Direzione generale

Alle Direzioni interregionali del lavoro

Agli Ispettorati d'area metropolitana e

agli Ispettorati territoriali del lavoro

All'INPS

Direzione centrale entrate

All'INAIL

Direzione centrale rapporto assicurativo

Al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

Al Comando generale della Guardia di finanza

Al Coordinamento tecnico delle Regioni

e p.c.

Alla Provincia autonoma di Bolzano

Alla Provincia autonoma di Trento

All'Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: D.L. n. 159/2025 (conv. da L. n. 198/2025), recante "*Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile*".

Il D.L. n. 159/2025 (conv. da L. n. 198/2025), recante "*Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile*", ha novellato diverse disposizioni che incidono sulla attività di vigilanza svolta da questo Ispettorato, introducendo nuovi adempimenti a carico dei datori di lavoro, alcuni direttamente operativi, altri rimessi all'adozione di appositi decreti ministeriali.

Al riguardo, acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con nota prot. n.1901 del 19 febbraio 2026, si rappresentano le principali novità introdotte dal predetto decreto.

Disposizioni del D.L. n. 159/2025 in materia di attività di vigilanza, appalto e subappalto

Con l'art. 3, comma 1, il legislatore, nell'ottica di concentrare sempre di più l'attenzione delle attività ispettive verso i settori e gli ambiti di maggior rischio di irregolarità, ha inserito un ulteriore periodo al comma 7 dell'art. 29 del D.L. n. 19/2024 (conv. da L. n. 56/2024), relativo alla c.d. "Lista di conformità INL", stabilendo che "*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***".

Al riguardo si evidenzia che, ai fini di una programmazione ispettiva mirata alle fattispecie di appalto, ciascun Ispettorato dovrà avvalersi di tutte le informazioni a disposizione, ivi comprese le informazioni disponibili sulla base delle notifiche preliminari – che, in forza delle modifiche operate dallo stesso art. 3, comma 4, lett. c), D.L. n. 159/2025, devono riportare anche l'indicazione delle imprese "*che operano in regime di subappalto*" – nonché delle informazioni che saranno rese disponibili dalla banca dati degli appalti in agricoltura (art. 2-*quinquies* del D.L. n. 63/2024, conv. da L. n. 101/2024) e dalla banca dati degli appalti della logistica (art. 1-*quater* del D.L. n. 73/2025, conv. da L. n. 105/2025).

Badge di cantiere

L'art. 3, recante "*Disposizioni in materia di attività di vigilanza in materia di appalto e subappalto di badge di cantiere e patente a crediti*", dispone al comma 2 che "*Al fine di garantire la tutela della salute, della sicurezza e dei diritti dei lavoratori,* ***le 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 decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto,* ***sono tenute a fornire ai propri dipendenti la tessera di riconoscimento prevista dall'articolo 18, comma 1, lettera u), e dall'articolo 26, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nonché dall'articolo 5 della legge 13 agosto 2010, n. 136, dotata di un codice univoco anticontraffazione****. La tessera, utilizzata come badge recante gli elementi identificativi del dipendente, è resa disponibile al lavoratore, anche in modalità digitale, tramite strumenti digitali nazionali interoperabili con la piattaforma del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), di cui all'articolo 5, comma 3, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85*".

Il badge di cantiere, pertanto, non sostituisce la tessera di riconoscimento già prevista dalle richiamate disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 (art. 18, comma 1, lett. u) e art. 26, comma 8) e dall'art. 5 della L. n. 136/2010, **ma ne aggiunge un'ulteriore caratteristica**, **ossia la presenza di un codice univoco anticontraffazione**.

Occorre sottolineare che, anche alla luce delle modifiche apportate in sede di conversione del decreto-legge, la piena operatività delle nuove caratteristiche del badge di cantiere è subordinata all'adozione del decreto ministeriale previsto dall'art. 3, comma 3, D.L. n. 159/2025 che provvederà ad individuare "*le modalità di attuazione di quanto disposto dal comma 2, 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*".

Una volta adottato il decreto ministeriale e fatte salve diverse indicazioni e tempistiche previste dallo stesso, il badge di cantiere sarà obbligatorio per tutte le imprese ed i lavoratori autonomi, **non necessariamente qualificabili come imprese edili**, che operano "fisicamente" nei cantieri edili in regime di appalto e subappalto, pubblico o privato.

Inoltre, il badge risulterà obbligatorio **anche per le imprese che operano negli ulteriori ambiti di attività a rischio più elevato**, da individuarsi con decreto ministeriale ai sensi dell'art. 3, comma 2, per le quali si prevede anche l'estensione della patente a crediti di cui all'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008.

Si segnala, da ultimo, che il D.L. n. 159/2025 ha, altresì, chiarito che l'art. 55, comma 5, lett. i), del D.Lgs. n. 81/2008 – che prevede a carico dei datori di lavoro e dirigenti "*la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore*" nelle ipotesi in cui non abbiamo munito il personale occupato della tessera di riconoscimento – trova applicazione anche con riferimento agli ulteriori ambiti da individuarsi con il citato decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'art. 3, comma 2.

Patente a crediti

L'art. 3, commi 4 e 5, apporta rilevanti novità anche in materia di patente a crediti, di cui all'art. 27 del D.lgs. n. 81/2008.

Decurtazioni per lavoro "nero"

Come già anticipato con nota prot. n. 609 del 22 gennaio u.s., l'art. 3, comma 4, lett. a) n. 1), introduce il nuovo comma 7-bis all'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008, in ragione del quale "*Per le fattispecie di violazioni di cui all'allegato I-bis, numeri 21 e 24, la decurtazione dei crediti avviene **a seguito della notificazione del verbale di accertamento emanato dai competenti organi di vigilanza***". Allo stesso tempo, l'art. 3, comma 4, lett. b), nn. 1) e 2), modifica l'Allegato I-bis del D.Lgs. n. 81/2008 accorpando le violazioni di cui ai punti da 21 a 23 in un'unica previsione – al punto 21 – che prevede la **decurtazione di 5 crediti per ciascun lavoratore "in nero", indipendentemente dal numero di giornate di impiego irregolare**. Resta invece sostanzialmente immutato il punto 24 del medesimo Allegato I-bis, che contempla un'ulteriore decurtazione di un credito, anche questa per ciascun lavoratore, laddove sia stata contestata anche l'aggravante di cui al comma 3-quater del medesimo art. 3, per "*l'impiego di lavoratori stranieri ai sensi dell'articolo 22, comma 12, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, o di minori in età non lavorativa o di lavoratori beneficiari del Reddito di cittadinanza di cui al decreto-legge 28 gennaio*

2019, n. 4 ovvero di lavoratori beneficiari dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro di cui al decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48".

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

Per ogni ulteriore specifica concernente tale aspetto si rinvia, ad ogni buon conto, alla citata nota prot. n. 609 del 22 gennaio u.s.

Sanzioni per mancanza della patente a crediti o per crediti insufficienti

Con l'art. 3, comma 4 lett. a), n. 3), del D.L. n. 159/2025, viene innalzata ad euro 12.000 la soglia minima prevista per la sanzione amministrativa di cui all'art. 27, comma 11, del D.Lgs. n. 81/2008 per l'ipotesi di impresa o lavoratore autonomo privi della patente o del documento equivalente o con patente con punteggio inferiore a quindici crediti.

Nel richiamare nel dettaglio quanto già chiarito con nota prot. n. 9326 del 9 dicembre 2024, occorre ricordare che per tali violazioni si applica una sanzione amministrativa pari al 10% del valore dei lavori e comunque non inferiore alla soglia minima indicata, non soggetta alla procedura di diffida di cui all'art. 301-bis del D.Lgs. n. 81/2008, nonché l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici per un periodo di sei mesi.

Tale modifica è operativa fin dall'entrata in vigore del D.L. n. 159/2025, pertanto **applicabile per tutte le violazioni commesse successivamente al 31 ottobre 2025**.

In tali casi, quindi, tutte le volte in cui il valore dei lavori non sarà determinabile oppure il 10% dello stesso risulti inferiore a 12.000 euro, sarà quest'ultima soglia a costituire il riferimento per il trattamento sanzionatorio che, in concreto, in forza dell'applicazione dell'art. 16 della L. n. 689/1981, sarà pari ad euro 4.000, non applicandosi l'art. 301-bis del D.Lgs. n. 81/2008.

Sospensione della patente a crediti

L'art. 3, comma 4, lett. a), n. 2), introduce delle modifiche al comma 8 dell'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008 secondo il quale "*Se nei cantieri di cui al comma 1 si verificano infortuni da cui deriva la morte del lavoratore o un'inabilità permanente, assoluta o parziale, l'Ispettorato nazionale del lavoro può sospendere, in via cautelare, la patente di cui al presente articolo fino a dodici mesi*". In ragione delle modifiche introdotte dalla decretazione d'urgenza la previsione è ora integrata prevedendo che "***Le competenti procure della Repubblica trasmettono**, salvo quanto previsto dall'articolo 329 del codice di procedura penale, **tempestivamente all'Ispettorato nazionale del lavoro le informazioni necessarie alla adozione dei provvedimenti di cui al presente comma**. Tali provvedimenti sono assunti previa*

valutazione degli elementi oggettivi e soggettivi della fattispecie contenuti nei verbali redatti dai pubblici ufficiali intervenuti sul luogo e nelle immediatezze del sinistro, nell'esercizio delle proprie funzioni".

Sul punto si ricorda che il D.M. n. 132/2024 ha previsto che l'accertamento degli elementi oggettivi e soggettivi della fattispecie, finalizzato all'adozione del provvedimento di sospensione, tiene conto, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2700 c.c., dei verbali redatti da pubblici ufficiali intervenuti sul luogo e nelle immediatezze del sinistro, nell'esercizio delle proprie funzioni. Inoltre, con circ. n. 4/2024 è stato, altresì, evidenziato che, "*pur tenendo conto che l'accertamento definitivo del reato è sempre rimesso alla A. G., l'organo accertatore dovrà acquisire ogni elemento utile ad individuare l'esistenza di una responsabilità diretta "almeno a titolo di colpa grave" di uno o più dei soggetti indicati secondo il criterio del "più probabile che non", fermo restando che, laddove tali responsabilità non siano del tutto chiare e richiedano approfondimenti che possono essere effettuati solo nell'ambito di un procedimento giudiziario, la sospensione non potrà essere adottata*".

Esenzione dal pagamento delle spese degli atti processuali

Il D.L. n. 159/2025, all'art. 13, comma 2, ha stabilito che "*L'articolo 158 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di spese di giustizia, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115, si interpreta nel senso che l'esenzione dal pagamento delle spese degli atti processuali, compreso il contributo unificato, si applica all'Ispettorato nazionale del lavoro".*

Si tratta di una disposizione destinata a semplificare le attività dell'Ispettorato nazionale del lavoro con positive ricadute in ordine al suo efficientamento.

Obbligo di comunicazione del domicilio digitale

L'art. 13, comma 3, del D.L. n. 159/2025 ha modificato l'art. 5, comma 1, del D.L. n. 179/2012 (conv. da L. n. 221/2012), specificando che **l'obbligo di indicare il domicilio digitale,** già previsto dall'art. 16, comma 6, del D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2/2009), **è imposto all'amministratore unico o all'amministratore delegato o, in mancanza, al presidente del consiglio di amministrazione di imprese costituite in forma societaria**, prevedendo, al contempo, che "*Il domicilio digitale dei predetti amministratori non può coincidere con il domicilio digitale dell'impresa*", con **l'obbligo, per le imprese già iscritte nel registro delle imprese, di comunicare il domicilio digitale dei predetti amministratori entro il 31 dicembre 2025 e, in ogni caso, all'atto del conferimento o del rinnovo dell'incarico**.

Comunicazioni obbligatorie

L'art. 14, comma 2, del D.L. n. 159/2025 ha previsto che, a decorrere dal 1° aprile 2026, le comunicazioni obbligatorie di cui all'art. 9-bis del D.L. n. 510/1996 (conv. da L. n. 608/1996) potranno essere effettuate dai datori di lavoro, nonché dai soggetti abilitati e autorizzati, ai sensi della L. n. 12/1979, **anche tramite il SIISL** (Sistema Informativo per l'inclusione Sociale e Lavorativa), secondo le

modalità che saranno individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi ai sensi dell'art. 14, comma 5, sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative e la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

Disposizioni in materia di Rete del lavoro agricolo di qualità (RLAQ)

L'art. 2, comma 1, del D.L. n. 159/2026 ha apportato modifiche ai requisiti di accesso alla Rete del lavoro agricolo di qualità, intervenendo sull'art. 6, comma 1, del D.L. n. 91/2014 (conv. da L. n. 116/2014).

Si prevede, anzitutto, **quale ulteriore causa ostativa all'iscrizione e/o alla permanenza delle imprese agricole nella RLAQ, l'aver riportato condanne penali per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale "*e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*"**.

Si considera, inoltre, impedimento all'iscrizione e/o alla permanenza delle imprese agricole nella RLAQ l'essere state destinatarie, negli ultimi tre anni, "*di contravvenzioni e sanzioni amministrative, ancorché non definitive, per violazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*".

Tale disposizione non trova tuttavia applicazione 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*". Per quanto concerne le violazioni prevenzionistiche, soggette a prescrizione ai sensi del D.Lgs. n. 758/1994, sarà dunque necessario ottemperare alla prescrizione e pagare in sede amministrativa le corrispondenti somme.

Si comunica, pertanto, che le note e i prospetti usualmente trasmessi dalla competente Direzione centrale, con cui sono richiesti gli elementi necessari alle deliberazioni della Cabina di Regia INPS, ai sensi dell'art. 6 D.L. n. 91/2014, sono stati conseguentemente integrati con il richiamo alle citate previsioni.

Notifica preliminare

Per effetto della modifica apportata all'Allegato XII del D.Lgs. n. 81/2008, che reca il contenuto obbligatorio della notifica preliminare di cui all'art. 99 del medesimo decreto, **la stessa dovrà indicare, il codice fiscale o la partita IVA nonché quali imprese operano in regime di subappalto**.

La modifica è immediatamente operativa ed è applicabile alle notifiche preliminari da trasmettere successivamente all'entrata in vigore del D.L. n. 159/2025, ossia dal 31 ottobre 2025.

Misure di prevenzione di condotte violente o moleste

L'art. 5, comma 1, lett. c), del D.L. n. 159/2025 ha modificato l'art. 15, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008, aggiungendo l'ulteriore lettera *z-bis*) per effetto della quale, tra le misure generali di tutela

della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, è contemplata anche *"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*".

Si evidenzia che l'obbligo ricade nei luoghi di lavoro che rientrano nel campo di applicazione del Titolo II del D.Lgs. n. 81/2008.

Dispositivi di protezione individuali

L'art. 5, comma 1, lett. g), del D.L. n. 159/2025 modifica il dettato dell'art. 77, comma 4, lett. a), del D.Lgs. n. 81/2008 secondo il quale il datore di lavoro "*mantiene in efficienza i DPI e ne assicura le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante; tale obbligo si applica anche per specifici indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI, previa loro individuazione attraverso la valutazione dei rischi*".

Pertanto, durante gli accertamenti ispettivi, si provvederà a verificare che il datore di lavoro, nell'ambito del DVR, abbia identificato quali siano gli indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI.

Requisiti di sicurezza delle scale

Il D.L. n. 159/2025, all'art. 5, comma 1, lett. h) ha riformulato l'art. 113, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008, che non fa più riferimento alle "*scale a pioli*" ma più specificatamente alle scale verticali permanenti, ossia quelle "*fissate ad un supporto e utilizzate come mezzo di accesso*", aventi "*altezza superiore a 5 metri*" e "*inclinazione superiore a 75 gradi*".

Le scale devono essere provviste in alternativa, in base alla valutazione del rischio, di un sistema di protezione individuale contro le cadute dall'alto di cui all'art. 115 o di una gabbia di sicurezza. La norma prevede che la scelta sia effettuata "*in base alla valutazione del rischio*", poiché è necessario tener conto delle situazioni in cui dalla presenza della gabbia possano derivare criticità (ad es. quando essa può costituire un ostacolo nelle procedure di soccorso).

Pertanto, specie in relazione alle scale già installate, qualora le stesse siano prive di gabbia, le verifiche ispettive **dovranno essere tese ad accertare che le procedure di utilizzo delle stesse siano state aggiornate includendovi la previsione dell'impiego di sistemi di protezione individuale, nonché a verificare che tale sistema sia effettivamente stato messo a disposizione dei lavoratori**; a tal proposito si evidenzia che, come tutte le disposizioni del Capo II non altrimenti sanzionate, in caso di violazione dell'art. 113, comma 2, la sanzione per datori di lavoro e dirigenti è quella prevista all'art. 159, comma 2, lett. c), del D.Lgs. n. 81/2008.

Restano invariate le ulteriori caratteristiche della scala: distanza minima pari a 15 cm tra i pioli e la parete alla quale sono applicati o alla quale la scala è fissata; distanza massima pari a 60 cm tra il piano dei pioli e la parete della gabbia dal lato opposto ad essi. È, inoltre, ribadito che la gabbia di

sicurezza "*deve essere dotata di maglie o aperture di ampiezza tale da impedire la caduta accidentale della persona verso l'esterno*".

Infine, è stato chiarito, all'art. 5, comma 1-bis, che "*Per le scale verticali permanenti installate entro il 31 ottobre 2025*", le suddette disposizioni "*acquistano efficacia a decorrere dal 1° febbraio 2026*", concedendo agli obbligati il tempo necessario per le opportune valutazioni ed eventuali implementazioni.

Sistemi di protezione contro le cadute dall'alto

L'art. 5, comma 1, lett. i), del D.L. n. 159/2025 modifica anche l'art. 115 del D.Lgs. n. 81/2008.

È anzitutto ribadito l'obbligo di dare priorità ai sistemi di protezione collettivi rispetto a quelli individuali, esplicitando inoltre quali, tra le misure di protezione collettiva, siano quelle da adottare in via prioritaria: **parapetti e reti di sicurezza**.

È stata inoltre rivista la disciplina dei sistemi di protezione individuale, ai quali si ricorre in via subordinata. Diversamente dalla precedente disciplina, che recava un elenco dei vari possibili componenti di un sistema, il novellato comma 2 del citato art. 115 elenca quattro diverse tipologie di sistemi:

a) sistemi di trattenuta;

b) sistemi di posizionamento sul lavoro;

c) sistemi di accesso e di posizionamento mediante funi;

d) sistemi di arresto caduta.

Il novellato comma 4 dell'art. 115 precisa, inoltre, che tutti i suddetti sistemi sono "*costituiti da un dispositivo di presa del corpo e da un sistema di collegamento*". Fermo restando che vanno scelti in base all'idoneità "*per l'uso specifico*", il comma 3 dell'art. 115 stabilisce che i primi tre sistemi hanno priorità rispetto all'ultimo. Infine, è precisato che, in ogni caso, per i "*sistemi di accesso e di posizionamento mediante funi*" di cui alla lett. c), vale quanto dettato dal D.Lgs. n. 81/2008 all'art. 111, comma 4, per quanto attiene alle circostanze che ne consentono l'utilizzo e all'art. 116 per tutti i requisiti di sicurezza richiesti.

Formazione in materia di SSL

Il legislatore, all'art. 6 del D.L. n. 159/2025, rinvia ad un Accordo Stato-Regioni per l'individuazione dei requisiti e dei criteri per l'accreditamento "*dei soggetti che erogano la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro*".

Con l'art. 5, comma 1, lett. d), del D.L. n. n. 159/2025 si introduce un ulteriore paragrafo al comma 11 dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, estendendo l'obbligo di aggiornamento periodico del RLS anche agli RLS delle imprese che occupano meno di 15 lavoratori, rinviando alla contrattazione collettiva nazionale la disciplina delle "*modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico nel rispetto del principio*

di proporzionalità, tenuto conto della dimensione delle imprese e del livello di rischio per la salute e la sicurezza derivante dall'attività svolta".

Resta invece immutato quanto già definito dal medesimo comma 11 con riguardo alle ore minime di aggiornamento per le imprese che impiegano un numero di lavoratori superiori a 15 (4 ore annue se i lavoratori occupati sono compresi tra 15 e 50, 8 ore annue se oltre i 50 lavoratori).

Inoltre, in merito alla registrazione delle competenze acquisite a seguito dello svolgimento di attività di formazione in materia di SSL, con la modifica del comma 14 del medesimo art. 37, ad opera dell'art. 5, comma 1, lett. d) n. 2 del decreto-legge in parola, si sostituisce il riferimento al libretto formativo del cittadino con i riferimenti al fascicolo elettronico del lavoratore e al fascicolo sociale e lavorativo del cittadino, al fine di integrare i dati nel SIISL (Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa).

Infine, in sede di conversione, al D.L. n. 159/2025 è stato aggiunto l'art. 1-bis, recante il "*Termine massimo per l'erogazione della formazione in materia di sicurezza sul lavoro nelle imprese turistico-ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande*".

In deroga a quanto previsto dall'art. 37, comma 4, lett. a), del D.Lgs. n. 81/2008, secondo cui *"La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione* (…) *della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro*", limitatamente ai lavoratori impiegati nelle tipologie di pubblici esercizi elencati all'art. 5 della L. n. 287/1991 e nelle imprese turistico-ricettive, la disposizione in parola prevede la conclusione delle suddette attività entro 30 giorni dall'assunzione (o dall'inizio dell'utilizzazione).

Requisiti dei modelli di organizzazione e di gestione (MOG)

Con l'art. 10 del D.L. n. 159/2025 è stato modificato, altresì, l'art. 30, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2008 – che disciplina i requisiti del modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche – il quale non menziona più il superato British Standard OHSAS 18001:2007, recando correttamente il riferimento alla vigente norma UNI EN ISO 45001:2023+A1:2024.

Pertanto, ai sensi del novellato comma 5, "*i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNIINAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o la norma UNI EN ISO 45001:2023+A1:2024 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti*".

Sorveglianza sanitaria

In materia di sorveglianza sanitaria l'art. 17 del D.L. n. 159/2025 chiarisce anzitutto quanto già consolidato a livello giurisprudenziale, modificando l'art. 20, comma 2, lett. i) del D.Lgs. n. 81/2008, stabilendo esplicitamente che i controlli sanitari a cui i lavoratori sono tenuti a sottoporsi "*devono essere computati nell'ambito dell'orario di lavoro, ad eccezione di quelli compiuti in fase preassuntiva*".

Il D.L. n. 159/2025 incide, altresì, sugli obblighi del medico competente di cui all'art. 25, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 attribuendo allo stesso il compito di informare i lavoratori sull'importanza della prevenzione oncologica "*promuovendo l'adesione ai programmi di screening oncologici previsti dai livelli essenziali di assistenza (LEA), informando le lavoratrici e i lavoratori sulla loro finalità e utilità, anche con il supporto di campagne informative a tale scopo promosse dal Ministero della salute*".

Si introduce, inoltre, l'ulteriore lettera e-quater) all'art. 41, comma 2, che stabilisce la possibilità di sottoporre il lavoratore ad un accertamento medico in caso di fondato sospetto di assunzione di alcol o sostanze stupefacenti o psicotrope. In particolare, rientra nell'alveo della sorveglianza sanitaria la "*visita medica, 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 individuate ai sensi dell'articolo 15 della legge 30 marzo 2001, n. 125, e dell'articolo 125 del testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di controlli relativi all'assunzione di alcool e di sostanze stupefacenti, psicotrope o psicoattive*".

Il legislatore pone la condizione della "*presenza di ragionevole motivo*" e sul punto, al fine di una corretta applicazione della disposizione, si ritiene necessario attendere la conclusione dell'Accordo Stato-Regioni, concernente la ridefinizione delle *"condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol dipendenza*", previsto entro il 31 dicembre 2026 ai sensi dell'art. 41, comma 4-bis, che potrà precisare le modalità e le condizioni inerenti allo svolgimento di tale visita.

Infine, il legislatore ha modificato l'art. 51, D.Lgs. n. 81/2008 inserendo l'ulteriore comma 3-quater, prevedendo che "*Ai fini del potenziamento multidisciplinare della medicina del territorio, gli organismi paritetici delle imprese fino a dieci lavoratori e dei lavoratori aderenti al sistema della bilateralità possono adottare iniziative finalizzate a favorire l'assolvimento degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 mediante convenzioni con le aziende sanitarie locali ovvero mediante convenzioni con medici competenti*".

Disciplina in materia di salute e sicurezza applicabile alle organizzazioni di volontariato della protezione civile

La precedente formulazione del comma 3-bis dell'art. 3 del D.Lgs. n. 81/2008 demandava a un decreto ministeriale le modalità di applicazione delle disposizioni dello stesso D.Lgs. n. 81/2008 alle organizzazioni di volontariato della protezione civile, confluite nel D.M. 13 aprile 2011. A seguito delle modifiche apportate dal D.L. n. 159/2025, tale disciplina è confluita nel D.Lgs. n. 81/2008, mediante l'introduzione dell'art. 3-bis.

Da tale scelta del legislatore è conseguita la modifica di altre disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 e, in particolare, dell'art. 2, comma 1, lett. a), secondo il quale i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile rientrano nella nozione di lavoratori "*nei limiti di quanto previsto dall'articolo 3-bis*".

Inoltre, nell'art. 3-bis sono definite le "*Organizzazioni di volontariato della protezione civile*", precisando che sono tali tutte "*le organizzazioni di volontariato, le reti associative e gli altri enti del Terzo settore, ivi compresi i gruppi comunali, intercomunali e provinciali di protezione civile, che annoverano la protezione civile tra le attività di interesse generale le altre forme di volontariato organizzato di protezione civile iscritti 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*".

Successivamente viene definito il volontario e il legale rappresentante, il quale è tenuto all'osservanza dei relativi obblighi "*salvi i casi in cui sussistano rapporti di lavoro, qualunque sia la relativa tipologia contrattuale*".

Sono stati, inoltre, definiti gli obblighi in capo al legale rappresentante che si sostanziano nel garantire che il volontario:

- riceva formazione, informazione e addestramento "*nel rispetto di standard minimi di sicurezza definiti a livello nazionale con direttiva ai sensi dell'articolo 15 del codice della protezione civile, di cui al decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 1*";
- sia sottoposto a controlli medici, "*fatto salvo quanto previsto ai commi 6, 7 e 8 in materia di sorveglianza sanitaria*";
- abbia a disposizione "*attrezzature e dispositivi di protezione individuale idonei per lo specifico impiego*" e che sia "*adeguatamente formato e addestrato al loro uso conformemente alle indicazioni specificate dal fabbricante*".

È onere delle organizzazioni individuare tra i propri volontari quali sono i soggetti che, "*nell'ambito dell'attività di volontariato, svolgono azioni che li espongono ai fattori di rischio*" di cui al D.Lgs. n. 81/2008 "*in misura superiore alle soglie previste*", nonché "*negli altri casi contemplati*" dal medesimo decreto: ciò al fine di garantire che detti soggetti "*siano sottoposti alla necessaria sorveglianza sanitaria*", per la quale il riferimento resta l'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008 per quanto le modalità di svolgimento siano regolate dal decreto del Capo del Dipartimento della protezione civile della Presidenza del Consiglio dei Ministri 12 gennaio 2012 e ss.mm.ii.

Inoltre, si specifica che, salvo i casi in cui vi si svolga un'attività lavorativa, le sedi delle organizzazioni e i luoghi di esercitazione, formazione e intervento dei volontari non sono da considerarsi come luoghi di lavoro. Infine, è stabilito che l'applicazione delle disposizioni dell'art. 3-bis *"non può comportare, l'omissione o il ritardo delle attività e dei compiti di protezione civile*" connessi agli eventi di cui al D.Lgs. n. 1/2018.

In coerenza con quanto previsto dal novellato art. 3, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 81/2008, il successivo art. 3-bis esclude l'applicazione del proprio apparato sanzionatorio ai soggetti in parola,

contemplando alcune sanzioni interdittive e/o amministrative ed esplicitando al comma 13-bis, dell'art. 3-bis, D.Lgs. n. 81/2008 che *"i rappresentanti legali e i volontari, anche con funzioni di coordinamento* (…) *non possono essere equiparati al datore di lavoro, al dirigente o al preposto*" di cui agli artt. 18 e 19 del medesimo decreto.

Modifiche alla composizione degli organi del sistema istituzionale in materia di SSL

Il D.L. n. 159/2025 ha, altresì, modificato alcune disposizioni relative al sistema istituzionale di cui al Capo II, Titolo I del D.Lgs. n. 81/2008, prevedendo la presenza di rappresentanti dell'Ispettorato nazionale del lavoro all'interno dei principali organi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Pertanto:

- ai sensi del novellato art. 5, all'interno del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro è prevista la presenza del "*Direttore centrale della competente Direzione centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro*";
- ai sensi del novellato art. 6, all'interno della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, si prevede la presenza di "*un rappresentante dell'Ispettorato nazionale del lavoro*";
- ai sensi del novellato art. 12, all'interno della Commissione per gli interpelli, si prevede la presenza di "*un rappresentante dell'Ispettorato nazionale del lavoro*".

IL DIRETTORE GENERALE
Danilo PAPA