

BILANCIO

Patente a crediti, badge digitale e vigilanza potenziata: come interpretare il D.L. n. 159/2025

di **Fabio Sartori**

Convegno di aggiornamento

Contratti d'impresa: aspetti giuridici, ricadute fiscali e accertative

[Scopri di più](#)

Il D.L. 159/2025 ridisegna in profondità il **sistema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, intervenendo su **3 direttrici principali**:

1. rafforzamento della **prevenzione**,
2. **digitalizzazione** dei controlli
3. e **inasprimento delle responsabilità** datoriali.

La Riforma, lungi dal rappresentare un mero irrigidimento sanzionatorio, configura un **nuovo equilibrio tra obblighi, tecnologie e incentivi**, sollecitando le imprese a compiere un vero salto di qualità nella gestione integrata del rischio.

Un quadro ispettivo più selettivo e orientato agli appalti

La Riforma attribuisce all'Ispettorato Nazionale del Lavoro un **ruolo strategico**, indirizzando l'attività di vigilanza su **comparti ad alta esposizione al rischio**, con priorità per appalti e subappalti, pubblici e privati. La scelta non è casuale: **l'analisi dei flussi di manodopera e l'intensità del turnover** nei cantieri costituiscono da anni una delle aree più critiche per il rispetto delle norme antinfortunistiche.

Il D.L. prevede anche un significativo **potenziamento degli organici INL**, autorizzando **300 nuove assunzioni di ispettori per il triennio 2026-2028**, così da garantire controlli più capillari e specializzati.

In questo scenario, le imprese dovranno **adottare sistemi documentali e operativi** pienamente tracciabili, in grado di dimostrare la conformità in tempo reale.

La nuova patente a crediti: deterrenza immediata e sanzioni raddoppiate

La disciplina della patente a crediti per le imprese e i lavoratori autonomi operanti nei cantieri temporanei o mobili viene **completamente riscritta dal D.L. n. 159/2025**, con applicazione **a regime dal 1° gennaio 2026**. L'intervento normativo incide non solo sul sistema sanzionatorio, ma soprattutto sulla **tempistica e sulle modalità di decurtazione dei crediti**, generando effetti immediati sui processi di gestione del personale e sulla compliance interna delle imprese.

La prima novità riguarda l'introduzione di un **principio di immediatezza della responsabilità**: la decurtazione dei crediti avviene, infatti, al **momento della notifica del verbale ispettivo**, senza attendere l'esito del procedimento sanzionatorio o eventuali ricorsi. Ciò determina l'obbligo per le imprese di possedere un **presidio costante e puntuale dei processi di assunzione**, comunicazione obbligatoria e registrazione in cantiere, perché ogni irregolarità produce un effetto istantaneo sul punteggio e, quindi, sulla stessa abilità a operare.

La seconda modifica, di rilievo strutturale, è rappresentata dal **raddoppio della sanzione amministrativa minima, che passa da 6.000 a 12.000 euro**, applicabile nei casi in cui **l'impresa operi senza la patente a crediti oppure con un punteggio inferiore ai 15 crediti** richiesti come soglia minima di operatività. Il decreto chiarisce, inoltre, che la sanzione deve essere comunque pari almeno **al 10% del valore dei lavori**, qualora tale importo risulti superiore alla soglia minima.

Viene, inoltre, innalzata la **risposta sanzionatoria in caso di lavoro irregolare**: la nuova disciplina prevede una **decurtazione di 5 crediti per ciascun lavoratore irregolare** accertato, superando definitivamente la precedente graduazione da 1 a 3 punti. L'intervento è dichiaratamente orientato alla deterrenza e mira a colpire in maniera severa la gestione **non conforme dei rapporti di lavoro**, soprattutto nei cantieri caratterizzati da frammentazione della filiera, turnover elevato e ricorso a subappalti.

L'insieme di queste misure impone un **ripensamento complessivo dell'organizzazione dei cantieri**. Le imprese saranno tenute a implementare procedure di onboarding, verifica documentale, monitoraggio quotidiano del personale e controllo puntuale delle comunicazioni obbligatorie, per evitare che una **singola irregolarità possa determinare la perdita della patente e la sospensione immediata dell'operatività**.

Esempio applicativo – Cantiere del valore di 150.000 euro

Si ipotizzi un'impresa edile che operi in un cantiere del **valore complessivo di 150.000 euro** senza essere in possesso della patente a crediti o con un **punteggio inferiore a 15 crediti**.

La sanzione prevista dall'[art. 27, comma 11, D.Lgs. n. 81/2008](#) (come modificato dal D.L. n. 159/2025) sarà determinata come segue:

10% del valore dei lavori: $150.000 \times 10\% = 15.000$ euro

Confronto con la **sanzione minima prevista**: sanzione minima prevista dalla legge = 12.000 euro

Poiché il 10% del valore dei lavori (15.000 euro) è superiore alla **soglia minima di 12.000 euro**, la sanzione applicabile sarà pari a: **15.000 euro**

L'impresa, oltre alla sanzione economica, potrebbe essere soggetta anche a:

- esclusione dai lavori pubblici **per 6 mesi**;
- potenziale **sospensione cautelare della patente** (se presente ma sotto-soglia);
- ulteriore responsabilità in caso di **irregolarità contributive**, formative o di mancata idoneità sanitaria.

Questo esempio dimostra come la **nuova disciplina trasformi la patente a crediti** in un vero strumento di presidio dell'operatività, con impatti economici e reputazionali che impongono alle **imprese una gestione del personale** molto più strutturata e conforme rispetto al passato.

Badge digitale: la sicurezza passa dalla tracciabilità

Il decreto interviene in modo deciso sulla **tracciabilità della manodopera**, introducendo uno degli strumenti più caratterizzanti **dell'intera Riforma**: il **badge digitale di cantiere**, una tessera di riconoscimento evoluta, munita di codice univoco anticontraffazione e pienamente interoperabile con il SIISL (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa). Il Legislatore trasforma, così, la tradizionale **logica del cartellino in un vero e proprio dispositivo di compliance istantanea**, capace di attestare simultaneamente identità, qualificazione, idoneità e regolarità contrattuale.

Il badge digitale **non si limita a sostituire la tessera di riconoscimento** prevista dall'[art. 26, comma 8, D.Lgs. n. 81/2008](#): la supera in più direzioni. L'apparato informativo collegato alla tessera è molto più esteso e dovrebbe includere, in **forma verificabile e aggiornata**:

- **dati anagrafici e identificativi del lavoratore**, comprensivi del codice univoco anticontraffazione;
- **inquadramento contrattuale**, tipologia del rapporto e impresa di appartenenza;
- storico della formazione obbligatoria, con certificazione dei **corsi frequentati e delle scadenze**;
- idoneità sanitaria e giudizio del medico competente, con **verifica immediata delle eventuali limitazioni**;
- informazioni sul cantiere, sulle **imprese esecutrici e sul rapporto con il committente**;
- registrazioni automatizzate **degli accessi e delle presenze**, utili sia ai fini ispettivi sia

per la tracciabilità delle ore lavorate.

L'obbligo di utilizzo riguarda, in prima applicazione, **tutti i cantieri edili in appalto e subappalto**, sia pubblici che privati, e si estenderà agli altri comparti a **“elevato livello di rischio”** individuati con decreto attuativo nei **60 giorni successivi all'entrata in vigore**. L'emissione del badge avverrà tramite sistemi nazionali centralizzati e potrà essere in formato digitale o fisico, permettendo alle **imprese di integrarlo nei propri sistemi gestionali**.

Dal punto di vista sistemico, il badge digitale non rappresenta **un adempimento aggiuntivo**, bensì una leva di governance della filiera. La tecnologia consente di superare la frammentazione informativa che **caratterizza i cantieri tradizionali**: formazione, idoneità, contratti, subappalti e presenze diventano dati verificabili e immediatamente disponibili per gli **organi ispettivi, per il committente e per le Casse edili**.

Questo genera almeno **3 effetti strategici**:

1. **trasparenza dei flussi di manodopera**: ogni soggetto presente in cantiere deve essere censito, tracciato e registrato. Ciò riduce il **rischio di lavoro sommerso** e di utilizzo di personale non formato o privo di idoneità;
2. **riduzione del rischio di sospensioni**: la verifica istantanea della formazione e dell'idoneità sanitaria permette alle imprese più strutturate di **evitare sospensioni per non conformità documentale**, che oggi rappresentano uno dei principali fattori di fermo cantiere;
3. **allineamento con la strategia digitale della sicurezza**: l'interconnessione con il SIISL apre alla possibilità di integrare dati contrattuali, **percorsi di politica attiva**, competenze certificate e registri di presenze, costruendo un ecosistema informativo unico e aggiornato.

L'adozione del badge digitale, dunque, **non è un esercizio di formalismo amministrativo**, ma un tassello chiave di una **nuova architettura di controllo**, in cui la sicurezza diventa misurabile e verificabile, e in cui le imprese che investono nella regolarità **possono dimostrare la loro affidabilità in modo oggettivo e immediato**.

Prevenzione strutturale: incentivi INAIL e formazione digitale

Il D.L. 159/2025 rafforza in modo significativo **il ruolo dell'INAIL**, articolando l'intervento **su più fronti coordinati**. A partire dal 1° gennaio 2026, l'Istituto potrà procedere alla revisione delle **aliquote di oscillazione**, introducendo meccanismi premiali destinati alle imprese con un **andamento infortunistico virtuoso** e, al contrario, penalizzando quelle caratterizzate da **elevati indici di rischio**. Parallelamente, viene prevista una specifica riserva di risorse per **sostenere i progetti di miglioramento della sicurezza** nelle imprese agricole che aderiscono alla **Rete del lavoro agricolo di qualità**, nell'ottica di consolidare un **modello di filiera improntato alla**

legalità e alla prevenzione.

Un ulteriore capitolo riguarda il potenziamento delle attività formative: **l'INAIL dovrà destinare non meno di 35 milioni di euro all'anno a iniziative di formazione avanzata**, fondate su tecnologie immersive come la realtà aumentata e la simulazione, con registrazione delle competenze nel **fascicolo elettronico del lavoratore e integrazione nel SIISL**. Questo insieme di misure rende evidente la direzione di marcia del Legislatore: la sicurezza non è più concepita come una risposta reattiva a un obbligo normativo, ma come un vero e proprio investimento strategico, destinato a **produrre benefici sia sul piano assicurativo sia sul piano della competitività complessiva delle imprese**.

Alternanza scuola-lavoro: stop alle mansioni a rischio e nuove coperture

Il decreto interviene in modo significativo anche sul fronte dell'alternanza scuola-lavoro, rafforzando la protezione degli **studenti impegnati in percorsi formativi presso le imprese**. La Riforma introduce un divieto esplicito di assegnare agli studenti mansioni classificate come ad "alto rischio" nel Documento di Valutazione dei Rischi dell'azienda ospitante, chiarendo che tali attività non possono essere ricomprese tra le esperienze ammissibili nei **percorsi di orientamento e PCTO**. Contestualmente, viene ampliata la tutela assicurativa INAIL, che viene estesa anche agli infortuni occorsi **durante il tragitto tra l'abitazione e il luogo di svolgimento dell'esperienza formativa**, colmando una lacuna che spesso generava incertezze operative e contenziosi.

L'intervento legislativo assume così un valore simbolico e sostanziale. La presenza degli studenti nei contesti produttivi **non può essere gestita con la logica dell'impiego lavorativo**, ma deve essere pienamente coerente con la natura formativa del percorso. La priorità diventa garantire un **ambiente protetto**, in cui l'obiettivo non è la prestazione lavorativa, bensì **l'acquisizione di competenze**, la conoscenza dei processi aziendali e l'orientamento consapevole verso il **futuro percorso professionale**. In questo senso, il decreto trasmette un segnale chiaro: **l'ingresso dei giovani** nel mondo del lavoro deve avvenire in condizioni di massima sicurezza, attraverso esperienze supervisionate, **didatticamente strutturate e compatibili** con la tutela dell'incolumità fisica e psicologica degli studenti.

Norme UNI gratuite e aggiornamento dei Modelli di organizzazione

Tra le novità maggiormente valorizzate dagli operatori spicca **l'introduzione dell'accesso gratuito alle norme UNI** pertinenti alla salute e sicurezza sul lavoro, misura accompagnata dall'istituzione del Bollettino Ufficiale delle Norme Tecniche (BUNT), pensato per **garantire una diffusione periodica**, ordinata e ufficiale degli aggiornamenti tecnici di riferimento. L'intervento segna un cambio di impostazione rilevante: le buone prassi, prima accessibili solo

tramite acquisto e quindi **non sempre pienamente condivise**, diventano un patrimonio comune a disposizione di imprese, **consulenti e organi di vigilanza**.

La conseguenza è immediata. L'aggiornamento dei Modelli di organizzazione e gestione ex [art. 30, D.Lgs. n. 81/2008](#) – e più in generale dei Modelli 231 – risulta più agevole, potendo contare **su standard tecnici ufficiali e facilmente reperibili**. Allo stesso modo, l'allineamento ai requisiti della nuova UNI EN ISO 45001:2023+A1:2024 diventa un **processo più lineare e meno oneroso**, agevolando l'adozione di sistemi di gestione certificabili. In parallelo, le imprese **possono strutturare procedure aziendali** coerenti con criteri tecnici riconosciuti, riducendo **il rischio di interpretazioni soggettive** e rendendo più solida e verificabile la **propria architettura di sicurezza**.

Interpretare il D.L. n. 159/2025 in chiave strategica

L'impatto del decreto supera ampiamente **la logica dell'inasprimento sanzionatorio**. Le imprese che sapranno interpretarne la portata con una **visione strategica potranno trasformare gli obblighi normativi** in veri strumenti di vantaggio competitivo. Ciò significa adottare sistemi digitali integrati per la gestione del personale e dei flussi in cantiere, strutturare processi di onboarding **capaci di prevenire le decurtazioni della patente**, costruire modelli organizzativi certificabili in coerenza con la UNI 45001, documentare in modo sistematico i controlli interni così da ridurre il rischio di sospensioni e contenziosi, e infine **promuovere politiche formative continuative** che incidano positivamente anche sui premi assicurativi INAIL.

Il **D.L. n. 159/2025 non è soltanto un nuovo quadro di obblighi**: è un invito a ripensare la sicurezza come infrastruttura dell'impresa, una leva di affidabilità e reputazione. Chi saprà coglierne lo spirito potrà trasformare la **compliance in cultura organizzativa** e la prevenzione in un elemento identitario della propria competitività. In un mercato che premia trasparenza, tracciabilità e qualità dei processi, la **sicurezza torna a essere non un costo**, ma un linguaggio che distingue le **imprese che vogliono perdurare nel tempo**.