

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

INSERTO

2025

45

Inserto

DECRETO SICUREZZA: NUOVE TRAIETTORIE PER LA PREVENZIONE E LA VIGILANZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Vitantonio Lippolis - Ispettorato Nazionale del Lavoro – Direzione Centrale Vigilanza e Sicurezza del Lavoro – HSE Manager



Solo Wolters Kluwer ti permette di consultare i numeri delle tue riviste dove e quando vuoi, dal tuo PC, Tablet o Smartphone con la possibilità aggiuntiva di archiviare, rileggere e condividere gli articoli di tuo interesse.

In più puoi accedere ad Edicola Professionale: il più ricco patrimonio bibliografico dove trovare velocemente i contributi delle tue riviste e quanto pubblicato sull'argomento dalle altre testate IPSOA, CEDAM, UTET Giuridica e il fisco... con una sola ricerca!

www.edicolaprofessionale.com



Wolters Kluwer

Sommario

Andamento del fenomeno infortunistico	III
Incentivi e premialità assicurative	IV
Stretta sulla Rete del lavoro agricolo di qualità	IV
Attività di vigilanza e badge di cantiere	V
Modifiche al sistema di qualificazione patente a crediti	VI
Aggiornamento dell'Allegato XII e obblighi di notifica preliminare	VIII
Potenziamento dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro: nuove assunzioni e riassetto organizzativo	IX
Spese di giustizia: esenzione per l'Ispettorato	X
Valorizzazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e campagne informative	X
Obbligo di aggiornamento periodico e registrazione delle competenze	X
Violenza e molestie sul lavoro: la prevenzione entra nel Dvr	X
Trasparenza e tracciabilità per gli Organismi paritetici	XI
Nuove regole per Dpi, scale e lavori in quota	XI
Formazione e accreditamento: verso un sistema nazionale di qualità	XII
Sicurezza e copertura Inail nei percorsi scuola-lavoro	XIII
Accesso semplificato alle norme UNI per la sicurezza sul lavoro	XIII
Domicilio digitale degli amministratori: obbligo di distinzione	XIV
Siisl: il nuovo snodo digitale per lavoro e sicurezza	XIV
Mancati infortuni: il nuovo fronte della prevenzione	XV
Sorveglianza sanitaria e prevenzione oncologica	XV
Nuove tutele per il volontariato operativo: Protezione civile, CRI e Soccorso alpino	XVI
Conclusioni: un sistema in evoluzione, tra ambizioni normative e nodi irrisolti	XVI

Decreto Sicurezza: nuove traiettorie per la prevenzione e la vigilanza nei luoghi di lavoro

di Vitantonio Lippolis - Ispettorato Nazionale del Lavoro –
Direzione Centrale Vigilanza e Sicurezza del Lavoro – HSE Manager

Con la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 254 del 31 ottobre 2025 è entrato in vigore, nella stessa data, il **D.L. 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». Il provvedimento si inserisce nel quadro del **Piano nazionale di prevenzione e contrasto agli infortuni sul lavoro**, avviato dal Governo nel 2024, e mira a rafforzare – con interventi di natura sia organizzativa sia tecnologica – la rete della prevenzione, della vigilanza e della formazione. Prima di esaminare le singole disposizioni, appare opportuno delineare il contesto infortunistico e le principali linee di tendenza che hanno condotto all'adozione del decreto.

Andamento del fenomeno infortunistico

I dati provvisori Inail per i primi otto mesi del 2025 mostrano un quadro contrastante rispetto allo stesso periodo del 2024. Difatti, c'è stata una **diminuzione degli infortuni (-1,6%) e dei decessi (-3,0%)** che avvengono «in occasione di lavoro», mentre per gli incidenti che si verificano *in itinere* (durante il tragitto casa-lavoro e viceversa) si è registrato un **aumento delle denunce (+1,0%) e dei casi mortali (+8,8%)** (1).

In particolare, le denunce di infortunio in occasione di lavoro **con esito mortale** (al netto degli studenti) presentate entro il mese di agosto 2025, pur nella

provvisorietà dei numeri, mostrano una **tendenza in lieve miglioramento**. Difatti, i decessi sono stati 488, 15 in meno rispetto al 2024, 10 in meno sul 2023, 7 in meno sul 2022, 132 in meno sul 2021, 195 in meno rispetto al 2020 e 4 in meno rispetto al 2019.

Tenuto conto dei dati sul mercato del lavoro rilevati mensilmente dall'Istat nei vari anni, con ultimo aggiornamento agosto 2025, e rapportato il numero degli infortuni denunciati in occasione di lavoro (al netto degli studenti) a quello degli occupati (dati provvisori), l'Inail evidenzia un'**incidenza infortunistica** che passa dalle 1.317 denunce di infortunio in occasione di lavoro ogni 100mila occupati Istat di agosto 2019 alle 1.125 del 2025, con un **calo del 14,6%**. Rispetto ad agosto 2024 la riduzione è del 2,0% (da 1.148 a 1.125).

Tra i **settori con più infortuni** avvenuti in occasione di lavoro si evidenziano i decrementi relativi ai Servizi di supporto alle imprese (-4,9%), al Trasporto e magazzinaggio (-3,0%) e al comparto Manifatturiero (-2,9%); risultano invece aumenti gli infortuni nei settori delle Costruzioni (+2,4%), del Commercio (+1,4%), della Sanità e assistenza sociale (+0,2%) e per le Attività relative ai servizi di alloggio e di ristorazione (+0,2%).

In questo quadro di luci e ombre, l'ultimo Decreto non si limita a interventi puntuali, ma **ridisegna segmenti essenziali** dell'ecosistema prevenzionistico introducendo rilevanti novità nell'ambito degli **incentivi**, della **vigilanza**, dei **cantieri** (badge e patente a

(1) Fonte: comunicato stampa Inail pubblicato sul proprio sito in data 6 ottobre 2025.

Inserto

crediti), della **formazione**, dell'alternanza **scuola lavoro**, del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (Siisl) e **semplificazioni procedurali**.

Incentivi e premialità assicurative

L'art. 1 del **D.L. n. 159/2025** introduce una misura volta a incentivare la riduzione degli infortuni sul lavoro ed a **premiare i datori di lavoro virtuosi**, mediante la revisione delle aliquote di oscillazione "in bonus" per andamento infortunistico, ai sensi della normativa Inail. In particolare, a decorrere dal **1° gennaio 2026** l'Inail è autorizzato a procedere alla **revisione dei criteri di oscillazione**, in coerenza con il sistema delineato dagli artt. 19-25 del D.M. 12 dicembre 2000 (2) e dalle circolari applicative, nonché con i principi di cui al D.Lgs. n. 81/2008 (Tusl).

La disposizione prevede, tuttavia, un'**esclusione automatica dal riconoscimento del beneficio** per le aziende che, nei due anni precedenti, abbiano riportato sentenze definitive di condanna per violazioni gravi in materia di salute e sicurezza sul lavoro (3).

La norma, tuttavia, pur facendo riferimento a «**violazioni gravi**», non fa riferimento esplicito alle violazioni contenute nell'Allegato I del D.Lgs. n. 81/2008 (come modificato dal D.L. n. 146/2021) o ad altra eventuale fonte. In mancanza di questa auspicabile precisazione, il perimetro applicativo della novella resta incerto e foriero di possibili contenziosi.

Per garantire l'effettività della misura, il Legislatore stabilisce che, nelle more della realizzazione di sistemi informativi di cooperazione applicativa, l'**Autorità giudiziaria** debba comunicare tempestivamente all'Inail, anche con modalità telematiche, le sentenze di condanna rilevanti ai fini dell'esclusione dal *bonus* (4).

Sempre a partire dal 1° gennaio 2026, l'Istituto potrà procedere anche alla **revisione dei contributi assicurativi relativi al settore agricolo**.

Stretta sulla Rete del lavoro agricolo di qualità

La Rete del lavoro agricolo di qualità (Rlaq), nata nel 2014 (5) per contrastare il lavoro irregolare e il capo-

ralato, si conferma uno degli strumenti più incisivi per promuovere **legalità e trasparenza nel settore agricolo**. Gestita dall'Inps in sinergia con il Masaf, la Rete ha finora rappresentato un "bollino di virtuosità" per le imprese che rispettano le regole, garantendo condizioni dignitose ai lavoratori e offrendo vantaggi reputazionali e, in alcuni casi, economici.

Con l'art. 2 del **D.L. n. 159/2025**, il Legislatore imprime una **svolta significativa**: l'obiettivo è rafforzare i criteri di selezione delle aziende e incentivare la sicurezza sul lavoro. Per fare ciò, due sono le direttrici principali d'intervento:

- **ampliamento delle cause ostative all'iscrizione**, includendo le violazioni in materia di salute e sicurezza;

- **introduzione di incentivi economici** per chi investe in misure migliorative delle condizioni di sicurezza.

Sul primo fronte, la norma estende il concetto di «affidabilità» delle imprese: non solo rispetto alla legislazione sociale e al lavoro, ma anche alle prescrizioni del Tusl. In concreto, le aziende **condannate negli ultimi tre anni per violazioni in materia di sicurezza** non potranno accedere alla Rlaq. Non solo: il decreto introduce un criterio di rigore anticipato, prevedendo l'effetto ostativo già in presenza di contravvenzioni e sanzioni amministrative, **anche non definitive**.

Un **punto critico** emerge subito: la disposizione sembra ricomprendere qualsiasi violazione, anche di natura formale o lieve, senza graduare la gravità. Se così fosse la novella avrebbe, un impatto eccessivamente restrittivo, che potrebbe penalizzare imprese prive di criticità sostanziali. L'assenza di una scala di gravità – come quella prevista nell'Allegato I del Tusl per le sospensioni – apre la strada a incertezze interpretative e potenziali contenziosi. Sarà dunque cruciale che il regolamento attuativo (o eventuali emendamenti in sede di conversione) introduca criteri di proporzionalità e distinzione tra violazioni rilevanti e marginali.

Sul versante premiale, il comma 2 introduce una novità interessante: dal 1° gennaio 2026, una quota delle **risorse Inail destinate ai progetti** di cui all'art. 11, comma 5, del D.Lgs. 81/2008 (6) sarà **riservata**

(2) Emanato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

(3) L'esclusione automatica per due anni, tuttavia, potrebbe sollevare questioni di legittimità in relazione a violazioni non direttamente correlate all'infortunio oggetto di oscillazione, con possibile contenzioso.

(4) Le modalità di attuazione di tali comunicazioni verranno definite, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione, con apposito 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.

(5) La Rlaq è stata istituita con l'art. 6, del D.L. 24 giugno 2014, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge n.

116/2014 e, successivamente, novellato dall'art. 8 della legge n. 199/2016.

(6) Il comma 5 citato, così dispone: «[L']Inail finanzia con risorse proprie, anche nell'ambito della bilateralità e di protocolli con le Parti sociali e le Associazioni nazionali di tutela degli invalidi del lavoro, finanzia progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rivolti in particolare alle piccole, medie e micro imprese e progetti volti a sperimentare soluzioni innovative e strumenti di natura organizzativa e gestionale ispirati ai principi di responsabilità sociale delle imprese. Costituisce criterio di priorità per l'accesso al finanziamento l'adozione da parte delle imprese delle buone prassi di cui all'articolo 2, comma 1, lettera v). L'Inail svolge tali compiti con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a le-

alle imprese agricole iscritte alla Rlaq che abbiano adottato interventi migliorativi in materia di sicurezza. Una misura che si inserisce nel solco degli incentivi alla prevenzione già noti (come i bandi Isi), ma che dovrà rispettare i vincoli Ue sugli aiuti di Stato (7), richiamati espressamente dal decreto.

Infine, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore, è previsto un **regolamento interministeriale** (Dicasteri Lavoro e Agricoltura), su proposta Inail e previo confronto con le Parti sociali, per definire modalità operative, criteri di selezione e priorità, nel rispetto dei principi di proporzionalità e non discriminazione.

Rete del lavoro agricolo di qualità	
Requisiti necessari per l'iscrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Non avere riportato condanne penali per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, per delitti contro la Pubblica Amministrazione, delitti contro l'incolumità pubblica, delitti contro l'economia pubblica, l'industria e il commercio, delitti contro il sentimento per gli animali e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, delitti di cui agli artt. 600, 601, 602 e 603-bis c.p.; • Non essere state destinatarie, negli ultimi tre anni, di sanzioni amministrative, ancorché non definitive, per violazioni in materia di lavoro, legislazione sociale e rispetto degli obblighi relativi al pagamento delle imposte e delle tasse nonché di contravvenzioni e sanzioni amministrative, ancorché non definitive, per violazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. La presente disposizione non si applica laddove il trasgressore o l'obbligato in solido abbiano provveduto, prima della emissione del provvedimento definitivo, alla regolarizzazione delle inosservanze sanabili e al pagamento in misura agevolata delle sanzioni entro i termini previsti dalla normativa vigente in materia; • Essere in regola con il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi; • Applicare i contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015; • Non essere controllate o collegate, ai sensi dell'art. 2359 c.c. a soggetti che non siano in possesso dei requisiti di cui sopra.

Attività di vigilanza e badge di cantiere

L'art. 3, commi da 1 a 3, del D.L. n. 159/2025, rafforzando la vigilanza nei segmenti più esposti a irregolarità e violazioni della normativa sulla sicurezza, introduce due interventi di rilievo per gli **ambiti a rischio elevato**.

In particolare, con una modifica dell'art. 19, comma 7, del D.L. n. 19/2024 (8), si prevede adesso che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nell'orientare la propria attività di vigilanza per il rilascio dell'attestato per l'iscrizione nella «**Lista di conformità Inl**» (9), dispone in via prioritaria i controlli nei confronti dei datori di lavoro che svolgono la propria **attività in regime di subappalto**, pubblico o privato.

Per altro verso, viene imposto alle imprese che operano nei cantieri edili in regime di appalto e subappalto,

pubblico o privato, nonché negli ulteriori ambiti di attività a rischio più elevato (da individuare con successivo regolamento) l'obbligo di fornire ai lavoratori una **tessera di riconoscimento dotata di codice univoco anticontraffazione** corredata da: fotografia e generalità del lavoratore, l'indicazione del datore di lavoro, la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione (10).

La vera novità è che, sempre per evitare possibili forme di contraffazione, il **badge** dovrà essere disponibile anche in **formato digitale**, attraverso strumenti interoperabili con il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (piattaforma Siisl) (11). Per i lavoratori assunti tramite il Siisl, la tessera digitale sarà **generata automaticamente e precompilata**, con possibilità di integrazione da parte del datore di lavoro.

gislazione vigente».

(7) Cfr. artt. 107-108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE).

(8) Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 56/2024.

(9) Art. 19, commi 7 e 8, D.L. n. 19/2024 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 56/2024): «All'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale, ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in caso non emergano violazioni o irregolarità, l'Ispettorato nazionale del lavoro rilascia un attestato e iscrive, previo assenso, il datore di lavoro in un apposito elenco informatico consultabile pubblicamente, tramite il sito internet istituzionale del medesimo Ispettorato, e denominato «Lista di conformità Inl». L'iscrizione nell'elenco informatico di cui al primo periodo è effettuata nel rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento (Ue) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, e produce esclusivamente gli effetti di cui al comma 8. L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'orientare la propria attività di vigilanza per il rilascio dell'attestato di cui al primo periodo, dispone 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.

A seguito del rilascio dell'attestato di cui al comma 7 e per un periodo di dodici mesi dalla data di iscrizione nella Lista di conformità Inl di cui al medesimo comma, il datore di lavoro è considerato a basso rischio di irregolarità e l'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'orientare la propria attività di vigilanza, può non procedere a ulteriori verifiche nelle materie oggetto degli accertamenti che hanno determinato l'iscrizione nella Lista di conformità Inl, fatte sempre salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento, nonché le attività di indagine disposte dall'Autorità giudiziaria».

(10) Artt. 18, comma 1, lett. u) e 26, comma 8, D.Lgs. n. 81/2008 e art. 5 legge n. 136/2010.

(11) Il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (Siisl) è la piattaforma nazionale istituita dall'art. 5, comma 3, del D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85), che gestisce le politiche attive del lavoro e l'incontro tra domanda e offerta, integrando strumenti digitali per favorire l'inclusione sociale e lavorativa.

Inserto

Entro **sessanta giorni** dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto, un regolamento interministeriale (12) dovrà definire le relative modalità attuative.

Al riguardo si evidenziano i seguenti **profili di criticità**:

- **privacy e protezione dei dati**: l'integrazione tra badge digitale e piattaforme nazionali comporta trattamenti complessi; sarà quindi necessario un confronto con il Garante per la Privacy e assicurare la minimizzazione dei dati e sicurezza informatica;
- **costi per le imprese**: l'adozione di badge anticontraffazione potrebbe gravare sulle piccole e medie im-

prese; l'auspicio è che il Decreto attuativo preveda semplificazioni e incentivi;

- **tempistica**: il termine di sessanta giorni per il decreto appare molto stretto rispetto alla complessità tecnica delle misure da adottare;

- **proporzionalità dei controlli**: la priorità ai subappalti è condivisibile, ma non deve ridurre la vigilanza su altri settori a rischio.

Tali disposizioni confermano una particolare attenzione del Legislatore nei confronti della frammentazione delle filiere produttive e delle esternalizzazioni, spesso teatro di infortuni e incidenti sul lavoro.

Sanzioni per violazione dell'obbligo del badge

In caso di svolgimento di attività in regime di **appalto o subappalto**, anche nei cantieri temporanei e mobili (i), sussistono i seguenti obblighi:

- il datore di lavoro dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve fornire ai propri lavoratori un'apposita tessera di riconoscimento ai sensi dell'art. 26, comma 8. La violazione di questo obbligo è sanzionata dall'art. 55, comma 5, *lett. i)* del D.Lgs. n. 81/2008 con una sanzione amministrativa pecuniaria da 142,38 a 711,92 euro per ciascun lavoratore;
- il lavoratore dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice che non espone la medesima tessera ai sensi dell'art. 20, comma 3, è punito dall'art. 59, comma 1, *lett. b)* del D.Lgs. n. 81/2008 con una sanzione amministrativa pecuniaria da 71,19 a 427,16 euro.

Qualora il **lavoratore autonomo svolga la propria attività in un luogo di lavoro** nel quale si effettuino opere o servizi **in regime di appalto o subappalto**, egli è tenuto al rispetto dei medesimi obblighi previsti per i lavoratori impiegati dall'appaltatore o dal subappaltatore. In particolare:

- obbligo di munirsi della tessera di riconoscimento: ai sensi dell'art. 21, comma 1, *lett. c)*, il lavoratore autonomo deve dotarsi di un'apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le proprie generalità e l'indicazione del committente. La violazione di tale obbligo è punita, ai sensi dell'art. 60, comma 1, *lett. b)*, del D.Lgs. n. 81/2008, con la sanzione amministrativa pecuniaria da 71,19 a 427,16 euro;
- obbligo di esporre la tessera di riconoscimento: ai sensi dell'art. 20, comma 3, il lavoratore autonomo deve esporre in modo ben visibile la suddetta tessera durante l'attività lavorativa. La mancata esposizione è sanzionata dall'art. 60, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008, con una sanzione amministrativa pecuniaria da 71,19 a 427,16 euro.

(i) La legge n. 203/2024, per semplificare la disciplina sui tesserini di riconoscimento sui tesserini di riconoscimento, ha modificato l'art. 304, comma 1, *lett. b)*, del D.Lgs. n. 81/2008, prevedendo l'abrogazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 36-*bis* del D.L. 223/2006 (convertito dalla legge n. 248/2006). Tali disposizioni introducevano, nell'ambito dei cantieri edili, l'obbligo in capo ai datori di lavoro di munire il personale occupato di apposita tessera di riconoscimento e l'obbligo da parte dei lavoratori di esporla. Pertanto, in caso di svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, anche nei cantieri temporanei e mobili, adesso si applicano esclusivamente le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 81/2008 (*cf.* Inl, nota 23 gennaio 2025, n. 656).

Modifiche al sistema di qualificazione Patente a Crediti

Con l'obiettivo rafforzare il contrasto al lavoro sommerso e garantire una sempre maggiore sicurezza a favore dei lavoratori, dal 1° ottobre 2024 l'**art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008** ha imposto, alle imprese che operano nei cantieri temporanei e mobili, il possesso di una specifica qualificazione attestata dal possesso della **patente a crediti (PaC)** (13).

Allo scopo di rendere più tempestiva ed efficace la risposta sanzionatoria e rafforzare la tracciabilità delle violazioni, l'**art. 3, comma 4, del D.L. n. 159/2025**

introduce adesso alcune **modifiche incisive** al sistema.

La prima novità prevede l'inserimento, nel corpo del suddetto art. 27, del nuovo comma **7-bis**, secondo il quale, per le violazioni indicate al n. 21 dell'Allegato I-*bis* (maxisanzione per lavoro nero) (14), la **decurtazione dei crediti avviene già al momento della notifica del verbale di accertamento** emanato dai competenti Organi di vigilanza, senza attendere l'esito definitivo del procedimento (15). Per garantire l'efficacia di questa misura, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro potrà utilizzare anche le informazioni presenti nel Portale nazionale del sommerso (Pns) (16), stru-

(12) Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti, sentito il Garante per la protezione dei dati personali e sentite le Organizzazioni dei datori di lavoro e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

(13) L'art. 27 del TUSL così come integralmente riformulato dall'art. 29, commi 19 e 20, del D.L. 2 marzo 2024 n. 19, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 aprile 2024, n. 56.

(14) Art. 3, comma 3, del D.L. 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73.

(15) Originariamente era previsto che tutte le violazioni indicate nell'Allegato I-*bis* per dar luogo alla decurtazione dei crediti dovessero essere definitivamente accertate o con sentenza passata in giudicato oppure con ordinanza-ingiunzione divenuta definitiva.

(16) Art. 10, D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124.

mento chiave per il contrasto al lavoro irregolare ma che, purtroppo, al momento non è ancora operativo. Sempre con riguardo alla **maxisanzione per lavoro nero**, il Decreto interviene anche sul contenuto dell'Allegato I-bis che contiene le fattispecie di violazioni che comportano la decurtazione dei crediti dalla patente. In particolare, il n. 21 viene modificato nel **valore dei crediti decurtati che passa da 1 a 5 per ciascun lavoratore irregolare**. Contestualmente, vengono soppressi i nn. 22 e 23, con conseguente eliminazione della precedente graduazione della decurtazione dei crediti in funzione della durata dell'impiego "in nero" del lavoratore. Il n. 24, inoltre, è riformulato al fine di adeguarsi alla nuova numerazione, prevedendo che la relativa decurtazione prevista in caso di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, di minori in età non lavorativa e di lavoratori appartenenti a nuclei familiari che godono del Reddito di cittadinanza (oggi Reddito di inclusione) **operi «in aggiunta, per ciascun lavoratore, alla condotta di cui al numero 21»**.

È previsto, tuttavia, che le nuove regole sulla decurtazione dei crediti si applichino **soltanto agli illeciti commessi a partire dal 1° gennaio 2026**. Per le violazioni commesse fino al 31 dicembre 2025 continua, pertanto, a valere la formulazione originaria prevista dai nn. 21, 22, 23 e 24 dell'Allegato I-bis.

Queste modifiche al sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei e mobili di cui all'art. 89, comma 1, *lett. a*), D.Lgs. n. 81/2008 (17) determinano effetti significativi sia sul piano operativo che su quello sistemico. L'incremento da 1 a 5 dei crediti decurtati per ciascun lavoratore impiegato "in nero" accentua la valenza deterrente della maxisanzione, incidendo in modo più marcato sulla posizione dell'impresa nel sistema di qualificazione. La soppressione dei nn. 22 e 23 elimina, tuttavia, la precedente graduazione fondata sulla durata dell'impiego irregolare, comprimendo il principio di proporzionalità e rendendo la sanzione uniforme anche nei casi di impiego di breve durata.

A ciò si aggiunge la novità di maggior impatto operativo introdotta dal nuovo comma 7-bis, che prevede l'**immediata decurtazione dei crediti** al momento della notifica del verbale di accertamento, senza attendere l'esito definitivo del procedimento sanzionatorio. Tale scelta legislativa, volta ad accelerare gli effetti delle misure di contrasto al lavoro sommerso, rischia però di sollevare criticità in termini di tutela del contraddittorio, specie nei casi in cui il verbale venga successivamente annullato o riformato in autotutela o in sede giurisdizionale.

Allegato 1-bis D.Lgs n. 81/2008 Fattispecie di violazioni che comportano la decurtazione dei crediti dalla patente di cui all'art. 27 del Tusi (estratto con modifiche introdotte dal D.L. n. 159/2025)		Decurtazione crediti (fino al 31/12/2025)	Decurtazione crediti (a partire dall'1/1/2026)
21	Maxisanzione lavoro nero, Condotta sanzionata ai sensi dell'art. 3, comma 3, D.L. 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, per ciascun lavoratore	1	5
22	Condotta sanzionata ai sensi dell'art. 3, comma 3, <i>lett. b</i>), del D.L. 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73	2	soppresso
23	Condotta sanzionata ai sensi dell'art. 3, comma 3, <i>lett. c</i>), del D.L. 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73	3	soppresso
24	Condotta sanzionata ai sensi dell'art. 3, comma 3- <i>quater</i> , del D.L. 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, in aggiunta, per ciascun lavoratore, alla condotta di cui al n. 21	1	1

Al fine di rendere più efficace e rapida l'adozione, da parte dell'Inl, del provvedimento cautelare di sospensione della patente a crediti previsto in caso di infortuni da cui derivi la morte del lavoratore o l'invalidità

permanente (18), l'art. 3, comma 4, del D.L. n. 159/2025 impone inoltre alle **Procure della Repubblica** di trasmettere tempestivamente all'Agenzia le informazioni necessarie per l'adozione di tali provve-

(17) In base al richiamato art. 89, comma 1, *lett. a*), del D.Lgs. n. 81/2008, i cantieri temporanei o mobili sono costituiti dai luoghi in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile

inclusi nell'Allegato X dello stesso Tusi.

(18) Art. 27, comma 8, D.Lgs. n. 81/2008.

Inserto

dimenti, tenendo conto degli elementi oggettivi e soggettivi della fattispecie contenuti nei verbali redatti dai pubblici ufficiali intervenuti sul luogo e nell'immediatezza del sinistro, nell'esercizio delle proprie funzioni.

Sul piano punitivo, infine, il Decreto interviene anche sull'importo della sanzione amministrativa prevista per l'**esercizio dell'attività senza la patente a crediti, raddoppiandolo da 6.000 a 12.000 euro** (19). Si tratta di un inasprimento significativo, volto a dissuadere le imprese dall'operare senza il requisito essenziale di qualificazione previsto dall'art. 27, considera-

to sistema cardine per garantire sicurezza nei cantieri e contrastare il lavoro irregolare.

Sul piano punitivo, infine, il Decreto interviene anche sull'importo minimo della sanzione amministrativa prevista per l'**esercizio dell'attività senza la patente a crediti portandolo da 6.000 a 12.000 euro** (20). Si tratta di un inasprimento significativo, volto a dissuadere le imprese dall'operare senza il requisito essenziale di qualificazione previsto dall'art. 27, considerato sistema cardine per garantire sicurezza nei cantieri e contrastare il lavoro irregolare.

Sanzioni Patente a Crediti

L'impresa o il lavoratore autonomo che operano nei cantieri senza la PaC (o senza un documento equivalente previsto dall'art. 27, comma 1 o dell'attestazione Soa) ovvero con una patente con meno di 15 crediti, sono soggetti ad una sanzione amministrativa pari al 10% del valore dei lavori affidati nello specifico cantiere e, comunque, non inferiore a euro 12.000 (violazione non diffidabile ex art. 301-bis Tusl).

Per l'impresa o il lavoratore autonomo, inoltre, è prevista l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici per un periodo di 6 mesi. A tale scopo il provvedimento sanzionatorio verrà trasmesso all'Autorità nazionale anticorruzione (Anac) e al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

Il committente o il responsabile dei lavori che, in spregio agli obblighi previsti dall'art. 90, comma 9, lett. b-bis), D.Lgs. n. 81/2008, non verifica il possesso della patente (o del documento equivalente di cui all'art. 27, comma 1 o dell'attestazione Soa) nei confronti delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi, anche nei casi di subappalto, è punito con la sanzione amministrativa da euro 711,92 a euro 2.562,91 (art. 157, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 81/2008, violazione soggetta a diffida ex art. 301-bis del D.Lgs. n. 81/2008).

Aggiornamento dell'Allegato XII e obblighi di notifica preliminare

Nel più ampio disegno di contrasto alle irregolarità negli appalti e subappalti, in linea con le nuove priorità ispettive introdotte dal Decreto in commento, l'art. 3, comma 4 del Decreto, interviene anche sull'Allegato XII del D.Lgs. n. 81/2008, che disciplina il contenuto della **Notifica preliminare** (Np) di cui all'art. 99 del Tusl stesso.

In particolare, con l'obiettivo di rafforzare la trasparenza dell'intera filiera e consentire un monitoraggio più puntuale dei cantieri da parte degli Organi di vigilanza, la modifica impone di specificare nella Np le **imprese che operano in regime di subappalto**.

In proposito, si rammenta che la notifica preliminare deve essere **trasmessa, dal committente o dal responsabile dei lavori, prima dell'inizio dei lavori** all'Azienda sanitaria locale e all'Ispettorato Territo-

riale del Lavoro nonché, nei lavori pubblici, al Prefetto territorialmente competenti. L'**obbligo sorge** per i cantieri in cui è prevista la presenza, anche non contemporanea, di più imprese esecutrici o quando, successivamente all'avvio, subentri un'ulteriore impresa. La comunicazione **deve contenere** i dati identificativi del cantiere, del committente o del responsabile dei lavori, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, oltre – come introdotto dalla novella – all'indicazione delle imprese subappaltatrici.

L'indicazione delle imprese che operano in subappalto potrà, auspicabilmente, essere utilizzata per l'integrazione e l'allineamento delle informazioni nel Pns, destinato a divenire, quando diverrà operativo, lo strumento di riferimento per la gestione coordinata dei dati sui cantieri e per l'attività di prevenzione del lavoro irregolare.

L'**omessa o incompleta trasmissione** della notifica preliminare di cui all'art. 99 del D.Lgs. n. 81/2008 costituisce violazione degli obblighi del committente o del responsabile dei lavori previsti dall'art. 90, comma 9, lett. c), nonché, ove applicabile, dell'art. 101 del medesimo decreto.

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.

(19) Art. 27, comma 11, D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dall'art. 3, comma 4, del D.L. n. 159/2025.

(20) Art. 27, comma 11, D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dall'art. 3, comma 4, del D.L. n. 159/2025.

Potenziamento dell'Inl: nuove assunzioni e riassetto organizzativo

Con il **D.L. n. 159/2025** il Governo interviene in modo deciso anche sul fronte della vigilanza in materia di lavoro e sicurezza. L'**art. 4** del provvedimento prevede, infatti, una serie di misure mirate a consolidare la presenza ispettiva sul territorio e a rendere più efficace l'azione di controllo dell'Inl, chiamato a gestire anche le nuove funzioni di carattere prevenzionistico. Nel triennio 2026-2028 l'Inl potrà **assumere 300 unità di personale a tempo indeterminato**, destinate alla famiglia professionale degli ispettori di vigilanza ordinaria e tecnica, con specifiche competenze in materia di salute e sicurezza. È un intervento che punta a colmare il divario tra i crescenti compiti dell'Agenzia e la limitata dotazione di risorse umane, problema da tempo segnalato anche dalle Organizzazioni sindacali del settore.

Parallelamente, la riforma interviene sull'organico dell'Ispettorato modificando l'**art. 6** del D.Lgs. n. 149/2015. Il **limite massimo di personale viene fissato a 7.776 unità**, leggermente inferiore rispetto al precedente (7.812), ma **aumentano le posizioni dirigenziali**: dieci quelle di livello generale (erano otto) e cento quelle di livello non generale (contro le novantaquattro precedenti). Un segnale di rafforzamento della componente direzionale, volto a migliorare la gestione e il coordinamento dell'attività ispettiva, anche in chiave territoriale.

Un'altra novità riguarda il **contingente speciale dei Carabinieri per la tutela del lavoro**. Il comma 8 dello stesso articolo autorizza assunzioni straordinarie, in deroga ai limiti ordinari, per riportare l'organico ai livelli previsti. Dal 1° settembre 2026 entreranno in servizio cinque ufficiali, ventidue ispettori e ventiquattro appuntati e carabinieri; un anno dopo,

dal 1° settembre 2027, si aggiungeranno quattro ufficiali, ventidue ispettori e ventitré appuntati e carabinieri.

Si tratta di un rafforzamento che conferma la volontà di consolidare il modello di presidio integrato tra ispettori civili e militari, soprattutto nelle aree a maggiore rischio di lavoro sommerso e nei cantieri.

Allo scopo di razionalizzare le spese e valorizzare il lavoro ispettivo, l'**art. 13, comma 1, D.L. n. 159/2025** inoltre, introduce una novità di rilievo per il **personale ispettivo dell'Inl**: la possibilità, su richiesta del dipendente, di optare per una **somma forfetaria alternativa alle indennità e ai rimborsi** spettanti per le missioni ispettive, da corrispondere per ogni 24 ore compiute di attività. La misura di questa somma andrà determinata con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Sotto il profilo sostanziale, le misure introdotte appaiono coerenti con l'obiettivo di potenziare la rete dei controlli, ma pongono anche alcune questioni operative e organizzative. L'incremento dell'organico, per esempio, rappresenta un passo importante, ma la vera sfida sarà la formazione tecnica delle nuove figure, chiamate ad affrontare contesti complessi e in continua evoluzione.

Allo stesso modo, l'ampliamento delle posizioni dirigenziali potrà tradursi in un beneficio reale solo se accompagnato da una revisione dei processi interni e da un'effettiva **valorizzazione delle specifiche competenze tecniche**.

L'ingresso di nuovi contingenti dell'Arma, pur positivo in termini di presidio, richiederà un coordinamento sempre più stretto con le strutture ispettive civili: una sinergia che dovrà essere regolata da intese e protocolli chiari, per garantire un'azione coerente ed evitare duplicazioni.

Tabella – Potenziamento Inl e Contingente Carabinieri

Ambito	Intervento	Quantità / Limite	Decorrenza
Inl – Assunzioni straordinarie	Assunzione a tempo indeterminato di funzionari (ispettori di vigilanza ordinaria e tecnica)	300 unità	Anni 2026-2028
Inl – Organico complessivo	Limite massimo di personale (art. 6 D.Lgs. n. 149/2015)	7.776 unità (prima: 7.812)	Entro il 31 dicembre 2025
Inl – Dirigenza livello generale	Aumento posizioni dirigenziali di livello generale	10 posizioni (prima: 8)	Entro il 31 dicembre 2025
Inl – Dirigenza livello non generale	Aumento posizioni dirigenziali di livello non generale	100 posizioni (prima: 94)	Entro il 31 dicembre 2025
Carabinieri – 2026	Assunzioni straordinarie per ripianare forza organica	5 ufficiali, 22 ispettori, 24 appuntati/carabinieri	1° settembre 2026
Carabinieri – 2027	Assunzioni straordinarie per ripianare forza organica	4 ufficiali, 22 ispettori, 23 appuntati/carabinieri	1° settembre 2027

Inserto

Spese di giustizia: esenzione per l'Inl

L'art. 13, comma 2, D.L. n. 159/2025 chiarisce che l'Inl è esente dal pagamento delle spese processuali, compreso il contributo unificato, ai sensi dell'art. 158 del D.P.R. n. 115/2002. Si tratta di una norma interpretativa che rafforza il ruolo pubblico dell'Agenzia nelle controversie giudiziarie, riconoscendone la funzione istituzionale di tutela della legalità e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'esenzione, già riconosciuta ad altre Amministrazioni pubbliche, consente adesso all'Ispettorato del Lavoro di agire in giudizio senza oneri economici, favorendo l'efficacia dell'azione ispettiva e la difesa degli atti adottati.

Valorizzazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e campagne informative

L'art. 5, comma 1, lett. b) D.L. n. 159/2025 interviene anche sull'art. 11 del D.Lgs. n. 81/2008, introducendo il nuovo comma 4-bis, che prevede il **trasferimento annuale di almeno 35 milioni di euro dall'Inail al Fondo sociale per occupazione e formazione** (art. 18, comma 1, D.L. 29 novembre 2008, n. 185), destinato a finanziare interventi mirati di promozione e divulgazione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, tali risorse sono **finalizzate anche all'incremento della formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali e di sito produttivo**, sulla base di piani formativi concordati con le Organizzazioni dei datori di lavoro e le Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (21).

Un'attenzione specifica è riservata alle **micro, piccole e medie imprese** (Mpmi): il nuovo comma 5-quater dell'art. 11 citato autorizza l'Inail a promuovere interventi di sostegno per l'acquisto e l'adozione di dispositivi di protezione individuale (Dpi) caratterizzati da tecnologie innovative e sistemi intelligenti, in linea con quanto previsto dall'art. 77 del D.Lgs. n. 81/2008, che disciplina gli obblighi relativi ai Dpi.

Inoltre, si attribuisce **all'Inail il compito di promuovere interventi di formazione** in materia prevenzionale rivolte in particolare ai settori di attività che presentano un'alta incidenza infortunistica quali le co-

struzioni, la logistica e i trasporti. All'istituto viene attribuito altresì il compito di promuovere campagne informative e progetti formativi per la diffusione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro, a favore delle Istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione, con particolare riferimento alla riduzione degli infortuni *in itinere*, nell'ambito dell'insegnamento dell'educazione civica (22).

Obbligo di aggiornamento periodico e registrazione delle competenze

Sul piano della formazione, l'art. 5, comma 1, lett. d) del D.L. n. 159/2025 modifica anche l'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, introducendo il principio secondo cui, per le **imprese che occupano meno di 15 lavoratori**, la contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità **dell'obbligo di aggiornamento periodico**, nel rispetto del principio di proporzionalità, tenuto conto della dimensione aziendale e del livello di rischio per la salute e la sicurezza derivante dall'attività svolta (23). Si tratta di una novità che mira a rendere più flessibile e aderente alle specificità delle Pmi l'obbligo formativo, superando la rigidità di una disciplina uniforme per tutte le imprese.

Il comma 14 dell'art. 37, inoltre, viene integralmente sostituito, prevedendo che le competenze acquisite a seguito delle attività di formazione siano **registrate nel fascicolo elettronico del lavoratore** (24), nonché all'interno del **fascicolo sociale e lavorativo del cittadino**, in particolare ai fini dell'inserimento nella piattaforma Siisl (25). Il contenuto del fascicolo elettronico è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e dagli Organi di vigilanza per la verifica degli obblighi formativi.

Si rammenta che l'Accordo Stato-Regioni (ASR) 2025 (26) già prevede che, per evitare abusi e contraffazioni, i soggetti formatori debbano custodire la documentazione relativa ai corsi per almeno dieci anni e che gli attestati abbiano validità nazionale.

Violenza e molestie sul lavoro: la prevenzione entra nel Dvr

Nell'art. 5, comma 1, lett. c) del D.L. n. 159/2025 troviamo anche delle modifiche all'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2008 che, come noto, individua le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavora-

(21) Queste disposizioni rafforzano il ruolo dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, già previsto dagli artt. 47 e 48 del D.Lgs. n. 81/2008, e si inseriscono nel solco della partecipazione attiva delle Parti sociali nella definizione delle politiche di prevenzione.

(22) Cfr. legge 20 agosto 2019, n. 92.

(23) Si rammenta che l'Accordo Stato-Regioni 2025 prevede che l'aggiornamento per i lavoratori deve essere effettuato ogni qualvolta intervengano elementi modificativi nei rischi o nelle mansioni, e comunque con periodicità quinquennale (mi-

nimo 6 ore), mentre per i preposti la periodicità è biennale (minimo 6 ore).

(24) Art. 15 D.Lgs. n. 150/2015.

(25) Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa, di cui al D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85.

(26) Sia consentito il rinvio a V. Lippolis, *Accordo Stato-Regioni 2025: formazione per la sicurezza sul lavoro e nuovi obblighi*, in *Dir. prat. lav.*, 2025, 25, Inserto.

tori nei luoghi di lavoro. Più precisamente, nel comma 1, è inserita la nuova *lett. z-bis*) che prevede «la **programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori**, come definiti all'articolo 2, comma 1, *lettera a)*, nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 62».

Questa misura di prevenzione colma un vuoto normativo: sebbene episodi di violenza o molestia fossero già riconducibili alla tutela della dignità e dell'integrità psicofisica del lavoratore *ex art. 2087 c.c.*, mancava un riferimento esplicito nella disciplina preven-

zionistica. Adesso tali comportamenti vengono elevati a “**rischio da prevenire**”, ponendo così in capo al datore di lavoro specifici obblighi di valutazione e di programmazione.

Sotto il profilo culturale, questo intervento segna un'evoluzione nel modo di concepire la sicurezza sul lavoro: non più limitata ai rischi fisici o meccanici, ma estesa a quelle forme di **violenza relazionale o morale** che incidono in modo diretto sulla salute psicologica e sul benessere organizzativo.

Effetti pratici e conseguenze operative conseguenti all'introduzione della nuova misura di prevenzione contro le condotte violente o moleste

In termini pratici, la nuova misura di prevenzione contenuta nell'art. 15, comma 1, *lett. z-bis*) produce i seguenti effetti:

- **valutazione dei rischi:** i datori di lavoro dovranno integrare il Documento di Valutazione dei Rischi (Dvr) includendo l'analisi del rischio di condotte violente o moleste, tenendo conto del contesto organizzativo, delle modalità di interazione tra personale e delle situazioni di esposizione (ad es., rapporti con il pubblico o contesti isolati);
- **pianificazione delle misure di prevenzione:** la nuova previsione impone di predisporre misure organizzative, procedurali e formative volte a prevenire tali condotte. Ciò potrà includere protocolli interni, procedure di segnalazione, momenti formativi specifici e strumenti di tutela immediata per le vittime;
- **coinvolgimento del medico competente e del Rspg:** la valutazione dei rischi psico-sociali, già prevista in via interpretativa dalle linee guida Inail e dalla prassi amministrativa, assume ora un rilievo normativo esplicito, richiedendo un ruolo attivo di tali figure nella progettazione delle misure preventive;
- **impatto sulla contrattazione collettiva e sui modelli organizzativi:** è prevedibile (se non auspicabile) che la contrattazione, soprattutto nei settori a maggior esposizione (sanità, istruzione, servizi pubblici), definisca standard e procedure di prevenzione mirate. Analogamente, le imprese dotate di Modelli di organizzazione e gestione (Mog) *ex D.Lgs. n. 231/2001* (i) potranno valutare l'inserimento di specifici protocolli di prevenzione di tali condotte, anche ai fini dell'esimente (ii).

(i) D.Lgs. n. 231/2001 «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300».

(ii) Si rammenta che affinché il Mog (art. 30 D.Lgs. n. 81/2008) abbia efficacia esimente, non è sufficiente che venga soltanto adottato ma è necessario che lo stesso venga anche effettivamente attuato (Cass. pen., sez. VI, 15 giugno 2022, n. 23401, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer).

Trasparenza e tracciabilità per gli Organismi paritetici

Sempre nell'**art. 5** (comma 1, *lett. f)* del **D.L. n. 159/2025** troviamo alcune modifiche all'art. 51 del Tusi che ridefiniscono il ruolo degli Organismi paritetici e introducendo obblighi di comunicazione più stringenti. In particolare, gli Organismi paritetici dovranno **trasmettere annualmente**, tramite Inail, una serie di dati agli Organi di vigilanza territoriali, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e all'Inail stesso.

Le informazioni riguarderanno:

- le imprese aderenti al sistema degli Organismi paritetici e quelle che hanno partecipato alla formazione organizzata dagli stessi;
- i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale (Rlst);
- il rilascio delle asseverazioni di conformità dei Modelli organizzativi;
- le aziende coinvolte nelle attività di supporto e consulenza.

Nuove regole per DPI, scale e lavori in quota

Il **D.L. n. 159/2025** (art. 5, comma 1, *lettere g), h)* e *i)* interviene anche su tre aspetti chiave della sicurezza sul lavoro, aggiornando le seguenti **disposizioni del Tusi** con un approccio più rigoroso e coerente con le prassi europee:

1) Dpi e indumenti di lavoro (art. 77, comma 4, lett. a) - L'obbligo di mantenere in efficienza i dispositivi di protezione individuale (Dpi) viene rafforzato: il datore di lavoro deve garantirne igiene e funzionalità attraverso manutenzione, riparazioni e sostituzioni, seguendo le indicazioni del fabbricante. La novità è che tale obbligo si estende anche agli indumenti di lavoro che, in base alla valutazione dei rischi, assumono la funzione di Dpi;

2) scale verticali permanenti (art. 113, comma 2) - Per le scale fisse superiori a 2 metri e con inclinazione oltre i 75 gradi, il Legislatore introduce un requisito alternativo: in base alla valutazione del rischio, occorre prevedere un sistema di protezione individuale contro le cadute dall'alto o una gabbia di sicurezza. Quest'ultima deve rispettare precise misure: pioli di-

Inserto

stanti almeno 15 cm dalla parete e maglie tali da impedire la caduta verso l'esterno, con una distanza massima di 60 cm tra pioli e parete opposta della gabbia;

3) sistemi anticaduta nei lavori in quota (art. 115) – La norma viene riscritta, ribadendo la priorità dei sistemi di protezione collettiva (parapetti e reti di sicurezza) rispetto a quelli individuali. Quando ciò non è possibile, il datore di lavoro deve garantire l'uso di dispositivi idonei: sistemi di trattenuta, posizionamento, accesso mediante funi e, solo in ultima istanza, sistemi di arresto caduta. La norma introduce una gerarchia chiara nella scelta dei Dpi e impone che ogni sistema sia ancorato a punti sicuri, con specifiche tecniche per i lavori su fune.

Quelle di cui ai punti *sub* 2) e 3) sono disposizioni e dettagli tecnici che mirano, evidentemente, a ridurre drasticamente i **rischi di caduta dall'alto** che, dal punto di vista statistico, rappresentano una delle principali cause di infortuni spesso anche mortali.

Formazione e accreditamento: verso un sistema nazionale di qualità

L'art. 6 del **D.L. n. 159/2025** segna un nuovo passo nel processo di qualificazione della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, intervenendo su uno dei nodi più delicati del sistema delineato dal D.Lgs. n. 81/2008: quello dell'**accreditamento dei soggetti formatori**.

La norma prevede, entro novanta giorni dall'entrata in vigore del Decreto, l'adozione di un **nuovo Accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni**, da emanarsi previo coinvolgimento dell'Inail e delle Parti sociali, finalizzato a definire **criteri e requisiti uniformi di accreditamento** presso le Regioni e le Province autonome. L'obiettivo dichiarato è quello di «innalzare il livello della qualità dell'offerta formativa», superando la frammentazione attualmente esistente a livello territoriale.

Si tratta di un intervento che si innesta su un impianto normativo già articolato. L'art. 37, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008, demanda infatti alla Conferenza Stato-Regioni la definizione dei contenuti, della durata e delle modalità della formazione in materia di sicurezza, mentre l'art. 32 dello stesso decreto disciplina i requisiti dei formatori e dei responsabili del Ser-

vizio di prevenzione e protezione (Rspp e Aspp). Con la nuova disposizione, il Legislatore mira adesso a completare questo quadro, garantendo che la qualità della formazione non dipenda solo dai contenuti, ma anche dalla **competenza e dall'affidabilità dei soggetti erogatori**.

La previsione secondo cui i criteri dovranno riguardare la **competenza certificata**, l'**adeguata organizzazione** e le **risorse effettivamente disponibili** introduce una logica di qualificazione sostanziale, che supera la mera iscrizione negli elenchi regionali. Inoltre, l'obbligo di mantenere tali requisiti **anche per i soggetti già accreditati** determina un effetto retroattivo di verifica e riqualificazione del sistema, destinato a incidere su una platea ampia di enti formatori, associazioni e società private.

Dal **punto di vista operativo**, la misura potrà avere impatti significativi su tre fronti:

- sul piano amministrativo, richiederà un aggiornamento dei regolamenti regionali in materia di accreditamento, con la conseguente necessità di coordinare le normative locali con i nuovi standard nazionali;
- sul piano del mercato della formazione, potrà determinare un processo di selezione naturale tra i soggetti operanti, premiando gli enti effettivamente qualificati e riducendo il fenomeno delle “formazioni facili” o meramente formali;
- sul piano della vigilanza, offrirà all'Inl, alle Asl e all'Inail un quadro più omogeneo di riferimento per il controllo dei corsi e per la validazione degli attestati, in linea con le sopra dette disposizioni in materia di tracciabilità e conservazione della documentazione formativa.

Pur nel rispetto dell'autonomia regionale sancita dall'art. 117 Cost., la norma sembra andare nella direzione di un **modello nazionale integrato**, in cui la qualità e la coerenza della formazione diventino elementi centrali di una strategia complessiva di prevenzione.

In definitiva, l'art. 6 si inserisce in una linea evolutiva già tracciata dal Legislatore e dalle prassi – dal D.I. 6 marzo 2013 sulla qualificazione dei formatori fino al più recente Accordo Stato-Regioni 2025 – e rappresenta un tentativo di dare finalmente stabilità e uniformità a un settore che, per la sua natura, è spesso stato frammentato e disomogeneo.

Requisiti e ruolo dei docenti nella formazione

Attualmente, i docenti dei corsi di formazione e aggiornamento devono essere in possesso dei requisiti previsti dal D.I. 6 marzo 2013 e smi. In sintesi:

- devono avere esperienza almeno triennale di docenza o insegnamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro, oppure esperienza lavorativa o professionale almeno triennale nel settore della prevenzione, oppure laurea specifica, oppure partecipazione a corsi di formazione per formatori;
- per i corsi su attrezzature particolari o ambienti confinati, è richiesta anche esperienza professionale pratica almeno triennale nel settore specifico;
- il docente è responsabile della progettazione e dell'erogazione delle unità didattiche assegnate, della scelta delle metodologie didattiche più idonee, della predisposizione dei materiali didattici e delle modalità di verifica dell'apprendimento;

Requisiti e ruolo dei docenti nella formazione

- deve conoscere le dinamiche della formazione degli adulti (andragogia), adottare metodologie didattiche attive (lavori di gruppo, casi di studio, simulazioni, esercitazioni pratiche, realtà aumentata/virtuale, gamification) e garantire la centralità del discente nel percorso di apprendimento;
- nei corsi in videoconferenza sincrona o e-learning, il docente deve possedere anche competenze digitali e conoscenza della piattaforma utilizzata.

Sicurezza e copertura Inail nei percorsi scuola-lavoro

Con l'**art. 7 del D.L. n. 159/2025**, il Legislatore interviene su un tema di crescente sensibilità sociale: la **tutela degli studenti** impegnati nei percorsi di formazione scuola-lavoro. Dopo i tragici eventi degli ultimi anni, che hanno acceso i riflettori sulle condizioni di sicurezza degli ambienti formativi esterni, il decreto introduce due misure di rilievo che rafforzano il perimetro della protezione assicurativa e preventiva.

La prima disposizione chiarisce, in via interpretativa, che la **tutela assicurativa Inail** prevista dall'art. 18 del D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (27), **si estende anche agli infortuni occorsi nel tragitto casa-luogo di formazione** e viceversa. Si tratta di un'estensione che risponde a un'esigenza concreta di copertura del c.d. **"rischio in itinere"**, già riconosciuto per i lavoratori subordinati, ma finora non esplicitamente previsto per gli studenti coinvolti nei Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (Pcto).

La seconda misura, di natura sostanziale, modifica la Legge di Bilancio 2019 (legge 30 dicembre 2018, n. 145), introducendo il nuovo comma 784-*novies*. Tale disposizione **vieta espressamente** che le convenzioni tra Istituzioni scolastiche e imprese ospitanti prevedano l'**impiego degli studenti in lavorazioni ad "elevato rischio"**, come individuate nel Dvr dell'impresa ospitante. È una norma che, pur lasciando intatta la finalità orientativa e formativa dei percorsi, impone un limite netto alla possibilità di esporre gli studenti a mansioni pericolose, in coerenza con i principi di precauzione e proporzionalità sanciti dal Tusl.

L'intervento si colloca in un quadro normativo già sensibile al tema, che include l'art. 2, comma 1, *lett. a)* del D.Lgs. n. 81/2008 (definizione di «lavoratore» estesa anche agli studenti in alternanza), nonché le linee guida ministeriali e le circolari Inail in materia di assicurazione scolastica. Ma con l'art. 7 del D.L. 159/2025 si compie un salto di qualità: **la sicurezza diventa condizione essenziale e non negoziabile dell'esperienza formativa**, e la responsabilità delle scuole e delle imprese viene rafforzata sul piano contrattuale e operativo.

In prospettiva, sarà fondamentale che **le Istituzioni scolastiche**, in fase di stipula delle convenzioni, ac-

quisiscano e valutino attentamente il Dvr dell'impresa ospitante, e che **i tutor scolastici e aziendali** siano adeguatamente formati per presidiare il rispetto delle condizioni di sicurezza. In questo senso, il nuovo Accordo Stato-Regioni 2025 potrà offrire un quadro utile anche per la qualificazione dei soggetti formatori coinvolti nei percorsi scuola-lavoro, con particolare attenzione ai requisiti dei docenti e alla progettazione didattica in ambienti operativi.

Accesso semplificato alle norme UNI per la sicurezza sul lavoro

Con l'**art. 10 del D.L. n. 159/2025**, il Legislatore compie un'operazione di aggiornamento tecnico e di democratizzazione dell'accesso alle norme, intervenendo sul già citato art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, che disciplina i Modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La modifica più evidente è la sostituzione del riferimento al British Standard OHSAS 18001:2007 con la più recente norma **UNI EN ISO 45001:2023+A1:2024**, recependo così l'evoluzione degli standard internazionali in materia di sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro.

Difatti, la norma ISO 45001, elaborata dall'International Organization for Standardization e recepita in Italia da UNI, rappresenta il **nuovo riferimento globale** per la certificazione dei sistemi di gestione della sicurezza, superando il precedente standard OHSAS. L'aggiornamento normativo non è solo formale: la ISO 45001 introduce un approccio più integrato e proattivo alla gestione dei rischi, basato sul coinvolgimento attivo dei lavoratori, sull'analisi del contesto organizzativo e sulla leadership del management.

Ma è il nuovo comma 5-*ter* dell'art. 30 a segnare una svolta culturale. Il Ministero del Lavoro viene incaricato di promuovere convenzioni tra Inail e UNI per consentire la **consultazione gratuita delle norme tecniche rilevanti per la salute e sicurezza sul lavoro**, e per la pubblicazione periodica di un bollettino ufficiale delle norme sui siti istituzionali. Si tratta di una misura che risponde a un'esigenza concreta: rendere accessibili a tutti – imprese, consulenti, Rspg, lavoratori – strumenti normativi che spesso restano confinati in ambiti specialistici o a pagamento.

(27) Convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85.

Inserto

L'iniziativa si colloca nel solco dell'art. 2, comma 1, lett. s) del D.Lgs. 81/2008, che definisce le «**norme tecniche**» come parte integrante della regolazione in materia di sicurezza, e risponde anche alle indicazioni europee in tema di **trasparenza e semplificazione normativa**. In prospettiva, quindi, la pubblicazione del bollettino UNI potrà favorire una maggiore diffusione delle buone pratiche, una più agevole applicazione delle norme nei contesti produttivi e una riduzione del divario informativo tra grandi e piccole imprese.

Domicilio digitale degli amministratori: obbligo di distinzione

Con i **commi 3 e 4 dell'art. 13, il D.L. n. 159/2025** interviene sull'art. 5 del D.L. n. 179/2012 (28) imponendo alle imprese l'**obbligo di comunicare un domicilio digitale distinto per ciascun amministratore** (unico, delegato o presidente del CdA), che non può coincidere con quello dell'impresa. L'obbligo si applica anche alle imprese già iscritte nel Registro delle imprese, che devono provvedere **entro il 31 dicembre 2025** o, comunque, all'atto del conferimento o del rinnovo dell'incarico.

In caso di mancata comunicazione, si applica la **sanzione** prevista dall'art. 16, comma 6-*bis*, del D.L. n. 185/2008 (29).

Questo intervento si colloca nel più ampio processo di digitalizzazione delle comunicazioni tra imprese e Pubblica Amministrazione, in linea con il Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. n. 82/2005).

Siisl: il nuovo snodo digitale per lavoro e sicurezza

Con l'**art. 14 del D.L. n. 159/2025**, il Legislatore compie un passo deciso verso l'**integrazione tra politiche attive del lavoro e tutela della sicurezza**, affidando al Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (Siisl) un ruolo centrale nella gestione delle assunzioni agevolate e nella verifica delle condizioni di affidabilità dei rapporti di lavoro.

A partire **dal 1° aprile 2026**, infatti, i datori di lavoro privati che intendano accedere a benefici contributivi pubblici dovranno **pubblicare le posizioni lavorative**

disponibili direttamente sul Siisl, in attuazione di quanto previsto dall'art. 5 del D.L. n. 48/2023 (30).

La norma introduce un **vincolo procedurale** che si affianca all'obbligo sostanziale di rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, richiamando implicitamente il D.Lgs. n. 81/2008. In tal senso, il Siisl non si configura solo come strumento di trasparenza e pari opportunità, ma anche come presidio di legalità e monitoraggio degli effetti dell'intervento pubblico.

Di particolare rilievo è la possibilità di effettuare, tramite Siisl, le **comunicazioni obbligatorie** (CO) di cui all'art. 9-*bis* del D.L. 510/1996 (31), semplificando così gli adempimenti per datori di lavoro e professionisti. Il sistema, inoltre, espone gli esiti delle verifiche sui dati autocertificati dagli utenti, rendendoli disponibili ai datori di lavoro, con l'obiettivo di rafforzare le garanzie di affidabilità nella gestione del rapporto di lavoro.

Le **Agenzie per il Lavoro**, a loro volta, saranno obbligate a pubblicare sul Siisl tutte le posizioni gestite e potranno accedere alla piattaforma per individuare candidati idonei, nel rispetto della normativa sulla privacy.

Infine, il Decreto prevede due distinti provvedimenti attuativi: uno, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del Decreto, per disciplinare le modalità operative generali; l'altro, entro 30 giorni sempre dall'entrata in vigore del Decreto, per l'iscrizione al Siisl dei lavoratori stranieri di cui all'art. 23 del D.Lgs. 286/1998, coinvolgendo anche il Ministero dell'Interno e quello degli Affari esteri.

Pur muovendosi nel solco della digitalizzazione e della trasparenza del mercato del lavoro, queste novità sollevano una serie di **interrogativi operativi e giuridici** che meritano attenzione. L'obbligo, a partire dal 1° aprile 2026, per i datori di lavoro privati di pubblicare sul Siisl le posizioni lavorative per le quali si richiedono benefici contributivi, rappresenta una svolta anche sotto il profilo della responsabilità, e impone una revisione delle prassi aziendali e dei sistemi informativi interni.

Inoltre, il nuovo obbligo di pubblicazione e le tempistiche spesso stringenti dei processi di selezione e assunzione del personale – soprattutto nei settori stagionali o ad alta rotazione – rischia di trasformare l'a-

(28) Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221/2012.

(29) L'art. 16, comma 6-*bis*, del D.L. n. 185/2008 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2/2009), così dispone: «L'ufficio del registro delle imprese che riceve una domanda di iscrizione da parte di un'impresa costituita in forma societaria che non ha iscritto il proprio domicilio digitale, in luogo dell'irrogazione della sanzione prevista dall'articolo 2630 del Codice civile [da 103 a 1.032 euro, n.d.r.], sospende la domanda in attesa che essa sia integrata con il domicilio digitale. Fatto salvo quanto previsto dal primo periodo per le imprese di nuova costituzione, i soggetti di cui al comma 6, che non hanno indicato il proprio domicilio digitale entro il 1° ottobre 2020, o il cui domicilio digitale è stato cancellato dall'ufficio del registro del-

le imprese ai sensi del comma 6-*ter*, sono sottoposti alla sanzione prevista dall'articolo 2630 del Codice civile, in misura raddoppiata [da 206 a 2.064 euro, n.d.r.]. L'ufficio del registro delle imprese, contestualmente all'irrogazione della sanzione, assegna d'ufficio un nuovo e diverso domicilio digitale per il ricevimento di comunicazioni e notifiche, attestato presso il casetto digitale dell'imprenditore, erogato dal gestore del sistema informativo nazionale delle Camere di Commercio di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 29 dicembre 1993, n. 580».

(30) D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85.

(31) D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 208.

dempimento formale in un ostacolo operativo, rallentando le assunzioni e generando contenziosi in caso di mancata pubblicazione.

Le Agenzie per il Lavoro, obbligate anch'esse alla pubblicazione delle posizioni gestite, dovranno rivedere i propri flussi operativi e assicurare la conformità normativa, pena il rischio di sanzioni.

Mancati infortuni: il nuovo fronte della prevenzione

L'art. 15 del D.L. n. 159/2025 introduce una novità di rilievo nel panorama della sicurezza sul lavoro: il riconoscimento normativo e operativo dei c.d. **“mancati infortuni”** (*near miss*), ossia quegli eventi che, pur potenzialmente lesivi, non hanno prodotto danno fisico al lavoratore. Si tratta di un cambio di paradigma che mira a rafforzare la cultura della prevenzione, spostando l'attenzione non solo sugli incidenti avvenuti, ma anche su quelli evitati, per cogliere segnali precoci di rischio e intervenire tempestivamente prima che si verifichino.

La norma prevede che, entro sei mesi dall'entrata in vigore del decreto, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, d'intesa con l'Inail e sentite le Parti sociali, adotti **linee guida** per l'identificazione, il tracciamento e l'analisi dei mancati infortuni da parte delle **imprese con più di quindici dipendenti**. Questa è una soglia significativa che esclude le microimprese ma che, nel contempo, coinvolge una larga parte del tessuto produttivo nazionale.

Il suddetto decreto attuativo dovrà definire le modalità di **comunicazione dei dati aggregati** relativi agli eventi segnalati e alle **azioni correttive o preventive** intraprese. Tali dati confluiranno in un **rapporto di monitoraggio nazionale** che potrà orientare interventi formativi e misure di sostegno tecnico alle imprese. L'iniziativa si inserisce nel solco tracciato dal D.Lgs. n. 81/2008, che già all'art. 28 impone la valutazione di tutti i rischi, compresi quelli potenziali. Tuttavia, la disposizione in commento va oltre, proponendo un

sistema strutturato di raccolta e analisi dei dati sui mancati infortuni, con finalità non solo statistiche ma anche formative e di supporto tecnico alle imprese. In questo modo, il **“near miss”** potrà diventare un indicatore strategico per la pianificazione delle politiche pubbliche in materia di salute e sicurezza.

Sorveglianza sanitaria e prevenzione oncologica

L'art. 17 del D.L. 159/2025 interviene su più disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 con l'obiettivo di **rafforzare la sorveglianza sanitaria e promuovere la prevenzione oncologica** nei luoghi di lavoro.

Tra le modifiche più rilevanti, spicca l'inclusione, all'art. 20, comma 2, *lett. i*), del principio secondo cui **gli accertamenti sanitari devono essere computati nell'orario di lavoro**, salvo quelli preassuntivi. Si tratta di un riconoscimento importante del tempo dedicato alla tutela della salute come tempo di lavoro effettivo, con ricadute anche in termini di retribuzione e organizzazione aziendale.

Ancora più innovativa è l'introduzione, all'art. 25, comma 1, *lett. a-bis*), dell'obbligo per il medico competente di **informare i lavoratori sull'importanza della prevenzione oncologica** e di promuovere l'adesione ai programmi di screening inclusi nei LEA (Livelli Essenziali di Assistenza), anche attraverso campagne informative coordinate dal Ministero della Salute. Questa disposizione apre la strada a una sinergia tra medicina del lavoro e medicina preventiva, con il potenziale di incidere positivamente sugli indicatori epidemiologici nazionali.

L'art. 41 viene arricchito con la previsione di una **visita medica «ragionevolmente motivata»** per verificare l'eventuale assunzione di alcol o sostanze stupefacenti da parte del lavoratore, da effettuarsi prima o durante il turno lavorativo, ma solo per attività ad alto rischio infortunistico, come individuate ai sensi dell'art. 15 della legge n. 125/2001 (32) e dall'art. 125 del D.P.R. n. 309/1990 (33). La norma, pur nel ri-

(32) Legge n. 125/2001 (Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcolcorrelati), art. 15 (Disposizioni per la sicurezza sul lavoro): «1. Nelle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi, individuate con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro della Sanità, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, è fatto divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e stupefacenti».

2. Per le finalità previste dal presente articolo i controlli alcolimetrici nei luoghi di lavoro possono essere effettuati esclusivamente dal medico competente ai sensi dell'articolo 2, comma 1, *lettera d)*, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, ovvero (dal personale sanitario) dei servizi per la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro con funzioni di vigilanza competenti per territorio delle aziende unità sanitarie locali.

3. Ai lavoratori affetti da patologie alcolcorrelate che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi di cui all'articolo 9, comma 1, o presso altre strutture riabilitative, si applica l'articolo 124 del testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309.

4. Chiunque contravvenga alle disposizioni di cui al comma 1 è punito con la sanzione amministrativa consistente nel pagamento di una somma da lire 1 milione a lire 5 milioni».

(33) D.P.R. n. 309/1990 (Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza), art. 125 (Accertamenti di assenza di tossicodipendenza): «1. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi, individuate con decreto del Ministro del Lavoro

Inserto

spetto delle garanzie individuali, introduce un **presidio di controllo mirato** che, si spera, potrà ridurre significativamente gli incidenti sul lavoro.

Infine, l'art. 51 viene modificato per consentire agli **Organismi paritetici delle microimprese** (fino a 10 dipendenti) e dei **lavoratori aderenti al sistema della bilateralità** di stipulare **convenzioni con le Asl o con medici competenti** per adempiere agli obblighi di sorveglianza sanitaria. Si tratta di una misura di semplificazione e sostegno, che riconosce le difficoltà strutturali delle piccole realtà produttive e ne favorisce la *compliance* normativa.

La **contrattazione collettiva** viene chiamata a fare la sua parte, potendo introdurre misure per la promozione della salute e **garantire permessi retribuiti per gli screening oncologici** effettuati durante l'orario di lavoro. È un segnale forte di attenzione al benessere del lavoratore, che supera la logica del mero adempimento per abbracciare quella della cura.

Nuove tutele per il volontariato operativo: Protezione civile, CRI e Soccorso alpino

L'art. 18 del **D.L. 159/2025** inserisce nel D.Lgs. n. 81/2008 il nuovo art. 3-*bis*, disciplinando in modo organico la tutela della salute e sicurezza dei **volontari della Protezione civile, Croce Rossa e Soccorso alpino**. Le organizzazioni sono tenute a garantire formazione, informazione, addestramento, dispositivi di protezione e controllo sanitario, con modalità definite anche a livello territoriale. I volontari sono equiparati ai lavoratori solo per le attività operative, mentre sedi e luoghi di esercitazione non sono considerati luoghi di lavoro. È previsto il rispetto delle disposizioni vigenti senza compromettere l'efficacia degli interventi di protezione civile.

Conclusioni: un sistema in evoluzione, tra ambizioni normative e nodi irrisolti

In attesa della conversione in legge del D.L. n. 159/2025 – fase nella quale potranno essere apportate modifiche e integrazioni al testo fin qui analizzato –

è possibile tracciare alcune considerazioni di sintesi sulle misure introdotte.

Il Decreto si propone come tassello importante nella costruzione di un sistema di vigilanza e prevenzione più moderno e integrato. Le disposizioni delineano un quadro normativo che punta alla digitalizzazione dei processi, alla valorizzazione della formazione e alla promozione della salute nei luoghi di lavoro. Tuttavia, restano ancora da sciogliere alcuni nodi.

In primo luogo, il **coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali** appare limitata a una funzione consultiva nella definizione dei decreti attuativi (34). Un approccio che rischia di indebolire la capacità di intercettare le specificità settoriali e territoriali, come già evidenziato dal Cnel nel documento «Il contributo dei corpi intermedi alla effettività delle tutele in materia di salute occupazionale e sicurezza sul lavoro» approvato il 24 ottobre 2024 (35).

In secondo luogo, il potenziamento del sistema di qualificazione delle imprese non sembra cogliere appieno l'urgenza di strumenti efficaci per la verifica della genuinità dei contratti di appalto e subappalto, soprattutto in contesti produttivi ad alto rischio infortunistico come quelli dell'edilizia, della logistica e dell'agricoltura. In tale prospettiva, sarebbe opportuno introdurre un generalizzato **sistema di tracciamento degli appalti e subappalti**, mediante l'obbligo di comunicazione da parte dei committenti in fase di stipula dei contratti. Una soluzione che rafforzerebbe la trasparenza e la responsabilità solidale lungo la filiera e renderebbe anche più agevoli ed efficaci i controlli da parte degli Organi di vigilanza.

Infine, la **clausola di invarianza finanziaria** impone che tutte le innovazioni siano realizzate senza nuovi oneri per la finanza pubblica. Un vincolo che, se non accompagnato da un piano di implementazione realistico e sostenibile, rischia di compromettere l'efficacia delle misure, come già accaduto in precedenti esperienze normative.

Nel complesso, il decreto segna un avanzamento, ma lascia intravedere la necessità di un ulteriore sforzo politico e istituzionale per rendere davvero effettivo il sistema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, in un'ottica di partecipazione, trasparenza e responsabilità condivisa.

e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro della Sanità, sono sottoposti, a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio sanitario nazionale e a spese del datore del lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e, successivamente, ad accertamenti periodici.

2. Il decreto di cui al comma 1 determina anche la periodicità degli accertamenti e le relative modalità.

3. In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.

4. In caso di inosservanza delle prescrizioni di cui ai commi 1 e 3, il datore di lavoro è punito con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da lire dieci milioni a lire cinquanta milioni».

(34) Cfr. artt. 5, 14 e 15 del D.L. n. 159/2025, che prevedono il coinvolgimento delle Parti sociali solo in fase consultiva;

(35) Cnel, *Il contributo dei corpi intermedi alla effettività delle tutele in materia di salute occupazionale e sicurezza sul lavoro*, approvato il 24 ottobre 2024, disponibile su «<https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Notizie/ArtMID/1174/ArticleID/4381/IL-CNEL-APPROVA-UN-DOCUMENTO-DI-OSSERVAZIONI-E-PROPOSTE-SU-SALUTE-OCCUPAZIONALE-E-SICUREZZA-SUL-LAVORO>»

Tavola sinottica – D.L. n. 159/2025 (<i>"Decreto Sicurezza sul lavoro"</i>)		
Articolo / Ambito	Novità principale	Effetti pratici e note interpretative
Art. 1 – Incentivi e premialità assicurative	L'Inail è autorizzato a rivedere dal 1° gennaio 2026 le aliquote <i>"in bonus"</i> per andamento infortunistico e i contributi agricoli; Esclusione dal beneficio per aziende con condanne definitive in materia di sicurezza; Comunicazione delle sentenze all'Inail a cura dell'Autorità giudiziaria.	Introduzione di un sistema premiale selettivo; Dubbio interpretativo su quali «violazioni gravi» comportino l'esclusione; Necessaria precisazione nei decreti attuativi o nella legge di conversione.
Art. 2 – Rete del lavoro agricolo di qualità (Rlaq)	Estensione delle cause ostative alle violazioni in materia di salute e sicurezza; Esclusione anche in presenza di sanzioni amministrative non definitive; Incentivi economici per imprese virtuose.	Rafforzamento della selezione delle imprese virtuose; Mancanza di graduazione delle violazioni potrebbe determinare rigidità e contenzioso; I decreti attuativi dovranno definire criteri di proporzionalità.
Art. 3, comma 1 – Priorità di vigilanza Inl nei subappalti	L'Inl deve orientare la propria vigilanza in via prioritaria verso i datori di lavoro che operano in regime di subappalto (pubblico e privato).	Concentrazione dei controlli sulle filiere frammentate, spesso ad alta incidenza infortunistica.
Art. 3, commi 2 e 3 – Tessera di riconoscimento/badge digitale di cantiere	Introduzione di badge dotato di codice univoco anti-contraffazione, anche in formato digitale interoperabile con la piattaforma Siisl; Generazione automatica per i lavoratori assunti tramite Siisl.	Rafforzamento della tracciabilità dei lavoratori; Criticità sotto il profilo della privacy, sicurezza informatica e costi per le Pmi.
Art. 3, comma 2 – Banche dati e interoperabilità digitale	Previsione di integrazione e interoperabilità tra Pns e Siisl; Definizione di standard tecnici comuni per scambio dati e autenticazione.	Favorisce accesso rapido e condiviso ai dati su rapporti di lavoro, appalti, subappalti e flussi di manodopera; Maggiore coordinamento tra enti e facilitare le attività di controllo.
Art. 3, comma 4 – Patente a crediti (art. 27 Tusl)	Decurtazione crediti immediata per lavoro nero; aumento crediti decurtati da 1 a 5 per lavoratore irregolare; Suppressione nn. 22 e 23 dell'Allegato I-bis; Soglia minima della sanzione per mancanza di patente raddoppiata da € 6.000 a € 12.000.	Rafforzata la deterrenza e la tempestività del sistema; Possibili criticità sul piano del contraddittorio e della proporzionalità.
Art. 3, comma 4, lett. c) – Notifica preliminare	Obbligo di indicare le imprese operanti in subappalto nella notifica preliminare.	Maggiore trasparenza nella filiera; Agevola l'integrazione dei dati nel Pns.
Art. 4 – Potenziamento Ispettorato Nazionale del Lavoro (Inl)	Autorizzate 300 assunzioni di ispettori (2026-2028), 10 posizioni dirigenziali generali e 100 non generali; Riduzione Area assistenti per neutralità finanziaria.	Rafforzamento quantitativo e qualitativo dell'Inl; Necessità di investire in formazione specialistica.
Art. 3, comma 6 – Individuazione attività a rischio elevato	Entro 60 giorni, Decreto Mlps individuerà gli ambiti di attività a rischio più elevato secondo classificazione Inail, con priorità per settori caratterizzati da appalti e subappalti.	Estensione dell'ambito applicativo della patente a crediti (PaC).
Art. 4, commi 7-10 – Contingente Carabinieri per la tutela del lavoro	Incremento a 810 unità; autorizzate assunzioni straordinarie nel 2026 e 2027 per ufficiali, ispettori e carabinieri.	Rafforzamento del presidio militare; Necessario maggior coordinamento operativo con l'Inl per evitare sovrapposizioni.
Art. 13 – Indennità forfettaria per missioni ispettive	Introduzione della possibilità, su richiesta dell'ispettore Inl, di optare per una somma forfettaria alternativa ai rimborsi per missioni ispettive, da determinare con decreto Mlps-Mef.	Maggiore flessibilità nella gestione del personale ispettivo; Semplificazione amministrativa e potenziamento incentivo alla produttività.
Art. 5, comma 1, lett. b) – Interventi in materia di prevenzione e formazione	Versamento minimo Inail di 35 mln €/anno al Fondo sociale per occupazione e formazione; Finanziamento piani formativi Rls/RIst/RIssp; Formazione nei settori ad alto rischio e promozione di tecnologie immersive (realtà simulata e aumentata).	Potenziamento strutturale della formazione continua e della cultura della sicurezza; Sinergia tra Inail, Inl e Fondi interprofessionali.
Art. 5, comma 1, lett. c) – Prevenzione violenza/molestie	Obbligo per il datore di lavoro di includere nella valutazione dei rischi (Dvr) la prevenzione di violenza e	Rafforza tutela della dignità e sicurezza psicofisica;

Inserto

Tavola sinottica – D.L. n. 159/2025 ("Decreto Sicurezza sul lavoro")		
	molestie e di programmare misure di prevenzione e formazione.	Comporta aggiornamento Dvr e formazione specifica; Impatto su policy aziendali e procedure disciplinari.
Art. 5, comma 1, <i>lett. d)</i> – Formazione e registrazione competenze	Per imprese <15 dipendenti, la contrattazione collettiva disciplina l'aggiornamento periodico nel rispetto di proporzionalità; Obbligo di registrare le competenze nel fascicolo elettronico del lavoratore e nella piattaforma Siisl.	Maggiore flessibilità per Pmi nella gestione della formazione; Tracciabilità delle competenze con impatto su programmazione formativa e controlli ispettivi; Necessità di adeguamento dei sistemi informatici e coordinamento con piattaforme nazionali.
Art. 5, comma 1, <i>lett. f)</i> – Organismi paritetici e flussi informativi	Obbligo annuale di comunicazione, tramite Inail, di dati su imprese aderenti, attività formative, Rlst e asseverazioni agli Organi di vigilanza, Inl e Inail, nel rispetto del GDPR.	Maggiore trasparenza e tracciabilità delle attività paritetiche; Rafforzamento del coordinamento con enti di controllo; Necessità di adeguamento organizzativo e tecnologico per garantire la protezione dei dati personali e la regolarità delle trasmissioni.
Art. 5 comma 1, <i>lett. g) h), i)</i> – Nuove regole per Dpi, scale e lavori in quota	Rafforzamento obblighi su Dpi (anche indumenti di lavoro); Requisiti per scale verticali >2 m; Riscrittura art. 115 con priorità ai sistemi collettivi anticaduta.	Maggiore onere per il datore di lavoro nella manutenzione e igienizzazione dei Dpi; Obbligo di protezioni aggiuntive per scale fisse (sistemi anticaduta o gabbia di sicurezza); Gerarchia vincolante nella scelta dei dispositivi per lavori in quota; Necessità di adeguamento tecnico e formazione, con impatto su costi e organizzazione.
Art. 6 – Accreditalmento formazione	Introduzione di criteri uniformi nazionali per l'accreditamento dei soggetti formatori e dei corsi in materia di salute e sicurezza.	Maggiore omogeneità qualitativa della formazione; Potenziale modifica dell'offerta formativa; Necessità di transizione e adeguamento degli enti formatori.
Art. 7 – Sicurezza nei percorsi scuola-lavoro	Estensione della tutela Inail agli infortuni in itinere per attività scuola-lavoro; Divieto di impiegare studenti in attività a rischio elevato; Maggiori obblighi per scuole e soggetti ospitanti.	Migliora protezione di studenti; Obbliga revisione piani formativi e Dvr dei soggetti ospitanti; Necessità di linee guida congiunte Miur/MIps/Inail.
Art. 10 – Accesso semplificato alle norme UNI	Previsione di consultazione gratuita di alcune norme UNI rilevanti per sicurezza; Istituzione di bollettino ufficiale per aggiornamenti normativi in materia di sicurezza sul lavoro.	Favorisce diffusione degli standard tecnici; Possibile impatto sui ricavi degli enti normatori; Utilità per imprese e consulenti.
Art. 13, commi 3 e 4 – Domicilio digitale amministratori	Obbligo per le società di indicare un domicilio digitale distinto per ciascun amministratore.	Agevola notifiche e comunicazioni amministrative; Impone adeguamenti informatici e organizzativi alle società.
Art. 14 – Ampliamento del Sistema informativo Siisl	Obbligo di pubblicare le posizioni lavorative sulla piattaforma Siisl e semplificazione delle comunicazioni obbligatorie relative alle assunzioni e alle segnalazioni di lavoro.	Incrementa trasparenza del mercato del lavoro e facilita tracciabilità assunzioni; Richiede interoperabilità e garanzie su dati sensibili.
Art. 15 – Tracciamento mancati infortuni	Introduzione di linee guida per la registrazione e l'analisi dei <i>near miss</i> e loro integrazione nei piani di prevenzione.	Promuove cultura della prevenzione e strumenti proattivi; Occorre incentivare segnalazione e proteggere anonimato.
Art. 17 – Sorveglianza sanitaria e prevenzione oncologica	Previsione che gli accertamenti sanitari obbligatori siano computati nell'orario di lavoro; Promozione di programmi di screening oncologici; Visite mediche mirate per lavoratori esposti.	Migliora accesso alle prestazioni preventive; Impone oneri organizzativi e potenziali costi a carico dei datori di lavoro.
Art. 18 – Volontariato operativo		Rafforza sicurezza dei volontari e responsabilità soggetti organizzatori;

Tavola sinottica – D.L. n. 159/2025 ("Decreto Sicurezza sul lavoro")		
	Introduzione di norme specifiche che prevedono formazione, Dpi e controllo sanitario per volontari operativi (Protezione civile, CRI, Soccorso alpino).	Richiede risorse e coordinamento con Autorità competenti.
Art. 19 – Contratti regionali e stabilizzazioni	Proroga dei contratti a termine fino a 3 anni in determinati ambiti; Concorsi riservati per stabilizzazione del personale e obbligo di servizio in ambiti di protezione civile come requisito per alcune stabilizzazioni.	Favorisce stabilizzazione del personale; Solleva profili di legittimità rispetto alla normativa sui TD e richiede regole precise per selezione e riserve.