

Circolare INL 1/2026: guida operativa alle novità del D.L. 159/2025 sulla sicurezza lavoro

Patente a crediti, badge digitale nei cantieri, formazione tracciabile, modello INAIL bonus/malus e revisione dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008: cosa cambia per imprese e professionisti

di [Francesca Levato](#) – 26.02.2026

In questa nota si vuole fornire un primo commento alla **Circolare INL n. 1/2026 del 23 febbraio 2026**, evidenziando in modo chiaro come le indicazioni fornite possano guidare imprese e professionisti nell'applicazione pratica delle novità introdotte dal **D.L. n. 159/2025** sulla sicurezza sul lavoro.

Circolare INL n. 1/2026 e D.L. 159/2025: architettura della riforma della sicurezza lavoro

La conversione in legge del **Decreto-Legge 31 ottobre 2025, n. 159**, che è stato incorporato nella **Legge 29 dicembre 2025, n. 198**, rappresenta un passaggio molto importante nella storia del nostro ordinamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Non si tratta semplicemente di una correzione del **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81**, ma di una revisione che incide profondamente sull'architettura del sistema prevenzionistico, rafforzandone la dimensione organizzativa, digitale e responsabile.

Il provvedimento si inserisce coerentemente nel solco tracciato dagli articoli 32 e 41 della Costituzione, dove la tutela della salute è riconosciuta come diritto fondamentale dell'individuo e interesse della collettività.

La giurisprudenza costituzionale ha più volte ribadito che la sicurezza del lavoro costituisce un limite interno all'attività d'impresa.

Il **Decreto-Legge n. 159/2025** si muove nella direzione di rendere effettivo il principio di “massima sicurezza tecnologicamente possibile” che la Corte di Cassazione ha elaborato in sede penale. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore.

La revisione del sistema prevenzionistico si concentra sull'introduzione di strumenti tecnologici come il badge elettronico interoperabile con codice unico anticontraffazione e il potenziamento degli obblighi di tracciabilità nella filiera degli appalti. Questi strumenti non sono solo tecnologici, ma rappresentano un'evoluzione del principio di responsabilità solidale e di controllo effettivo dell'organizzazione produttiva:

- la digitalizzazione dei flussi informativi e la tracciabilità in tempo reale rafforzano la logica di controllo e riducono le zone grigie in cui proliferano il lavoro sommerso e le carenze formative;
- la patente a crediti, con il suo inasprimento sanzionatorio, segna un passaggio dalla funzione autorizzatoria a quella selettiva;
- il decreto valorizza la gestione dei near miss, introducendo una logica di sicurezza predittiva.

La Suprema Corte ha più volte affermato che l'adozione di modelli organizzativi efficaci e costantemente aggiornati è elemento centrale nella prevenzione degli eventi lesivi.

Il nuovo sistema di contribuzione **INAIL** fondato su un modello **bonus/malus** ancorato all'andamento infortunistico reale dell'impresa rafforza il legame tra prevenzione e responsabilità economica. La giurisprudenza ha chiarito che l'adozione di misure organizzative adeguate costituisce elemento valutabile anche ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente.

L'inserimento, tra le misure generali di tutela, della programmazione di interventi di prevenzione di condotte violente o moleste rappresenta un passaggio importante. La tutela dell'integrità psicologica del lavoratore è stata progressivamente riconosciuta dalla giurisprudenza come parte integrante dell'obbligo datoriale.

La recente modifica normativa rafforza un principio già chiaro nel Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81: i **DPI** non devono solo essere consegnati, ma devono essere realmente efficaci nel tempo. Questo significa controllarli, mantenerli in buono stato, sostituirli quando necessario e verificare che vengano utilizzati correttamente. Lo stesso vale per quegli indumenti da lavoro che, a seguito della valutazione dei rischi,

diventano a tutti gli effetti dispositivi di protezione e devono quindi essere espressamente individuati nel **DVR**.

La Corte di Cassazione ha più volte ribadito che il datore di lavoro ha una posizione di garanzia piena in materia di sicurezza (Cass. pen., Sez. IV, n. 22249/2016) e che il suo compito non si esaurisce nella fornitura dei DPI, ma comprende anche la vigilanza sul loro effettivo utilizzo (Cass. pen., Sez. IV, n. 5473/2019). La responsabilità può essere esclusa solo in presenza di un comportamento del lavoratore del tutto anomalo e imprevedibile (Cass. pen., Sez. IV, n. 15124/2016).

In sostanza, una gestione superficiale dei DPI - compresa la mancata corretta qualificazione degli indumenti protettivi - non è una semplice dimenticanza burocratica, ma può avere conseguenze rilevanti sotto il profilo della responsabilità, soprattutto quando dalla carenza organizzativa deriva un infortunio.

Infine, l'estensione della copertura assicurativa **INAIL** agli infortuni in itinere per gli studenti impegnati nei **PCTO** e il divieto di assegnazione a lavorazioni ad elevato rischio rappresentano un rafforzamento coerente con il principio di equiparazione sostanziale dello studente al lavoratore ai fini prevenzionistici.

Il Decreto-Legge n. 159/2025 segna un passaggio da un modello fondato prevalentemente sulla verifica documentale a un sistema centrato su dati, tracciabilità e responsabilità organizzativa. La sicurezza diviene parametro strutturale di valutazione dell'impresa, integrato nei processi decisionali e nei flussi informativi.

Comunicazione digitale e domicilio degli amministratori: nuovi obblighi per le imprese

Un aspetto peculiare riguarda la novella sull'obbligo della comunicazione digitale introdotto dal D.lgs 159/2025. Il recente intervento normativo ha rafforzato l'obbligo di comunicare il domicilio digitale per le imprese costituite in forma societaria. In particolare, la responsabilità ricade sull'amministratore unico, sull'amministratore delegato o, se queste figure non sono presenti, sul presidente del consiglio di amministrazione.

La norma chiarisce anche un aspetto importante: il domicilio digitale dell'amministratore deve essere distinto da quello della società, quindi non possono coincidere. Le imprese già iscritte al Registro delle imprese dovranno comunicare il domicilio digitale dei propri amministratori entro il 31 dicembre 2025 e, comunque, ogni volta che l'incarico viene conferito o rinnovato.

La sfida ora è assicurare coerenza attuativa, attraverso decreti ministeriali chiari, coordinamento con la Conferenza Stato-Regioni e potenziamento stabile degli organi di vigilanza. Solo così il principio costituzionale di tutela della salute potrà tradursi in una prassi effettiva e uniforme su tutto il territorio nazionale.

Infine l'intervento dell'art. 10 del D.L. n. 159/2025 aggiorna l'art. 30 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sostituendo il ormai superato standard OHSAS 18001 con il riferimento alla più recente norma **UNI EN ISO 45001:2023+A1:2024**. La modifica non è solo formale: rafforza il valore dei Modelli di organizzazione e gestione (**MOG**) come strumenti concreti di prevenzione e come possibile esimente della responsabilità amministrativa dell'ente.

I modelli costruiti secondo le Linee guida UNI-INAIL o conformi alla ISO 45001 si presumono idonei, per le parti corrispondenti, a soddisfare i requisiti di legge, rappresentando così un riferimento tecnico utile e moderno per l'azienda. Questa presunzione non è un semplice "bollino", ma un elemento che aiuta l'impresa a dimostrare in giudizio di aver organizzato la sicurezza in modo serio e strutturato.

La giurisprudenza della Corte di Cassazione ha infatti precisato che un MOG efficace, adottato e attuato prima dell'evento, può escludere la responsabilità dell'ente (ad es., in casi analoghi, in cui il giudice valuta la "colpa di organizzazione" quale elemento chiave della responsabilità amministrativa) e che un sistema meramente formale o non attuato non offre tutela reale all'azienda. In sostanza, il MOG non è un adempimento burocratico, ma un vero sistema di governo della sicurezza: se correttamente adottato e attuato, tutela i lavoratori e protegge l'azienda anche sotto il profilo della responsabilità.

La prevenzione, così come rivisitata e novellata, non può più essere percepita come un adempimento burocratico: è, e deve restare, un presidio di civiltà giuridica e un indice di maturità del nostro sistema produttivo.

Le principali novità operative per cantieri e imprese

Di seguito un flash operativo su alcune novità:

A) Cantieri e appalti: badge digitale interoperabile e tracciabilità nella filiera

Accanto alla tessera di riconoscimento già prevista, viene introdotta la possibilità – anche in modalità digitale – di rendere disponibile al lavoratore un **badge interoperabile** con strumenti digitali nazionali e con il Sistema Informativo per l’Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL), dotato di codice unico anticounterfeiting.

L’obiettivo è duplice:

1. contrastare il lavoro sommerso e l’impiego di manodopera non qualificata;
2. garantire controlli in tempo reale sull’identità del lavoratore, l’impresa di appartenenza e la regolarità formativa.

Parallelamente, viene rafforzato l’obbligo di indicare, nella notifica preliminare di cantiere, il codice fiscale o la partita IVA delle imprese in subappalto, imponendo ai committenti un rafforzamento dei processi di due diligence e qualificazione della filiera.

Dopo l’adozione del decreto ministeriale, che individuerà anche altri ambiti di esercizio di attività di impresa, e nel rispetto delle indicazioni operative e delle scadenze in esso previste, l’utilizzo del badge di cantiere diventerà **obbligatorio**.

Tale obbligo riguarderà tutte le imprese e i lavoratori autonomi che svolgono attività in modo diretto e concreto all’interno dei cantieri edili, anche qualora non rientrino formalmente tra le imprese edili.

La disposizione si applicherà nei casi di lavori eseguiti in appalto o subappalto, sia nell’ambito di commesse pubbliche sia private.

B) Patente a crediti 2026: nuove sanzioni, decurtazioni e soglia dei 15 crediti

La patente a crediti diviene uno strumento effettivamente selettivo.

Per le violazioni indicate nell’allegato I-bis, numeri 21 e 24, la decurtazione dei crediti **non scatterà automaticamente** al momento dell’accertamento del fatto, ma solo a seguito della notifica formale del verbale da parte degli organi di vigilanza competenti.

La norma, quindi, rafforza le garanzie procedurali per il soggetto interessato, collegando la perdita dei crediti a un atto ufficiale e formalmente comunicato, e non a una semplice constatazione ispettiva. In questo modo si assicura maggiore certezza giuridica e trasparenza nell’applicazione delle sanzioni.

Le principali novità:

- sanzione pari al 10% del valore dei lavori (**minimo 12.000 euro**) per chi opera senza patente o documento equivalente (Tale modifica è operativa fin dall’entrata in vigore del D.L. n. 159/2025, pertanto applicabile per tutte le violazioni commesse successivamente al 31 ottobre 2025);
- esclusione dalla procedura di diffida;
- aggravamento della decurtazione in caso di lavoro irregolare, con penalità per ciascun lavoratore coinvolto (decurtazione di 5 crediti per ciascun lavoratore “in nero”, indipendentemente dal numero di giornate di impiego irregolare);
- blocco dell’operatività sotto la soglia dei 15 crediti (salvo completamento di lavori già eseguiti oltre il 30%).

Il recupero dei crediti non potrà più avvenire in via meramente temporale, ma richiederà investimenti dimostrabili in formazione e sicurezza.

Occorre precisare che l’art. 3, comma 5, ha stabilito che le decurtazioni alla patente a crediti derivanti dalle predette modifiche sono operative unicamente in relazione agli illeciti commessi **a far data dal 1° gennaio 2026**. Per gli illeciti commessi prima della predetta data continuano a trovare applicazione le decurtazioni disciplinate dalla previgente formulazione del numero 21, nonché dai numeri 22 e 23 dell’Allegato I-bis al D.Lgs. n. 81/2008.

Allorquando non sia possibile determinare il valore dei lavori oppure il 10% di tale importo è inferiore a 12.000 euro, ai fini sanzionatori si prende comunque come riferimento la soglia minima di 12.000 euro e di conseguenza, applicando l'art. 16 della Legge 24 novembre 1981, n. 689, la sanzione sarà pari a 4.000 euro. In questo caso, non trova applicazione l'art. 301-bis del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

C) Formazione sicurezza lavoro: tracciabilità digitale, SIISL e nuovi requisiti 2026

Il legislatore segna un passaggio culturale decisivo: la formazione non è più adempimento documentale, ma processo sostanziale e tracciabile.

Le misure principali:

- registrazione delle competenze nel fascicolo elettronico del lavoratore e nel SIISL;
- definizione di nuovi criteri di accreditamento dei soggetti formatori mediante Accordo Stato–Regioni;
- stabilizzazione dal 2026 di risorse INAIL per metodologie innovative, incluse soluzioni immersive digitali;
- obbligo di aggiornamento RLS anche nelle imprese con meno di 15 dipendenti;
- finestra di 30 giorni per completare la formazione nel settore turistico-ricettivo e ristorazione.

La tracciabilità digitale consente verifiche sostanziali da parte degli organi di vigilanza, superando il mero controllo della frequenza.

D) Sorveglianza sanitaria 2026: nuove regole per medico competente e visite obbligatorie

Il decreto interviene in modo significativo sugli articoli 20, 25, 39 e 41 del D.lgs. 81/2008.

1. Visite mediche e orario di lavoro

Le visite di sorveglianza sanitaria sono computate nell'orario di lavoro, salvo la visita preassuntiva. Si introduce così un principio di chiarezza a tutela dei lavoratori e certezza organizzativa per il datore di lavoro.

2. Prevenzione oncologica

Con l'introduzione della lett. a-bis dell'art. 25, il medico competente è chiamato a promuovere l'adesione agli screening oncologici previsti dai LEA. La sorveglianza sanitaria assume una dimensione esplicitamente orientata alla prevenzione secondaria e alla promozione della salute.

3. Requisiti delle strutture del medico competente

È previsto un decreto ministeriale, entro 12 mesi, per definire requisiti organizzativi e strutturali delle strutture esterne. Si tratta di un passaggio fondamentale per garantire uniformità nazionale e autonomia professionale.

4. Nuova visita per “ragionevole motivo” (alcol e droghe)

L'introduzione della visita per sospetto uso di alcol o sostanze psicotrope nelle attività a rischio solleva, tuttavia, criticità applicative:

- indeterminatezza del concetto di “ragionevole motivo”;
- complessità del coordinamento con L. 125/2001 e DPR 309/1990;
- difficoltà organizzative nelle PMI;
- sovrapposizione con limiti posti dall'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori.

Si rende auspicabile un intervento chiarificatore, anche nell'ambito della revisione degli Accordi Stato–Regioni.

E) Near miss e sicurezza predittiva: obblighi per imprese con oltre 15 dipendenti

Per le imprese con più di 15 dipendenti viene introdotto un modello nazionale di **identificazione e analisi dei mancati infortuni**. Un decreto attuativo definirà standard e reporting nazionale. La sicurezza evolve così da reattiva a predittiva, fondata sull'analisi sistematica dei dati.

F) INAIL 2026: modello bonus/malus e contribuzione legata all'andamento infortunistico

Dal 1° gennaio 2026 la contribuzione **INAIL** si allinea all'andamento infortunistico aziendale, con un sistema di bonus/malus.

La riduzione contributiva:

- è preclusa in presenza di condanne definitive per violazioni gravi;
- richiede prova documentale di investimenti in prevenzione;
- premia la gestione proattiva del rischio.

La sicurezza diviene così fattore competitivo.

G) Violenza e molestie sul lavoro: nuova misura generale nel d.lgs. 81/2008

L'inserimento, nell'art. 15, della programmazione di misure di **prevenzione di condotte violente o moleste** amplia la dimensione della tutela, includendo la sicurezza psicosociale. Sarà tuttavia necessario definire linee guida operative condivise con Regioni e parti sociali.

H) DPI e lavori in quota: nuovi obblighi su indumenti protettivi e sistemi anticaduta

Le modifiche agli artt. 77, 113 e 115:

- estendono la cura delle condizioni igieniche anche agli indumenti con funzione protettiva;
- aggiornano i criteri per scale verticali permanenti e sistemi anticaduta;
- ribadiscono la priorità delle misure collettive su quelle individuali.

I) PCTO e sicurezza: estensione copertura INAIL e divieto di attività ad alto rischio

Viene estesa la **copertura assicurativa INAIL** agli infortuni in itinere. Le convenzioni non possono attribuire agli studenti lavorazioni ad "elevato rischio" secondo il DVR aziendale. Resta opportuno definire con maggiore precisione le attività consentite e vietate.

Sicurezza lavoro 2026: dalla conformità documentale alla governance tracciabile

Il **D.L. n. 159/2025** segna un cambio di paradigma: dalla conformità formale a una prevenzione misurabile, tracciabile e governata.

L'intreccio tra:

- tracciabilità digitale;
- filiera trasparente degli appalti;
- qualità verificabile della formazione;
- sistema contributivo ancorato al rischio reale;
- valorizzazione dei near miss;

costruisce un ecosistema in cui la sicurezza diviene componente strutturale della governance aziendale.

Resta decisivo il completamento dei decreti attuativi, chiamati a definire standard operativi su badge digitale, accreditamento dei formatori e reporting nazionale dei mancati infortuni. La sfida ora non è solo applicare la norma, ma tradurla in prassi organizzativa coerente. Solo così la riforma potrà consolidarsi come leva di competitività e tutela sostanziale della persona che lavora. La direzione è chiara: dati, responsabilità e continuità organizzativa costituiscono il nuovo lessico della compliance in materia di salute e sicurezza.

Articolo tratto da *Lavori Pubblici*