



Decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159

Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza
sul lavoro e in materia di protezione civile

Nota di Aggiornamento

Novembre 2025

Abstract

Il decreto legge 31 ottobre 2025, n. 159, da tempo annunciato dal Governo, contiene numerose disposizioni in materia di salute e sicurezza, frutto di un confronto che ha consentito di mitigare le criticità inizialmente presenti nel documento e di evitare l'introduzione di previsioni non condivisibili (come nel caso della disciplina penalistica dell'omicidio sul lavoro, proposta dal Ministero della giustizia, o della nuova regolazione degli ambienti confinati o, ancora, della valutazione dei rischi riferita alla violenza ed alle molestie).

Numerosi gli interventi positivi: il miglioramento del bonus INAIL per andamento infortunistico, il finanziamento di interventi di formazione attraverso i fondi interprofessionali, la promozione da parte dell'INAIL dell'adozione di DPI caratterizzati da tecnologie innovative, l'inserimento del percorso formativo dei lavoratori nel SIISL, la previsione di un nuovo accordo Stato-Regioni per la revisione dei criteri dell'accreditamento regionale dei soggetti formatori, la consultazione gratuita delle norme UNI relative alla salute e sicurezza sul lavoro.

Il provvedimento contiene alcune disposizioni di cui dovrà essere seguito l'*iter* nella conversione in legge, essendo ancora presenti criticità applicative o interpretative (come nel caso della limitazione del bonus Inail per andamento infortunistico alle imprese che non hanno registrato condanne definitive per violazioni gravi in materia di salute e sicurezza); stessa attenzione per i numerosi decreti attuativi (come nel caso della pubblicazione delle vacancies nel SIISL).

Alcune disposizioni sono obiettivamente incidenti sulla doverosa lotta al lavoro sommerso, come nel caso della regolazione del lavoro nero in ambiti nei quali si registra il ricorso ad appalti e subappalti o a particolare rischio.

Il commento si sofferma sulle disposizioni di maggior interesse per le imprese.

Sommario

Abstract	1
1. Premessa	3
2. Benefici economici alle imprese: incremento del bonus INAIL per andamento infortunistico	3
3. Interventi per l'agricoltura	5
4. Interventi in materia di appalti e di vigilanza	5
5. Interventi di modifica al Dlgs 81/2008	7
6. Interventi relativi alla formazione	10
7. Misure relative alla sorveglianza sanitaria	10
8. Promozione della cultura della sicurezza attraverso l'analisi dei near miss e libera consultazione delle norme UNI relative alla sicurezza sul lavoro	12
9. Estensione della tutela assicurativa all'infortunio in itinere per gli studenti in PCTO	13
10. Incremento delle prestazioni INAIL	13
11. Disposizioni per favorire l'occupazione e la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso il Sistema informativo per l'Inclusione sociale e lavorativa	14
12. Organizzazioni di volontariato della protezione civile	15

1. Premessa

Il Governo, nel Consiglio dei Ministri n. 147 del 28 ottobre, ha approvato un decreto legge (pubblicato nella [Gazzetta Ufficiale n. 254 del 31 ottobre 2025](#)) che contiene numerose disposizioni in materia di salute e sicurezza, esito di un iter piuttosto complesso e caratterizzato da un primo coinvolgimento delle parti sociali nel corso del quale sono state raccolte istanze e contrarietà e, poi, da un intenso lavoro che ha consentito di intervenire sui tanti aspetti critici di volta in volta emersi.

Alla fine, il provvedimento si presenta sostanzialmente privo di rilevanti interventi negativi, con qualche previsione che si proverà a modificare o inserire nel percorso parlamentare.

Confindustria aveva chiesto, ad esempio, un deciso passo avanti in vista del pieno ricorso alle tecnologie innovative per la sicurezza attraverso la modifica dell'art. 4 della legge n. 300/1970 per escludere le tecnologie innovative per la sicurezza dall'obbligo di accordo o dall'autorizzazione dell'Ispettorato, ma il Ministero ha addirittura espresso formalmente il parere negativo del Governo.

L'altro aspetto (negativo) di rilievo è la mancanza del finanziamento annunciato di circa **600 mln €** per la prevenzione, posto che tutti gli interventi sono realizzati con le risorse dell'Inail, quindi delle imprese.

2. Benefici economici alle imprese: incremento del bonus INAIL per andamento infortunistico

In tema di **benefici economici alle imprese**, l'**articolo 1** autorizza l'Inail ad *“effettuare la revisione delle aliquote di oscillazione in bonus per andamento infortunistico, al fine di incentivare la riduzione degli infortuni sui luoghi di lavoro e di premiare i datori di lavoro virtuosi, nel rispetto dell'equilibrio della gestione tariffaria”*. In altre parole, l'Istituto – previo apposito decreto del Ministro del lavoro - è autorizzato ad incrementare il *bonus* (non il *malus*) per andamento infortunistico (art. 19 e 20 delle modalità di applicazione della tariffa Inail), al quale consegue la riduzione dei premi Inail per le imprese che registrano un andamento infortunistico migliore della media del settore.

Si tratta di una previsione assolutamente positiva ed in linea con le richieste di Confindustria.

Il Governo, tuttavia, ha ritenuto di condizionare il riconoscimento dell'oscillazione all'assenza, nei due anni precedenti, di sentenze definitive di condanna per violazioni gravi in materia di salute e sicurezza. In attesa della interoperabilità delle banche dati, l'autorità

giudiziaria dovrebbe comunicare all'Inail le sentenze definitive e si dovrebbe emanare un decreto ministeriale per la regolazione di questi aspetti entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto.

Si ritiene che tale condizione sia impropria dal momento che l'oscillazione non è un beneficio per le aziende virtuose, ma una forma di sconto legato alla mancata produzione di oneri conseguenti a infortuni, in una logica tipicamente assicurativa, che nulla ha a che fare con la virtuosità delle aziende in tema di salute e sicurezza sul lavoro sul versante sanzionatorio.

Inizialmente, l'esclusione era legata all'aver riportato *“negli ultimi cinque anni sanzioni per violazioni gravi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro”*. In questo caso, tutte le aziende che fossero state semplicemente destinatarie di provvedimenti sanzionatori (nei cinque anni precedenti) sarebbero state escluse.

Confindustria, in collaborazione con Ance, è intervenuta ripetutamente per segnalare la non condivisibilità, l'incoerenza della condizione rispetto al meccanismo assicurativo e le possibili soluzioni.

Nella versione finale, la disposizione è stata modificata, facendo riferimento non più alla contestazione di gravi violazioni ma alla emanazione di sentenze definitive di condanna (sempre per gravi violazioni). Tale novità è senz'altro più cautelativa in quanto (tranne l'omessa valutazione dei rischi, colpita dalla sanzione dell'arresto) tutte le violazioni in materia di salute e sicurezza (colpite da arresto o ammenda)¹ possono essere sanate attraverso il meccanismo della prescrizione (Dlgs 758/1994), con conseguente estinzione della contravvenzione e archiviazione del procedimento (art. 24 del Dlgs 758/1994).

Altro versante critico della previsione è il fatto che *“agli oneri derivanti dall'attuazione del presente articolo, si provvede mediante utilizzo delle risorse disponibili a legislazione vigente nell'ambito del bilancio dell'Istituto”*. I **600 mln €** in origine annunciati, che avrebbero dovuto finanziare questa misura (e che, in realtà, potrebbero essere poco più di **500 mln €**), sono in realtà prelevati dal bilancio dell'Inail, e quindi finanziati dalle imprese senza un intervento finanziario esterno all'INAIL. C'è poi da capire come concretamente si rinverranno tali risorse: secondo la logica ordinaria di costruzione della tariffa, esse dovrebbero derivare dalla capienza assicurata dai premi versati dalle aziende (quindi, in teoria, dovrebbe essere un onere caricato sulla attuale tariffa, con teorico incremento dei premi); in realtà, visto il

¹ Materia in cui l'interesse alla regolarizzazione delle violazioni, e alla correlativa tutela dei lavoratori, è di gran lunga prevalente rispetto all'applicazione della sanzione penale (Corte cost., sent. n. 19/1988)

poderoso avanzo annuale, è da quel cespite (peraltro di portata variabile) che dovrebbero rinvenirsi le risorse.

Sul piano operativo, vi sono forti dubbi sulla concreta applicabilità della disposizione, tanto che per l'adozione del decreto attuativo è stato previsto il termine di 60 giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge.

Confindustria proseguirà la propria azione nell'auspicio di eliminare completamente la previsione relativa all'esclusione e chiarire la esatta provenienza delle risorse per l'incremento del *bonus*.

3. Interventi per l'agricoltura

In tema di **agricoltura**, all'**articolo 1** si prevede la revisione dei contributi, nel rispetto dell'equilibrio della specifica gestione tariffaria. All'**articolo 2**, si valorizza la rete del lavoro agricolo di qualità con finanziamenti a carico dell'Inail per progetti di prevenzione previsti dall'articolo 11, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. All'**articolo 11** si prevede, *pro futuro*, che l'anticipazione della gestione industria alla gestione agricoltura non sarà più produttiva di interessi. Si tratta di una disposizione che Confindustria ha contestato poiché le anticipazioni volte a supportare il disavanzo pluriennale della gestione agricoltura sono distratte dalle finalità di investimento a garanzia delle riserve tecniche dell'Inail, quindi necessariamente produttive di interessi.

4. Interventi in materia di appalti e di vigilanza

In tema di **appalti**, di rilievo le numerose previsioni dell'**articolo 3** relativo al rafforzamento della vigilanza, al tesserino di cantiere e alla patente a crediti, con modifica dell'articolo 27 del Dlgs 81/2008. Partendo dall'orientamento prioritario della vigilanza agli ambiti nei quali è più frequente il ricorso allo strumento dell'appalto e del subappalto (anche ai fini del rilascio dell'attestato di iscrizione nella cd Lista di conformità INL - art. 29 DL 19/2024), la norma introduce l'obbligo di dotare i lavoratori di badge di cantiere (anche in formato digitale) per tutte le imprese che operano nei cantieri edili in regime di appalto o subappalto (a prescindere dalla natura edile o meno dei lavori o dell'inquadramento previdenziale o dal CCNL applicato) e per le imprese che svolgono attività in ambiti a rischio elevato (da individuare con DM, sentite le organizzazioni di rappresentanza).

La disposizione demanda ad un successivo decreto, da emanarsi entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge, la definizione delle modalità di attuazione, anche con riferimento a specifiche misure di controllo e sicurezza nei cantieri e di monitoraggio dei flussi della manodopera, mediante l'impiego di tecnologie e ai tipi di informazioni trattate. Il provvedimento dovrà tener conto delle buone pratiche già sperimentate, ad esempio nei cantieri edili ove, per alcune fattispecie, è già in atto il rilascio di badge da parte delle Casse Edili.

In tema di **contrasto al lavoro nero** (condotta sanzionata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, del DL 22 febbraio 2002, n. 12, con riferimento all'assenza della preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro), il medesimo articolo 3 del decreto legge prevede che la decurtazione del punteggio dalla patente a crediti avviene sulla base della semplice notifica del verbale di accertamento (e non della previa sentenza penale di condanna definitiva, come previsto per tutte le altre ipotesi di decurtazione del punteggio della patente a crediti).

Vengono altresì modificati i contenuti della notifica preliminare che il committente dei lavori edili deve inviare prima dell'inizio dei lavori alle ASL, alle DTL e, in caso di lavori pubblici, al prefetto. In particolare, viene rivisto il punto 12, relativo all'identificazione delle imprese già selezionate: andranno infatti specificate le imprese che operano in regime di subappalto.

Con riferimento al **potenziamento dell'attività di vigilanza (articoli 4, 12, 13 e 16)**, si prevede l'incremento degli organici di INL, nucleo Carabinieri dell'Ispettorato del lavoro e Inail. Si prevedono, inoltre, ulteriori misure in favore del personale, anche mediante l'utilizzo delle risorse anche per le prestazioni aggiuntive per il personale di vigilanza dei dipartimenti di prevenzione territoriale del SSN e la stabilizzazione del personale medico INAIL.

Nel testo pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, all'art. 13 non figura la previsione relativa alla individuazione dell'INAIL come autorità destinataria del rapporto ai sensi dell'art. 17 del Dlgs 689/1981, prevista in versioni precedenti del decreto.

Va evidenziata la disposizione, introdotta nelle ultime versioni del testo del decreto-legge, secondo la quale (**art. 13, comma 3**) gli **amministratori di società** devono comunicare il proprio domicilio digitale che non può corrispondere a quello della società (art. 14, comma 5). L'inadempimento all'obbligo è assistito dalla sanzione prevista dall'articolo 2630 del codice civile (sanzione amministrativa pecuniaria da 103 euro a 1.032 euro), in misura raddoppiata.

Le imprese che sono già iscritte nel registro delle imprese comunicano il domicilio digitale dei predetti amministratori entro il 31 dicembre 2025 e, in ogni caso, all'atto del conferimento o del rinnovo dell'incarico.

5. Interventi di modifica al Dlgs 81/2008

Il provvedimento **modifica alcune disposizioni del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81**, oltre a quelle già richiamate inerenti alla cd patente a crediti.

L'**articolo 5** del decreto-legge modifica:

- l'**articolo 6**, prevedendo che il componente della Commissione consultiva permanente in rappresentanza di ANMIL ed i tre esperti in medicina del lavoro, igiene industriale e impiantistica industriale partecipano ai lavori della stessa Commissione senza diritto di voto (il fine sembra essere quello di non ledere il principio del tripartitismo che presidia la composizione della Commissione consultiva permanente);
- l'**articolo 11**, prevedendo che:
 - o a regime (a decorrere dal 2026) l'INAIL – fermo restando l'equilibrio finanziario - versa al Fondo sociale per la formazione presso il Ministero del lavoro un importo annuale non inferiore a **35 mln €** per iniziative volte alla promozione della cultura della salute e sicurezza, anche attraverso la formazione (anche dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza)
 - o a regime, l'INAIL promuove interventi in materia prevenzionale, attraverso l'impiego dei Fondi interprofessionali, in particolare in settori a maggior rischio come logistica, costruzioni e trasporti
 - o a regime, l'INAIL promuove interventi di sostegno per l'acquisto e l'adozione nell'organizzazione aziendale di dispositivi di protezione individuale caratterizzati da tecnologie innovative e sistemi intelligenti
 - o a regime, l'INAIL promuove campagne formative e informative per la diffusione della cultura della sicurezza nelle scuole (con particolare riferimento al tema degli infortuni *in itinere*).
- l'**articolo 15**, al quale si aggiunge, tra le misure generali di prevenzione, la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Su questa previsione occorre soffermarsi perchè costituisce uno dei punti più critici che Confindustria ha dovuto affrontare nel confronto con il sindacato ed il Governo. La richiesta del sindacato era di inserire i rischi da violenza e molestie tra quelli previsti all'art. 28, ossia nella valutazione dei rischi (al pari, ad es., dello stress lavoro-correlato). Confindustria ha argomentato le motivazioni per le quali non condivide tale soluzione, evidenziando – in prima battuta – l'indefinitezza dei concetti di molestie e

violenza (tenendo conto sia delle proposte di legge presenti in Parlamento sia della recente Convenzione OIL n. 190) oltre alla natura dolosa dei comportamenti. Il Ministero del lavoro, prima, ed il Governo, poi, tenendo conto della posizione di Confindustria, non hanno inserito le molestie e la violenza nella valutazione dei rischi ma ne fanno una misura generale di tutela, da affrontare attraverso misure di prevenzione, che potranno andare dagli accordi contrattuali fin qui stipulati ad ogni livello ad iniziative formative e informative a reazioni adeguate sul piano disciplinare. Evidente, quindi, che se il legislatore avesse voluto inserire i temi di violenza e molestie nella valutazione dei rischi lo avrebbe fatto; ma così non è.

- **l'articolo 37**, prevedendo
 - il riferimento alla contrattazione collettiva per l'individuazione delle modalità di aggiornamento periodico della formazione per le aziende che occupano meno di 15 lavoratori (qui si pone un dubbio con riferimento alla competenza delle Regioni in materia di formazione)
 - che le competenze acquisite dal lavoratore per effetto dei corsi di formazione vengano registrate nel fascicolo elettronico del lavoratore e nel SIISL, iscrizione che consente al datore di lavoro di programmare gli interventi formativi (avendo finalmente contezza della formazione pregressa del lavoratore) e agli organi di vigilanza di verificare l'adempimento dell'obbligo formativo. Si tratta di una previsione che dovrebbe supportare le imprese nell'evitare la ripetizione di percorsi formativi e di conoscere il tipo di formazione in possesso dei lavoratori (anche in fase assuntiva), in qualche modo superando la questione dell'obbligo di completare la formazione prima della adibizione alle mansioni specifiche ovvero supportando l'iniziativa formativa prima della assunzione.
- **l'articolo 41**, dove si prevede la revisione degli accordi Stato-Regioni sulla sorveglianza sanitaria per alcool e droga entro il 31 dicembre 2026, previa consultazione delle parti sociali. Se il termine non sarà rispettato, potrà intervenire un decreto del Ministero della salute, di concerto con il Ministero del lavoro.
- **l'articolo 51**, dove
 - viene soppresso l'obbligo per gli organismi paritetici di comunicare il nominativo del RLST agli organi di vigilanza;
 - viene integrato il contenuto della comunicazione che gli organismi paritetici fanno ad Inail ed organismi di vigilanza con i dati relativi alle aziende a cui è stata erogata la consulenza e il monitoraggio con esito positivo

- l'**articolo 77**, dove si prevede – in tema di cura dei DPI - che il datore di lavoro cura le condizioni di igiene non solamente dei DPI, ma anche di *“specifici indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI, previa loro individuazione attraverso la valutazione dei rischi”*².
- l'**articolo 113** dove, In materia di scale, si prevede la sostituzione del comma 2, attualmente riferito alle scale a pioli di altezza superiore a 5 metri. La nuova formulazione introduce i requisiti relativi alle scale verticali permanenti, di altezza superiore a 2 metri e con inclinazione superiore a 75 gradi, fissate a un supporto e utilizzate come mezzo di accesso ai luoghi di lavoro.
- L'**articolo 115**, in quanto viene interamente sostituito l'articolo che riguarda i sistemi di protezione contro le cadute dall'alto. Nei lavori in quota, ossia nelle attività lavorative che espongono il lavoratore al rischio di caduta da una altezza superiore a 2 metri rispetto ad un piano stabile, in conformità alle vigenti disposizioni di legge, devono essere privilegiate le misure di protezione collettiva rispetto a quelle di protezione individuale. Tra le misure di protezione collettiva sono esplicitamente indicati i **parapetti** e le **reti di sicurezza**.

Qualora non sia possibile adottare sistemi di protezione collettiva, devono essere impiegati, nel rispetto della normativa vigente, i **sistemi di protezione individuale di trattenuta**, di **posizionamento sul lavoro** e di **accesso e posizionamento mediante funi**.

Rientrano tra i sistemi di protezione individuale anche quelli di **arresto caduta**, che tuttavia non devono essere scelti in via prioritaria rispetto ai precedenti.

I sistemi costituiti da un dispositivo di presa del corpo e da un sistema di collegamento, dovranno essere assicurati ad un punto di ancoraggio sicuro.

² Il legislatore appare aver ripreso la giurisprudenza secondo la quale “la *nozione legale di Dispositivi di Protezione Individuale non deve essere intesa come limitata alle attrezzature appositamente create e commercializzate per la protezione di specifici rischi alla salute in base a caratteristiche tecniche certificate, ma va riferita a qualsiasi attrezzatura, complemento o accessorio che possa in concreto costituire una barriera protettiva rispetto a qualsiasi rischio per la salute e la sicurezza del lavoratore, in conformità con l'art. 2087 c.c.*” (da ultimo, Cass., 27 marzo 2025, n. 8152).

6. Interventi relativi alla formazione

In tema di **formazione**, l'**articolo 6** prevede che, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto-legge, un accordo in Conferenza Stato-Regioni, previa consultazione delle parti sociali, disciplina criteri e requisiti dell'accreditamento dei soggetti formatori presso le Regioni, riferiti alla competenza, all'esperienza, all'organizzazione ed alle risorse disponibili. La disposizione è mirata anche a superare la previsione contenuta nell'Accordo Stato-Regioni del 2025 secondo cui l'accreditamento deve essere richiesto in ciascuna Regione.

Nonostante il testo poco chiaro, l'iniziativa potrebbe affrontare anche la questione relativa alla individuazione dei requisiti per l'iscrizione dei soggetti formatori nell'elenco richiamato nella prima parte dell'Accordo Stato-Regioni.

7. Misure relative alla sorveglianza sanitaria

Il provvedimento incide anche sulla **sorveglianza sanitaria (articolo 17)** intervenendo sugli articoli 20, 25, 39 e 41 del Dlgs 81/2008.

In particolare, si incarica il medico competente di fornire ai lavoratori informazioni sull'importanza della prevenzione oncologica, promuovendo l'adesione ai programmi di screening oncologici previsti dai livelli essenziali di assistenza (LEA) ed informando le lavoratrici e i lavoratori sulla loro finalità e utilità.

In precedenti versioni del testo, era previsto che il medico collaborasse anche alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di Total Worker Health (TWH) secondo un approccio che integra la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e la promozione della salute, anche secondo i principi della responsabilità sociale.

Confindustria ha chiesto di eliminare la previsione in quanto la logica del TWH, per quanto astrattamente condivisibile, sconta una visione diversa della funzione sanitaria e rende necessarie profonde modifiche alla normativa in tema di sorveglianza sanitaria (in quanto l'attività del medico non è più limitata ai casi previsti dalla legge) e di privacy (in quanto estende la conoscenza a tutti i dati sanitari dei lavoratori, a prescindere dal tema dell'idoneità alle mansioni specifiche). Esso, inoltre, genera rilevanti questioni inerenti al giudizio di idoneità, in quanto esteso alla totalità delle condizioni di salute del lavoratore.

Ancora, integrando l'art. 41, si introduce all'interno della sorveglianza sanitaria 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". La disposizione riguarda espressamente le attività ad alto rischio richiamate dalla legge (art. 15 della legge n. 125/2001 e art. 125 del DPR 109/1990) e conferma il rispetto delle disposizioni relative ai controlli fissate dagli attuali Accordi Stato-Regioni in attesa della prevista revisione degli stessi.

Il dubbio sulla corretta lettura della disposizione è generato dal fatto che la norma non precisa se il *"ragionevole motivo"* sorga in capo al medico nel corso della propria attività o al datore di lavoro. Nella prima ipotesi, il fatto che la visita sia finalizzata a verificare che il lavoratore non si trovi *"sotto l'effetto"* di quelle sostanze sembrerebbe far escludere questioni legate alla condizione di dipendenza; quindi, la verifica sembra legata a fatti estemporanei, dei quali, però, il medico non può rendersi conto se non casualmente nell'effettuare la sorveglianza sanitaria. Nella seconda ipotesi, il datore di lavoro, in caso di dubbio, sembrerebbe obbligato a chiedere l'intervento del medico, ma anche questa lettura sarebbe incoerente data l'esigenza di immediatezza della visita e la considerazione che il medico competente non è normalmente presente in azienda. Inoltre, questa seconda lettura genererebbe il problema circa la legittimità dell'adozione da parte del datore di lavoro di tutte le misure a tutela del lavoratore in attesa del giudizio del medico.

Deve, comunque, restare fermo quanto già previsto dalle disposizioni vigenti 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 si trovino sotto l'effetto di alcol o di sostanze stupefacenti o psicotrope.

Sempre in tema di sorveglianza sanitaria, con una previsione piuttosto oscura, si integra l'art. 51 del Dlgs 81/2008 prevedendo che, gli organismi paritetici *"delle imprese fino a 10 lavoratori"* e dei *"lavoratori aderenti al sistema della bilateralità"* (previsioni di difficile intelligibilità) possono adottare iniziative per favorire l'assolvimento della sorveglianza sanitaria mediante convenzione con il SSN o con i medici competenti.

Si prevede, inoltre, che nell'ambito della contrattazione collettiva, a valere sulle risorse allo scopo destinate, possono essere introdotte misure idonee a sostenere iniziative di promozione della salute nei luoghi di lavoro e a garantire ai lavoratori la fruizione di permessi retribuiti per effettuare, durante l'orario di lavoro, gli screening oncologici inclusi nei programmi di prevenzione del Servizio sanitario nazionale.

L'originaria previsione secondo la quale la realizzazione di programmi strutturati di prevenzione può valere ai fini della riduzione del tasso medio per prevenzione ai fini del premio INAIL (cd OT23) è stata eliminata nel testo finale probabilmente perché il modello OT23 (al punto C5) valorizza già l'iniziativa dell'azienda che ha attuato un

accordo/protocollo con una struttura sanitaria per un'attività di prevenzione dell'insorgenza di malattie cardiovascolari e/o di tumori nei lavoratori.

8. Promozione della cultura della sicurezza attraverso l'analisi dei near miss e libera consultazione delle norme UNI relative alla sicurezza sul lavoro

Il provvedimento interviene a valorizzare la **cultura della sicurezza** mediante l'attenzione ai *near miss* (**articolo 15**), che si sostanzia nella individuazione di linee guida per la identificazione, il tracciamento e l'analisi dei mancati infortuni, la segnalazione degli stessi (la norma non precisa a chi debbano essere trasmessi i dati aggregati) e l'indicazione delle azioni correttive adottate.

Ricordiamo che l'Inail prevede lo sconto del premio assicurativo (con il bonus per prevenzione, cd modello OT23) laddove l'azienda abbia adottato un sistema di rilevazione dei mancati infortuni e attui le misure migliorative idonee a impedire il ripetersi degli eventi rilevati.

Si segnala che alcuni enti formativi del sistema Confindustria, tra cui il Formedil l'ente bilaterale nazionale dell'edilizia, hanno già sviluppato progetti con Inail sulla gestione dei *near miss* e molti contratti (come, ad esempio, quelli di Federchimica e Federmeccanica) contemplano l'attenzione ai *near miss*.

In secondo luogo, all'articolo 10, si prevede – su espressa richiesta di Confindustria – la possibilità di consultare gratuitamente le norme UNI “*di cui al Dlgs 81/2008*” e le altre norme tecniche “*di particolare valenza per i temi della salute e della sicurezza sul lavoro*”. L'UNI elaborerà un bollettino da pubblicare nel sito internet del Ministero del lavoro. In realtà la nostra richiesta era finalizzata alla libera disponibilità di tali norme e non alla semplice consultazione; la creazione di un bollettino sembrerebbe opportunamente andare nella direzione da noi auspicata.

9. Estensione della tutela assicurativa all'infortunio in itinere per gli studenti in PCTO

Quanto agli **interventi a favore degli studenti** che partecipano ad occasioni di orientamento lavorativo nelle aziende, l'**articolo 7** estende la copertura assicurativa al percorso abitazione-luogo di lavoro.

Il medesimo articolo dispone che le convenzioni tra la scuola e l'impresa ospitante non possano prevedere che gli studenti siano adibiti a lavorazioni che, secondo il DVR dell'impresa ospitate, sono ad elevato rischio.

La disposizione non considera che, normalmente, lo studente non dovrebbe essere adibito a "*mansioni lavorative*", vista la prevalente finalità di orientamento. Il riferimento alla convenzione sembra, quindi, aprire la strada anche alla individuazione delle attività che svolgerà lo studente in azienda. Laddove si dovesse precisare che lo studente non sarà adibito ad alcuna lavorazione, verrebbe meno la conseguente equiparazione dello studente al lavoratore e prevarrebbe il ruolo di semplice visitatore (con effetti sulla determinazione degli obblighi in tema di salute e sicurezza). Il contenuto della convenzione, quindi, risulta ancor più importante a questi fini, considerato che il legislatore non ha accolto l'istanza di Confindustria di distinguere formalmente il PCTO nel quale lo studente riceve esclusivamente l'orientamento e quello nel quale, invece, partecipa in qualche modo all'attività lavorativa.

Su questa richiesta torneremo a sollecitare sia il Ministero del lavoro che quello dell'Istruzione e del merito.

10. Incremento delle prestazioni INAIL

Il provvedimento interviene anche su alcune **prestazioni INAIL a favore dei lavoratori**.

In particolare, si prevede:

- a) l'erogazione di borse di studio ai superstiti di deceduti per infortunio sul lavoro o per malattie professionali (**articolo 8**) (gli oneri sono sostenuti mediante riduzione di altri fondi nel limite di 26 mln € annui)
- b) l'adeguamento dei limiti di età per l'assegno di incollocabilità erogata dall'INAIL (**articolo 9**) (misura non finanziata con risorse INAIL).

L'aggiornamento dell'indennizzo del danno biologico, previsto nel corso dei lavori, non è stato confermato nella versione definitiva pubblicata in Gazzetta Ufficiale.

11. Disposizioni per favorire l'occupazione e la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso il Sistema informativo per l'Inclusione sociale e lavorativa

L'**articolo 14** introduce una rilevante novità in tema di collocamento, in quanto prevede che *“i datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze pubblicano la disponibilità della posizione di lavoro sul Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL) di cui all'articolo 5 del decreto legge 4 maggio 2023, n. 48”*.

Sempre tramite il sistema SIISL è possibile effettuare le comunicazioni obbligatorie (all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510).

Il SIISL espone gli esiti della verifica dei dati autocertificati dall'utente iscritto e li rende disponibili al datore di lavoro che lo assume.

Le Agenzie per il Lavoro sono tenute alla pubblicazione sul SIISL di tutte le posizioni di lavoro che gestiscono e, nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali, possono accedere alla piattaforma SIISL per individuare i candidati idonei rispetto alle posizioni lavorative pubblicate.

Entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del decreto-legge, saranno individuate le modalità attuative della norma con decreto ministeriale, sentite le parti sociali e la Conferenza Stato-Regioni.

È stata inserita la previsione secondo la quale i lavoratori stranieri, che fanno corsi di formazione nel paese di origine, sono iscritti sul SIISL tramite i soggetti citati all'articolo 23, comma 1 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, tra i quali sono richiamate le organizzazioni nazionali degli imprenditori e datori di lavoro e dei lavoratori, secondo modalità previste da un decreto da adottarsi entro trenta giorni dalla entrata in vigore del provvedimento.

12. Organizzazioni di volontariato della protezione civile

L'**articolo 18** del provvedimento, modificando gli articoli 2 e 3 del Dlgs 81/2008, detta una disciplina speciale (in deroga al medesimo decreto legislativo) per le organizzazioni di volontariato della protezione civile, ivi compresi i volontari della Croce Rossa Italiana e del Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico e i volontari dei vigili del fuoco.

In particolare, per *“organizzazione di protezione civile”* vengono intese le *“organizzazioni di volontariato, le reti associative e gli altri enti del Terzo settore che annoverano la protezione civile tra le attività di interesse generale e le altre forme di volontariato organizzato di protezione civile iscritte nell’elenco nazionale del volontariato di protezione civile di cui all’articolo 34 del codice della protezione civile, di cui al decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 1”*.

Per quanto comprensibile, si evidenzia la disposizione secondo la quale *“l’applicazione delle disposizioni del presente articolo non può comportare, l’omissione o il ritardo delle attività e dei compiti di protezione civile, connessi agli eventi di cui al codice della protezione civile”*.

Il testo pubblicato nella Gazzetta Ufficiale non presenta ulteriori temi emersi nel corso della elaborazione ed assai problematici, come l'**omicidio sul lavoro** e la rivisitazione del ruolo del RSPP o la riscrittura della disciplina della sicurezza negli **ambienti confinati**. Si sarebbe trattato, su un piano politico e per come declinati sul piano tecnico-giuridico, di interventi assai critici, sui quali Confindustria ha da sempre espresso forti riserve, se non esplicita contrarietà. Lo stesso vale a dire per la **valutazione dei rischi della violenza e delle molestie** nel luogo di lavoro o per l’obbligo per il **preposto di formazione in presenza fisica**.

Il decreto-legge verrà ora sottoposto alle Camere: Confindustria continuerà a seguire l’iter legislativo per tentare di correggere gli aspetti critici ancora presenti e di far introdurre ulteriori disposizioni d’interesse per le imprese.