Per i produttori di valvole a rischio il 15% dell’export

scritto da datiweb | Marzo 11, 2026
SELEZIONE ARTICOLI 11 MAR 2026 22

Oltre 100 imprese mobilitatea difesa della Borsa della CO2

scritto da datiweb | Marzo 11, 2026
SELEZIONE ARTICOLI 11 MAR 2026 24

Dalle accise mobili sconti ultraleggeri e concentrati sulle famiglie più ricche

scritto da datiweb | Marzo 11, 2026
SELEZIONE ARTICOLI 11 MAR 2026 30

Meloni ai partner Ue: sospendere subito il meccanismo Ets

scritto da datiweb | Marzo 11, 2026
SELEZIONE ARTICOLI 11 MAR 2026 32

Zes unica, una locomotiva per il Sud ok alla gigafactory di batterie al litio

scritto da datiweb | Marzo 11, 2026
SELEZIONE ARTICOLI 11 MAR 2026 36

Montepaschi assorbe Mediobanca salvo il brand di Piazzetta Cuccia

scritto da datiweb | Marzo 11, 2026
SELEZIONE ARTICOLI 11 MAR 2026 37

Boom dell’export cinese: +22% nei primi due mesi

scritto da datiweb | Marzo 11, 2026
SELEZIONE ARTICOLI 11 MAR 2026 39

Cancellazione dal Rentri entro il 30 per consorzi e piccole partite Iva

scritto da datiweb | Marzo 11, 2026
SELEZIONE ARTICOLI 11 MAR 2026 44

Export, nuovi progetti, ricambio generazionale trainano le assunzioni

scritto da datiweb | Marzo 11, 2026
SELEZIONE ARTICOLI 11 MAR 2026 46

LAVORO | Decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159 – Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile – Circolare n. 1/2026 dell'Ispettorato nazionale del lavoro

scritto da Francesco Cotini | Marzo 11, 2026

Il decreto-legge n. 159/2025 (convertito in legge n. 198/2025), ha introdotto "*Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile*", che vanno a modificare o integrare il Dlgs 81/2008.

Con nota dell'8 gennaio è stato fornito un commento alle principali novità del provvedimento.

L'Ispettorato del lavoro con la nota n. 1/2026 (allegato), interviene per sottolineare i profili d'interesse della vigilanza, ripercorrendo il provvedimento.

Poiché vengono date indicazioni utili anche per le imprese nella lettura del provvedimento, si coglie l'occasione per

fornire alcuni chiarimenti, rinviando alla lettura della circolare per la parte meramente descrittiva delle norme.

Badge di cantiere

La novità introdotta dal DL 159/2025 è che il badge di cantiere (al quale, si ricorda, sono tenute tutte le aziende che operano manualmente in cantiere, anche se non qualificabili come imprese edili e saranno obbligate le aziende dei settori ai quali l'obbligo di patente a crediti sarà esteso in futuro) deve essere dotato di codice di contraffazione. L'INL precisa, a questo proposito, che **il nuovo badge di cantiere non sostituisce la tessera di riconoscimento già prevista dalle disposizioni vigenti** (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). Per l'attuazione della novità occorre attendere il previsto decreto ministeriale attuativo, il cui percorso di approvazione, ad oggi, non risulta ancora avviato.

Sospensione della patente a credito

Nell'ambito delle modifiche apportate al regime sanzionatorio relativo alle violazioni concernenti la patente a crediti, oltre al tema della decurtazione per lavoro nero e delle sanzioni per mancanza della patente a crediti o per crediti insufficienti (per le quali si rinvia alla nota dell'INL), l'Ispettorato ricorda e conferma la propria circolare 4/2024 nella quale, a proposito delle condizioni per applicare la sospensione, si prevede che " *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*" .

La sanzione della sospensione della patente è misura direttamente incisiva sulla libertà d'impresa, in quanto privata l'intera azienda della possibilità di operare. È importante, quindi, ricordare la cautela adottata dall'INL legata all'impossibilità di adottare la sospensione quando non vi siano responsabilità del tutto chiare, tanto da richiedere ulteriori approfondimenti che possono essere effettuati esclusivamente in sede giudiziaria.

Notifica preliminare

La circolare richiama la modifica apportata all'allegato XII del Dlgs 81/2008, relativo al contenuto della notifica preliminare che, nei cantieri temporanei o mobili, i committenti pubblici e privati devono inviare agli organi ispettivi nei casi di cui all'articolo 99 del medesimo Dlgs. In particolare, l'Ispettorato del lavoro specifica che la notifica dovrà contenere il codice fiscale o la partita IVA nonché quali imprese lavorano in regime di subappalto. La modifica è operativa dal 31 ottobre.

Misure di prevenzione di condotte violente o di molestie

L'INL rammenta la previsione normativa confermando la collocazione del tema tra le misure generali di prevenzione dell'art. 15 del Dlgs 81/2008 (quindi non all'interno della valutazione dei rischi di cui all'art. 28). Viene anche evidenziato che questo obbligo riguarda i (soli) luoghi "***destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro".***

L'esplicito richiamo selettivo comporta, quindi, l'esclusione dall'ambito di operatività della norma di mezzi di trasporto, cantieri temporanei o mobili, industrie estrattive, pescherecci e campi, i boschi e altri terreni facenti parte di un'azienda agricola o forestale.

Le previsioni dell'art. 15 (analogamente a quella dell'art. 2087 cc) non costituiscono regole cautelari, men che meno modali, quanto piuttosto la declinazione programmatica dei criteri sui quali poggia l'intero sistema della sicurezza, palesemente sprovviste di sanzione ma idonee a indirizzare la logica dell'azione prevenzionale del datore di lavoro, declinata nelle regole modali presenti nel Dlgs 81/2008.

Dispositivi di protezione individuale

L'INL si limita a menzionare la novità normativa inerente ai DPI senza particolari osservazioni, se non quella per cui "*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*".

A questo proposito appare necessario un approfondimento, perché la nuova previsione estende l'obbligo manutentivo anche a "*specifici indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI, previa la loro individuazione attraverso la valutazione dei rischi".*

La disciplina dei DPI è contenuta nel Regolamento (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 9 marzo 2016. Basta analizzare tre norme (gli artt. 4,5 e 6) per rendere conto che non è rimessa al datore di lavoro (attraverso la valutazione dei rischi o meno) la scelta di cosa è DPI e cosa non lo è.

Secondo l'art. 4, "*i DPI sono messi a disposizione sul mercato solo se, laddove debitamente mantenuti in efficienza e usati ai fini cui sono destinati, soddisfano il presente regolamento e non mettono a rischio la salute o la sicurezza delle persone, gli animali domestici oi beni*". Ai sensi dell'art. 5 "*i DPI devono soddisfare i requisiti essenziali di salute e di sicurezza, di cui all'allegato II, ad essi applicabili*".

A mente dell'art. 6, infine, il regolamento "*non pregiudica il*

diritto degli Stati membri, in particolare nell'attuazione della direttiva 89/656/CEE, di definizione prescrizioni relative all'uso dei DPI, a condizione che tali prescrizioni non riguardino la progettazione dei DPI immessi sul mercato conformemente al presente regolamento".

Senza dimenticare che soltanto "*un DPI conforme alle norme armonizzate o alle parti di esse i cui riferimenti sono stati pubblicati nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea è considerato conforme ai requisiti essenziali di salute e di sicurezza di cui all'allegato II, contemplati da tali norme o parti di esse*" (art. 14).

Sul piano della legislazione nazionale – oltre a ricordare l'efficacia verticale diretta negli Stati del Regolamento (a prescindere, quindi, dal suo recepimento) – si sottolinea che l'art. 76 del Dlgs. 81/2008 prevede che "*I DPI devono essere conformi alle norme di cui al regolamento (UE) n.2016/425*" e l'art. 77, comma 3, prescrive che "*il datore di lavoro, sulla base delle indicazioni del decreto di cui all'articolo 79, comma 2, fornisce ai lavoratori DPI conformi ai requisiti previsti dall'articolo 76*".

La violazione dell'obbligo di cui all'art. 77, comma 3 è punita (art. 87, comma 2) con la pena dell'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro.

In sintesi, quindi, non esistono indumenti o altri strumenti che possano definirsi DPI che non siano conformi al Regolamento; mettere a disposizione dei lavoratori qualunque "riparo" per la tutela della salute e sicurezza e qualificarlo come DPI, applicando le misure ad esso relative, è vietato dalla legge.

Non esistono, quindi – né sul piano tecnico né sul piano giuridico – indumenti o altre attrezzature o strumenti che possono "*assumere la caratteristica di DPI*": o hanno le previste dal regolamento richiamato o non sono DPI.

Con la valutazione dei rischi, quindi, il datore di lavoro può (e deve) considerare quanto previsto dall'art. 77 ai fini dell'efficacia del DPI scelto, ma non può estendere la qualificazione di DPI a strumenti, attrezzature o indumenti che non siano qualificabili come DPI a norma del Regolamento.

A ciò si aggiunga il riferimento alle norme tecniche UNI/ISO che la Commissione europea fa al fine di garantire l'aderenza dei DPI di cui al regolamento 425/2025 ai più avanzati livelli di protezione.

L'evoluzione legislativa sconta un quadro giurisprudenziale anche recente secondo il quale " *in tema di tutela delle condizioni di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro, 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, innovazione con 2087 cc* ".

Ma si tratta di un evidente errore, posto che – come visto – il datore di lavoro non ha margini di scelta se non quella tra più DPI, a seconda della valutazione dei rischi. Il nostro Sistema centrale ha avviato un confronto con il Ministero del lavoro per superare questa disposizione non coerente con la normativa comunitaria.

Si ritiene, quindi, che la norma introdotta dal DL 159/2025 si collochi al di fuori dell'ordinamento perché in violazione del Regolamento n. 425/2025.

L'INL, nel proprio commento, evidenzia semplicemente "*che il datore di lavoro, nell'ambito del DVR, abbia identificato quali siano gli indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI*".

Posto che la scelta del datore di lavoro non può che ricadere su DPI a norma, e quindi, rispondenti ai requisiti del Regolamento n. 425/2025, si raccomanda di indicare nel documento di valutazione dei rischi esclusivamente i dispositivi di protezione individuale in possesso dei requisiti di legge (e delle norme tecniche), con esclusione di ogni equiparazione, che risulta, oltre che arbitraria, in contrasto con l'obbligo penale sanzionato posto dall'art. 77, comma 3: " *il datore di lavoro, sulla base delle indicazioni del decreto di cui all'articolo 79, comma 2, fornisce ai lavoratori DPI conformi ai requisiti previsti dall'articolo 76".*

Requisiti di sicurezza delle scale

Sulla innovazione controversa ci si è soffermati nella nota dell'8 gennaio 2026, alla quale si rinvia.

L'INL, in particolare, sottolinea che le verifiche ispettiva, soprattutto in relazione alle scale già installate alla data di entrata in vigore del DL 159/2025, "*qualora le stesse siano prive di gabbia… dovranno essere tese ad accertare che le procedure di utilizzo delle stesse siano state operando includendovi la previsione dell'impiego di sistemi di protezione individuale, nonché a verificare che tale sistema sia effettivamente stato messo a disposizione dei lavoratori".*

Il tempo che era stato concesso (fino al 1° febbraio 2026) serviva proprio a verificare e adeguare le scale ai nuovi requisiti.

Normalmente, le scale fisse alte più di 5 metri sono tutte dotate di gabbia; per quelle che non lo siano, occorre adeguarle o installando la gabbia (laddove ciò sia ritenuto adeguato nella valutazione dei rischi e tenendo conto delle situazioni in cui dalla presenza della gabbia possono derivare criticità, ad es. quando essa può costituire un ostacolo nelle procedure di soccorso) o adottando un sistema di protezione

dalle cadute dall'alto (art. 115, anch'esso modificato dal DL 159/2025).

Si ricordano, a questo proposito, la priorità delle misure collettive (parapetti e reti di sicurezza) su quelle individuali e la ricchezza dei sistemi di trattenuta, dei sistemi di posizionamento sul lavoro e dei sistemi di accesso e di posizionamento mediante funi rispetto ai sistemi di arresto caduta.

Sorveglianza sanitaria

L'INL ricorda l'introduzione, all'art. 41, comma 2 del Dlgs 81/2008, dell'ulteriore lettera e-quater), che aggiungere la possibilità di sottoporre il lavoratore ad un accertamento medico in caso di fondato sospetto di assunzione di alcol o sostanze stupefacenti o psicotrope.

A questo proposito, l'Ispettorato richiama espressamente il delicato presupposto della visita, ossia la "*presenza di ragionevole motivo*", che pone, innanzitutto, il problema del soggetto che può manifestare tale dubbio.

Per sciogliere questo ed altri dubbi sulle modalità di svolgimento di questa nuova visita, ed al fine di una corretta applicazione della disposizione, l'Ispettorato " *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 racconto visita* ".

In conseguenza di questa coerente conclusione, si ricorda che, secondo il nuovo articolo 41, comma 4bis, del Dlgs 81/2008, "*entro il 31 dicembre 2026, mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, concluso previa*

consultazione delle parti sociali, vengono rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol dipendenza, Il Ministro della salute, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, trascorsi sessanta giorni dal termine di cui al primo periodo, è autorizzato a intervenire con proprio decreto per l'attuazione di quanto stabilito dal medesimo primo periodo ".

Conclusioni e aggiornamento

Le indicazioni dell'Ispettorato consentono di fare chiarezza su alcuni punti del recente decreto.

Per quanto riguarda l'attuazione del decreto-legge n. 159/2025, mentre si conferma che la previsione dell'incremento dell'oscillazione del *bonus* per andamento infortunistico INAIL è stato già applicato dall'Istituto (nonostante la perdurante assenza del decreto ministeriale previsto dall'art. 1), ad oggi non risultano attivati □□i numerosi percorsi di condivisione con le parti sociali richiamati dal decreto per l'adozione dei provvedimenti attuativi previsti nel medesimo decreto-legge.

All.to

INL cir 1-2026-Decreto-Sicurezza-2025

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it