

Napoli, lì 26 gennaio 2026

CIRCOLARE INFORMATIVA N. 3/2026

Decreto Sicurezza

Si ritiene opportuno e doveroso comunicare a tutte le Aziende assistite, con particolare riferimento ai settori di attività di costruzioni, logistica e trasporti ove l'incidenza infortunistica risulta la più elevata, che sulla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2025, è stata pubblicata la Legge n. 198 del 29 dicembre 2025, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, recante misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile.

Per quanto riguarda la materia lavoro, questi i principali argomenti a cui fare riferimento:

1) Revisione delle aliquote INAIL

La revisione delle aliquote INAIL, in vigore dal 1° gennaio 2026, prevede un sistema di oscillazione dei contributi assicurativi in base agli andamenti infortunistici delle singole imprese, con l'obiettivo di premiare quelle che dimostrano un impegno concreto nella gestione della sicurezza e, al contempo, di penalizzare i datori di lavoro che non adottano gli standard adeguati. Sono escluse dal riconoscimento del bonus le aziende che abbiano riportato negli ultimi due anni sentenze definitive di condanna per violazioni gravi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. **In sintesi, l'Inail non seguirà più una tariffa uniforme ma verrà modulata sull'andamento infortunistico dell'impresa. Il modello introduce un sistema di bonus/malus che premia i comportamenti preventivi comprovati e penalizza le criticità non presidiate.** La riduzione contributiva richiede una gestione documentata del rischio: formazione verificabile, manutenzione tracciabile, DPI adeguati e capacità di dimostrare come gli interventi incidano sui tassi infortunistici. **È demandato ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della giustizia e con il Ministro dell'economia e delle finanze, su proposta dell'INAIL, il compito di definire le modalità di attuazione;**

2) Formazione nelle imprese turistico-ricettive

Si prevede, in considerazione del basso livello di rischio e delle peculiari modalità di erogazione del servizio, che negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e nelle imprese turistico-ricettive, la formazione e l'eventuale addestramento specifico di cui all'articolo 37, comma 4, lettera a), del D.lgs. n. 81/2008 (formazione da effettuare in occasione della costituzione del rapporto di lavoro), si possa concludere entro 30 giorni dalla costituzione del rapporto di lavoro o dall'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro.

3) **Formazione: qualità misurabile e tracciabilità obbligatoria**

Si prevede l'effettività delle tutele in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, a partire dall'impegno nell'assicurare l'allineamento e l'adeguamento degli assetti formativi nei confronti di tutti i soggetti che operano in azienda, a partire dal datore di lavoro. Per quest'ultima figura la formazione obbligatoria deve essere completata entro il 23 maggio 2027. L'apposito corso di formazione prevede una formazione minima di sedici ore ed un aggiornamento quinquennale di ulteriori sei ore minimo, per garantire l'effettivo assolvimento degli obblighi formativi posti in capo al responsabile aziendale. Per i datori di lavoro che intendano svolgere direttamente anche il ruolo di RSPP (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione) è previsto un ulteriore percorso formativo specifico, che si aggiunge al corso base di sedici ore.

Chiaramente il ruolo del datore di lavoro deve essere identificato in relazione al contesto organizzativo, non tralasciando la relazione biunivoca tra le responsabilità giuridiche e le responsabilità di tipo organizzativo. In altre parole, la norma statuisce non solo che il datore di lavoro, in una logica di sicurezza, sia tenuto a svolgere la formazione per essere consapevole dell'importanza del ruolo che riveste, ma anche, che lo stesso datore di lavoro abbia delle responsabilità giuridiche, anche in quanto titolare delle corrispondenti responsabilità di tipo organizzativo. Il percorso formativo, quindi, costituisce un efficace strumento per realizzare il necessario collegamento organizzativo tra quanto previsto dal tipo di organizzazione statuito ed i rischi previsti dal datore di lavoro nel DVR. In senso contrario, proprio la mancanza di un'adeguata formazione dei lavoratori può costituire uno dei presupposti della colpa riguardante l'organizzazione e far sorgere la responsabilità in capo al datore di lavoro. Per quanto concerne la formazione dei lavoratori, il legislatore non ha previsto la possibilità di formare il lavoratore quando il rapporto non è ancora costituito. **Anzi, la formazione resta un obbligo che nasce con l'assunzione, perché le ore di corso sono a tutti gli effetti equiparate a ore di lavoro, retribuite e collocate nell'orario lavorativo.** La conseguenza è un equilibrio solo apparente: il lavoratore deve essere assunto, ma non può lavorare se non è già formato. Una sequenza che impone alle imprese una programmazione rigorosa e anticipata, in relazione a tutti coloro che sono definibili lavoratori (e non solo personale dipendente): l'articolo 2 del Dlgs 81/2008 definisce lavoratore chiunque presti attività lavorativa all'interno di un'organizzazione aziendale, con o senza retribuzione. La formazione è strutturata in una parte generale, valida per tutta la vita lavorativa, e in una parte specifica, calibrata sui rischi della mansione e soggetta ad aggiornamento periodico. Quando servono competenze pratiche, entra in gioco anche l'addestramento, che deve essere reale, documentato e svolto prima dell'operatività.

L'intervento legislativo in esame estende l'obbligo di aggiornamento continuo anche per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) delle piccole imprese (con meno di 15 dipendenti).

Si prevede anche l'aggiornamento dei requisiti di accreditamento dei soggetti formatori dei corsi di sicurezza. Tali criteri dovranno essere riferiti alla competenza e all'esperienza certificata in materia di salute e sicurezza sul lavoro, all'adeguata organizzazione e alle risorse disponibili dei soggetti formatori.

4) Fascicolo elettronico del lavoratore

Si fa obbligo di registrare le competenze acquisite, a seguito dello svolgimento delle attività di formazione, nel fascicolo elettronico del lavoratore, nonché all'interno del fascicolo sociale e lavorativo del cittadino, al fine del loro inserimento nella piattaforma Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), quest'ultimo obbligatorio a decorrere dal 1° aprile 2026 (a decorrere da tale data, anche le assunzioni dovranno essere comunicate attraverso il SIISL). Il contenuto del fascicolo elettronico del lavoratore dovrà essere considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza dovranno tenerne conto ai fini della verifica degli obblighi di sicurezza. Il fascicolo sarà accessibile in tempo reale agli enti di vigilanza e potrà essere utilizzato per verificare, il personale assunto, i requisiti di idoneità e le abilitazioni necessarie a svolgere determinate attività, in particolare nei cantieri. **In sintesi, il Fascicolo Elettronico del Lavoratore (FEL) sarà istituito centralmente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e gestito tramite il SIISL (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa), in collaborazione con Inps e Anpal, raccogliendo la storia professionale e formativa di ogni cittadino, mentre i datori di lavoro aggiornano specifiche informazioni (formazione, mansioni) e i lavoratori hanno accesso tramite SPID/CIE.**

5) Strumenti digitali di tracciamento – Badge di cantiere

Si dispone l'introduzione di strumenti digitali come il badge di cantiere, così come già specificato [con circolare di questo Studio n. 10/2025](#), che permetterà un monitoraggio più diretto delle condizioni di sicurezza, in particolare nei settori più rischiosi, come quello edile. L'utilizzo di questo strumento tecnico non solo rafforza la vigilanza amministrativa, ma consentirà anche una tracciabilità costante delle condizioni di lavoro, rendendo il sistema più trasparente ed efficiente. In sostanza il badge di cantiere rappresenta un'evoluzione della tessera di riconoscimento già disposta da altra norma (art. 26, comma 8 D.Lgs. n. 81/2008, nonché dall'art. 5 della legge 136/2010), rappresentando un vero e proprio passaporto della sicurezza del lavoratore. Infatti, il citato badge di cantiere, dotato di un codice univoco anticontraffazione, consentirà di precompilare i dati identificativi dei lavoratori, registrare in modo automatico le presenze all'interno dei cantieri e di identificare il percorso formativo del lavoratore in materia di sicurezza, poiché sarà collegato alla piattaforma SIISL. L'adozione del tesserino digitale coinvolge tutta la filiera del cantiere: committenti, responsabili dei lavori, imprese appaltatrici e subappaltatrici che dovranno verificare che ogni lavoratore sia dotato di badge conforme. **Ai fini dell'attuazione di questa nuova disciplina sarà necessario, però, attendere l'emanazione di un apposito decreto interministeriale; interessante è anche osservare che, sempre con apposito decreto, potranno essere individuati ulteriori ambiti di attività a rischio più elevato per i quali sarà obbligatorio il badge.**

6) Patente a crediti

Sulla patente a crediti la legge 198/20225, di conversione del DL 159/2025, (gestione della sicurezza all'interno dei cantieri) già introdotta dalla L. 56/2024, ha statuito che per le fattispecie di violazioni riguardanti l'impiego di lavoratori irregolari, la decurtazione dei crediti avvenga all'atto della notifica del verbale di accertamento emanato dai competenti organi di vigilanza. Le nuove regole sulle decurtazioni si applicano agli illeciti commessi a partire dal 1° gennaio 2026. Sempre in relazione ai cantieri temporanei o mobili, è previsto che nella notifica preliminare debbano essere specificatamente indicate le imprese che operano in regime di subappalto, oltre alle rituali informazioni. A tal riguardo, si ricorda che l'omessa o incompleta trasmissione della notifica preliminare di cui all'art. 99 del D.lgs. n. 81/2008 (obbligo di notifica agli Enti competenti prima dell'inizio dei lavori) costituisce violazione degli obblighi del committente o del responsabile dei lavori previsti dall'art. 90, comma 9, lett. c), del D.lgs. 81/2008 nonché, ove applicabile, dell'art. 101 del medesimo decreto (obbligo di trasmissione documentazione inerente la sicurezza nei cantieri temporanei o mobili – PSC). 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 € 711,92 a € 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;
- ✓ la perdita della possibilità di usufruire delle eventuali agevolazioni fiscali previste dalla legge.

In tema di patente a crediti la norma ha previsto il raddoppio della sanzione minima, da 6mila euro a 12mila euro, applicabile a imprese e lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili senza la patente a crediti o con un numero di crediti inferiore al minimo consentito (15 crediti) o con l'abilitazione sospesa. Inoltre, si ricorda che la presenza di manodopera irregolare, in nero o stranieri privi del permesso di soggiorno, minori ecc., comporterà una decurtazione di 5 crediti per ogni dipendente in "nero", a prescindere dai giorni di occupazione, con l'ovvia aggravante di un credito in presenza di un clandestino o di un minore. Infine, nel caso in cui si verificassero infortuni derivanti da morte del lavoratore o un'inabilità permanente, assoluta o parziale, l'Ispettorato nazionale del lavoro potrà sospendere in via cautelare la patente fino a 12 mesi.

7) Tutela degli Studenti in Alternanza Scuola-Lavoro

La nuova norma si occupa anche della tutela degli studenti coinvolti in percorsi di alternanza scuola-lavoro, estendendo la copertura assicurativa INAIL anche agli infortuni che avvengono durante il tragitto casa-lavoro.

8) Linee guida per il tracciamento e l'analisi dei mancati infortuni (near miss)

Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto, il Ministero del Lavoro sarà tenuto a emanare dettagliate linee guida per l'identificazione, il monitoraggio e l'analisi dei mancati infortuni (noti come near miss) nelle imprese che occupano più di quindici dipendenti. Le linee guida dovranno stabilire le modalità attraverso cui le imprese comunicheranno i dati aggregati relativi agli eventi identificati come mancati infortuni, nonché le azioni correttive o preventive adottate per il miglioramento delle condizioni di sicurezza.

9) Rafforzamento sorveglianza sanitaria e nuova tipologia di visita medica per “ragionevole motivo”

In relazione alle attività ad alto rischio di infortuni (come lavori in quota, attività alla guida di mezzi, gestione di macchinari pericolosi o altre funzioni delicate per la sicurezza), viene introdotta una nuova tipologia di visita medica nei confronti del lavoratore qualora vi sia il ragionevole motivo di ritenere che si trovi sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o alcoliche. La norma chiarisce, inoltre, che i controlli sanitari previsti dal Testo Unico sulla Sicurezza (D. Lgs. 81/2008) o comunque disposti dal medico competente debbano essere effettuati nell'ambito dell'orario di lavoro, fatta eccezione per quelli eseguiti in fase preassuntiva (art. 20, comma 2, lett. i).

10) Convenzioni di inserimento lavorativo

La quota d'obbligo delle convenzioni riguardanti il Collocamento Mirato è stata ampliata significativamente dal Decreto Sicurezza (DL 159/2025, conv. in Legge 198/2025), che ha innalzato il limite percentuale della quota di copertura delle assunzioni obbligatorie (art. 12-bis) dal 10% al 60%, percentuale entro cui i datori privati con più di 50 dipendenti possono coprire la quota di riserva (pari, si ricorda, al 7% dei lavoratori occupati). Tale possibilità è stata estesa anche agli Enti del Terzo Settore non commerciali, diversi dalle imprese sociali ed alle Società Benefit, così come individuate dalle rispettive norme di riferimento. Il richiamo è in particolare al D.lgs 117/2017 (c.d. Codice del Terzo Settore), ove sono considerati non commerciali le ETS, che svolgono in via esclusiva o prevalente, senza scopo di lucro, attività con finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale ed alla Legge 208/2015, ai sensi della quale si definiscono Benefit le società che perseguono una o più finalità di beneficio comune, operano in modo responsabile, sostenibile e secondo altri criteri di trasparenza. La convenzione con il Collocamento Mirato (art. 11, Legge 68/99) consiste in un accordo tra azienda e Collocamento Mirato, che facilita l'inserimento lavorativo di persone con disabilità, in quanto permette assunzioni gradualità, scelta nominativa dei lavoratori, ottemperando agli obblighi di assunzione (Legge 68/99) in modo più flessibile, definendo tempi e modalità per assunzioni programmate. La normativa riconosce ai soggetti destinatari la possibilità di porre, in via temporanea, uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto, nel rispetto della normativa in tema di distacco (art. 30 D.lgs 276/2003), includendo quindi anche Enti del Terzo Settore no profit e Società Benefit come soggetti ospitanti, e permettendo così il distacco temporaneo dei lavoratori e facilitando, nel contempo, l'inserimento di persone con disabilità e

lavoratori fragili, a condizione che il distacco sia esplicitato all'interno della convenzione. Condizione generale per il distacco è la sussistenza di un interesse del soggetto distaccante. A questo riguardo, viene chiarito che, ove il distacco avvenga secondo il novellato art. 12 bis, l'interesse del distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della convenzione medesima (comma 1, lett.b). In riferimento alle modifiche operate all'art.14 del D.lgs 276/2003 si rappresenta che viene abrogato l'inciso di cui al comma 1 dell'art. 14 in questione, concernente l'obbligo di sentire il Comitato tecnico istituito presso le commissioni provinciali per il Collocamento Mirato, ai fini della stipula delle convenzioni in oggetto.

In sintesi:

- **Aumento della Copertura:** La quota di lavoratori disabili da assumere che può essere coperta tramite convenzioni trilaterali (art. 12-bis, L. 68/99) è stata aumentata dal 10% al 60%.
- **Inclusione di Nuovi Soggetti:**
 - Enti del Terzo Settore (ETS) non commerciali (diversi dalle imprese sociali).
 - Società Benefit.
- **Distacco Temporaneo:** I datori di lavoro ospitanti possono distaccare temporaneamente i lavoratori presso altri soggetti, purché sia esplicitato nella convenzione.
- **Estensione a Lavoratori Fragili/Svantaggiati:** Le modifiche estendono le discipline delle convenzioni anche a queste categorie, oltre che ai disabili.

Come Funzionano le Convenzioni:

- **Convenzioni Art. 12:** Accordi tra azienda e servizio per il collocamento mirato (Centri per l'Impiego), che definiscono un progetto personalizzato per l'inserimento.
- **Convenzioni Art. 14 (D.Lgs 276/03):** Accordi quadro su base territoriale, spesso tra aziende e agenzie per il lavoro, per l'inserimento di persone con disabilità.

Vantaggi per il datore di lavoro:

- **Copertura dell'obbligo assunzionale della quota d'obbligo in modo più graduale e meno oneroso;**
- **possibilità di scegliere nominativamente i lavoratori da inserire;**
- **accesso a incentivi e agevolazioni fiscali/contributive.**

In sintesi, l'ampliamento delle convenzioni rende lo strumento più efficace per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, offrendo maggiori opzioni alle aziende per adempiere agli obblighi previsti dalla normativa di riferimento, così come previsto dalla recente riforma.

In conclusione, si evidenziano le irregolarità che nella pratica potrebbero emergere più di frequente e sulle quali si ritiene necessario porre particolare attenzione:

- **Lavoratori formalmente formati senza il corretto rispetto dei tempi ;**
- **attestati non coerenti con le mansioni realmente svolte;**
- **subappalti senza verifica documentale preventiva;**
- **medico competente gestito come semplice obbligo burocratico;**
- **utilizzo di lavoratori in nero o senza permesso di soggiorno.**

Per ridurre il rischio, le azioni utili che si consigliano da mettere in campo in via preventiva:

- **verificare le scadenze formative di tutti i lavoratori;**
- **allineare DVR, mansioni e percorsi formativi;**
- **pianificare la formazione dei nuovi assunti nei primi 30 giorni;**
- **effettuare un audit documentale prima dei controlli**

In questa fase di transizione, questo Studio resta a completa disposizione per quant'altro dovesse necessitare a tal riguardo.

Sull'argomento, ad ogni modo, questo Studio resta a completa disposizione per quant'altro dovesse necessitare a tal riguardo.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

Maria Cafasso

