

Il badge di cantiere: la nuova infrastruttura della sicurezza

Un passo decisivo verso cantieri più sicuri, trasparenti e digitali. Un'analisi delle opportunità e dei punti critici del nuovo dispositivo previsto dal D.L. n. 159/2025

di [Francesca Levato](#) – 09.12.2025

Il Consiglio dei ministri del 28 ottobre 2025, ha dato il via libera a un nuovo decreto-legge riguardante la sicurezza e la salute sul posto di lavoro. Questo provvedimento è il decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, reso pubblico sulla Gazzetta Ufficiale del 31 ottobre 2025, n. 254, ed entrato in vigore subito.

Lo scopo è chiaro: potenziare “l'abitudine” alla prevenzione, diminuire gli incidenti e dare un premio alle aziende che investono nella sicurezza. La prevenzione sul lavoro e contro le ingerenze della criminalità organizzata avverrà anche introducendo appositi strumenti elettronici di controllo.

Sostenibilità e sicurezza sul lavoro: un intreccio oggi indissolubile

Stiamo assistendo ad un rapido spostamento dall'attenzione all'energia sostenibile a quella per la sicurezza sul lavoro: è comunque un passo logico, dato che entrambe sono basi essenziali per la sostenibilità generale di un'impresa. Il passaggio all'energia pulita ha portato nuove difficoltà e occasioni per la sicurezza, come la necessità di rendere i mezzi e i luoghi di lavoro più resistenti agli effetti del clima, e assicurare che i nuovi lavori legati al verde (green jobs) siano sicuri, decorosi e salubri per chi li esegue.

Passare a fonti di energia rinnovabile e migliorare l'efficienza energetica ha richiesto di adeguare le procedure e i macchinari, generando nuovi pericoli da gestire bene. Unire le pratiche di sicurezza e quelle di sostenibilità può portare vantaggi comuni, come maggiore efficacia, meno spese legate a infortuni e malattie, un miglioramento della resa e del benessere del personale, e un rafforzamento dell'immagine aziendale.

Possiamo tranquillamente iniziare a parlare di sicurezza sul lavoro come parte della sostenibilità. La sostenibilità della sicurezza sul lavoro si basa sull'inserimento di metodi sicuri in un piano aziendale a lungo termine, con l'intento di proteggere il benessere dei lavoratori e l'ambiente, non solo rispettando le regole ma andando oltre, usando un approccio attivo e una mentalità preventiva. Un'attività economica duratura comprende che investire nella salute e sicurezza è un modo per creare **valore che dura**, aumentando la produttività, la buona fama e la soddisfazione dei dipendenti, con vantaggi che si estendono a tutta la filiera. Si registrano ad oggi mosse concrete per unire i due aspetti della sostenibilità.

Diventa sempre più indispensabile includere i rischi legati al cambiamento energetico e climatico nella valutazione complessiva dei pericoli lavorativi. È cruciale mettere in pratica le direttive aziendali che vedano sicurezza e sostenibilità come obiettivi collegati e non distinti per promuovere una "**cultura del sicuro**" che coinvolga attivamente tutti i livelli dell'organizzazione, dai capi agli operai.

È utile ricordare che la sicurezza non è una spesa, bensì va considerata come un investimento strategico che aiuta l'impresa ad avere successo e a rimanere solida nel tempo.

Costruire la cultura della legalità

Ma un altro scopo chiaro del legislatore è sempre anche quello di estirpare dal mondo del lavoro le imprese "disinvoltamente criminali" che creano grossi problemi, soprattutto sleale concorrenza (la presenza di queste imprese distorce i rapporti tra clienti e fornitori e agevola l'accesso a risorse a prezzi inferiori al mercato, con imposizione di fornitori a costi più alti del dovuto).

Togliere dal mercato le aziende che operano in modo scorretto migliora i risultati di un'impresa, incrementa gli investimenti e diminuisce l'evasione fiscale.

Le continue STRAGI IMPUNITE di decessi sul lavoro affondano le loro radici in problemi strutturali che le leggi fanno ancora faticano a scalfire:

- 1) Distribuzione illegale degli incarichi: il sistema nascosto delle “società di comodo” mascherate da subappalti concatenati e non verificati disperde le responsabilità, riduce sempre più i margini di guadagno (spesso e volentieri tagliando i costi della sicurezza) e porta in cantiere personale meno preparato e controllato;

- 2) Mentalità dell'Urgenza: la pressione per rispettare le scadenze (spesso impraticabili ed irrealistiche) è una delle ragioni principali di errori umani e di "scorciatoie procedurali" con passaggi non legali;
- 3) Percezione della sicurezza come costo: finché la sicurezza è considerata come un fardello burocratico e una spesa da tagliare, invece che come un investimento, ogni vera opera di prevenzione è destinata a fallire;
- 4) Controlli insufficienti: nonostante che il tanto "atteso" aumento degli ispettori del lavoro sul territorio stia avvenendo (per compensare un ricambio generazionale non avvenuto in passato), il personale di controllo è ancora troppo esiguo per assicurare una verifica costante.

Ancora, provvedimenti come la digitalizzazione e la patente a punti sono meccanismi da testare, al momento definibili come "neutri": possono però rivelarsi un aiuto fondamentale se usati per delineare i pericoli e classificare le ditte, ma possono in realtà ridursi a un semplice sistema di "vigilanza informatica, polizia digitale", concentrato solo sulla multa formale.

È necessario un intervento ancora più forte e mirato sulle vere cause (appalti, formazione reale, modo di vedere la sicurezza), altrimenti c'è il rischio che questi nuovi strumenti aumentino le seccature burocratiche e l'efficacia delle sanzioni, senza però salvare vite umane.

Contrasto all'infiltrazione mafiosa

Osservando quanto accaduto finora, il campo dell'edilizia è quello più esposto alle interdittive antimafia. Anche se i numeri sulle interdittive riguardano principalmente le ditte legate al "ciclo del cemento", oggi la criminalità è dappertutto e si insinua nei diversi settori merceologici come la logistica e i servizi, nelle imprese che gestiscono il deposito e lo smaltimento dei materiali, nel passaggio di proprietà di immobili e beni aziendali e persino nello sport! È di questi giorni l'allarme lanciato dall'Antimafia: *"La criminalità organizzata nello sport è ovunque, anche nei club più importanti"*, la mafia nello sport, come dichiara il sostituto procuratore nazionale presso la Direzione Nazionale Antimafia e Antiterrorismo Dott. Antonio Ardito: *"Pensate agli esempi delle tifoserie di Juve, Inter, Lazio, Milan, e anche Napoli. È una questione di affari, di riciclaggio facile, ma anche di controllo sul territorio"*.

Non sorprende quindi che la malavita organizzata, sotto mentite spoglie, abbia un forte interesse al mercato del lavoro (attualmente pieno di sgravi fiscali sugli interventi e finanziamenti con Fondi PNRR, Giubileo, ecc.) per cercare, in pratica, di prendersi una 'parte della grossa torta'. Ma le ingerenze mafiose mettono a repentaglio la sicurezza sul lavoro, soprattutto nell'edilizia, dato che alimentano situazioni di illegalità, sfruttamento e poca attenzione alle regole di sicurezza, aumentando il pericolo di incidenti.

Le mafie riescono a inserirsi in vari modi, ad esempio attraverso lo sfruttamento e la riduzione in schiavitù (noti tristemente come caporalato), tramite il lavoro in nero evitando di versare contributi e assicurazioni, tramite l'intermediazione illecita di manodopera non in regola con illeciti accordi di distacco o con falsi contratti di rete o inserendo personale in posizioni cruciali, creando così concorrenza sleale e violando le norme. Ma per battere le mafie la sola repressione, anche se molto efficace, non basta. È fondamentale un'azione forte della società civile per estirpare il male e impegnarsi in una lotta seria.

Oggi stiamo cercando di attuare una trasformazione del sistema ideando, provando e testando nuovi modelli operativi mirati ed efficaci negli appalti e nel contrasto alle intrusioni criminali, usando metodi precisi di analisi del contesto.

Da qui nascono sempre nuove strategie organizzative dei Gruppi Interforze nelle Prefetture (dove una parte non secondaria è l'Ispettorato Nazionale del Lavoro) e l'introduzione di uno strumento specifico di controllo, per esempio, come il badge di cantiere. Per arginare la criminalità, oggi si considera con interesse anche l'uso di strumenti quali il controllo dei dati aziendali, delle interdittive antimafia, l'emissione di badge per i siti di lavoro al fine di monitorare gli operai e la promozione di modelli di aderenza aziendale.

Una prevenzione basata su vigilanza attiva e costante: i badge digitali

La salvaguardia deve basarsi su un controllo vigile e continuo. Ecco cosa intendo per prevenzione (proattiva): quando persone addette alla sicurezza, come il preposto e il direttore di cantiere, sono sul posto tutto il giorno, il loro compito è intercettare il pericolo prima che succeda un incidente, e quando vedono qualcuno sporgersi senza imbracatura, intervengono prontamente e lo fermano subito.

La sanzione, vista come supporto, resta, ma cambia significato, cambia natura. L'ispettore non sanziona (solo) il documento mancante, ma DEVE sanzionare il **fallimento del processo di vigilanza**, DEVE punire il preposto che **non ha vigilato** o il datore di lavoro che **non gli ha fornito** l'autorità o i mezzi per farlo.

Ma allora l'introduzione di strumentazione digitale può essere di ausilio per una prevenzione proattiva? Gli strumenti digitali da soli non bastano, se non gestiti bene possono solo aumentare la burocrazia e l'efficacia della repressione, solo investendo (a mio avviso) su personale umano, competente, preparato, sempre presente e con potere decisionale (come Preposti e Direttori Operativi), e liberi dalle logiche del prezzo più basso, si può trasformare la sanzione da semplice "multa" in un mezzo per potenziare la sicurezza attiva e giornaliera.

Il decreto sicurezza 159/2025, sia per gli appalti pubblici e privati sia per i subappalti, prevede l'introduzione di un badge digitale per il cantiere, con le informazioni dei lavoratori già pronte dalla piattaforma SIISL (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa).

Dunque, "il vecchio cartellino del cantiere", oggi badge, è in pratica un mezzo di verifica pensato per bloccare le infiltrazioni criminali e assicurare l'incolumità sul posto di lavoro.

Però, questo decreto fa anche dei passi in avanti, cruciali per la preparazione, rendendo obbligatorio un aggiornamento per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) anche nelle ditte più piccole con meno di quindici impiegati; inoltre, esige standard di qualità più elevati per gli organismi che tengono i corsi di formazione (questi saranno stabiliti tramite un accordo tra Stato e Regioni).

Il decreto porta con sé pure metodi di prevenzione nuovi: ad esempio, le aziende con oltre quindici addetti dovranno adottare delle linee guida per analizzare gli incidenti sfiorati (near miss); saranno previsti aiuti economici per chi adotta sistemi gestionali più moderni. Questo provvedimento segna una svolta reale offrendo più premi e sostegni a chi investe nella sicurezza; più ispezioni e multe per chi non rispetta le regole; più formazione e cautela per operai e studenti.

Riassumendo: maggiore protezione, meno scartoffie e più cultura del rispetto nei luoghi di impiego. La previsione del "cartellino" sottolinea l'importanza di controllare chi entra ed esce, fornendo un tesserino elettronico che permette di seguire la presenza all'interno dei cantieri. Si tratta di una tessera fatta di PVC o plastica simile usata per identificare le persone, dotata di una banda magnetica o altri sistemi per funzionare con macchinari informatici ed elettronici.

Il badge viene dato a tutti gli operai delle imprese, a prescindere dal loro settore e contratto collettivo nazionale, inclusi i lavoratori autonomi presenti in cantiere. Il controllo delle presenze avviene quando si entra nel sito tramite smartphone o tablet, e includerà un'applicazione capace di mandare la registrazione alla cassa edile. L'incarico di dare il badge spetta all'impresa che ha vinto l'appalto principale o che ne è responsabile, la quale deve garantire che il sistema venga usato e che si possa tracciare ogni persona presente, inclusi i subappaltatori.

Un nodo fondamentale e molto discusso rimane il contrasto tra l'introduzione di questi nuovi sistemi e la loro effettiva capacità di diminuire gli incidenti, specie quelli fatali.

Esaminiamo, con la serietà che la situazione richiede, gli scopi dichiarati della legge e le critiche sul rischio che diventi solo uno strumento punitivo.

In pratica, il funzionamento sarà questo: per i lavoratori assunti tramite le offerte pubblicate sulla piattaforma SIISL, verrà emessa una tessera digitale, creata automaticamente e già compilata, a meno di aggiunte fatte dal datore di lavoro, secondo quanto stabilito da un Decreto Ministeriale.

Questo Decreto Ministeriale andrà emanato entro due mesi dall'entrata in vigore della Legge di conversione del decreto-legge, prevista non più tardi del 30 dicembre 2025, e stabilirà come mettere in pratica il badge, includendo pure dettagli su controlli e misure di sicurezza nei siti di lavoro, su come tenere traccia degli spostamenti della manodopera tramite tecnologia, e quali dati verranno usati.

Riguardo all'introduzione del badge per i cantieri, la vera "prova" sarà definire i decreti esecutivi e la discussione che si aprirà fra il Ministero e le Organizzazioni Sindacali: le decisioni pratiche dovranno tenere conto della realtà giornaliera delle aziende, specialmente quelle di piccole e medie dimensioni. Sarà quindi essenziale che ogni nuovo obbligo si unisca bene alle procedure già esistenti, evitando ridondanze e troppa burocrazia inutile.

Per chi dirige aziende, i responsabili e i capi operativi, gestire questo cambiamento con piena cognizione e aiuto esperto non è un'opzione, ma una necessità. La nuova norma ha imposto l'obbligo, a tutte le ditte che lavorano come appaltatori e subappaltatori, sia nel pubblico che nel privato, di adottare la tessera digitale da cantiere. Si tratta proprio di un documento di riconoscimento personale, dotato di un codice unico impossibile da falsificare, che sarà collegato al sistema informativo SIISL (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa), già attivo per le politiche lavorative attive.

In aggiunta al settore edilizio, il provvedimento prevede di identificare altri settori lavorativi ritenuti ad alto rischio, dove l'obbligo del badge verrà esteso.

Il badge elettronico di cantiere rappresenta però un passo avanti rispetto al tradizionale tesserino richiesto dal D. Lgs. 81/2008: un vero e proprio apparato elettronico per identificare i lavoratori impegnati in appalti e subappalti, sia pubblici che privati.

La novità vera sta nell'inserimento di un **codice unico anticontraffazione**. Infatti, la tessera andrà aggiornata con il codice a prova di contraffazione e, se richiesto, anche dematerializzata. Questo comporta anche l'aggiornamento dei mezzi informatici, con la possibile introduzione di programmi, apparecchi mobili e sistemi che comunichino tra loro. Oltre alla gestione interna, servirà una collaborazione più stretta con i subappaltatori per garantire che tutto sia conforme nel complesso. I sistemi per controllare gli accessi e monitorare le presenze nei cantieri dovranno essere allineati con le nuove tessere. L'adattamento iniziale comporta sicuramente una spesa economica e un riassetto organizzativo, ma può portare vantaggi a livello di amministrazione e immagine.

Facciamo l'esempio di un'azienda con dodici operai impegnati in un sito pubblico: dovrà aggiornare ogni tessera con il codice aggiornato, studiare opzioni digitali che funzionino con SIISL e coordinarsi col committente per l'accesso. Se si avvale di ditte esterne, deve pure controllare che i loro cartellini siano a norma. Oppure pensiamo a una ditta di impianti che lavora in subappalto: dovrà sistemare i badge dei suoi dipendenti, collegarsi ai sistemi del cantiere principale, fornire i dati richiesti e assicurare che il lavoro vada avanti senza intoppi seguendo le nuove regole. Inoltre, adottare prima possibile le tecnologie digitali richieste può dare un margine sulla concorrenza.

D'altro canto, bisogna tenere conto del lavoro iniziale necessario a livello di organizzazione e tecnologia, specialmente per le aziende minori. Aspettare il decreto esecutivo può creare dubbi, e gestire i legami tra appaltatori e subappaltatori richiederà più cura.

Le nuove procedure potrebbero anche cambiare i modi e i tempi per entrare nei cantieri e per gestire i documenti. La legge sulla sicurezza fissa un periodo di prova nei cantieri pubblici e nei progetti più grandi dal 2026, per poi rendere tutto obbligatorio in ogni cantiere edile entro il 2027.

Le aziende dovrebbero cominciare a organizzarsi subito, mettendo a punto i sistemi interni e le anagrafiche, dato che i controlli saranno automatici e digitali.

Gli obiettivi del badge, tra prevenzione sostanziale e rischi burocratici

Le disposizioni del decreto-legge 159/2025 sono soprattutto meccanismi per tracciare, controllare e scegliere chi entra.

L'obiettivo del badge è permettere a un ispettore, ma pure al responsabile dei lavori o al committente, di vedere subito chi è sul posto e se ha la preparazione e i documenti sanitari validi, riducendo così le frodi (come certificati falsi) e rendendo i controlli più semplici.

Il badge serve a impedire che persone senza un regolare contratto e copertura assicurativa entrino nei siti di lavoro, aiuta a organizzare i dati rendendoli disponibili, e permette di raccogliere informazioni utili a proteggere le aziende serie.

La validità del badge del cantiere è la stessa di possedere il tesserino di cantiere richiesto dagli articoli 18, 20 e 26 del Testo Unico 81/08. Tramite il badge vengono registrate le presenze e le ore lavorate degli operai in cantiere (una sorta di "geolocalizzazione"), creando un archivio dati accessibile sia alle casse edili sia agli enti di controllo (ma dobbiamo attendere il parere del Garante della Privacy in merito).

Il pericolo reale è che questi strumenti passino dall'essere misure preventive a semplici adempimenti burocratici.

È probabile che questi sistemi rendano più facile infliggere multe. Un sistema digitale fa notare subito quando qualcosa non va. Se il badge non viene letto o la documentazione sulla formazione digitale è incompleta, la sanzione arriva in automatico. Questo sposta l'attenzione dell'ispezione dal valutare i rischi veri (per esempio, "il ponteggio è montato male?") al controllare solo i documenti ("il foglio del montatore è caricato sul portale?").

Però l'apparenza non è la realtà, la forma non è sostanza.

Il problema principale della sicurezza in Italia spesso non è la mancanza di leggi, ma il fatto che non vengono applicate davvero. Un set di documenti di formazione digitale perfetto non assicura che l'operaio abbia capito la lezione o che il datore di lavoro metta in pratica le cose (tipo dare i dispositivi di protezione o tempi di lavoro giusti).

La patente a crediti può essere aggirata o spingere a nascondere gli incidenti (soprattutto quelli minori) per non perdere punti, peggiorando la raccolta dati. I badge elettronici registrano chi entra, ma non fermano un capo che dà un ordine chiaramente pericoloso per finire in fretta i lavori. Le continue modifiche al D. Lgs. 81/2008 non hanno eliminato le morti in cantiere: questo è un dato che non si può discutere statisticamente.

Considerando tutti questi elementi, tra cui la depenalizzazione, il trasformare le sanzioni in semplici multe amministrative, la prescrizione e il fatto che i reati non vengano perseguiti, si è verificato il fallimento della prevenzione, della verifica e della punizione: la cosiddetta strage impunita di morti sul lavoro, dovute al lavoro o avvenute sul luogo di lavoro, che continuano ad aumentare.

Questo lascia intendere che le ragioni degli infortuni spesso non sono legate alla singola regola tecnica. Il vero investimento necessario deve riguardare le persone che operano fisicamente presenti e che hanno un potere specifico, questo è ciò che può veramente modificare l'orientamento delle leggi.

Si sposta l'attenzione dagli strumenti digitali e amministrativi (come i badge o la patente a crediti) all'aspetto umano e pratico, che è il vero motore della sicurezza in un cantiere. Le misure digitali servono a rispondere alla domanda: "Chi è presente in cantiere e ha i documenti in ordine?". Rafforzare la figura del Preposto e introdurre un Direttore Operativo per la Sicurezza risponde a una domanda ben più cruciale: "Chi sta verificando ORA che le persone lavorino in modo sicuro?".

La conclusione è ovvia, ed è il cambio di focus. Dobbiamo passare da un approccio puramente reattivo a uno preventivo, modificando il modo stesso in cui avviene il controllo: approccio basato sulla repressione e sulle sanzioni (la situazione attuale più le misure digitali) dove l'ispettore arriva, controlla il badge, vede che la documentazione è incompleta e multa.

Questa è un'azione reattiva che punisce una mancanza formale; un approccio basato sulla prevenzione e sanzione (con preposti e direttori operativi) che mette la persona al centro, dove l'ispettore in cantiere verifica chi ha supervisionato e chi ha organizzato in modo reale.

Il primo impatto sulle imprese edili: responsabilità delle imprese, scheda del lavoratore e controlli dell'ispettorato

Il modo attuale per gestire i cantieri e registrare chi c'è si basa molto sulla libertà che ha il datore di lavoro, specie perché di solito è il responsabile del cantiere o il capo cantiere a segnare le presenze sul posto, cioè fisicamente nel "cantiere".

Queste annotazioni vengono poi passate alla sede centrale dell'azienda quando serve per calcolare lo stipendio. Quello che preoccupa di più le ditte riguarda gli strumenti digitali per usare i badge: in pratica, dato che il cantiere è un posto temporaneo, è raro trovare codici QR da scansionare col telefono per registrare le presenze online, o anche semplici macchinette o tornelli che leggono automaticamente il badge. Un altro fattore da non sottovalutare per niente, in questo senso, sono i soldi necessari per mettere in piedi queste soluzioni. In più, spesso introdurre apparecchi digitali o usare i telefonini crea problemi con la squadra che non vuole aggiornarsi e fatica a fare queste nuove cose, causando ritardi quando si entra o si esce dal posto di lavoro.

Dall'altra parte, si considerano i vantaggi che potrebbero esserci se si usasse un badge che tenga traccia anche di quanti lavoratori ci sono in un dato momento. Il modo standard in cui il responsabile del cantiere registra le presenze, soprattutto per le aziende grandi, può causare sbagli facili e burocrazia pesante,

mentre il tema delle ore fatte in cantiere oggi è cruciale, soprattutto per le aziende che devono rispettare i parametri di congruità della manodopera.

La congruità della manodopera è un controllo per vedere se la quantità di lavoro dichiarata in un cantiere o in un progetto edile è logica e in linea con il valore totale dei lavori eseguiti. In pratica, serve a controllare che ci sia la giusta quantità di personale in base al tipo e al costo del lavoro, per combattere problemi come il lavoro nero o il mancato pagamento dei contributi. Il controllo si basa sulle dichiarazioni mensili delle ore che ogni dipendente ha passato in ogni cantiere, inviate alla Cassa edile specifica.

Nel caso di mancanza di congruità segnalata dal portale CNCE Edilconnect, l'impresa potrà sistemare la propria posizione nei quindici giorni dell'invito a regolarizzare per ottenerne la regolarità. Eventuali errori nella compilazione delle ore associabili ad un cantiere, in quanto rilevate manualmente, può comportare allungamento delle tempistiche per il rilascio della regolarità in quanto bisogna individuare l'errore manuale di trascrizione e comunicazione nelle varie fasi di rilevazione manuale delle presenze.

Di conseguenza l'introduzione di un sistema unificato e digitale di rilevazione presenze sul cantiere potrebbe consentire qualità dei flussi informativi e processi più snelli con conseguente riduzione del margine d'errore ed automatismi comunicativi con il portale CNCE Edilconnect.

L'adozione del tesserino digitale coinvolge tutta la filiera del cantiere: committenti, responsabili dei lavori e imprese appaltatrici dovranno verificare che ogni lavoratore sia dotato di badge conforme. Per gli organi di vigilanza, come l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, il sistema consentirà un riscontro immediato della posizione del lavoratore e della regolarità occupazionale. Per il lavoratore stesso, invece, il badge diventa una scheda professionale digitale, aggiornata in tempo reale, che certifica identità, regolarità contrattuale e qualificazione professionale.

Il badge digitale di cantiere potrebbe essere un passo potenzialmente decisivo verso la digitalizzazione dei processi di sicurezza e il monitoraggio della manodopera. La sua efficacia dipenderà però dall'equilibrio tra innovazione tecnologica, semplicità d'uso e sostenibilità economica per le imprese. L'assenza del badge digitale cantiere può comportare sanzioni fino a 12.000 euro, la sospensione del cantiere e la decurtazione di punti dalla patente a crediti.

A cura della **Dott.ssa Francesca Levato**,

Ispettore del lavoro in servizio presso l'Ispettorato Nazionale del lavoro

Il presente contributo non implica l'amministrazione di appartenenza, ma è frutto esclusivo del pensiero dell'autore

Articolo tratto da *Lavori Pubblici*