

Un decreto ampio con molte ricadute sul lavoro e la sicurezza (di Eufrasio Massi*)

(Fonte: <https://www.generazionevincente.it/> 14/11/2025)

Con il D.L. n. 159/2025 in vigore dal 31 ottobre u.s., il Governo ha varato misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile. Si tratta di un provvedimento notevolmente articolato che spazia dalla revisione delle aliquote di oscillazione e dei contributi in agricoltura da parte dell'*INAIL*, alla disposizioni sulla rete di legalità nel settore agricolo (che, finora, non ha avuto particolari sviluppi), alla vigilanza in materia di appalti e subappalti ed alle nuove tessere di riconoscimento nei cantieri edili, ad alcune modifiche relative alla patente a punti, alla riorganizzazione ed al potenziamento dell'attività di vigilanza dell'*INL* e del *Comando carabinieri in materia di lavoro*, ad interventi in materia di prevenzione e formazione ed al ruolo rafforzato dell'*INAIL*, al del programma informatico *SII/SL* anche in materia di erogazione di benefici contributivi correlati ad assunzioni agevolate, tanto per citare soltanto alcuni degli argomenti trattati.

La riflessione che intendo effettuare riguarda le **novità in materia di edilizia (art. 3)** che vanno lette in stretta correlazione con i contenuti dell'*art. 29 del D.L. n. 19/2024* che ha modificato, in più punti, l'*art. 27 del D.lgs. n. 81/2008*.

Ma, andiamo con ordine.

La nuova “Lista di conformità” e il ruolo dell’Ispettorato

La prima novità riguarda la c.d. “**Lista di conformità**” prevista dal *comma 7 del predetto art. 29*, il quale afferma che se, a seguito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e legislazione sociale, non si registrano violazioni od irregolarità, *l’Ispettorato Nazionale del Lavoro* (ovviamente, a seguito di segnalazione motivata della propria struttura periferica) rilascia un attestato e, acquisito l’assenso del soggetto interessato (nelle imprese il consenso deve essere espresso da chi ha il potere di rappresentanza) ed iscrive il soggetto interessato in un elenco informatico (accessibile a tutti), nel rispetto delle disposizioni sulla privacy espresse dal *Regolamento comunitario n. 2016/679*: tale iscrizione produce gli effetti previsti dal *comma 8* (che è quello che è stato innovato dall'*art. 1, comma 4, del D.L. n. 160/2024*).

Si prevede che per un periodo di dodici mesi dalla data di iscrizione nella **Lista di conformità** istituita presso *l’Ispettorato Nazionale del Lavoro*, il datore di lavoro venga considerato a **basso rischio di irregolarità** e che gli organi di vigilanza dell’Ispettorato possano non procedere ad ulteriori verifiche rispetto alle materie che hanno determinato l’iscrizione nella Lista: sono fatte sempre e comunque, salve le verifiche in materia di salute e sicurezza, quelle relative ad eventuali richieste di intervento e le attività di indagine disposte dalla Magistratura inquirente. *L’INL*, con la nota della propria *Direzione Giuridica n. 1357 del 31 luglio 2025*, emanata dopo il varo del *D.lgs. n. 103/2024* che ha istituito, tra le altre cose, la diffida amministrativa, ha sottolineato che la normativa sulla “*lista di conformità*” si presenta come “*speciale*” rispetto agli

adempimenti previsti con la creazione del fascicolo informatico presso le *Camere di Commercio* ove dovranno confluire dati ed accertamenti posti in essere dai più svariati organi. L’iscrizione nella **Lista di conformità**, consultabile da chiunque (sempre nel rispetto della normativa sulla privacy), contiene un aspetto promozionale dal quale il datore di lavoro interessato ha, indubbiamente, da guadagnare, ad esempio, nella aggiudicazione di un appalto, atteso che, agli occhi del committente, tale attestato ha il valore di affidabilità, cosa per nulla secondaria, sol che si pensi al fatto che quest’ultimo, può sempre essere chiamato in causa per questioni lavorative attinenti la filiera.

Ebbene, con il *D.L. n. 159/2025* è stato aggiunto un periodo al *comma 7*: gli organi territoriali dell’*Ispettorato del Lavoro*, nell’attività di controllo relativa al rilascio dell’attestato di regolarità, debbono orientare, in via prioritaria, i controlli nei confronti dei **datori che esercitano la loro attività in regime di subappalto**. La ragione è evidente in quanto, il “nero”, le irregolarità diffuse in materia di gestione del rapporto di lavoro, la mancanza o l’insufficiente strumentazione per la sicurezza sul lavoro, spesso, si annidano e prosperano in queste aziende.

Tessera di riconoscimento e tracciabilità nei cantieri

Con il *comma 2 dell’art. 3 del D.L. n. 159/2025* l’Esecutivo intende **stringere i controlli sul personale presente nei cantieri edili** con l’obiettivo di tutelare la salute, la sicurezza ed i diritti dei lavoratori.

Di conseguenza, tutte le imprese che operano in regime di appalto e subappalto, in qualsiasi settore pubblico o privato, sono tenute a fornire **entro il prossimo 30 dicembre** (60 giorni dall’entrata in vigore del provvedimento) la tessera di riconoscimento già prevista dall’*art. 26, comma 8, del D.lgs. n. 81/2008 e dall’art. 5 della legge n. 136/2010*, fornita di un **codice univoco anticontraffazione**. Tale tessera personale, utilizzata dai lavoratori come badge, va resa disponibile anche in modalità digitale, attraverso strumenti interoperabili con la piattaforma del *Sistema Informativo per l’Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL)*, previsto dall’*art. 5, comma 3, del D.L. n. 48/2023*.

Sul punto, ovviamente, si attendono chiarimenti operativi che, sicuramente, giungeranno dopo l’emanazione (*comma 3*) di un *D.M.* concertato tra i Ministri del Lavoro e delle Infrastrutture e dei Trasporti, dopo un iter procedimentale che vede coinvolto sia il *Garante per la privacy* che le **organizzazioni sindacali** dei lavoratori comparativamente più rappresentative. Il *D.M.* dovrà essere emanato entro 60 giorni dalla approvazione della legge di conversione: ho motivo di credere che l’accavallamento delle date (obbligo che scatta per i datori di lavoro entro 60 giorni dall’entrata in vigore del *D.L. n. 159/2025* e varo del *D.M.* con le regole attuative entro 60 giorni dal varo della legge di conversione) porti un po’ di confusione. Appare auspicabile che, in sede di conversione, si realizzi un maggior coordinamento delle date di riferimento.

Se l’assunzione dei lavoratori avviene attraverso la piattaforma *SIISL* (obbligatoria del prossimo 1° aprile 2026 per i datori di lavoro privati che intendono fruire di benefici di natura contributiva), la

tessera viene **precompilata automaticamente**, fatte salve le integrazioni fornite dal datore di lavoro.

Altri **settori a rischio elevato** saranno oggetto di disposizioni analoghe: ciò avverrà a seguito di una interlocuzione tra il Ministro del Lavoro e le organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Modifica dell'apparato sanzionatorio per alcune fattispecie

Con il *comma 4* vengono aggiornate una serie di disposizioni riferite all'apparato sanzionatorio riferite all'*art. 27 del D.lgs. n. 81/2008*.

Il nuovo *comma 7-bis*, in deroga parziale alla previsione del precedente *comma 7*, afferma che ove le violazioni riguardino la presenza di lavoratori “in nero” nei cantieri, con applicazione della c.d. “**maxi sanzione**”, la **decurtazione dei crediti** avviene, in contemporanea, con la notificazione del verbale di accertamento emesso dagli ispettori del lavoro e non in presenza di un atto definitivo come, ad esempio, l’ordinanza - ingiunzione. Gli organi di vigilanza utilizzano tutte le informazioni reperibili nel *Portale nazionale del sommerso*.

Decurtazioni dei crediti e nuove comunicazioni alle Procure

Così come è scritta la disposizione (si attendono, comunque, indicazioni amministrative da parte dell’INL) sembra affermare che la decurtazione, prescinda non soltanto dall’ordinanza ingiunzione ma anche dall’adempimento alla diffida, inserito nel verbale, con la regolarizzazione successiva del personale.

Correlati a tale nuova disposizione sono il nuovo punto n. 21 dell’*Allegato 1-bis* ove si parla in generale di “**Condotta sanzionata ai sensi dell’art. 3, comma 2, del D.L. n. 12/2002 convertito, con modificazioni, nella legge n. 73**” e la soppressione dei successivi n. 22 e n. 23 e con la modifica del successivo punto n. 24 ove la condotta negativa del datore di lavoro, prevista al n. 21, va riferita ad ogni lavoratore.

Passando ad esaminare ciò che è scritto dietro ai numeri sopra citati c’è da osservare che dal **1° gennaio 2026** le decurtazioni riferite ad ogni singolo lavoratore non saranno più correlate al numero delle giornate lavorate “in nero” (criterio valido fino al prossimo 31 dicembre - fino a trenta 1 credito, da trentuno a sessanta 2, oltre sessanta 3 crediti, con un ulteriore credito in caso di lavoratore minore o extra comunitario senza permesso di soggiorno), ma la decurtazione sarà di **5 crediti per ogni lavoratore**, a prescindere dai giorni di occupazione, con l’ovvia aggravante di un credito in presenza di un clandestino o di un minore. Resta, tuttavia, salvo il principio che per ogni accesso ispettivo non si potrà superare il numero di **10 crediti per il solo lavoro “nero” (il doppio della sanzione più grave)**.

Per gli illeciti commessi entro il **31 dicembre 2025** continua ad applicarsi la previgente disciplina. Altra novità si riscontra al *comma 8* e riguarda un onere che la disposizione mette in capo alle **Procure della Repubblica**: fermo restando quanto previsto dall’*art. 329 c.p.p.* in materia di

segreto istruttorio, è fatto obbligo alle stesse di comunicare tempestivamente all'*INL* le informazioni necessarie per la **decurtazione o la sospensione della patente**, tenendo conto di tutti gli elementi oggettivi e soggettivi contenuti nei verbali redatti da pubblici ufficiali (*ad esempio, Polizia di Stato, Carabinieri, Polizia Locale, ASL, ecc.*) intervenuti sul luogo e nelle immediatezze del sinistro, nell'esercizio delle loro funzioni.

Aumento delle sanzioni e nuove responsabilità per imprese e autonomi

L'Esecutivo è intervenuto, altresì, sul *comma 11 dell'art. 27 del D.lgs. n. 81/2008* aumentando la **sanzione amministrativa** da **6.000 a 12.000 euro** nei confronti di imprese o lavoratori autonomi che vengono trovati nei cantieri edili temporanei o mobili, privi della **patente a punti** (o con un punteggio inferiore a 15). Tale disposizione va letta in correlazione con il precedente comma 10. Fino all'entrata in vigore del *D.L. n. 159/2025* (avvenuta il *31 ottobre u.s.*) la sanzione amministrativa irrogata era pari al **10% del valore dell'appalto o del subappalto affidato** come chiarito dall'*INL* con la nota n. 9326/2024 oltre ad un'altra sanzione non superiore a **6.000 euro** ed alla **esclusione dalla partecipazione a gare per appalti pubblici per un periodo di 6 mesi**: ora, quella sul valore del lavoro commissionato in appalto o subappalto, resta la stessa, come resta uguale quella relativa allo "stop" alle gare pubbliche, ma l'altra è **aumentata a 12.000 euro**. Cambia anche il contenuto dell'*Allegato XII al D.lgs. n. 81/2008* che concerne il contenuto della **notifica preliminare** che va inviata in ottemperanza dell'*art. 99 del D.lgs. n. 81/2008*: il committente, nella identificazione delle imprese che opereranno nel cantiere (codice fiscale e partita IVA), dovrà specificare quelle che operano in regime di **subappalto**.

Settori a rischio elevato e nuove misure programmatiche

Una ulteriore disposizione contenuta nell'*art. 3 del D.L. n. 159/2025* ha natura **programmatica**: con D.M. del Ministro del Lavoro, al termine di un iter che prevede l'audizione delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, si dovranno individuare **altri settori a rischio più elevato**, secondo la classificazione *INAIL*, con una particolare attenzione a quelle attività nelle quali è forte l'incidenza nei lavori che sono dati in appalto ed in subappalto. Il provvedimento dovrebbe essere emanato **entro il 30 dicembre 2025**.

Da ultimo si precisa che alla attuazione di tali novità si provvede con le attuali risorse umane, strumentali e finanziarie, senza alcun onere ulteriore per la finanza pubblica.

***Eufranio Massi**

E' stato per 40 anni dipendente del Ministero del Lavoro. Ha diretto, in qualità di Dirigente, le strutture di Parma, Latina, i Servizi Ispettivi centrali, Modena, Verona, Padova e Piacenza. Collabora, da sempre, con riviste specializzate e siti web sul tema lavoro tra cui Generazione vincente blog.