

NOTA ILLUSTRATIVA

Articolo 1 “Autorizzazione per la revisione delle aliquote di oscillazione e dei contributi in agricoltura da parte dell’INAIL”

L’articolo, in sede di conversione, ha subito delle modifiche redazionali. È confermata quindi, in tema di **oscillazione dei premi per andamento infortunistico**, la previsione relativa alla autorizzazione da parte dell’Inail alla revisione delle aliquote di oscillazione e l’inserimento dei criteri di accesso per il riconoscimento del bonus per andamento infortunistico alle imprese (si ricorda che non hanno diritto al predetto bonus le imprese che, negli ultimi due anni, abbiano riportato sentenze definitive di condanna per violazioni gravi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro).

Si ricorda che, con la nota n. 10896/2025, l’Inail ha comunicato l’**applicazione in via provvisoria, dal 1° gennaio 2026, delle nuove aliquote di oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico favorevole**, stabilite con la deliberazione del Consiglio di amministrazione dell’Istituto n. 146 del 21 luglio 2025 (cfr. documento Ance del 19 dicembre, dal titolo **“Inail – Autoliquidazione 2025-2026 – Applicazione provvisoria nuove aliquote di oscillazione in bonus”**).

L’articolo 3, intitolato **“Disposizioni in materia di attività di vigilanza in materia di appalto e subappalto di badge di cantiere e di patente a crediti”**, riporta l’obbligo di dotare il tesserino di riconoscimento — previsto dall’articolo 18, comma 1, lettera u), e dall’articolo 26, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nonché dall’articolo 5 della legge 13 agosto 2010, n. 136 — di un **codice univoco anticontraffazione**. Tale tesserino, utilizzato come **badge di cantiere**, dovrà essere reso disponibile al lavoratore anche **in formato digitale**.

Si ricorda che l’obbligo si applica non soltanto al settore dell’edilizia, ma è stato esteso anche ad ulteriori ambiti di attività caratterizzati da un rischio più elevato, da individuarsi con decreto entro sessanta giorni dall’entrata in vigore del decreto-legge, previa consultazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Viene demandato ad un ulteriore decreto, da emanarsi sempre entro sessanta giorni dall’entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, la definizione delle modalità di attuazione, anche con riferimento a specifiche misure di controllo e sicurezza nei cantieri, di monitoraggio dei flussi della manodopera, mediante l’impiego di tecnologie, e ai tipi di informazioni trattate. Sarà necessario monitorarne il testo (è previsto che verranno sentite le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative), anche in considerazione dei territori dove le Casse edili già rilasciano il badge.

La nuova disciplina non è quindi immediatamente operativa, in quanto la sua efficacia è **subordinata all’adozione del decreto attuativo previsto dalla norma**.

Le modifiche apportate dalla legge di conversione al comma 2 sono volte a chiarire che la sanzione amministrativa, in caso di mancata dotazione del badge da parte del datore di lavoro, prevista dall'articolo 55, comma 5, lettera i), si applica anche con riferimento alle imprese dei predetti settori caratterizzati da un rischio più elevato.

Nel medesimo articolo viene modificato l'art. 27 del TUSL che disciplina la patente a crediti.

In particolare, viene ora prevista la decurtazione dei crediti per i casi di violazione dell'obbligo di preventiva comunicazione sull'instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con riferimento agli illeciti commessi dal 1° gennaio 2026, che comporta una riduzione pari a 5 punti per ciascun lavoratore interessato dalla violazione. **La decurtazione avviene a seguito della notificazione del verbale di accertamento emanato dai competenti organi di vigilanza, e non più a seguito del suo accertamento definitivo.** A tal fine, l'INL utilizza, altresì, le informazioni contenute nel Portale nazionale del sommerso (PNS). Le risultanze dei verbali notificati, oltre ai provvedimenti definitivi emanati nei confronti dei datori di lavoro, sono comunicate all'INL entro trenta giorni, anche con modalità informatiche, dall'amministrazione che li ha emanati, ai fini della decurtazione dei crediti (comma 4, lettera a), numeri 1 e 2-bis, comma 4, lettera b) e comma 5, art. 3).

Viene altresì previsto che nei casi di infortuni da cui sia derivata la morte del lavoratore o una sua inabilità permanente, assoluta o parziale, le competenti procure della Repubblica trasmettano all'INL le informazioni necessarie all'adozione dei provvedimenti, previa valutazione degli elementi oggettivi e soggettivi della fattispecie contenuti nei verbali redatti dai pubblici ufficiali intervenuti sul luogo e nelle immediatezze del sinistro (comma 4, lettera a), numero 2, art. 3).

Vengono confermate le modifiche sui contenuti della **notifica preliminare** che il committente dei lavori edili deve inviare prima dell'inizio dei lavori alle ASL, alle DTL e, in caso di lavori pubblici, al prefetto. In particolare, si ricorda che **andranno specificate le imprese che operano in regime di subappalto** (si ipotizza un rapido aggiornamento dei software laddove la notifica sia stata dematerializzata).

Si ricorda infine che è in vigore la previsione secondo la quale l'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'orientare la propria attività di vigilanza, disporrà in via prioritaria i controlli di competenza nei confronti dei datori di lavoro che svolgono la propria attività in regime di subappalto, pubblico o privato.

All'**articolo 5 "Interventi in materia di prevenzione e di formazione"** sono state apportate alcune modifiche non rilevanti per le attività dei datori di lavoro.

Viene confermata la previsione che autorizza l'Inail a promuovere, con le risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente nell'ambito del bilancio dell'Istituto, **interventi di sostegno rivolti, in particolare, alle micro, piccole e medie imprese, per l'acquisto e l'adozione nell'organizzazione aziendale di dispositivi di protezione individuale caratterizzati da tecnologie innovative e sistemi intelligenti.**

Per quanto riguarda la revisione delle condizioni e delle modalità di **accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol dipendenza**, ha trovato conferma la previsione secondo cui,

qualora non si pervenga a un accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni, sentite le parti sociali, il Ministro della Salute, di concerto con il Ministro del Lavoro, è autorizzato a intervenire con proprio decreto.

Rimane confermata l'integrazione dell'articolo 15 del TUSL, che ha inserito, tra le misure generali di tutela, la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o molestie nei confronti dei lavoratori nei luoghi di lavoro definiti all'art. 62 del TUSL, che, come noto, non riguarda i cantieri temporanei o mobili.

Il decreto legge ha introdotto una modifica all'articolo 37, comma 11, del TUSL sulla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, mantenuta dalla legge di conversione: la contrattazione collettiva nazionale disciplinerà, nel rispetto del principio di proporzionalità, le **modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico della formazione degli RLS per le imprese che occupano meno di 15 lavoratori**. Si terrà conto della dimensione delle imprese e del livello di rischio derivante dall'attività svolta. Si ricorda che, ai sensi del predetto comma 11, la durata del corso di aggiornamento non può essere inferiore a 4 ore annue, per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori, e 8 ore annue per quelle che occupano più di 50 lavoratori.

Il decreto legge ha altresì previsto che le competenze acquisite dal lavoratore a seguito dello svolgimento delle attività di formazione vengano registrate nel **fascicolo elettronico del lavoratore** stesso (il cui contenuto è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e dagli organi di vigilanza ai fini della verifica degli obblighi) e nel SIISL.

L'articolo 51 del TUSL, sugli organismi paritetici, è stato modificato dal decreto legge e la modifica è stata mantenuta in sede di conversione. La comunicazione prevista dal comma 8-bis, a cura degli organismi paritetici, comprende anche i nominativi delle aziende alle quali è stata fornita attività di consulenza e monitoraggio con esito positivo. Al riguardo, si segnala che l'Inail sta predisponendo uno strumento per consentire che tale invio possa avvenire già a partire da gennaio prossimo.

La legge di conversione non ha modificato la previsione che ha integrato l'articolo 77 del TUSL sul mantenimento in efficienza degli **specifici indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI**, previa loro individuazione attraverso la valutazione dei rischi.

Si rammenta che il datore di lavoro deve fornire ai lavoratori dispositivi di protezione individuale (DPI) conformi al Regolamento UE n. 2016/425, come previsto all'art. 76 del D.Lgs. 81/2008.

La valutazione dei rischi non può stabilire se un indumento sia un DPI, ma serve a individuare quali DPI, in base ai rischi presenti in azienda e alle loro caratteristiche di protezione, siano adatti a proteggere i lavoratori. Di conseguenza, sembra difficile sostenere che il datore di lavoro possa decidere che un qualsiasi indumento sia un DPI (da mantenere poi in efficienza).

Per quanto riguarda la modifica all'articolo 113 del TUSL sulle **scale verticali permanenti**, aventi inclinazione superiore a 75 gradi, fissate ad un supporto ed usate come mezzo di

accesso, **si segnala che la legge di conversione ha ripristinato i 5 metri di lunghezza previsti prima della pubblicazione del decreto legge (invece dei 2 metri introdotti dal DL n. 159).** Rimane la possibilità di ricorrere, in base alla valutazione del rischio, ad un sistema di protezione individuale contro le cadute dall'alto (di cui all'articolo 115 del TUSL) o di una gabbia di sicurezza. L'articolo 115 specifica che le soluzioni alternative alla gabbia devono essere prioritariamente un sistema di trattenuta, un sistema di posizionamento sul lavoro o un sistema di accesso e posizionamento mediante funi. I sistemi di arresto caduta, invece, sono considerati l'ultima opzione da adottare.

La stessa legge di conversione ha introdotto un regime transitorio per le scale installate entro il 31 ottobre 2025, stabilendo che le nuove disposizioni troveranno applicazione a decorrere dal 1° febbraio 2026. Qualora, quindi, per le scale verticali permanenti esistenti, di altezza superiore a 5 metri, sia stata adottata una misura di protezione individuale, come previsto ante DL n. 159, il datore di lavoro dovrà verificare se la scelta sia in linea con le priorità stabilite dall'art. 115 del Dlgs 81/2008, come modificato.

Come accennato, restano confermate anche le modifiche dell'articolo 115 sui **sistemi di protezione contro le cadute dall'alto.**

All'articolo 6 “Accordo Stato-Regioni su soggetti accreditati alla formazione”, è confermato che i requisiti di accreditamento dei soggetti formatori verranno stabiliti con Accordo Stato Regioni, previa consultazione delle parti sociali, avvalendosi dell'Inail e che i requisiti debbano riferirsi alla competenza e certificata esperienza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, all'adeguata organizzazione, nonché alle risorse dei soggetti che erogano la formazione.

Si coglie l'occasione per richiamare l'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025, che ha accorpato, modificato e sostituito i precedenti accordi in materia di formazione obbligatoria sulla sicurezza. Al riguardo, si evidenzia che l'allegato 2 al verbale di accordo del 21 febbraio 2025 stipulato tra ANCE, Cooperative, FENEAL UIL, FILCA CISL e FILLEA CGIL ha previsto che eventuali modifiche e/o integrazioni ai corsi in materia di sicurezza introdotte dal suddetto Accordo Stato-Regioni fossero recepite nel Catalogo Formativo Nazionale (CFN) di Formedil Italia.

Tale previsione era finalizzata a definire un CFN aggiornato (si pensi alla formazione del datore di lavoro o a quella sugli ambienti confinati), tenuto conto dell'imminente pubblicazione del nuovo Accordo. **Resta tuttavia fermo che detta disposizione non ha inciso su quanto stabilito dal Protocollo formazione e sicurezza, di cui al verbale di accordo del 3 marzo 2022, con riferimento all'obbligo contrattuale di aggiornamento triennale della formazione dei lavoratori del settore edile.**

L'articolo 8 “Erogazione di borse di studio ai superstiti di deceduti per infortunio sul lavoro o per malattie professionali” conferma la possibilità per l'Inail di erogare borse di studio ai superstiti dei lavoratori deceduti a causa di infortuni sul lavoro. Tale previsione si rinviene anche in quanto stabilito dalle parti sociali edili nel verbale di accordo dell'8 ottobre scorso.

All'articolo 10 **“Disposizioni in materia di norme UNI”**, è confermato che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali promuova la stipula di convenzioni tra l'INAIL e l'Ente nazionale di normazione (UNI), per la **consultazione gratuita delle norme tecniche** di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e delle altre norme di particolare valenza per i temi della salute e della sicurezza sul lavoro. Agli oneri si provvede nei limiti delle risorse disponibili, a legislazione vigente, nell'ambito del bilancio dell'INAIL.

Al comma 3 dell'articolo 13 **“Disposizioni per l'efficientamento e la semplificazione dei controlli in materia di lavoro, legislazione sociale e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”**, è confermata la previsione secondo la quale gli amministratori di società devono comunicare il proprio domicilio digitale, che non può corrispondere a quello della società, inadempimento assistito dalla sanzione prevista dall'articolo 2630 del codice civile (sanzione amministrativa pecuniaria da 103 euro a 1.032 euro), in misura raddoppiata.

Le imprese che sono già iscritte nel registro delle imprese comunicano il domicilio digitale dei predetti amministratori entro il 31 dicembre 2025 e, in ogni caso, all'atto del conferimento o del rinnovo dell'incarico.

L'articolo 14 **“Disposizioni per favorire l'occupazione e la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso il Sistema informativo per l'Inclusione sociale e lavorativa”** introduce l'obbligo, a partire dal 1 gennaio 2026, per i datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze, di pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro sul Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL). Vengono demandate ad un decreto le modalità attuative, sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative

Viene inserita la previsione secondo la quale i lavoratori stranieri, che fanno corsi di formazione nel paese di origine, sono iscritti sul SIISL tramite i soggetti citati all'articolo 23, comma 1 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, tra i quali sono richiamate le organizzazioni nazionali degli imprenditori e datori di lavoro e dei lavoratori, secondo modalità previste da un decreto (da adottarsi entro trenta giorni dalla entrata in vigore del provvedimento).

La legge di conversione ha introdotto il nuovo articolo 14-bis **“Disposizioni per il rafforzamento delle politiche attive e della sicurezza sul lavoro nei confronti dei lavoratori più fragili”**.

In particolare, l'articolo 14-bis modifica, tra l'altro, l'articolo 12-bis della legge n. 68/1999, *Norme per il diritto al lavoro dei disabili*, in materia di convenzioni di inserimento al lavoro.

In particolare, l'articolo 12-bis prevede la possibilità di stipulare un accordo che permette alle aziende con più di 50 dipendenti, obbligate all'assunzione di persone con disabilità, di delegare parzialmente questo obbligo affidando commesse di lavoro a cooperative sociali/imprese sociali (soggetti ospitanti) che assumono e inseriscono lavoratori con disabilità; questi lavoratori vengono conteggiati dall'azienda con più di 50 dipendenti per coprire parte della propria quota di riserva.

Con le modifiche apportate dall'art. 14-bis:

- viene elevato dal 10 al 60 per cento il limite percentuale entro cui i datori di lavoro privati con più di 50 dipendenti possono coprire, mediante la convenzione, la quota di riserva, pari al sette per cento dei lavoratori occupati;
- si prevede che il soggetto destinatario, al fine di realizzare la commessa di lavoro, possa porre, in via temporanea, uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto, a condizione che il distacco sia esplicitato nella convenzione. Qualora il distacco di personale avvenga secondo la previsione di una convenzione, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della convenzione medesima;
- si estende l'applicazione delle convenzioni, includendo anche gli enti del Terzo settore non commerciali e le società benefit, tra i soggetti destinatari con cui le stesse possono essere stipulate.

All'articolo 15 “Rafforzamento della cultura della prevenzione e tracciamento dei mancati infortuni”, viene confermata la previsione di adozione da parte del Ministero del Lavoro, d'intesa con l'Inail, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, di **linee guida per l'identificazione, il tracciamento e l'analisi dei mancati infortuni da parte delle imprese con più di quindici dipendenti**. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono individuate le modalità attraverso le quali le imprese comunicano i dati aggregati relativi agli eventi segnalati come mancati infortuni e le azioni correttive o preventive intraprese per il miglioramento della sicurezza, nonché i criteri utili alla predisposizione annuale di un rapporto di monitoraggio nazionale sui mancati infortuni, anche ai fini della definizione di interventi formativi e di sostegno tecnico alle imprese.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, possono essere individuati ulteriori strumenti di incentivazione economica o premiale, anche mediante bandi o programmi di formazione cofinanziati dall'INAIL, volti a sostenere le imprese che adottano o implementano modelli organizzativi avanzati di gestione della sicurezza e di tracciamento dei mancati infortuni.

L'articolo, in sede di conversione, è stato integrato: le linee guida ministeriali sono adottate tenendo conto delle procedure già elaborate dall'Inail, anche in collaborazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e con i relativi organismi paritetici. Tali procedure rimangono ferme fino al loro eventuale aggiornamento o integrazione, in coerenza con le linee guida, anche al fine di evitare duplicazioni di adempimenti e di valorizzare i percorsi organizzativi già attuati.

È opportuno ricordare che il Formedil Italia, in collaborazione con Inail, ha recentemente pubblicato un opuscolo sulla segnalazione e comunicazione dei mancati infortuni e delle situazioni pericolose per le imprese edili (cfr. documento Ance del 12 dicembre 2025, dal titolo “Mancati infortuni in edilizia: elaborato un opuscolo Formedil – Inail”)

All'articolo 17 "Sorveglianza sanitaria e promozione della salute", viene confermata la modifica all'articolo 41 sulla Sorveglianza sanitaria con l'aggiunta di una nuova lettera al comma 2:

«e-quater) visita medica, effettuata prima o durante il turno lavorativo, in presenza di ragionevole motivo di ritenere che il lavoratore si trovi sotto l'effetto conseguente all'uso di alcol o di sostanze stupefacenti o psicotrope, finalizzata alla verifica che il lavoratore non si trovi sotto effetto delle predette sostanze, per le attività lavorative ad elevato rischio infortuni individuate ai sensi dell'articolo 15 della legge 30 marzo 2001, n. 125 e dell'articolo 125 del Decreto Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia controlli relativi all'assunzione di alcool e di sostanze stupefacenti, psicotrope o psicoattive».

Rimane, però, il dubbio sull'interpretazione della norma che non chiarisce se il "ragionevole motivo" debba riferirsi al medico, durante lo svolgimento della propria attività, o al datore di lavoro.

Resta fermo che il datore di lavoro mantiene la piena facoltà di utilizzare gli strumenti previsti dalla normativa, anche contrattuale, vigente in materia di esercizio del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori che siano sotto l'effetto delle suddette sostanze.

Confermata, infine, la modifica all'articolo 51 sugli organismi paritetici. Tali organismi possono adottare iniziative finalizzate a favorire l'assolvimento degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria da parte delle imprese fino a 10 addetti e dei lavoratori aderenti al sistema della bilateralità, mediante convenzioni con le aziende sanitarie locali, anche nell'ottica di potenziamento multidisciplinare della medicina del territorio, ovvero mediante convenzione con medici competenti.