

Sicurezza sul lavoro: aumentano i controlli, le sanzioni e gli obblighi per le imprese (di [Massimo Brisciani](#) Consulente del Lavoro in Milano e Coordinatore scientifico della rivista "Guida alle Paghe") (Fonte: <https://www.ipsoa.it/> 12/02/2026)

Sono numerose le novità previste dal decreto Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro ([D.L. n. 159/2025](#) convertito in [legge n. 198/2025](#)) di cui devono tenere conto le imprese nel 2026. Dalle novità relative all'introduzione del badge digitale di cantiere, alla tracciabilità della manodopera, all'inasprimento del regime sanzionatorio della patente a crediti fino ai "near miss" o mancati infortuni. Viene, inoltre, rafforzato il ruolo del SIISL, quale snodo centrale delle politiche attive del lavoro, introducendo un collegamento tra l'accesso alle agevolazioni occupazionali e l'utilizzo della piattaforma. Quali sono gli adempimenti legati alla sicurezza di cui devono tenere conto le imprese?.

Con la [Legge 29 dicembre 2025, n. 198](#) è stato convertito 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" (di seguito il "Decreto"), che interviene su alcune delicate materie che impattano sulla vita delle imprese e dei lavoratori.

La normativa sulla quale è intervenuto in modo più incisivo il [Decreto Salute e Sicurezza](#) è il Testo Unico sulla Sicurezza, al quale sono state apportate modifiche di rilievo sistematico, ma non mancano interventi anche in tema di accesso ad agevolazioni all'assunzione. Esaminiamo di seguito alcune delle novità più significative.

Leggi anche [Sicurezza sul lavoro: nuove misure per potenziare le attività di vigilanza e ispettive](#)

Il badge digitale di cantiere e la tracciabilità della manodopera

Una delle novità più rilevanti sul piano operativo è rappresentata dall'istituzione del badge di cantiere dotato di un **codice univoco anticontraffazione**, che rappresenta un'evoluzione della tessera di riconoscimento già prevista per i lavoratori occupati in appalti.

La **nuova tessera**, utilizzata come badge recante gli elementi identificativi del dipendente, dovrà essere **fornita al lavoratore**, anche in **modalità digitale**, tramite strumenti digitali nazionali interoperabili con la piattaforma SIISL (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa). Per i lavoratori assunti tramite offerte pubblicate sul SIISL, il badge sarà precompilato automaticamente, salvo eventuali integrazioni del datore di lavoro.

È stata inoltre introdotta la necessità di indicare nella notifica preliminare dei cantieri anche il **codice fiscale** o la **partita IVA delle imprese impegnate in subappalto**, rafforzando la tracciabilità e imponendo ai committenti procedure più rigorose di qualificazione dei fornitori. La registrazione delle competenze formative acquisite dai lavoratori avverrà nel **fascicolo elettronico del lavoratore** e nel **fascicolo sociale e lavorativo del cittadino**, con inserimento dei

dati nella piattaforma SIISL. Questa modifica dovrebbe consentire una gestione più integrata e digitale delle informazioni formative, agevolando il datore di lavoro nella programmazione della formazione e assicurando agli organi di vigilanza strumenti più completi per la verifica degli obblighi di sicurezza.

La patente a crediti: l'inasprimento del regime sanzionatorio

Il Decreto interviene in modo incisivo sul sistema della patente a crediti previsto dall'[art. 27 del D.lgs. 81/2008](#), rafforzando le sanzioni in caso di lavoro irregolare. È utile ricordare che dal 1° ottobre 2024 la patente a crediti è un requisito indispensabile ad imprese e lavoratori autonomi per lavorare nei cantieri (ad esclusione di coloro che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale) e che la patente con punteggio inferiore a quindici crediti non consente alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare.

Il Decreto dispone il **raddoppio della sanzione pecuniaria** per l'esercizio di **attività senza patente o con patente revocata/sospesa**, pari al 10% del valore dei lavori, innalzando l'importo minimo da 6.000 a 12.000 euro. La pesante sanzione, che non ammette la procedura di diffida, si aggiunge a quella dell'**esclusione** dalla partecipazione ai **lavori pubblici** previsti dal Codice dei Contratti Pubblici ([D.lgs. 36/2023](#)) per un periodo di sei mesi.

Ma l'innalzamento della sanzione minima non è la novità più importante. L'intervento più dirompente è la previsione della **decurtazione di 5 punti** per ciascun lavoratore privo di comunicazione anticipata d'inizio del rapporto di lavoro presente sul cantiere: la decurtazione ora è **applicata immediatamente** al momento della notifica del verbale, senza attendere l'esito dell'eventuale contenzioso promosso dall'impresa. Infatti, il nuovo comma 7-bis dell'[art. 27](#) stabilisce che, per le **violazioni relative al lavoro irregolare** (n. 21 dell'Allegato I-bis, impiego di lavoratori in nero), la decurtazione è automatica al momento della notifica del verbale di accertamento, senza necessità di attendere il provvedimento definitivo.

Lo conferma la [nota dell'INL n. 609 del 22 gennaio 2026](#), secondo la quale “... a fronte delle violazioni amministrative in materia di lavoro “nero” commesse a far data dal 1° gennaio 2026, le decurtazioni avverranno a seguito della notifica del verbale unico di accertamento e notificazione ed indipendentemente dall'eventuale adempimento alla diffida obbligatoria di cui all'[art. 13 D.lgs. n. 124/2004](#). Per tali violazioni, quindi, non sarà più necessario attendere l'adozione dell'ordinanza ingiunzione atteso che, ai soli fini della decurtazione dei crediti, i verbali ispettivi in parola sono da considerarsi “accertamenti definitivi”. Eventuali sopravvenute circostanze, che vadano ad incidere sulla efficacia dei verbali, come nel caso di ordinanza di archiviazione, ovvero di impugnazione e annullamento della successiva O.I. da parte della A.G., comporteranno la riassegnazione dei crediti originariamente decurtati”.

La nota dell'INL afferma anche l'**inapplicabilità della disposizione di favore** ([art. 27](#), c.6, ultimo periodo, [D.lgs. 81/2008](#)) secondo la quale “se nell'ambito del medesimo accertamento ispettivo

sono contestate più violazioni tra quelle indicate nel citato allegato I-bis, i crediti sono decurtati in misura non eccedente il doppio di quella prevista per la violazione più grave”. Secondo l’INL questa previsione “risponde all’esigenza di rafforzare l’efficacia deterrente delle disposizioni in materia di lavoro irregolare, mediante l’adozione di un regime sanzionatorio più rigoroso rispetto a quello ordinariamente previsto nell’ambito della patente a crediti, in coerenza con la ratio legis volta a potenziare la tutela dei lavoratori contro condotte datoriali abusive. Pertanto, secondo l’INL qualora sia stato accertato l’impiego di più lavoratori “in nero”, la decurtazione totale sarà pari al punteggio 5 moltiplicato per il numero dei lavoratori, con l’eventuale sottrazione di un ulteriore punto se il lavoratore irregolare è uno straniero, un minore o un percettore del reddito di inclusione o beneficiario di supporto alla formazione.

Dunque, se **ad esempio** l’ispettore accerta sul cantiere che un’impresa ha omesso di comunicare anticipatamente ai servizi per l’impiego l’assunzione di 3 lavoratori, di cui uno straniero, dispone la decurtazione del punteggio dalla patente a crediti. Ciò comporta - fatto salvo l’eventuale completamento del cantiere alle condizioni previste - la **paralisi dell’attività dell’impresa fino al recupero del punteggio minimo**, non solo in quel cantiere ma anche in tutti gli altri, e l’impossibilità di partecipare per sei mesi ad un appalto pubblico.

Non si corre il rischio di danneggiare tutti gli altri lavoratori regolari, per i quali oltre tutto l’impresa non potrà nemmeno invocare il soccorso della cassa integrazione? E in assenza di ammortizzatore sociale, non è forse prevedibile la fuga delle maestranze e, conseguentemente, un danno permanente all’impresa?

L’applicazione della decurtazione prima ancora dell’intervento di un vaglio amministrativo o giudiziario non è lesiva della libertà d’impresa e del diritto di difesa?

I near miss e la tracciabilità dei mancati infortuni

Una delle novità più significative sul piano metodologico riguarda l’attenzione posta al fenomeno dei **near miss** (mancati infortuni), intesi come eventi che, grazie al verificarsi di circostanze casuali, non hanno comportato lesioni o malattie, ma che potenzialmente avrebbero potuto farlo. Il Decreto prevede che il Ministero del Lavoro adotti **linee guida** per l’identificazione, il tracciamento e l’**analisi dei mancati infortuni** da parte delle **imprese con più di 15 dipendenti**. Le linee guida saranno adottate tenendo conto delle procedure per la gestione degli incidenti e la segnalazione dei mancati infortuni già elaborate dall’INAIL, anche in collaborazione con le parti sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e con i relativi organismi paritetici.

L’obiettivo è trasformare il mancato incidente in un **indicatore predittivo** che **orienti correzioni organizzative interne**, investimenti mirati e priorità ispettive. Tale approccio, ampiamente diffuso

nei sistemi di gestione della sicurezza di matrice anglosassone, rappresenta un cambio di paradigma rispetto alla tradizionale attenzione agli eventi dannosi già verificatisi, favorendo una logica di prevenzione proattiva basata sull'analisi sistematica delle condizioni di quasi-infortunio.

Le agevolazioni occupazionali e il ruolo del SIISL

Il Decreto rafforza il ruolo del SIISL quale snodo centrale delle politiche attive del lavoro, introducendo un **collegamento** tra **l'accesso alle agevolazioni occupazionali e l'utilizzo della piattaforma**.

A decorrere **dal 1° aprile 2026**, i datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze dovranno **pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro sul SIISL**. Resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di garantire il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai fini del riconoscimento dei benefici. Dalla stessa data, le comunicazioni obbligatorie relative alle assunzioni, trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro potranno essere effettuate (dai datori di lavoro, nonché dai soggetti abilitati e autorizzati) anche tramite il SIISL.

Le **Agenzie per il Lavoro**, inoltre, pubblicheranno sul SIISL tutte le posizioni che gestiscono e potranno accedere alla piattaforma per individuare i candidati idonei rispetto alle posizioni lavorative pubblicate.

Per l'operatività di queste disposizioni occorre attendere un apposito decreto ministeriale.