiamo alle nuove previsioni. Ne discende che gli Organi di vigilanza, nell'ambito della propria attività ispettiva nel settore agricolo, dovranno prestare particolare attenzione alla verifica del corretto *iter* di regolarizzazione: solo l'avvenuto adempimento alla prescrizione e il tempestivo pagamento in misura agevolata consentono all'impresa di sterilizzare la causa ostativa e, dunque, di conservare – o conseguire – l'iscrizione alla Rete.

Rete del lavoro agricolo di qualità	
<b>Requisiti necessari per l'iscrizione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• non avere riportato condanne penali per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, per delitti contro la Pubblica Amministrazione, delitti contro l'incolumità pubblica, delitti contro l'economia pubblica, l'industria e il commercio, delitti contro il sentimento per gli animali e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, delitti di cui agli artt. 600, 601, 602 e 603-bis c.p.;</li><li>• non essere state destinatarie, negli ultimi tre anni, di sanzioni amministrative, ancorché non definitive, per violazioni in materia di lavoro, legislazione sociale e rispetto degli obblighi relativi al pagamento delle imposte e delle tasse <b>nonché di contravvenzioni e sanzioni amministrative, ancorché non definitive, per violazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro</b>. La presente disposizione non si applica laddove il trasgressore o l'obbligato in solido abbiano provveduto, prima della emissione del provvedimento definitivo, alla regolarizzazione delle inosservanze sanabili e al pagamento in misura agevolata delle sanzioni entro i termini previsti dalla normativa vigente in materia;</li><li>• essere in regola con il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi;</li><li>• applicare i contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015;</li><li>• non essere controllate o collegate, ai sensi dell'art. 2359 c.c. a soggetti che non siano in possesso dei requisiti di cui sopra.</li></ul>

(2) Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 116/2014.

## Vigilanza su appalto e subappalto, notifica preliminare e badge di cantiere

L'art. 3, comma 1, del D.L. n. 159/2025 interviene su uno dei fronti su cui il fenomeno infortunistico presenta maggiore concentrazione: la **filiera degli appalti**. A tal proposito, la disposizione inserisce un ulteriore periodo al comma 7 dell'art. 29 del D.L. n. 19/2024 (3) – che disciplina la c.d. “**Lista di conformità Inl**” – stabilendo che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nell'orientare la propria attività di vigilanza per il rilascio del relativo attestato, **dispone in via prioritaria i controlli nei confronti dei datori di lavoro che svolgono la propria attività in regime di subappalto**, pubblico o privato. Si tratta di una scelta di politica ispettiva che il Legislatore ha ritenuto di codificare espressamente, recependo l'evidenza empirica secondo cui il subappalto – specie nei settori c.d. “*labour intensive*” come l'edilizia, la logistica e l'agricoltura – rappresenta il contesto in cui più frequentemente si annidano irregolarità in materia di lavoro e sicurezza.

Sul piano operativo, la circolare n. 1/2026 dell'Inl ha precisato che, ai fini di una programmazione ispettiva mirata, ciascun Ispettorato territoriale dovrà avvalersi di tutte le informazioni a propria disposizione, ivi comprese quelle ricavabili dalle **notifiche preliminari di cantiere**, dalla **banca dati degli appalti in agricoltura** (4) e dalla **banca dati degli appalti della logistica** (5) che verranno a breve rese disponibili.

Proprio con riguardo alla **notifica preliminare**, lo stesso art. 3, comma 4, *lett. c)*, ha modificato l'**Allegato XII** del D.Lgs. n. 81/2008 – che ne disciplina il contenuto obbligatorio ai sensi dell'art. 99 – prevedendo che la notifica debba ora indicare, oltre ai dati già richiesti, il **codice fiscale o la partita Iva delle imprese che operano in regime di subappalto**. La modifica è immediatamente operativa e si applica a tutte le notifiche preliminari trasmesse successivamente al 31 ottobre 2025. Ne discende che il coordinatore per la progettazione o, in sua assenza, il committente o il responsabile dei lavori, che ometta di indicare tali dati nella notifica si espone alle conseguenze sanzionatorie già previste dall'art. 99 del TUSL (6). Sul versante ispettivo, la notifica preliminare diventa così uno strumento ancora più utile per **appare preventivamente** la composizione della filiera e orientare i controlli verso i soggetti più a rischio.

Sempre nell'ottica di rafforzare la tracciabilità della manodopera nei cantieri, l'art. 3, comma 2, introduce il c.d. “**badge di cantiere**”: le imprese che operano nei cantieri edili in regime di appalto e subappalto, pubblico o privato, sono tenute a fornire ai propri dipendenti la tessera di riconoscimento (7), dotata di un **codice univoco anticontraffazione** e resa disponibile anche in modalità digitale tramite strumenti interoperabili con la piattaforma **Siisl**.

Come chiarito dalla circolare n. 1/2026 dell'Inl, il badge non sostituisce la tessera di riconoscimento già esistente, ma vi aggiunge questa ulteriore caratteristica anticontraffazione. La piena operatività della misura è tuttavia subordinata all'adozione di un **decreto ministeriale** – da emanarsi entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione – che definirà le modalità attuative, le specifiche tecnologie di controllo e i tipi di informazioni trattate, nonché gli ulteriori **ambiti di attività a rischio elevato** ai quali estendere l'obbligo al di fuori dei cantieri edili. L'Agenzia, infine, ha chiarito che – una volta adottato il decreto, e fatte salve diverse indicazioni e tempistiche da esso previste – il badge sarà obbligatorio per **tutte le imprese e i lavoratori autonomi che operano fisicamente nei cantieri edili in regime di appalto e subappalto** – non necessariamente qualificabili come imprese edili.

Si conferma così la medesima logica applicativa già consolidata in materia di patente a crediti. Da ultimo, l'Inl evidenzia che la sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore prevista a carico dei datori di lavoro e dirigenti nelle ipotesi in cui non abbiano munito il personale occupato della tessera di riconoscimento, troverà applicazione anche con riferimento agli **ulteriori ambiti** da individuarsi con il citato decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali (8).

## Patente a crediti: più severa, più rapida, più selettiva

L'art. 3, commi 4 e 5, del D.L. n. 159/2025 introduce le modifiche più incisive dell'intero provvedimento al sistema di qualificazione delle imprese nei cantieri temporanei e mobili di cui all'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008 – la c.d. “**patente a crediti (PaC)**” – intervenendo distintamente su questi fronti: l'importo della sanzione per chi opera senza patente o con crediti insufficienti, il meccanismo e la misura delle decurta-

(3) Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 56/2024.

(4) V. art. 2-*quinquies* del D.L. n. 63/2024, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 101/2024.

(5) V. art. 1-*quater* del D.L. n. 73/2025, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 105/2025.

(6) L'omessa o incompleta trasmissione della notifica preliminare di cui all'art. 99 del D.Lgs. n. 81/2008 costituisce violazione degli obblighi del committente o del responsabile dei lavori previsti dall'art. 90, comma 9, *lett. c)*, nonché, ove applicabile, dell'art. 101 del medesimo decreto. Tale inosservanza è sanzionata ai sensi dell'art. 157, comma 1, *lett. c)* del D.Lgs. n.

81/2008, con l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 711,92 a euro 2.562,91. Inoltre, il mancato invio della notifica preliminare può comportare la sospensione dell'efficacia del titolo abilitativo per la realizzazione dell'opera nel caso in cui la notifica non venga inviata al Comune concedente e la perdita della possibilità di usufruire delle eventuali agevolazioni fiscali previste dalla legge.

(7) V. artt. 18, comma 1, *lett. u)*, 26, comma 8, del D.Lgs. n. 81/2008 e art. 5 della legge n. 136/2010.

(8) V. art. 55, comma 5, *lett. i)*, del D.Lgs. n. 81/2008.

zioni in caso di lavoro sommerso, e la procedura di sospensione cautelare della patente in caso di infortuni gravi.

Sul primo fronte, la soglia minima della **sanzione amministrativa per chi opera senza patente o con**

**un punteggio inferiore a quindici crediti** è stata **raddoppiata da euro 6.000 a euro 12.000** con effetto immediato dall'entrata in vigore del decreto (31 ottobre 2025), quindi applicabile a tutte le violazioni commesse dopo tale data (9).

## Sanzioni Patente a crediti

L'impresa o il lavoratore autonomo che operano nei cantieri senza la PaC (o senza un documento equivalente previsto dall'art. 27, comma 1 o dell'attestazione Soa) ovvero con una patente con meno di 15 crediti, sono soggetti ad una sanzione amministrativa pari al 10% del valore dei lavori affidati nello specifico cantiere e, comunque, non inferiore a euro 12.000 (violazione non diffidabile ex art. 301-bis Tusl, ma pagabile in misura ridotta ai sensi dell'art. 16, della legge n. 689/1981).

Per l'impresa o il lavoratore autonomo, inoltre, è prevista l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici per un periodo di 6 mesi. A tale scopo il provvedimento sanzionatorio verrà trasmesso all'Autorità nazionale anticorruzione (Anac) e al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

Il committente o il responsabile dei lavori che, in spregio agli obblighi previsti dall'art. 90, comma 9, lett. b-bis), D.Lgs. n. 81/2008, non verifica il possesso della patente (o del documento equivalente di cui all'art. 27, comma 1 o dell'attestazione Soa) nei confronti delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi, anche nei casi di subappalto, è punito con la sanzione amministrativa da euro 711,92 a euro 2.562,91 (art. 157, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 81/2008, violazione soggetta a diffida ex art. 301-bis del D.Lgs. n. 81/2008 e pagabile in misura ridotta ai sensi dell'art. 16, della legge n. 689/1981).

Le novità più significative riguardano, tuttavia, le decurtazioni dei crediti per **impiego di lavoratori "in nero"**. Il nuovo comma 7-bis dell'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008 – introdotto dall'art. 3, comma 4, lett. a), n. 1 – stabilisce che, per le violazioni di cui ai numeri 21 e 24 dell'Allegato I-bis (maxisanzione per lavoro sommerso), **la decurtazione dei crediti avviene a seguito della sola notificazione del verbale di accertamento**, senza attendere la definitività del provvedimento sanzionatorio e indipendentemente dall'eventuale adempimento alla diffida obbligatoria di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 (10). Questa disposizione è operativa dal 31 ottobre 2025 (data di entrata

in vigore del D.L. n. 159/2025) e, quanto al solo profilo procedurale, trova applicazione in relazione ai verbali di accertamento notificati successivamente a tale data. Per tutte le altre violazioni dell'Allegato I-bis – omessa elaborazione del Dvr, mancata formazione, ecc. – continua, invece, a valere il principio generale della definitività dell'accertamento, perfezionata con l'ordinanza-ingiunzione definitiva o con la sentenza passata in giudicato. Ne discende l'attuale convivenza di **due regimi distinti**: uno speciale e immediato per il lavoro nero, uno ordinario per le restanti fattispecie.

## Il paradosso della "definitività anticipata"

La nuova disciplina crea una **situazione procedurale particolare**: mentre il procedimento sanzionatorio amministrativo per lavoro nero segue il suo corso ordinario – con possibilità di scritti difensivi, pagamento in misura ridotta o presentazione di ricorso – la decurtazione dei crediti diventa immediatamente operativa già con la notifica del verbale.

Si crea così una **duplicità di regimi**: la sanzione pecuniaria resta sospesa in attesa della definizione del procedimento, ma l'effetto sulla patente si produce istantaneamente, con conseguenze potenzialmente paralizzanti per l'attività d'impresa (impossibilità di operare sotto i 15 crediti, esclusione da gare e procedure di appalto). La Legge di conversione ha ulteriormente rafforzato questo meccanismo – con il nuovo n. 2-bis dell'art. 3, comma 4, lett. a) – estendendo la rilevanza del verbale notificato anche ai fini dell'art. 27, comma 9, del Tusl: le risultanze del verbale alimentano ora anche la comunicazione all'Anac e al MIT per l'esclusione dai lavori pubblici, senza attendere la definitività del provvedimento sanzionatorio.

È previsto un parziale bilanciamento di questo rigore tramite una **clausola di salvaguardia**: qualora la violazione venga successivamente annullata – in sede di ricorso amministrativo ex art. 17 del D.Lgs. n. 124/2004, di ordinanza di archiviazione ex art. 18 della Legge n. 689/1981, o di sentenza dell'autorità giudiziaria ex art. 22 della stessa legge – i crediti precedentemente decurtati vengono immediatamente riassegnati d'ufficio (i). Nel frattempo, tuttavia, l'impresa rischia di subire le conseguenze operative della riduzione del punteggio, con possibile blocco dei cantieri in corso o esclusione da nuove commesse.

(i) Cfr. Inl, 22 gennaio 2026, n. 609.

A decorrere dal **1° gennaio 2026**, le stesse violazioni di lavoro sommerso sono state rese anche **più onerose sul piano della decurtazione**: il numero 21 del-

l'Allegato I-bis è stato, infatti, riscritto portando i crediti decurtati da 1 a **5 per ciascun lavoratore irregolare**, indipendentemente dalla durata dell'impiego;

(9) La modifica, operativa fin dal 31 ottobre 2025 (data di entrata in vigore del D.L. n. 159/2025), si applica pertanto a tutte le violazioni commesse successivamente a tale data, indipendentemente dalla data di conversione in legge.

(10) Cfr. Inl, nota 22 gennaio 2026, n. 609; Inl, nota 17 febbraio 2026, n. 1600 per le modalità operative di comunicazione delle risultanze dei verbali ai fini della decurtazione.

contestualmente, sono stati soppressi i numeri 22 e 23 del suddetto Allegato – che prevedevano una graduazione crescente della decurtazione in funzione della durata dell'irregolarità – ed è stato eliminato il **tetto massimo** che in precedenza limitava la decurtazione complessiva nel medesimo accertamento al doppio della violazione più grave (11). Rimane invariato il numero 24, che prevede un'ulteriore decurtazione di un credito per ciascun lavoratore, in aggiunta

a quella di cui al numero 21, in caso di impiego irregolare di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno, minori in età non lavorativa o lavoratori beneficiari dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro. Per le violazioni commesse anteriormente al 1° gennaio 2026, continuano ad applicarsi le previgenti disposizioni dei numeri 21, 22 e 23 dell'Allegato I-bis.

## Esempio

Il personale ispettivo accerta, in un cantiere edile, l'impiego irregolare di **tre lavoratori** dopo il 1° gennaio 2026, di cui **due stranieri privi di permesso di soggiorno**. L'impresa è titolare di PaC con punteggio iniziale di 30 crediti.

Nel verbale di accertamento e notificazione dell'illecito amministrativo il personale ispettivo indicherà che *"In forza delle violazioni accertate con il presente verbale saranno operate le conseguenti decurtazioni di crediti alla patente di cui all'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008 (5 crediti per ciascun lavoratore interessato nonché, se accertata altresì la violazione di cui art. 3, comma 3-quater del D.Lgs. n. 286/1998, 1 credito per ciascun lavoratore interessato)"*.

A seguito della notificazione del verbale unico, il dirigente dell'ufficio competente, in qualità di referente PaC, provvede – tramite il relativo portale – all'immediata annotazione della decurtazione: 5 crediti × 3 lavoratori = **15 crediti** (n. 21) + 1 credito × 2 lavoratori = **2 crediti** (n. 24).

**Totale: 17 crediti decurtati**, con saldo di 13 crediti (al di sotto della soglia dei 15 crediti minimi) e conseguente **sospensione immediata della patente**.

L'impresa potrà continuare esclusivamente a completare le lavorazioni già eseguite per almeno il 30% del valore dei lavori affidati nel singolo cantiere.

Infine, sempre in materia di sospensione cautelare della patente, l'art. 3, comma 4, *lett. a*), n. 2, della legge n. 198/2025 interviene sul comma 8 dell'art. 27 del TUSL prevedendo che, nei casi di **infortuni da cui derivi la morte del lavoratore o un'inabilità permanente**, le competenti **Procure della Repubblica** trasmettano tempestivamente all'Inl – salvo i limiti del segreto istruttorio *ex art. 329 c.p.p.* – le informazioni necessarie all'adozione del provvedimento di sospensione fino a dodici mesi.

La circolare n. 1/2026 dell'Inl precisa che tali provvedimenti devono essere assunti previa valutazione degli elementi oggettivi e soggettivi della fattispecie contenuti nei verbali redatti dai pubblici ufficiali intervenuti sul luogo e nelle immediatezze del sinistro, confermando così l'orientamento già espresso con la circolare n. 4/2024 secondo cui, laddove le responsabilità non siano sufficientemente chiare sulla base degli atti disponibili, la sospensione non potrà essere adottata.

## Gestione della PaC: strumenti operativi

Le novità introdotte dal "Decreto Sicurezza" impongono un approccio più strutturato e proattivo nella gestione degli appalti, rendendo necessario ripensare in modo organico le **procedure di selezione e di monitoraggio dei fornitori edili**. In tale prospettiva, la PaC diventa parte integrante della gestione contrattuale, assumendo un ruolo centrale nel garantire la conformità e la qualità delle prestazioni affidate. Ecco alcuni possibili strumenti operativi:

### 1) Clausole contrattuali da inserire nei contratti d'appalto:

- dichiarazione del possesso della PaC con indicazione del punteggio attuale,
- obbligo di comunicazione immediata (48-72 ore) di ogni variazione del punteggio superiore a 5 crediti,
- impegno a mantenere un punteggio minimo di sicurezza (es. non inferiore a 20 crediti),
- facoltà di risoluzione contrattuale automatica in caso di discesa sotto i 15 crediti, salvo la deroga del 30% per lavori già eseguiti,
- obbligo di fornire evidenza documentale delle verifiche PaC effettuate sui subappaltatori;

### 2) Procedure di monitoraggio continuativo:

- verifiche periodiche (almeno trimestrali) sul portale Inl del punteggio PaC di tutti i fornitori strategici,
- controllo contestuale PaC/Durc in fase di liquidazione Sal (Stati avanzamento lavori),
- sistema di alert automatici collegato alle scadenze contrattuali,
- registro aziendale dei fornitori con indicazione del "rischio punteggio" (alto/medio/basso);

### 3) Risk management della filiera:

- valutazione preventiva della solidità della PaC nei criteri di selezione dei fornitori (privilegiare imprese con punteggi elevati per commesse strategiche),
- diversificazione degli appalti per evitare concentrazione su fornitori a rischio,
- clausole di garanzia fideiussoria maggiorate per imprese con punteggio PaC inferiore a 25 crediti,
- piani di continuità operativa in caso di improvvisa perdita dei requisiti da parte del fornitore principale;

### 4) Responsabilità del committente - checklist verifiche obbligatorie:

(11) Secondo l'Agenzia, la ragione dell'inapplicabilità del tetto massimo previsto dal comma 6, ultimo periodo, dell'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008 è da individuarsi nel dato testuale del

punto 21 dell'Allegato I-bis il quale stabilisce espressamente la decurtazione di 5 crediti «per ciascun lavoratore irregolare» (*cf.* Inl, nota 22 gennaio 2026, n. 609).

## Gestione della PaC: strumenti operativi

- verifica possesso PaC dell'impresa affidataria prima dell'affidamento,
- verifica possesso PaC di tutti i subappaltatori autorizzati,
- controllo continuativo durante l'esecuzione (almeno mensile per cantieri di lunga durata),
- documentazione delle verifiche effettuate (conservazione per eventuale dimostrazione in caso di accertamento ispettivo),
- adozione di misure immediate (sospensione lavori, sostituzione) in caso di perdita requisiti.

### Valorizzazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e campagne informative

L'art. 5, comma 1, lett. b), del D.L. n. 159/2025 introduce il nuovo comma 4-bis nell'art. 11 del D.Lgs. n. 81/2008. La norma prevede che, a decorrere dal 2026, l'Inail trasferisca ogni anno al Fondo sociale per occupazione e formazione (12) **almeno 35 milioni di euro**, previo accordo con il Ministero del Lavoro e nel rispetto dell'equilibrio di bilancio dell'ente. Tali risorse finanziano interventi mirati per la **promozione e la diffusione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro** nei percorsi di istruzione e formazione professionale, di istruzione e formazione tecnica superiore, di istruzione tecnologica superiore, nonché nei percorsi universitari e dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica realizzati in modalità duale, in coerenza con gli standard del D.M. 2 agosto 2022. Rientrano espressamente in questo perimetro anche progetti che utilizzano strumenti digitali innovativi, come la realtà simulata e aumentata, per favorire l'apprendimento esperienziale. La legge di conversione ha precisato che la ripartizione di tali risorse avviene sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. Una quota specifica del finanziamento è destinata a rafforzare la (RIs) aziendali, territoriali e di sito produttivo, sulla base di piani formativi concordati con le Organizzazioni dei datori di lavoro e le Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (13).

Il **decreto originario** aveva altresì attribuito all'Inail il compito di promuovere – avvalendosi dei **Fondi interprofessionali** ex art. 118 della legge n. 388/2000 – **interventi di formazione in materia prevenzionale** rivolti in particolare ai settori che presentano un'alta incidenza infortunistica, quali le costruzioni, la logistica e i trasporti. La Legge di conversione ha confermato questa impostazione senza modifiche. Si tratta di una misura finalizzata a raccordare il sistema della bilateralità e la rete istituzionale della prevenzione, che valorizza le strutture già esistenti senza creare nuovi canali di finanziamento.

Un'attenzione specifica è riservata, inoltre, alle **micro, piccole e medie imprese**: il comma 5-*quater*

autorizza l'Inail a promuovere interventi di sostegno per l'acquisto e l'adozione di **dispositivi di protezione individuale caratterizzati da tecnologie innovative e sistemi intelligenti**, in linea con quanto previsto dall'art. 77 del Tusi. La misura mira a colmare il divario tecnologico che spesso separa le realtà minori dalle imprese strutturate, favorendo l'accesso a strumenti protettivi più efficaci senza gravare sui bilanci aziendali.

Infine, il **comma 6-bis** attribuisce all'Inail il compito di promuovere **campagne informative e progetti formativi** per la diffusione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro a favore delle Istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione, con particolare riferimento alla riduzione degli infortuni *in itinere*, nell'ambito dell'insegnamento dell'educazione civica (14).

### Dpi: obbligo di manutenzione esteso agli indumenti da lavoro

L'art. 5, comma 1, lett. g), del D.L. n. 159/2025 modifica l'art. 77, comma 4, lett. a), del D.Lgs. n. 81/2008, interviene sull'obbligo del datore di lavoro di mantenere in efficienza i dispositivi di protezione individuale e di assicurarne le condizioni di igiene mediante manutenzione, riparazioni e sostituzioni necessarie, nel rispetto delle eventuali indicazioni del fabbricante.

La novità, apparentemente tecnica, ha tuttavia un impatto pratico rilevante: tale obbligo, difatti, viene ora espressamente esteso agli **indumenti da lavoro che assumano le caratteristiche di Dpi**, previa loro individuazione attraverso la **valutazione dei rischi**. Si evidenzia come non tutti gli indumenti da lavoro ricadano automaticamente nell'ambito della disposizione, ma solo quelli che il datore di lavoro abbia specificamente identificato (nell'ambito del Dvr) come idonei a svolgere una funzione protettiva rispetto a uno o più rischi presenti nel ciclo lavorativo.

Sul **piano ispettivo**, come sottolineato dalla circolare n. 1/2026 dell'Inl, i verificatori dovranno accertare che il datore di lavoro abbia effettivamente provveduto, nel Dvr, a identificare quali indumenti di lavoro assumano la caratteristica di Dpi: l'omessa individuazione – o la mancata previsione delle relative misure

(12) V. art. 18, comma 1, lett. a), D.L. n. 185/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2/2009.

(13) Queste disposizioni rafforzano il ruolo dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, già previsto dagli artt. 47 e

48 del D.Lgs. n. 81/2008, e si inseriscono nel solco della partecipazione attiva delle Parti sociali nella definizione delle politiche di prevenzione.

(14) Cfr. legge 20 agosto 2019, n. 92.

di manutenzione – costituirà essa stessa un elemento di criticità documentale rilevabile in sede di accesso.

## Scale verticali permanenti e sistemi di protezione contro le cadute dall'alto

Le cadute dall'alto continuano a rappresentare una delle principali cause di infortuni gravi e mortali nel comparto delle costruzioni.

La **legge n. 198/2025** interviene su due distinte disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 che incidono sulla prevenzione delle cadute dall'alto. La modifica all'art. 113 – introdotta *ex novo* dalla Legge di conversione con la *lett. h*) – riguarda le scale verticali permanenti; quella all'art. 115 – già presente nel **decreto originario** con la *lett. i*) – ridisegna la disciplina dei sistemi di protezione individuale nei lavori in quota. Entrambi gli interventi concorrono a una razionalizzazione del quadro normativo che si traduce in obblighi più precisi e in una gerarchia di scelta più strutturata.

Con riguardo alle **scale verticali permanenti**, la legge di conversione – come detto – ha introdotto, con l'art. 5, comma 1, *lett. h*), la riscrittura del comma 2 dell'art. 113 del Tusi. La norma novellata abbandona il generico riferimento alle «scale a pioli» e circoscrive il proprio ambito alle scale **fissate ad un supporto e utilizzate come mezzo di accesso, con altezza superiore a 5 metri e inclinazione superiore a 75 gradi**. Per tali scale, la gabbia di sicurezza non è più l'unica soluzione ammessa: il datore di lavoro può adesso optare, alternativamente, per un **sistema di protezione individuale contro le cadute dall'alto** ai sensi dell'art. 115 del Tusi – anch'esso oggetto di revisione, come si dirà – purché la scelta sia ancorata alla valutazione del rischio (15).

Al riguardo, l'**Inl**, con **circolare n. 1/2026** precisa che la gabbia può risultare sconsigliata nei casi in cui costituisca un ostacolo alle procedure di soccorso (es. ambienti confinati o in determinate configurazioni impiantistiche). Restano invariate le **caratteristiche dimensionali** già previste: distanza minima di 15 cm tra i pioli e la parete, distanza massima di 60 cm tra il piano dei pioli e la parete della gabbia dal lato opposto, con maglie di ampiezza tale da impedire la caduta verso l'esterno. Si rammenta che la violazione di questa disposizione è punita con la sanzione prevista dall'art. 159, comma 2, *lett. c*), del D.Lgs. n. 81/2008 (16).

Le modifiche all'art. 113, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008 sono **efficaci dal 31 dicembre 2025**. Il Legislatore ha tuttavia previsto una **disciplina transitoria** specifica: per le scale verticali permanenti installate

entro il 31 ottobre 2025, le nuove prescrizioni acquistano efficacia **dal 1° febbraio 2026**. Ne discende che le scale installate dopo il 31 ottobre 2025 devono risultare conformi alle nuove regole a decorrere dal 31 dicembre 2025, mentre per quelle già presenti entro il 31 ottobre 2025 l'adeguamento è esigibile dal 1° febbraio 2026.

**Sul piano ispettivo**, la circolare n. 1/2026 dell'**Inl** chiarisce che gli accertamenti – specie in relazione alle scale già installate prive di gabbia – devono essere orientati a verificare che le procedure operative siano state aggiornate includendo l'impiego di sistemi di protezione individuale e che tali sistemi siano stati effettivamente messi a disposizione dei lavoratori.

Il decreto originario, con l'art. 5, comma 1, *lett. i*), sostituisce integralmente l'art. 115 del Tusi, ridisegnando la disciplina dei **sistemi di protezione contro le cadute dall'alto** nei lavori in quota. La norma mantiene ferma la priorità dei sistemi di protezione **collettiva** rispetto a quelli individuali – già sancita dall'art. 111, comma 1, *lett. a*) – e ne specifica le forme privilegiate: **parapetti e reti di sicurezza**. Solo qualora non sia possibile adottare tali misure collettive, il datore di lavoro è tenuto a fare ricorso a sistemi di protezione individuale, classificati ora in quattro tipologie ben distinte:

- a) sistemi di trattenuta;
- b) sistemi di posizionamento sul lavoro;
- c) sistemi di accesso e posizionamento mediante funi;
- d) sistemi di arresto caduta.

Tra questi, il comma 3 stabilisce una gerarchia interna: i primi tre hanno **priorità** rispetto al sistema di arresto caduta, che deve pertanto essere utilizzato solo quando le soluzioni precedenti non risultino praticabili. Tutti i sistemi sono costituiti da un dispositivo di presa del corpo e da un sistema di collegamento, da assicurarsi a un punto di ancoraggio sicuro; per i sistemi di accesso e posizionamento mediante funi restano applicabili i requisiti dell'art. 111, comma 4, e dell'art. 116 del Tusi.

## Formazione in materia di salute e sicurezza

Il Decreto Sicurezza interviene sulla formazione in materia di salute e sicurezza su più fronti tra loro complementari: una deroga temporale per i settori a basso rischio, un ampliamento degli obblighi di aggiornamento per i Rappresentanti dei lavoratori, una modernizzazione degli strumenti di tracciabilità delle competenze e, infine, un rafforzamento della qualità dei soggetti deputati ad erogare la formazione.

(15) Nella fase di valutazione del rischio finalizzata alla scelta tra gabbia di sicurezza e sistema di protezione individuale, un utile riferimento tecnico è costituito dalla norma UNI EN ISO 14122-4:2016 («Sicurezza del macchinario – Mezzi di accesso permanenti al macchinario – Parte 4: Scale fisse»). Si avverte tuttavia che alcune prescrizioni dimensionali di tale nor-

ma internazionale – in particolare quelle relative alla larghezza massima della gabbia – non soddisfano i requisiti dell'art. 113 del D.Lgs. n. 81/2008, che, in quanto norma cogente, prevale e deve essere integralmente rispettata.

(16) Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l'arresto sino a due mesi o l'ammenda da 711,92 a 2.847,69 euro.

L'art. 1-bis della legge n. 198/2025 contiene una delle disposizioni di maggiore impatto pratico introdotte *ex novo* in sede di conversione (17). In forza di tale disposizione, in considerazione del basso livello di rischio e delle peculiari modalità di erogazione del servizio, negli **esercizi di somministrazione di alimenti e bevande** – come definiti dall'art. 5 della legge n. 287/1991, che vi ricomprende ristoranti, trattorie, tavole calde, pizzerie, bar, caffè, gelaterie e locali simili – e nelle **imprese turistico-ricettive, la formazione e l'eventuale addestramento specifico** in materia di salute e sicurezza di cui all'art. 37, comma 4, lett. a), del D.Lgs. n. 81/2008 **si concludono entro trenta giorni** dalla costituzione del rapporto di lavoro o dall'inizio dell'utilizzazione, nel caso di lavoratori somministrati.

Tale intervento risponde a un'esigenza concreta che si era fatta particolarmente urgente a seguito dell'**Accordo Stato-Regioni del 24 maggio 2025**, con il quale era venuta meno – per la generalità dei datori di lavoro – la facoltà, già prevista dall'Accordo del 21 dicembre 2011, di completare il percorso formativo dei nuovi assunti entro sessanta giorni dall'inizio del rapporto, qualora non fosse stato possibile provvedervi anteriormente o contestualmente all'assunzione. Il ripristino di una “finestra” – seppur ridotta a 30 giorni e circoscritta ai soli settori a basso rischio – si giustifica con la realtà operativa di comparti ad alta stagionalità ed elevato turnover, nei quali le assunzioni vengono spesso formalizzate con pochissimo preavviso rispetto all'inizio effettivo dell'attività lavorativa.

## Esempio

Un hotel di montagna assume tre addetti al bar per la stagione invernale con decorrenza 15 gennaio 2026. In forza dell'art. 1-bis – in vigore dal 31 dicembre 2025 – il datore di lavoro può legittimamente concludere la formazione obbligatoria in materia di sicurezza (e l'addestramento specifico, ove previsto per le attrezzature utilizzate) entro il 14 febbraio 2026. Se in tale data la formazione non risulta ancora completata, la violazione si concretizza e l'Organo ispettivo che accerti il fatto potrà procedere all'adozione del provvedimento di prescrizione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 758/1994. Per converso, un accesso ispettivo effettuato, per esempio, il 30 gennaio 2026 – quando ancora il termine non è scaduto – non potrà dare luogo ad alcun provvedimento sanzionatorio, anche se i lavoratori risultino non ancora formati.

Sotto il **profilo sanzionatorio** il quadro ordinario previsto dall'art. 55, commi 5, lett. c), e 6-bis, del D.Lgs. n. 81/2008 resta immutato. Difatti, per la violazione dell'obbligo di formazione è previsto l'**arresto da 2 a 4 mesi o ammenda, con importi crescenti** al crescere del numero di lavoratori coinvolti: da euro 1.708,61 a euro 7.403,96 per meno di cinque lavoratori, fino a euro 5.125,83 – euro 22.211,88 per più di dieci. Trattandosi di reato contravvenzionale punito con pena alternativa, si applica la procedura di prescrizione obbligatoria di cui agli artt. 20 e ss. del D.Lgs. n. 758/1994, richiamata dall'art. 301 del D.Lgs. n. 81/2008: l'Organo di vigilanza impartirà al contravventore una **prescrizione** avente ad oggetto il completamento della formazione e dell'addestramento, con un termine adeguato – non superiore a sei mesi, prorogabile per oggettiva difficoltà di adempimento – e, in caso di ottemperanza, ammetterà il pagamento in misura ridotta pari a un quarto del massimo dell'ammenda.

Sul versante degli obblighi di **aggiornamento periodico**, l'art. 5, comma 1, lett. d), n. 1, estende l'obbligo di aggiornamento del **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls)** anche alle **imprese che**

**occupano meno di 15 lavoratori**, in precedenza escluse. Il Legislatore, tuttavia, non ha fissato direttamente le ore e le modalità di tale aggiornamento, rimettendo opportunamente la disciplina alla **contrattazione collettiva nazionale**, chiamata a intervenire nel rispetto del principio di proporzionalità e tenuto conto sia della dimensione dell'impresa sia del livello di rischio dell'attività svolta (18). Restano, invece, invariate le soglie già previste per le imprese con più di 15 lavoratori: **4 ore annue** per quelle con un numero di occupati compreso tra 15 e 50, **8 ore annue** per quelle con oltre 50 dipendenti (19). Il Decreto, inoltre, ha soppresso il secondo periodo del comma 8 dell'art. 51 del Tusu, eliminando così la previsione che consentiva agli **Organismi paritetici** di svolgere funzioni di Rls territoriale in assenza della figura aziendale.

Sempre con riguardo al ruolo degli Organismi paritetici, il decreto ridefinisce anche gli obblighi di rendicontazione di cui al **comma 8-bis** dell'art. 51, in chiave di maggiore **trasparenza verso il sistema di vigilanza**. In particolare, ora gli Organismi paritetici sono tenuti a trasmettere annualmente all'Inl e agli Organi di vigilanza territorialmente competenti – per il trami-

(17) Ai sensi dell'art. 15, comma 5, della legge n. 400/1988, le modifiche apportate dalla legge di conversione hanno efficacia dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione;

(18) Si rammenta che l'Accordo Stato-Regioni del 24 maggio 2025 prevede che l'aggiornamento per i lavoratori debba essere effettuato ogni qualvolta intervengano elementi modificativi nei rischi o nelle mansioni, e comunque con periodicità quinquennale (minimo 6 ore), mentre per i preposti la periodicità è biennale (minimo 6 ore). Il medesimo Accordo stabilisce altresì che i soggetti formatori custodiscano la documentazione relativa ai corsi per almeno dieci anni e che gli attestati abbiano validità nazionale. Sia consentito il rinvio a V. Lippolis, *Accordo Stato-Regioni 2025: formazione per la sicurezza sul lavoro e nuovi obblighi*, in *Dir. prat. lav.*, 2025, 25, Inserto.

(19) Cfr. anche Inl, circolare n. 1/2026.

te dell'Inail e nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali – un set strutturato di informazioni riguardanti: le imprese aderenti al sistema e quelle che hanno fruito delle attività formative organizzate dagli stessi; i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale; le asseverazioni di conformità dei modelli organizzativi rilasciate ai sensi del comma 3-bis; le aziende destinatarie di attività di consulenza e monitoraggio con esito positivo. Si tratta di un flusso informativo che, incrociato con gli esiti dell'attività ispettiva, potrà costituire anche un **utile strumento di programmazione dei controlli** e di verifica della coerenza tra quanto dichiarato dagli Organismi e quanto riscontrato sul campo.

Quanto alla **tracciabilità delle competenze acquisite**, l'art. 5, comma 1, *lett. d)*, n. 2, sostituisce il comma 14 dell'art. 37 del Tusi, aggiornando le modalità di registrazione delle attività formative. Il riferimento al superato «libretto formativo del cittadino» cede il posto al **fascicolo elettronico del lavoratore** di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2015 e al **fascicolo sociale e lavorativo del cittadino**, entrambi integrati nella piattaforma **Siisl** (20). La modifica è tutt'altro che formale. Difatti, il datore di lavoro è tenuto a considerare il contenuto del fascicolo ai fini della programmazione della formazione, e gli Organi di vigilanza ne terranno conto nelle verifiche sugli obblighi formativi, disponendo così di uno strumento di riscontro più aggiornato e integrato.

Sul fronte della **qualità dell'offerta formativa**, l'art. 6 demanda a un **Accordo in sede di Conferenza permanente Stato-Regioni** – da adottarsi entro novanta giorni dall'entrata in vigore del decreto, avvalendosi dell'Inail e previa consultazione delle Parti sociali – l'individuazione dei criteri e dei requisiti di **accreditamento dei soggetti erogatori di formazione** in materia di salute e sicurezza. I criteri dovranno riguardare la competenza e la certificata esperienza nella materia, l'adeguata organizzazione e le risorse dei formatori, e si applicheranno non solo ai nuovi soggetti richiedenti, ma anche a quelli **già accreditati**, che saranno tenuti a confermare il possesso dei requisiti entro i termini che l'Accordo stabilirà (21).

(20) Il fascicolo elettronico del lavoratore è disciplinato dall'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2015; la piattaforma Siisl (Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa) è istituita dall'art. 5 del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85.

(21) Al momento in cui si scrive, il termine di novanta giorni per l'adozione dell'Accordo Stato-Regioni – decorrente dal 31 ottobre 2025 – risulta già scaduto senza che l'Accordo sia stato adottato.

(22) Legge n. 125/2001 (Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcolcorrelati), art. 15 (Disposizioni per la sicurezza

## **Sorveglianza sanitaria: orario di lavoro, prevenzione oncologica e sospetto di alcol o sostanze stupefacenti**

L'art. 17 del D.L. n. 159/2025 interviene sulla sorveglianza sanitaria con un pacchetto di modifiche tra loro eterogenee, ma accomunate dall'obiettivo di rafforzare la tutela della salute del lavoratore tanto sul piano preventivo quanto su quello del controllo in corso di rapporto.

La prima modifica – di carattere ricognitivo, ma non priva di rilievo pratico – riguarda il **computo dei controlli sanitari nell'orario di lavoro**. Il novellato art. 20, comma 2, *lett. i)*, del D.Lgs. n. 81/2008 stabilisce espressamente che i controlli sanitari a cui il lavoratore è tenuto a sottoporsi nell'ambito della sorveglianza sanitaria **sono computati nell'orario di lavoro**, ad eccezione di quelli effettuati in fase preassuntiva. La disposizione recepisce un orientamento già consolidato in giurisprudenza, ma la sua codificazione elimina adesso ogni residuo margine di ambiguità interpretativa e rende il principio **direttamente azionabile anche in sede ispettiva**.

Sul versante degli obblighi del **medico competente**, il decreto introduce due novità all'art. 25, comma 1, del Tusi. La prima attribuisce al medico il compito di **informare i lavoratori sull'importanza della prevenzione oncologica**, promuovendo l'adesione ai programmi di screening previsti dai livelli essenziali di assistenza (Lea) e avvalendosi delle campagne informative promosse dal Ministero della Salute. In questa prospettiva, il decreto attribuisce alla **contrattazione collettiva** un ruolo complementare consentendole di introdurre misure ulteriori per la promozione della salute nei luoghi di lavoro e, in particolare, prevedere la concessione di **permessi retribuiti** per l'effettuazione degli screening oncologici durante l'orario di lavoro.

La seconda novità, di maggiore impatto operativo, introduce la *lettera e-quater*) all'art. 41, comma 2, del Tusi, prevedendo la possibilità di sottoporre il lavoratore a una **visita medica** qualora vi sia ragionevole motivo di ritenere che lo stesso si trovi sotto l'effetto conseguente all'**uso di alcol o di sostanze stupefacenti o psicotrope**, effettuata prima o durante il turno lavorativo, per le attività ad elevato rischio infortuni individuate ai sensi dell'art. 15 della legge n. 125/2001 (22) e dell'art. 125 del D.P.R. n.

sul lavoro): «1. Nelle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi, individuate con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro della Sanità, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, è fatto divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche.

2. Per le finalità previste dal presente articolo i controlli alcolimetrici nei luoghi di lavoro possono essere effettuati esclusivamente dal medico competente ai sensi dell'articolo 2,

309/1990 (23). Sul punto, la **circolare n. 1/2026** dell'Inl raccomanda prudenza applicativa: al fine di una corretta gestione della disposizione, l'Agencia ritiene necessario attendere la conclusione dell'**Accordo Stato-Regioni** sulla ridefinizione delle condizioni e delle modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol-dipendenza, previsto entro il 31 dicembre 2026 ai sensi del novellato art. 41, comma 4-bis, del Tusi (24).

Infine, il decreto introduce il **comma 3-quater** all'art. 51 del Tusi, in forza del quale gli **Organismi paritetici delle imprese fino a dieci lavoratori** aderenti al sistema della bilateralità possono adottare iniziative per favorire l'assolvimento degli obblighi di sorveglianza sanitaria mediante **convenzioni con le Aziende sanitarie locali** ovvero con **medici competenti**. Si tratta di una misura di sostegno alle microimprese, che spesso incontrano difficoltà organizzative nell'assolvimento degli adempimenti sanitari, e che potrà tradursi in soluzioni gestionali più flessibili senza derogare al contenuto sostanziale degli obblighi previsti dall'art. 41 del Tusi.

## Misure di prevenzione delle condotte violente o moleste nei luoghi di lavoro

L'art. 5, comma 1, lett. c), del D.L. n. 159/2025 inserisce la **lettera z-bis** al comma 1 dell'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2008, aggiungendo, tra le misure generali di tutela della salute e della sicurezza, la **programmazione di misure di prevenzione di condotte**

**violente o moleste** nei confronti dei lavoratori, come definiti dall'art. 2, comma 1, lett. a), del Tusi, nei luoghi di lavoro di cui all'art. 62 dello stesso decreto. Questa rappresenta una rilevante novità: la violenza e le molestie sui luoghi di lavoro – fenomeno da tempo al centro dell'attenzione del Legislatore europeo e internazionale, da ultimo con la Convenzione ILO n. 190/2019 – trovano ora un presidio esplicito all'interno del *corpus* prevenzionistico del Tusi, come **misura generale di tutela** cui il datore di lavoro è tenuto a dare attuazione nell'ambito del proprio sistema di gestione della sicurezza.

Come chiarito dall'Inl nella circolare n. 1/2026, l'obbligo ricade esclusivamente nei **luoghi di lavoro che rientrano nel campo di applicazione del Titolo II del D.Lgs. n. 81/2008** – ossia i luoghi di lavoro al chiuso e quelli all'aperto – con esclusione, pertanto, dei cantieri temporanei e mobili, disciplinati dal Titolo IV.

Sul piano operativo, questa novità si traduce nell'obbligo, a carico del datore di lavoro, di prevedere – nell'ambito del processo di valutazione – anche il **rischio da condotte violente o moleste**, individuando e programmando le conseguenti misure preventive. L'omessa valutazione di tale rischio – e la mancata programmazione delle relative misure – costituisce una lacuna del Dvr rilevabile in sede ispettiva, con le conseguenti responsabilità sanzionatorie previste dall'art. 55 del Tusi per la violazione degli obblighi di cui all'art. 28 (25).

### Effetti pratici e conseguenze operative all'introduzione della nuova misura di prevenzione contro le condotte violente o moleste

In termini pratici, la nuova misura di prevenzione contenuta nell'art. 15, comma 1, lett. z-bis) produce i seguenti effetti:

- **valutazione dei rischi** - i datori di lavoro dovranno integrare il Documento di Valutazione dei Rischi (Dvr) includendo l'analisi del rischio di condotte violente o moleste, tenendo conto del contesto organizzativo, delle modalità di interazione tra personale e delle situazioni di esposizione (ad es., rapporti con il pubblico o contesti isolati);

comma 1, lettera d), del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, ovvero (dal personale sanitario) dei servizi per la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro con funzioni di vigilanza competenti per territorio delle Aziende unità sanitarie locali.

3. Ai lavoratori affetti da patologie alcolcorrelate che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi di cui all'articolo 9, comma 1, o presso altre strutture riabilitative, si applica l'articolo 124 del Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309.

4. Chiunque contravvenga alle disposizioni di cui al comma 1 è punito con la sanzione amministrativa consistente nel pagamento di una somma da lire 1 milione a lire 5 milioni».

(23) D.P.R. n. 309/1990 (Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza), art. 125 (Accertamenti di assenza di tossicodipendenza): «1. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi, individuate con decreto del Ministro del Lavoro e

della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro della Sanità, sono sottoposti, a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio sanitario nazionale e a spese del datore del lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e, successivamente, ad accertamenti periodici.

2. Il decreto di cui al comma 1 determina anche la periodicità degli accertamenti e le relative modalità.

3. In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.

4. In caso di inosservanza delle prescrizioni di cui ai commi 1 e 3, il datore di lavoro è punito con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da lire dieci milioni a lire cinquanta milioni».

(24) In caso di mancato raggiungimento dell'Accordo, il Ministro della salute, di concerto con il Ministro del Lavoro, è autorizzato a intervenire con proprio decreto trascorsi sessanta giorni dalla scadenza del termine.

(25) Ammenda da 2.847,69 a 5.695,36 euro se nel Dvr sono assenti gli elementi necessari.

**Effetti pratici e conseguenze operative  
all'introduzione della nuova misura di prevenzione contro le condotte violente o moleste**

- **pianificazione delle misure di prevenzione** - la nuova previsione impone di predisporre misure organizzative, procedurali e formative volte a prevenire tali condotte. Ciò potrà includere protocolli interni, procedure di segnalazione, momenti formativi specifici e strumenti di tutela immediata per le vittime;
- **coinvolgimento del medico competente e del Rssp** - la valutazione dei rischi psico-sociali, già prevista in via interpretativa dalle Linee guida Inail e dalla prassi amministrativa, assume ora un rilievo normativo esplicito, richiedendo un ruolo attivo di tali figure nella progettazione delle misure preventive;
- **impatto sulla contrattazione collettiva e sui modelli organizzativi** - è prevedibile (se non auspicabile) che la contrattazione, soprattutto nei settori a maggior esposizione (sanità, istruzione, servizi pubblici), definisca standard e procedure di prevenzione mirate. Analogamente, le imprese dotate di Modelli di organizzazione e gestione (Mog) ex D.Lgs. n. 231/2001 (i) potranno valutare l'inserimento di specifici protocolli di prevenzione di tali condotte, anche ai fini dell'esimente (ii).

(i) D.Lgs. n. 231/2001 «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300».

(ii) Si rammenta che affinché il Mog (art. 30 D.Lgs. n. 81/2008) abbia efficacia esimente, non è sufficiente che venga soltanto adottato ma è necessario che lo stesso venga anche effettivamente attuato (Cass. pen., sez. VI, 15 giugno 2022, n. 23401, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer).

## Siisl e comunicazioni obbligatorie

L'art. 14 del D.L. n. 159/2025 potenzia il ruolo del **Siisl** (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa) come infrastruttura digitale di raccordo tra domanda e offerta di lavoro, introducendo – a decorrere dal **1° aprile 2026** – una serie di obblighi e facoltà tra loro complementari (26).

Il **comma 1** introduce l'obbligo più incisivo: i **datori di lavoro privati che richiedono benefici contributivi** – comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche – per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze sono tenuti a **pubblicare preventivamente la posizione lavorativa sul Siisl**.

Le finalità dichiarate sono molteplici: favorire la trasparenza nel mercato del lavoro, garantire pari opportunità tra i lavoratori, rafforzare le misure di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e monitorare gli effetti dell'intervento pubblico.

Ai fini del riconoscimento dei benefici, resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di garantire il rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di lavoro. La norma configura, pertanto, la pubblicazione sul Siisl come **condizione di accesso ai benefici contributivi**: il mancato adempimento si riflette direttamente sul diritto all'incentivo, con evidenti ricadute anche sul piano della vigilanza in materia previdenziale e di fruizione indebita di agevolazioni.

Il **comma 2** prevede che le **comunicazioni obbligatorie** di cui all'art. 9-bis del D.L. n. 510/1996 (27) – le comunicazioni di instaurazione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro – possano essere effettuate non solo attraverso il canale telematico ministeriale già esistente, ma anche tramite la **piattaforma Siisl**. La facoltà è estesa ai datori di lavoro nonché ai soggetti abilitati ai sensi della legge n.

12/1979 (consulenti del lavoro e gli altri professionisti abilitati all'assistenza in materia di lavoro), secondo le modalità che saranno definite con apposito **decreto del Ministro del Lavoro**, sentite le Organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative e la Conferenza Stato-Regioni (28).

Il **comma 4**, infine, impone alle **Agenzie per il lavoro** di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 276/2003 la **pubblicazione sul Siisl di tutte le posizioni lavorative che gestiscono** e riconosce loro, nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali, la facoltà di accedere alla piattaforma per **individuare i candidati idonei** rispetto alle posizioni pubblicate. Le Agenzie vengono così pienamente integrate nell'ecosistema Siisl, con l'effetto di ampliarne significativamente la base informativa e di rendere più efficace, si spera, l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro.

La portata della modifica va letta nel quadro del progressivo **potenziamento del Siisl** come infrastruttura digitale unica per la gestione dei rapporti di lavoro e delle politiche attive: l'integrazione delle comunicazioni obbligatorie nella piattaforma – già utilizzata per il badge di cantiere e per la registrazione delle competenze formative – consente di costruire un fascicolo lavorativo più completo e aggiornato in tempo reale, con evidenti ricadute positive anche sull'attività di vigilanza, che disporrà di dati più tempestivi e integrati rispetto a quelli oggi ricavabili dai frammentati e spesso incompleti sistemi esistenti.

Queste novità, pur apprezzabili nell'impianto, non sono tuttavia prive di profili problematici che meritano di essere segnalati.

Sul versante delle **comunicazioni obbligatorie**, l'introduzione di un canale alternativo al sistema ministeriale già esistente – anziché sostituirlo – genera il ri-

(26) Il Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (Siisl) è stato istituito dall'art. 5 del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85. Operativo presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e gestito dall'Inps, il Siisl – prima del potenziamento intervenuto con il Decreto sicurezza in commento – assicurava

l'interoperabilità delle banche dati per la gestione delle misure di inclusione (AdI e SFL) e delle politiche attive.

(27) Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 608/1996.

(28) Fino all'adozione del decreto ministeriale e all'attivazione del canale Siisl, le comunicazioni obbligatorie continuano ad essere effettuate con le modalità ordinarie già vigenti.

schio di una **uplicazione degli adempimenti** o, quanto meno, di incertezza operativa su quale canale utilizzare, specie per i soggetti abilitati che gestiscono comunicazioni per conto di una pluralità di datori di lavoro. Sarebbe auspicabile che il decreto ministeriale attuativo chiarisca con precisione il rapporto tra i due canali e preveda meccanismi di interoperabilità che escludano in radice il rischio di comunicazioni doppie o omesse.

La circolare n. 1/2026 dell'Inl, pur registrando la novità tra le misure operative a decorrere dal 1° aprile 2026, non affronta questi profili ma non potrebbe fare altrimenti. Difatti, si tratta di questioni che attengono all'esercizio della potestà regolamentare del Ministero del Lavoro e che solo il decreto attuativo potrà risolvere.

Sul versante delle **Agenzie per il lavoro**, la norma presenta un'asimmetria degna di nota.

Guardando all'insieme dell'art. 14, i datori di lavoro privati risultano titolari di due distinte posizioni: un obbligo di pubblicazione sul Siisl al comma 1 – che tuttavia scatta solo in via condizionata, cioè esclusivamente qualora essi intendano fruire di benefici contributivi finanziati con risorse pubbliche – e una mera facoltà, al comma 2, di effettuare le comunicazioni obbligatorie anche tramite la piattaforma.

Per le Agenzie per il lavoro, invece, il comma 4 impone la pubblicazione di tutte le posizioni lavorative gestite in modo incondizionato e totalizzante (senza alcun aggancio a un beneficio richiesto, senza soglie dimensionali, senza eccezioni tipologiche espresse) e ciò indipendentemente dal fatto che la posizione sia pubblica, riservata o già in fase avanzata di selezione. Al di là dell'onere operativo che ne deriva, rimangono aperti alcuni interrogativi interpretativi: la disposizione si applica anche alle ricerche riservate, in cui l'utilizzatore ha interesse a che la propria identità non sia divulgata? Include le posizioni già in fase avanzata di selezione? E, soprattutto, quali sono le **conseguenze sanzionatorie** in caso di inadempimento, atteso che la norma non prevede alcuna specifica sanzione per la violazione di tale obbligo?

A questo ultimo riguardo, è auspicabile che l'Inl chiarisca se il personale ispettivo – in caso di violazione dell'obbligo da parte dell'Agenzia – debba eventualmente applicare il **provvedimento di disposizione** previsto dall'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004 (29).

Infine, sul piano della **protezione dei dati personali**, la facoltà riconosciuta alle Agenzie per il lavoro di

accedere al Siisl per consultare i profili dei candidati pone un interrogativo non risolto dalla norma: l'informativa resa ai lavoratori al momento dell'iscrizione alla piattaforma copre già la possibilità che i propri dati fossero consultati da soggetti privati a fini di selezione? E le Agenzie hanno adempiuto al proprio obbligo di informativa nei confronti dei candidati i cui dati hanno attinto dal Siisl, ai sensi dell'art. 14 del Reg. (Ue) n. 2016/679?

Forse sarebbe opportuno che il regolamento attuativo affrontasse espressamente questi profili, anche mediante il coinvolgimento del Garante per la protezione dei dati personali, sulla falsariga di quanto già previsto per il decreto attuativo del badge di cantiere.

## Mog e accesso alle norme tecniche

L'art. 10 del D.L. n. 159/2025 interviene sull'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008 con due modifiche tra loro complementari: un aggiornamento del riferimento tecnico-normativo per i Mog e una misura di semplificazione dell'accesso alle norme tecniche.

Sul primo fronte, il comma 5 dell'art. 30 del Tusc – che individua i modelli di organizzazione e gestione idonei ad avere **efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche** ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 – non fa più riferimento al superato **British Standard OHSAS 18001: 2007**, ormai ritirato, ma rinvia correttamente alla vigente **norma UNI EN ISO 45001: 2023+A1: 2024**, elaborata dall'ISO e recepita in Italia da UNI, che ne costituisce l'evoluzione sul piano degli standard internazionali. Rispetto al precedente standard OHSAS, la norma ISO 45001 introduce un approccio più integrato alla gestione dei rischi, fondato sul coinvolgimento attivo dei lavoratori, sull'analisi del contesto organizzativo e sulla leadership del management. Pertanto, ai sensi del novellato comma 5, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle **Linee guida UNI-INAIL per un SGSL del 28 settembre 2001** ovvero alla norma **UNI EN ISO 45001: 2023+A1: 2024** si presumono conformi ai requisiti dell'art. 30 per le parti corrispondenti.

La modifica non è priva di ricadute operative. I Mog adottati in conformità al solo standard OHSAS 18001: 2007 (il cui triennio di transizione era già scaduto nel marzo 2021) non possono più godere della presunzione di conformità e non sono quindi più idonei a produrre l'effetto esimente previsto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001. La novella legislativa elimina così ogni residuo dubbio interpretativo e rende **ur-**

(29) Art. 14, D.Lgs. n. 124/2004 (Disposizioni del personale ispettivo): Il personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro può adottare nei confronti del datore di lavoro un provvedimento di disposizione, immediatamente esecutivo, in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative.

Contro la disposizione di cui al comma 1 è ammesso ricorso, entro quindici giorni, al direttore dell'Ispettorato Territoriale

del Lavoro, il quale decide entro i successivi quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione.

La mancata ottemperanza alla disposizione di cui al comma 1 comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da 500 euro a 3.000 euro. Non trova applicazione la diffida di cui all'articolo 13, comma 2, del presente decreto.

**gente l'adeguamento** per chi non vi abbia ancora provveduto.

Sul secondo fronte, il nuovo **comma 5-ter** dell'art. 30 del Tusi incarica il Ministero del Lavoro di promuovere **convenzioni tra Inail e UNI** per la consultazione gratuita delle norme tecniche rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e per la pubblicazione periodica di un **bollettino ufficiale** delle norme sui siti istituzionali del Ministero, dell'Inail e dell'UNI.

Si tratta di una misura molto attesa, che risponde all'annosa criticità dell'accessibilità delle norme tecniche – oggi acquistabili a pagamento – la cui conoscenza è tuttavia presupposto implicito di numerosi obblighi prevenzionistici. In prospettiva, la pubblicazione del bollettino potrà, quindi, ridurre il divario informativo tra grandi e piccole imprese e favorire una più diffusa e corretta applicazione degli standard di sicurezza nei contesti produttivi.

## Potenziamento dell'Inl e ruolo nel sistema istituzionale della salute e sicurezza sul lavoro

Il Decreto sicurezza interviene sull'Ispettorato Nazionale del Lavoro su due piani distinti ma complementari: il rafforzamento delle risorse umane e organizzative e l'inserimento formale dell'Agenzia nei principali organi del sistema istituzionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Sul piano del **potenziamento strutturale**, l'art. 4 autorizza l'Inl ad assumere, nel triennio 2026-2028, **300 unità di personale a tempo indeterminato** da inquadrare nelle famiglie professionali degli ispettori di vigilanza ordinaria e tecnica, con specifiche competenze in materia di salute e sicurezza.

Parallelamente, viene modificato l'art. 6 del D.Lgs. n. 149/2015: il limite massimo di personale è fissato a **7.776 unità** (rispetto alle precedenti 7.812), ma **aumentano le posizioni dirigenziali** – dieci di livello generale (erano otto) e cento di livello non generale (erano novantaquattro) – a segnalare un rafforzamento della componente direzionale funzionale a un più efficace coordinamento dell'attività ispettiva. Sul fronte del presidio integrato civile-militare, sono autorizzate assunzioni straordinarie nel **contingente dei Carabinieri per la tutela del lavoro**: dal 1° settembre 2026 entreranno in servizio cinque ufficiali, ventidue ispettori e ventiquattro appuntati e carabinieri; dal 1° settembre 2027, ulteriori quattro ufficiali, ventidue ispettori e ventitré appuntati e carabinieri.

Infine, l'art. 13, comma 1, introduce per il personale ispettivo dell'Inl la facoltà di optare, su richiesta, per una **somma forfetaria alternativa** alle indennità e ai rimborsi per missioni ispettive, da corrispondersi per ogni 24 ore compiute di attività, il cui ammontare sa-

rà determinato con decreto del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro dell'Economia.

Sul piano del **ruolo istituzionale**, l'art. 5, comma 1, **lett. Ob)**, inserisce l'Inl nei tre principali organi di sistema del Capo II, Titolo I del D.Lgs. n. 81/2008, organi nei quali l'Istituto era fino ad ora privo di rappresentanza formale, nonostante fosse il principale soggetto deputato alla vigilanza sull'applicazione della normativa prevenzionistica:

- nel **Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza** (art. 5 del Tusi) è inserito il **Direttore centrale** della competente Direzione centrale dell'Inl (30), scelta che assicura un raccordo diretto tra l'organo di vertice tecnico dell'Istituto e il Comitato che orienta le politiche di vigilanza a livello nazionale;

- nella **Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro** (art. 6 del Tusi) è inserito un **rappresentante dell'Inl** con diritto di voto, che arricchisce di un apporto operativo un organo competente, tra l'altro, all'elaborazione delle linee guida per la valutazione dei rischi e alla validazione delle buone prassi; la legge di conversione ha contestualmente precisato che i componenti di cui alle *lettere l) e m)* del comma 1 – le Rappresentanze delle associazioni di disabili e degli utenti – partecipano ai lavori della Commissione senza diritto di voto;

- nella **Commissione per gli interpellati** (art. 12 del Tusi) è inserito un **rappresentante dell'Inl**: la modifica è di particolare rilievo pratico, poiché le risposte agli interpellati costituiscono indirizzi ufficiali vincolanti per il personale ispettivo, e la presenza dell'Inl nella Commissione che li elabora consente di armonizzare sin dalla fase istruttoria le indicazioni interpretative con l'esperienza della vigilanza sul campo.

Le misure appaiono nel complesso coerenti con l'obiettivo di **potenziare la rete dei controlli**, ma pongono alcune questioni operative: la vera sfida delle nuove assunzioni sarà la formazione tecnica del personale reclutato, chiamato ad operare in contesti normativi complessi e in continua evoluzione; l'ampliamento delle posizioni dirigenziali produrrà benefici reali solo se accompagnato da una revisione dei processi interni e da un'effettiva **valorizzazione delle specifiche competenze tecniche**; l'incremento del contingente dell'Arma richiederà un coordinamento sempre più stretto con le strutture ispettive civili, da regolare mediante intese e protocolli chiari per garantire un'azione coerente ed evitare sovrapposizioni.

(30) In base all'attuale organizzazione dell'Inl, si tratta del Direttore della Direzione Centrale Vigilanza e Sicurezza del Lavoro.

## Disciplina SSL applicabile al volontariato di protezione civile

L'art. 18 del D.L. n. 159/2025 introduce nel D.Lgs. n. 81/2008 il nuovo art. 3-bis, che disciplina in modo organico e autonomo il regime prevenzionistico delle **organizzazioni di volontariato della Protezione civile**, superando così il precedente sistema basato sul rinvio al D.M. 13 aprile 2011. Rientrano nel campo di applicazione le organizzazioni di volontariato, le reti associative e gli altri enti del Terzo settore (compresi i gruppi comunali, intercomunali e provinciali di protezione civile) iscritti nell'elenco nazionale di cui all'art. 34 del Codice della Protezione civile, nonché il Cnsas, la Croce Rossa Italiana e i Corpi dei Vigili del Fuoco volontari. Di conseguenza, è stato modificato anche l'art. 2, comma 1, lett. a), del Tusi: i volontari della Protezione civile e del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco rientrano nella **nozione di lavoratori** soltanto nei limiti di quanto previsto dallo stesso art. 3-bis.

Gli obblighi gravano in primo luogo sul **legale rappresentante** dell'organizzazione, tenuto adesso a garantire ai volontari formazione, informazione e addestramento nel rispetto degli standard minimi definiti con direttiva ai sensi del Codice della Protezione civile, la sottoposizione ai controlli sanitari e la dotazione di attrezzature e Dpi idonei.

Le organizzazioni devono inoltre individuare i volontari esposti ai fattori di rischio del D.Lgs. n. 81/2008 in misura superiore alle soglie previste, al fine di assoggettarli alla sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41.

Il regime sanzionatorio è speciale e differenziato: il legale rappresentante che violi i predetti obblighi è punito con l'**interdizione dall'esercizio delle attività di protezione civile da sei mesi a due anni** (ridotta alla sola **sanzione amministrativa da 100 a 1.000 euro** nel caso in cui rivesta anche la qualità di sindaco); il volontario con funzioni di coordinamento risponde con l'**interdizione da uno a sei mesi**. È infine stabilito che l'applicazione della nuova disciplina non possa in alcun caso determinare omissioni o ritardi nelle attività di protezione civile, ed è espressamente chiarito che i rappresentanti legali e i volontari, anche con funzioni di coordinamento, **non posso-**

**no essere equiparati al datore di lavoro, al dirigente o al preposto** ai sensi degli artt. 18 e 19 del Tusi.

## Convenzioni di inserimento lavorativo per persone con disabilità

L'art. 14-bis del D.L. n. 159/2025, introdotto *ex novo* in fase di conversione in legge, interviene sull'istituto delle **convenzioni di inserimento lavorativo ex art. 12-bis della legge n. 68/1999**, apportando alcune modifiche sostanziali che ampliano sia i soggetti utilizzabili sia gli strumenti operativi a disposizione delle parti.

Si rammenta che le convenzioni *ex art. 12-bis* sono accordi stipulati dagli **uffici competenti del collocamento mirato** (31) con datori di lavoro privati soggetti all'obbligo di assunzione: attraverso una commessa affidata a cooperative sociali, imprese sociali o – dopo la riforma – anche a **società benefit** (32) **ed enti del Terzo settore non commerciali**, il datore di lavoro può adempiere all'obbligo occupazionale della legge n. 68/1999 **senza procedere all'assunzione diretta** dei lavoratori rientranti nella quota d'obbligo, trasferendo di fatto la gestione del rapporto al soggetto destinatario per la durata della convenzione (33).

Sul piano quantitativo, il comma 2 dell'art. 12-bis viene modificato elevando la soglia rilevante **dal 10 al 60%**, con arrotondamento all'unità più vicina, consentendo così ai datori di lavoro di adempiere a una quota assai più consistente del proprio obbligo attraverso la convenzione, senza ricorrere all'assunzione diretta.

Un'altra novità particolarmente interessante è quella introdotta **dall'art. 14-bis, comma 1, lett. b)**: la convenzione può ora prevedere espressamente che il datore di lavoro che esegue la commessa – vale a dire la cooperativa sociale, l'impresa sociale, la società benefit o l'ente del terzo settore non commerciale che ha assunto il lavoratore disabile – possa legittimamente distaccare temporaneamente lo stesso lavoratore disabile presso il datore di lavoro obbligato committente o presso altro soggetto terzo funzionale all'esecuzione della commessa (distaccatario) (34). In questo caso il Legislatore, in via semplificativa, prevede che l'**interesse del distaccante** – requisito tradizionalmente oggetto di verifica da parte degli Organi di vigilanza – non deve più essere provato autonoma-

(31) L'art. 6 della legge n. 68/1999 individua nelle Regioni, attraverso i propri servizi per il collocamento mirato, gli uffici competenti alla stipula delle convenzioni di inserimento lavorativo; in molti contesti regionali la funzione è delegata ai Centri per l'impiego o ai servizi specialistici per l'inserimento dei disabili.

(32) In base all'art. 1, comma 376, della legge n. 208/2015, sono «società benefit» quelle che nell'esercizio di una attività economica, oltre allo scopo di dividerne gli utili, perseguono una o più finalità di beneficio comune e operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse.

(33) Per "quota d'obbligo" s'intende la percentuale di lavoro-

ratori disabili che i datori di lavoro privati con più di 15 dipendenti sono obbligati ad assumere ai sensi dell'art. 3 della legge n. 68/1999 (7% per i datori con più di 50 dipendenti; 2 unità per quelli con 36-50; 1 unità per quelli con 15-35 dipendenti). Prima della riforma, la convenzione *ex art. 12-bis* poteva coprire al massimo il 10% di tale quota – una soglia talmente esigua da rendere lo strumento pressoché inutilizzabile nella pratica –.

(34) Art. 30, D.Lgs. n. 276/2003: il distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

mente, perché **sorge direttamente dalla convenzione** che lo prevede. Restano fermi gli altri requisiti strutturali del distacco: temporaneità dell'operazione, titolarità del rapporto in capo al distaccante con i relativi obblighi retributivi e contributivi, e direzione concreta della prestazione da parte del distaccatario.

Sotto il profilo ispettivo si evidenzia che l'interesse del distaccante è "coperto" dalla convenzione solo se il distacco vi è espressamente previsto: ne consegue che, in caso di verifiche, l'attenzione ispettiva si con-

centrerà sull'**esistenza e sul contenuto della convenzione**, sulla coerenza del distacco con la commessa di lavoro, sulla reale temporaneità dell'operazione e sulla corretta individuazione di chi, in concreto, dirige la prestazione. Difatti, il rischio che gli organi di vigilanza sono chiamati a presidiare è che la convenzione possa diventare un paravento formale per una esternalizzazione dissimulata, senza che la commessa corrisponda a un'effettiva attività produttiva affidata al soggetto destinatario.

### Esempio operativo: distacco in convenzione

Un'impresa manifatturiera con più di 15 dipendenti, obbligata all'assunzione di un lavoratore disabile *ex* legge n. 68/1999, stipula – tramite il servizio di collocamento mirato territorialmente competente (art. 6, legge n. 68/1999) – una convenzione *ex* art. 12-*bis* con una cooperativa sociale, alla quale affida una commessa per la digitalizzazione del proprio archivio cartaceo. La cooperativa assume il lavoratore disabile e lo inserisce nel piano personalizzato di inserimento lavorativo di cui all'art. 12-*bis*, comma 3, *lett. a)*. L'azienda adempie così all'obbligo occupazionale senza procedere all'assunzione diretta, per tutta la durata della convenzione.

La convenzione prevede espressamente che, per la fase operativa nei locali aziendali, il lavoratore sia distaccato dalla cooperativa presso l'impresa. In questo caso l'interesse della cooperativa al distacco è insito nella convenzione stessa: non è necessaria alcuna dimostrazione aggiuntiva. La cooperativa resta datore di lavoro (con i connessi obblighi retributivi, contributivi e assicurativi) e continua ad esercitare il potere disciplinare; l'impresa distaccataria, invece, organizza e dirige la prestazione del lavoratore per il periodo del distacco.

Sul piano dei controlli: gli ispettori verificheranno se la convenzione esista, se contenga la clausola di distacco, se la commessa sia effettiva e se il distacco sia temporaneo. In assenza di questi elementi, il distacco rischia di essere riqualficato come somministrazione illecita o fraudolenta di manodopera (art. 18, commi da 5-*bis* a 5-*quinquies*, del D.Lgs. n. 276/2003).

## Altre novità

La legge n. 198/2025 – e già il decreto originario – contiene un nucleo di disposizioni "minori" che, pur prive della visibilità delle norme esaminate nei paragrafi precedenti, meritano comunque attenzione per le ricadute pratiche che producono su soggetti diversi.

### Esenzione dalle spese processuali per l'Inl

L'art. 13, comma 2, del D.L. n. 159/2025 fornisce un'interpretazione autentica dell'art. 158 del D.P.R. n. 115/2002 (35), chiarendo che l'esenzione dal pagamento delle spese degli atti processuali – compreso il contributo unificato – si applica anche all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Trattandosi di norma di natura interpretativa, i suoi effetti si estendono anche ai procedimenti in corso alla data di entrata in vigore del decreto. Pertanto, nelle controversie già pendenti in cui l'Inl non aveva finora beneficiato dell'esenzione, il riconoscimento opera retroattivamente, con la conseguenza che i relativi versamenti già effettuati potranno essere recuperati (o non versati). Questa misura rimuove un'incertezza in-

terpretativa finora foriera di oneri inutili a carico dell'Agenzia.

### Domicilio digitale degli amministratori

L'art. 13, comma 3, del D.L. n. 159/2025 modifica l'art. 5, comma 1, del D.L. n. 179/2012 (36), ha disposto che l'obbligo di indicare il domicilio digitale non gravi su tutti gli amministratori dell'impresa (come previsto in precedenza) ma sull'amministratore unico, sull'amministratore delegato o, in loro assenza, sul presidente del consiglio di amministrazione delle imprese costituite in forma societaria, con l'ulteriore vincolo che tale domicilio **non può coincidere con quello dell'impresa**. Per le società già iscritte nel Registro delle Imprese, l'adempimento doveva essere effettuato entro il 31 dicembre 2025 e, in ogni caso, all'atto del conferimento o del rinnovo dell'incarico (37). L'inosservanza espone al regime sanzionatorio di cui all'art. 16, comma 6-*bis*, del D.L. n. 185/2008. L'inosservanza espone al regime sanzionatorio di cui all'art. 16, comma 6-*bis*, del D.L. n. 185/2008 (38). Questo intervento si colloca nel più ampio processo di digitalizzazione delle comunica-

(35) «Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di spese di giustizia».

(36) Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221/2012.

(37) Pertanto, a seguito della modifica legislativa, entro il 31 dicembre 2025 occorreva comunicare per le società che hanno l'amministratore unico la Pec personale dell'amministratore unico; per le società che hanno un consiglio di amministrazione all'interno del quale è presente l'amministratore delegato/consigliere delegato occorreva comunicare la Pec personale dell'amministratore delegato/consigliere delegato, mentre se

nel consiglio di amministrazione non c'è un amministratore delegato/consigliere delegato è obbligatorio che sia il Presidente del consiglio di amministrazione a comunicare la propria Pec personale. Tali figure di amministratori sono previste nelle società di capitali, nelle società cooperative e nelle società consortili.

(38) L'art. 16, comma 6-*bis*, del D.L. n. 185/2008 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2/2009), così dispone: «L'ufficio del registro delle imprese che riceve una domanda di iscrizione da parte di un'impresa costituita in forma societaria che

zioni tra imprese e Pubblica Amministrazione, in linea con il Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. n. 82/2005).

## **Sicurezza e copertura Inail nei percorsi scuola-lavoro**

L'art. 7 del D.L. n. 159/2025 interviene su due profili distinti. Sul piano assicurativo, fornisce un'interpretazione autentica dell'art. 18 del D.L. n. 48/2023 (39), chiarendo che la copertura Inail si estende agli infortuni *in itinere* occorsi nel tragitto tra l'abitazione (o altro domicilio in cui si trovi lo studente) e il luogo di svolgimento del percorso per le competenze trasversali e per l'orientamento (Pcto), e viceversa. Sul piano preventivo, introduce il nuovo comma 784-*novies* nell'art. 1 della legge n. 145/2018, stabilendo che **le convenzioni tra Istituzioni scolastiche e imprese ospitanti non possono prevedere l'adibizione degli studenti a lavorazioni ad elevato rischio**, come individuate nel Dvr dell'impresa. Questa novità risulta coerente con la funzione prevalentemente orientativa di tali percorsi e con la necessità di garantire un ambiente di apprendimento sicuro.

## **Mancati infortuni**

L'art. 15 del D.L. n. 159/2025 muove dalla consapevolezza che il "near miss" (l'evento pericoloso che non si è tradotto in infortunio solo per un concorso favorevole di circostanze) è un indicatore predittivo fondamentale per la prevenzione. Di conseguenza, questa norma impone al Ministero del Lavoro, d'intesa con l'Inail e sentite le Parti sociali, di adottare – entro sei mesi dall'entrata in vigore del decreto – apposite **linee guida** per l'identificazione, il tracciamento e l'analisi dei mancati infortuni nelle imprese con più di quindici dipendenti; un decreto ministeriale attuativo definirà poi le modalità con cui le imprese comunicheranno i dati aggregati sugli eventi segnalati e sulle azioni correttive intraprese, nonché i criteri per la predisposizione di un rapporto nazionale annuale di monitoraggio.

## **Conclusioni: un sistema in evoluzione, tra ambizioni normative e nodi irrisolti**

Con la conversione in legge del D.L. n. 159/2025 e la pubblicazione, il 23 febbraio 2026, della **circolare n. 1/2026 dell'Inl**, il quadro normativo delineato dal «Decreto Sicurezza» ha assunto contorni definitivi sul piano sia sostanziale sia operativo. La circolare ha

fornito alle strutture territoriali le istruzioni necessarie per gestire le attività di vigilanza nei settori interessati, distinguendo con chiarezza le misure già pienamente operative da quelle la cui efficacia resta subordinata all'adozione di regolamenti attuativi.

Sul primo fronte, alcune disposizioni sono **immediatamente applicabili** e non richiedono alcun ulteriore intervento normativo: il raddoppio della soglia minima della sanzione per chi opera senza patente a crediti (da € 6.000 a € 12.000), la decurtazione immediata dei crediti alla notifica del verbale per lavoro sommerso, la modifica al contenuto obbligatorio della notifica preliminare di cantiere, l'obbligo di computare i controlli sanitari nell'orario di lavoro, la nuova disciplina delle scale verticali permanenti già installate (efficace dal 1° febbraio 2026) e, dal 1° aprile 2026, la possibilità di effettuare le comunicazioni obbligatorie tramite la piattaforma Siisl. Su questi temi, gli Organi di vigilanza sono già pienamente operativi. Rientra tra le disposizioni di immediata applicazione anche la riforma delle convenzioni di inserimento lavorativo *ex art. 12-bis* della legge n. 68/1999: l'innalzamento della soglia di copertura della quota d'obbligo dal 10 al 60%, l'ampliamento della platea dei soggetti destinatari e la nuova disciplina del distacco in deroga all'art. 30 D.Lgs. n. 276/2003.

Sul secondo fronte, invece, numerose misure attendono ancora i provvedimenti attuativi che ne condizioneranno la piena operatività: il **codice anticontraffazione** del badge di cantiere non è ancora obbligatorio, essendo il relativo decreto ministeriale – da emanarsi entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della Legge di conversione, termine peraltro già scaduto al momento in cui si scrive – ancora in corso di adozione; l'**Accordo Stato-Regioni** sull'accreditamento dei soggetti erogatori di formazione non risulta ancora concluso; la **visita medica da fondato sospetto** di assunzione di alcol o sostanze stupefacenti non è ancora pienamente applicabile, in attesa della ridefinizione delle condizioni e modalità di accertamento che lo stesso Legislatore ha demandato a un accordo da adottarsi entro il 31 dicembre 2026; le **linee guida sui mancati infortuni** non sono state ancora adottate; il **meccanismo premiale per le imprese agricole** iscritte alla Rlaq è anch'esso condizionato a un decreto interministeriale non ancora emanato.

Guardando al complesso del provvedimento, alcune **criticità strutturali** restano aperte anche dopo il passaggio parlamentare. Il coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali si conferma circoscritto a una fun-

non ha iscritto il proprio domicilio digitale, in luogo dell'irrogazione della sanzione prevista dall'articolo 2630 del Codice civile [da 103 a 1.032 euro, n.d.r.], sospende la domanda in attesa che essa sia integrata con il domicilio digitale. Fatto salvo quanto previsto dal primo periodo per le imprese di nuova costituzione, i soggetti di cui al comma 6, che non hanno indicato il proprio domicilio digitale entro il 1° ottobre 2020, o il cui domicilio digitale è stato cancellato dall'ufficio del registro delle imprese ai sensi del comma 6-*ter*, sono sottoposti alla san-

zione prevista dall'articolo 2630 del Codice civile, in misura raddoppiata [da 206 a 2.064 euro, n.d.r.]. L'ufficio del registro delle imprese, contestualmente all'irrogazione della sanzione, assegna d'ufficio un nuovo e diverso domicilio digitale per il ricevimento di comunicazioni e notifiche, attestato presso il cassetto digitale dell'imprenditore, erogato dal gestore del sistema informativo nazionale delle Camere di Commercio di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 29 dicembre 1993, n. 580».

(39) Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 85/2023.

zione meramente consultiva nella definizione dei decreti attuativi, un approccio che rischia di indebolire la capacità del sistema di intercettare le specificità settoriali e territoriali, come già segnalato dal Cnel nel documento approvato il 24 ottobre 2024 (40). Il nodo interpretativo sulle «**violazioni gravi**» (presupposto per l'esclusione dal beneficio della revisione in *bonus* delle aliquote Inail) resta aperto e attende soluzione nel decreto attuativo. Il potenziamento del **sistema di qualificazione delle imprese**, inoltre, non coglie ancora appieno l'urgenza di strumenti efficaci per la verifica della genuinità dei contratti di appalto e subappalto: un sistema di tracciamento contrattuale quantomeno degli appalti/subappalti labour intensive (con obbligo di comunicazione da parte dei committenti in fase di stipula) rafforzerebbe la trasparenza lungo l'intera filiera e renderebbe più efficaci i controlli ispettivi. Infine, la clausola di **invarianza finanziaria**, se non accompagnata da un piano di implementazione realistico, rischia di compromettere l'effettività delle misure, come già accaduto in altre esperienze normative.

Dal punto di vista operativo, la legge n. 198/2025 segna comunque un concreto passo in avanti. La **patente a crediti** – con le modifiche introdotte dal Decreto

– si afferma definitivamente non più come mero adempimento burocratico, ma come strumento strategico di qualificazione delle imprese e di governance della legalità nei cantieri: l'eliminazione del tetto massimo in caso di pluralità di violazioni e il raddoppio della sanzione minima richiedono alle imprese un approccio proattivo e strutturato, con monitoraggio continuo del punteggio, clausole protettive nei contratti di appalto e una costante attenzione alla qualificazione dell'intera catena di fornitura. Inoltre, l'applicazione immediata della **decurtazione dei crediti** alla notifica del verbale apre al concreto rischio di futuri contenziosi sulla compatibilità con i principi del giusto procedimento e della tutela giurisdizionale effettiva.

Nel complesso, il decreto traccia una direzione chiara verso un **sistema di prevenzione più moderno**, digitale e integrato. Tradurla in risultati concreti dipenderà, tuttavia, dalla rapidità con cui verranno anche adottati i provvedimenti attuativi ancora mancanti, dalla capacità istituzionale di dare seguito agli impegni assunti e – non da ultimo – dalla disponibilità di tutte le parti coinvolte a fare della salute e sicurezza sul lavoro non un vincolo da assolvere, ma un valore da presidiare.

(40) Cnel, Il contributo dei corpi intermedi alla effettività delle tutele in materia di salute occupazionale e sicurezza sul lavoro, approvato il 24 ottobre 2024, disponibile su «<https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Notizie/ArtMI->

D/1174/ArticleID/4381/IL-CNEL-APPROVA-UN-DOCUMENTO-DI-OSSERVAZIONI-E-PROPOSTE-SU-SALUTE-OCCUPAZIONALE-E-SICUREZZA-SUL-LAVORO».