

**Conversione in legge del decreto-legge 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**

DDL 1706/S

Audizione ANCE
**Commissione Affari sociali,
sanità, lavoro pubblico e
privato, previdenza sociale**
Senato

11 Novembre 2025

**Le azioni
dell'Ance
sulla
sicurezza sul
lavoro**

La salute e la sicurezza sul lavoro, insieme alla formazione dei lavoratori, rivestono un ruolo centrale nella vita quotidiana delle imprese.

L'ANCE ha da sempre posto al centro della propria azione i temi della **prevenzione degli infortuni**, della **tutela della salute dei lavoratori** e della **lotta al lavoro irregolare**, rendendoli oggetto costante di attenzione e di iniziative concrete, anche attraverso un **confronto continuo e costruttivo con i sindacati e le altre parti datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**.

Fare sicurezza in edilizia è sicuramente più difficile che in altri settori industriali. L'impegno dell'Ance ha portato al varo di scelte contrattuali volte al rafforzamento della sicurezza sul lavoro e all'implementazione della formazione, condivise con il sindacato e inserite nell'ambito della contrattazione collettiva di settore, anche attraverso lo strumento della bilateralità.

Pertanto, ANCE lo scorso anno **ha partecipato attivamente ai tavoli ministeriali sulla patente a crediti**, primo passo per una qualificazione di settore, sempre auspicata dall'Ance, contribuendo al confronto e alla collaborazione tra le parti sociali e le istituzioni coinvolte. In questi incontri, fondamentali per il processo decisionale, è stato possibile portare all'attenzione delle istituzioni l'esperienza diretta nella gestione della sicurezza nei cantieri.

Per verificare l'efficacia delle iniziative adottate dall'ANCE e dal sistema bilaterale in materia di sicurezza e formazione, **sarebbe però utile analizzare i dati Inail sugli infortuni, imputati al settore F - Costruzioni, mettendoli in relazione con l'applicazione o meno del contratto collettivo di riferimento.**

Attualmente, l'unica fonte per ottenere una visione specifica sugli infortuni che coinvolgono gli operai regolarmente iscritti al sistema delle Casse Edili/Edilcasse—ai quali si applicano i contratti stipulati dalle parti sociali comparativamente più rappresentative — è la **banca dati APE della CNCE**.

Questa banca dati raccoglie il numero di ore di infortunio dei lavoratori, registrate da 113 Casse Edili/Edilcasse.

Il confronto, seppur empirico, tra tali dati e quelli relativi alle giornate di infortunio rilevate dall'INAIL evidenzia come il dato proveniente dalle Casse Edili/Edilcasse rappresenti circa il 40%, del dato registrato dall'INAIL. Andrebbe quindi verificato l'ambito di provenienza della restante significativa quota di infortuni.

Sarebbe quindi auspicabile che **l'INAIL fornisca i dati sugli infortuni suddivisi in base al CCNL applicato dalle imprese.**

Sarebbe inoltre utile che **la banca dati dell'Inail dialogasse anche con quella dell'Inps.**

Queste **integrazioni permetterebbero un'analisi più dettagliata e mirata**, correlando gli infortuni non solo al settore e alla dimensione aziendale, ma anche al contesto contrattuale che disciplina le condizioni di lavoro. Un approccio di questo tipo contribuirebbe a rafforzare le politiche di prevenzione, individuando eventuali criticità legate a specifiche tipologie contrattuali e favorendo interventi più efficaci per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Decreto- Legge n. 159/2025

L'ANCE accoglie con favore le misure introdotte dal **Decreto-Legge n. 159/2025**, che prevedono nuove risorse per la materia di sicurezza e per la formazione prevenzionale a sostegno delle imprese.

La disposizione che autorizza l'INAIL a promuovere, con le risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente e nell'ambito del bilancio dell'Istituto, **interventi di sostegno** destinati in particolare alle micro, piccole e medie imprese per l'acquisto e l'adozione, all'interno dell'organizzazione aziendale, **di dispositivi di protezione individuale basati su tecnologie innovative e sistemi intelligenti** riveste un'importanza significativa.

Le nuove tecnologie, infatti, possono costituire un valido strumento per la prevenzione e la riduzione degli infortuni sul lavoro.

Al fine di favorirne una più ampia diffusione e utilizzo, **sarebbe opportuno rivedere il quadro regolatorio previsto dall'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori**, con l'obiettivo di semplificare le procedure autorizzative relative all'impiego di strumenti tecnologici in ambito aziendale, nel pieno rispetto delle garanzie e dei diritti dei lavoratori.

Nuove previsioni e CCNL edile

Particolarmente positiva è la **valorizzazione del ruolo degli organismi paritetici**, naturalmente quella espressione delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Tali organismi, oltre a comunicare i nominativi delle aziende per le quali svolgono attività di consulenza e monitoraggio con esito positivo, potranno promuovere iniziative finalizzate a favorire **l'assolvimento degli obblighi relativi alla sorveglianza sanitaria**, anche mediante convenzioni con le ASL o con medici competenti.

Questa nuova previsione si pone in linea con il **progetto sperimentale di sorveglianza sanitaria** previsto dall'**Accordo delle parti sociali edili del marzo 2022**.

Assolutamente condivisibile anche la misura che prevede l'erogazione di **borse di studio ai superstiti** di lavoratori deceduti per infortunio sul

lavoro o per malattia professionale, in coerenza con quanto già stabilito dalle **parti sociali edili** nel **verbale di accordo dell'8 ottobre scorso**.

Si coglie inoltre l'occasione per segnalare che, in relazione all'adozione da parte del **Ministero del Lavoro**, d'intesa con **Inail**, di **linee guida per l'identificazione, il tracciamento e l'analisi dei mancati infortuni** nelle imprese con più di quindici dipendenti, il **Formedil Italia – Ente Unico Formazione e Sicurezza** sta già portando avanti con **Inail** un progetto dedicato alla gestione dei **"quasi infortuni"** nel settore edile.

Fermo restando quanto sopra, permangono tuttavia **alcuni aspetti del provvedimento che meritano alcune riflessioni**.

**Articolo 3 -
Disposizioni in
materia di
attività di
vigilanza in
materia di
appalto e
subappalto di
badge di
cantiere e di
patente a
crediti"**

Con riguardo alle disposizioni in materia di **tessera di riconoscimento**, dotata di codice univoco anticontraffazione, utilizzata come badge, sarà fondamentale che il **decreto attuativo tenga conto di buone prassi già esistenti, che prevedono l'utilizzo di strumenti informatici ad hoc, anche attraverso il sistema bilaterale delle Casse Edili**.

Importante sarà quindi il **confronto con le parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, previsto per l'attuazione del summenzionato decreto.

**Articolo 5 -
Interventi in
materia di
prevenzione e
di formazione**

L'articolo 5 modifica l'articolo 77 del D.Lgs. 81/2008 sugli obblighi del datore di lavoro in materia di dispositivi di protezione individuale (DPI), **estendendo il relativo obbligo di mantenere in efficienza anche a specifici indumenti di lavoro che assumerebbero la caratteristica di DPI**, previa individuazione attraverso la valutazione dei rischi.

Non si condivide tale estensione, in quanto un indumento di lavoro non può "diventare" un DPI per effetto della valutazione dei rischi aziendale.

Per essere considerato DPI, infatti, un indumento deve rispondere ai requisiti previsti dal Regolamento (UE) 2016/425, che stabilisce i requisiti essenziali di salute e sicurezza (RES) e introduce le categorie di rischio in base alla gravità dei pericoli contro i quali il dispositivo è destinato a proteggere.

La conformità al Regolamento è inoltre espressamente richiamata dal Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008).

La valutazione dei rischi aziendale ha la funzione di individuare quali DPI siano necessari a proteggere i lavoratori, ma non può trasformare un

comune indumento di lavoro in un dispositivo di protezione individuale privo delle necessarie caratteristiche tecniche.

Pertanto, si propone di **mantenere la formulazione originaria del comma 4, lettera a) dell'articolo 77, evitando un'estensione che introdurrebbe ambiguità interpretative e applicative nella distinzione tra indumenti di lavoro e DPI.**

L'articolo 5 interviene altresì sull'attuale formulazione dell'articolo 113 del D. Lgs. n. 81/2008 relativo alle **scale**.

Con la nuova formulazione del comma 2, le scale verticali permanenti di altezza superiore a 2 metri, aventi un'inclinazione superiore a 75 gradi, fissate ad un supporto e utilizzate come mezzo di accesso, devono essere dotate — in alternativa, sulla base della valutazione del rischio — di un sistema di protezione individuale contro le cadute dall'alto, ai sensi dell'articolo 115, oppure di una gabbia di sicurezza.

Il nuovo testo introduce inoltre requisiti dimensionali relativi ai pioli e specifiche tecniche per la gabbia di sicurezza, qualora venga adottata.

La precedente formulazione si riferiva a scale a pioli di altezza superiore a 5 metri, fissate su pareti o incastellature verticali o aventi inclinazione superiore a 75 gradi, per le quali era prevista, a partire da 2,5 metri di sviluppo verticale, l'installazione di una solida gabbia metallica di protezione.

Pur condividendo la finalità della norma, si fa presente che la nuova formulazione solleva perplessità di carattere tecnico e applicativo.

Si pensi, ad esempio, alle scale scorrevoli di accesso ai piani di ispezione installate su macchine operatrici mobili, ad esempio le autobetoniere: la progettazione di questi mezzi è soggetta al rispetto dei requisiti della direttiva Macchine 2006/42/CE (nonché al Regolamento Macchine (UE) 2023/1230) che sostituirà a breve la Direttiva) e, quindi, qualsiasi modifica al mezzo deve essere effettuata esclusivamente da un fabbricante.

Tuttavia, con la nuova formulazione dell'art. 113 sembrerebbe che il datore di lavoro debba comunque adeguare le scale di tali mezzi alla nuova disposizione, in contrasto con quanto previsto dalla predetta Direttiva.

In materia di formazione, ANCE ritiene, inoltre, indispensabile che **in cantiere tutti i lavoratori, inclusi gli autonomi, indipendentemente dal settore di appartenenza, abbiano la stessa formazione.** Il cantiere è, infatti, un ambiente complesso, dove i rischi non riguardano solo chi svolge lavori edili, ma chiunque vi operi.

**Articolo 6 -
Accordo
Stato-Regioni
su soggetti
accreditati
alla
formazione**

La previsione di emanare un nuovo Accordo Stato-Regioni volto a definire i criteri e i requisiti di accreditamento presso le Regioni e le Province autonome dei soggetti che erogano la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, mira a innalzare la qualità complessiva dell'offerta formativa.

Tali criteri e requisiti dovranno riferirsi alla competenza e all'esperienza certificata in materia di salute e sicurezza, nonché all'adeguatezza organizzativa e alle risorse dei soggetti formatori.

Tuttavia, in tema di soggetti formatori, occorre evidenziare una criticità tuttora irrisolta, che riguarda **l'istituzione del Repertorio degli organismi paritetici**, rivelatasi un'occasione mancata per garantire l'individuazione di formatori realmente qualificati.

È quindi fondamentale procedere a una chiara individuazione degli organismi paritetici, ricordando che, come stabilito dal Testo unico sulla sicurezza, essi devono essere espressione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il DM n. 171/2022 del Ministero del Lavoro ha introdotto una serie di criteri identificativi che, di fatto, **hanno consentito l'accesso al Repertorio anche a soggetti riconducibili a parti sociali di dubbia rappresentatività**. Inoltre, nell'attuazione concreta della disciplina, non è stata effettuata una valutazione effettiva e comparativa della rappresentatività delle organizzazioni datoriali e sindacali costituenti, limitandosi a una mera raccolta dei dati previsti dal decreto ministeriale.

Alla luce di tali criticità, **si ritiene necessario ripensare il Repertorio, affinché possa realmente garantire qualificazione e rappresentatività dei soggetti coinvolti nella formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro**.

**Articolo 14 –
Disposizioni
per favorire
l'occupazione
e la sicurezza
nei luoghi di
lavoro
attraverso il
Sistema
informativo
per
l'Inclusione
sociale e
lavorativa**

La norma inserisce un nuovo adempimento in capo alle imprese che, qualora intendano richiedere benefici contributivi, prima dell'assunzione dei lavoratori, devono pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro sul SIISL.

Si tratta di un adempimento ulteriore che, sebbene finalizzato alla trasparenza e alla garanzia di sicurezza nei luoghi di lavoro, potrebbe costituire, nel nostro settore, un **aggravio burocratico anche per le imprese regolari e corrette, senza dare evidenza, al momento, di potere incidere concretamente sulle suddette finalità**.

Anche in questo caso, sarà comunque **necessario il confronto con le parti sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nell'ambito del decreto attuativo**.

Articolo 17
Sorveglianza
sanitaria e
promozione
della salute

All'interno della disciplina della sorveglianza sanitaria, di competenza del medico competente, è stata introdotta una nuova visita (effettuata prima o durante il turno lavorativo) **in presenza di ragionevole motivo di ritenere che il lavoratore si trovi sotto l'effetto conseguente all'uso di alcol o di sostanze stupefacenti o psicotrope**, finalizzata alla verifica che il lavoratore non si trovi sotto effetto delle predette sostanze, per le attività lavorative ad elevato rischio infortuni.

Appare opportuno **chiarire che la valutazione del "ragionevole motivo" deve essere rimessa al medico competente**, nell'ambito delle proprie funzioni, e non al datore di lavoro. Quest'ultimo **dovrebbe comunque attivare il medico competente** qualora abbia elementi tali da far ritenere che il lavoratore possa trovarsi sotto l'effetto di alcol o di sostanze stupefacenti o psicotrope.

Deve però essere chiaro che resta fermo quanto già **previsto dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro** in materia di **allontanamento dal luogo di lavoro** e di **eventuali provvedimenti disciplinari** nei confronti dei lavoratori che risultino sotto l'effetto di tali sostanze.