



Legge 29 dicembre 2025, n. 198

Conversione del 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

Gennaio 2026



## Abstract

Il Decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, che introduce misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e in materia di protezione civile, è stato convertito in [legge 29 dicembre 2025, n. 198](#) e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2025. Nel medesimo numero della Gazzetta Ufficiale è pubblicato il [testo coordinato del decreto-legge con la legge di conversione](#).

Il testo finale del provvedimento, per effetto delle due questioni di fiducia apposte sia al Senato che alla Camera, è sostanzialmente analogo al decreto-legge convertito, eccezion fatta per l'articolo 14bis, che introduce un importante disposizione in tema di lavoro delle persone con disabilità, ampliando le opportunità di inclusione nel mondo del lavoro.

La norma non presenta gli elementi di grave criticità che hanno formato oggetto delle proposte di emendamento dell'opposizione (omicidio sul lavoro, procura nazionale, revisione del ruolo degli RSPP, riordino della disciplina degli ambienti confinati) né la discussa disposizione sulle scale (art. 113 D.Lgs 81/2008, visto che nel testo definitivo è stato ripristinato il riferimento alle scale di altezza superiore a 5).

Esso conserva, invece, alcune disposizioni positive (ad esempio, l'inserimento dei temi della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro tra le misure generali di tutela e non nella valutazione dei rischi) ma non supera alcune criticità presenti fin dall'origine (ad esempio, la limitazione delle ipotesi di concessione del bonus per andamento infortunistico, la scarsa chiarezza relativa alla sorveglianza sanitaria in caso di ragionevole dubbio di assunzione di sostanze).

Il ritiro di tutti gli emendamenti da parte della maggioranza (in connessione con il respingimento di quelli dell'opposizione) ha impedito l'introduzione di alcune specifiche iniziative di Confindustria volte a dare risposta ad una serie di problemi esistenti nella normativa (ad es., la mancata attuazione delle previsioni del D.Lgs 81/2008 in tema di supporto alle imprese da parte degli enti che si occupano di tutela della salute e sicurezza) o a nuove sfide (ad es., superamento dei limiti normativi al pieno uso di strumenti tecnologici per l'adempimento dell'obbligo di vigilanza, anche alla luce delle potenzialità dell'intelligenza artificiale).

Il provvedimento è entrato in vigore il 31 dicembre 2025.

## Sommario

<b>Abstract</b>	<b>1</b>
<b>1. Premessa</b>	<b>3</b>
<b>2. Benefici economici alle imprese: incremento del bonus INAIL per andamento infortunistico</b>	<b>4</b>
<b>3. Termine per l'erogazione della formazione in materia di salute e sicurezza negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e nelle imprese turistico-ricettive</b>	<b>8</b>
<b>4. Interventi in materia di appalti e di vigilanza</b>	<b>8</b>
<b>5. Interventi di modifica al D.Lgs 81/2008</b>	<b>10</b>
<b>6. Promozione della cultura della sicurezza sul lavoro attraverso l'analisi dei near miss e libera consultazione delle norme UNI relative alla sicurezza sul lavoro</b>	<b>13</b>
<b>7. Sorveglianza sanitaria</b>	<b>13</b>
<b>8. Disposizioni per il rafforzamento delle politiche attive e della sicurezza sul lavoro nei confronti dei lavoratori più fragili.</b>	<b>13</b>
<b>9. Conclusioni</b>	<b>15</b>



## 1. Premessa

Facciamo seguito alla [nota del 25 novembre scorso](#) per segnalare che il Decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, recante misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e in materia di protezione civile, è stato definitivamente convertito in legge n. 198/2025, dopo il previsto iter parlamentare (con apposizione della questione di fiducia sia al Senato che alla Camera), ed è **entrato in vigore il 31 dicembre 2025**.

I lavori parlamentari, in particolare al Senato, hanno evidenziato la proposizione di centinaia di emendamenti, sia da parte della maggioranza che della minoranza, tendenzialmente volti a riproporre i temi non introdotti nel decreto-legge.

Confindustria è quindi intervenuta per segnalare le numerose criticità, in particolare con riferimento ai noti temi dell'omicidio sul lavoro, della procura nazionale, della revisione delle funzioni del RSPP, delle profonde modifiche alla legislazione sugli ambienti confinati.

Un emendamento, in particolare, volto ad estendere obbligatoriamente alle imprese non edili che operano in cantiere l'erogazione della formazione tipica dell'edilizia (Moduli Integrati per Costruire in Sicurezza) al primo ingresso in cantiere, sarebbe stato particolarmente critico, per cui, d'intesa con ANCE, si è condivisa la riproposizione del medesimo emendamento nella forma volontaria e riconosciuta dall'Inail ai fini dello sconto per prevenzione. L'emendamento è stato poi del tutto ritirato dai proponenti.

Pochi sono gli emendamenti sopravvissuti al confronto parlamentare, in quanto sono stati ritirati pressoché tutti (quelli della maggioranza), respinti o ritirati (quelli dell'opposizione) e molti dichiarati inammissibili o convertiti in ordine del giorno.

Il presente commento integra e aggiorna, mantenendo la medesima struttura, le indicazioni presenti nella nota del 25 novembre, secondo le modifiche apportate nel testo di legge definitivo. In assenza di indicazioni, il testo è rimasto lo stesso o con correzioni meramente formali.

Va ricordato che, fino all'entrata in vigore della legge 198/2025 (il 31 dicembre 2025), era in vigore il decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, in quanto le modifiche apportate dalla legge di conversione non hanno efficacia retroattiva ma valgono solamente dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

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

L'articolo 1, in tema di oscillazione dei premi per andamento infortunistico, conferma integralmente, a decorrere dal 1 gennaio 2026, la previsione relativa all'autorizzazione dell'Inail alla revisione (esclusivamente con riferimento al *bonus*) delle aliquote di oscillazione (compresa la limitazione alle aziende che hanno sentenze definitive di condanna per violazioni gravi in materia di salute e sicurezza sul lavoro) e dei contributi in agricoltura.

Da ultimo, il Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'Inail aveva invitato gli Organi di gestione dell'Istituto, sulla base dei ripetuti ed ingenti avanzi, a *"formulare proposte per la tempestiva adozione di provvedimenti volti ad assicurare il pareggio di bilancio, a partire e dal miglioramento delle prestazioni agli assicurati e dalla riduzione degli oneri a carico del sistema produttivo"*<sup>1</sup>.

Già prima della pubblicazione del decreto-legge, quindi, l'Inail aveva emanato la delibera n. 146 del 21 luglio 2025 che, sulla base dell'avanzo economico del triennio 2022-2024<sup>2</sup>, riteneva necessario aggiornare i parametri di oscillazione del tasso medio di tariffa per andamento infortunistico.

L'esplicita previsione di legge (che, in realtà, introduce una autorizzazione non strettamente necessaria sul piano giuridico) è quindi coerente con la delibera dell'Inail, che introduce un **incremento di 7 punti** di tutte le percentuali di oscillazione positive (*bonus*) per andamento infortunistico (art. 20 della Modalità di applicazione della tariffa Inail), legate alla dimensione aziendale (**N**) e all'andamento infortunistico aziendale migliore rispetto alla media del settore (indicatore sintetico di andamento del rischio **ISAR** inferiore a 0), come evidenziato nella nuova tabella che segue.

---

<sup>1</sup> Delibera CIV 30 dicembre 2024, n. 19

<sup>2</sup> E, quindi, legando opportunamente l'incremento del *bonus* esclusivamente all'avanzo economico, quindi a tariffa vigente e senza più fare riferimento alla copertura finanziaria delle minori entrate connesse al bonus mediante un caricamento sulla tariffa a carico delle imprese.

Lavoratori-anno del triennio (N)	Valori ISAR	Aliquota
$N \leq 50$	$-0,50 < ISAR < 0$	-14%
	$-0,75 < ISAR \leq -0,50$	-18%
	$-0,90 < ISAR \leq -0,75$	-21%
	$-1 < ISAR \leq -0,90$	-25%
	$ISAR = -1$	-28%
$50 < N \leq 100$	$-0,50 < ISAR < 0$	-15%
	$-0,75 < ISAR \leq -0,50$	-19%
	$-0,90 < ISAR \leq -0,75$	-23%
	$-1 < ISAR \leq -0,90$	-27%
	$ISAR = -1$	-31%
$N > 100$	$-0,50 < ISAR < 0$	-17%
	$-0,75 < ISAR \leq -0,50$	-22%
	$-0,90 < ISAR \leq -0,75$	-27%
	$-1 < ISAR \leq -0,90$	-32%
	$ISAR = -1$	-37%

L'incremento del *bonus* (e non anche del *malus*) avrebbe il seguente impatto sul bilancio statale, per effetto della riduzione delle entrate per premi.

#### Previsione sul bilancio degli effetti delle nuove aliquote dell'oscillazione

**Anni 2026-2035**

(milioni di euro)

Anni	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
<b>Impatto misura sul bilancio</b>	502,7	518,3	534,4	550,9	568,0	585,6	603,8	622,6	641,9	661,8

Per avere conferma, tuttavia, occorrerà verificare la portata del decreto ministeriale di recepimento (indicato nel comma 3 del medesimo articolo 1), ad oggi non ancora adottato dal Ministro del lavoro.

L'Inail ha ritenuto di applicare l'oscillazione già dal 2026 (con la comunicazione dei tassi oscillati entro il 31 dicembre 2025), nonostante oggettive problematiche di ordine giuridico



e finanziario (la mancata approvazione del bilancio di previsione per il 2026, il conseguente mancato recepimento nel documento finanziario delle previsioni della legge n. 198/2025 e la mancanza del prescritto decreto Ministeriale attuativo, in aggiunta alle osservazioni critiche del Collegio dei sindaci dell'Istituto) ed esterne, posto che gli aspetti relativi alla segnalazione delle sentenze definitive di condanna preclusive del beneficio sono rimessi ad un ulteriore decreto interministeriale, che però dovrà intervenire entro sessanta giorni dalla conversione in legge del decreto.

Lo strumento adottato è il riconoscimento del beneficio in via provvisoria, con riserva di ripetizione dei maggiori premi dovuti: in tal senso le recenti indicazioni dell'Istituto assicuratore, confermate anche nelle Istruzioni per l'autoliquidazione 2025/2026.

Il modello 20SM per il 2026<sup>3</sup>, con cui l'Inail comunica alle imprese (entro il 31 dicembre) gli elementi per il calcolo del tasso applicato, tiene espressamente conto della nuova oscillazione per andamento infortunistico, con esplicita riserva di recupero del maggior premio in caso di mancata adozione del decreto interministeriale previsto dall'articolo 1, comma 3, ovvero di diversa riformulazione da parte dello stesso decreto della proposta dell'Inail adottata con la deliberazione n. 146 del 21 luglio 2025 del Consiglio di amministrazione o nel caso in cui il soggetto assicurante abbia riportato negli ultimi due anni sentenze definitive di condanna per violazioni gravi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, secondo le modalità di attuazione che saranno stabilite con il decreto interministeriale previsto dall'articolo 1, comma 4, della legge n. 198/2025, da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del medesimo decreto-legge.

Gli uffici di bilancio della Camera evidenziano dubbi (con necessità di chiarimenti da parte del Governo) in merito alla copertura finanziaria di questa previsione (ma, in realtà, di tutte quelle che introducono competenze aggiuntive per l'INAIL) sulla base dell'osservazione secondo cui *“il rispetto del vincolo di bilancio è verificato sulla dinamica della spesa netta dell'intero settore delle amministrazioni pubbliche e non sull'equilibrio del singolo ente”*<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Il cui fac-simile è reperibile nel seguente collegamento internet Inail: <https://www.inail.it/content/dam/inail-hub-site/documenti/modulistica-assicurazione/2025/12/20SM%202026%20All%201%20Comunicazione%20tasso%20applicabile%202026.pdf>

<sup>4</sup> *“La scelta di progettare nei tendenziali di finanza pubblica le minori entrate strutturali derivanti dalle misure in esame, assorbendole nell'ambito delle disponibilità di bilancio dell'INAIL, andrebbe valutata anche dal punto di vista della sua compatibilità con il quadro delle regole imposte dalla nuova governance europea. Infatti, attraverso tale scelta sono stati incorporati nei tendenziali di finanza pubblica minori entrate che, derivando sostanzialmente da un nuovo assetto normativo - e non già dagli effetti prodotti dal quadro macroeconomico*



Secondo questa lettura, il fatto che l'Inail abbia avanzi ingenti economico-finanziari è irrilevante, dovendosi fare riferimento all'equilibrio complessivo delle amministrazioni pubbliche: l'eventuale deficit di altre amministrazioni troverebbe compensazione negli avanzi dell'Inail, così precludendo interventi a valere sulle risorse dell'Istituto non coperti da misure di finanziamento di pari valore<sup>5</sup>. In effetti, la Camera, nei Documenti parlamentari, attribuisce al provvedimento gli effetti di una minore entrata per il bilancio dello Stato (e non del solo Inail).

Se così fosse, i premi pagati dalle imprese in strutturale eccesso rispetto al fabbisogno dell'Inail si tradurrebbero inammissibilmente in una forma di finanziamento del deficit statale (assumendo, quindi, la veste giuridica e la funzione di una tassa) e non sarebbero il corrispettivo specifico della copertura assicurativa.

La normativa specifica (art. 39 DPR n. 1124/1965 e art. 1 D.Lgs 38/2000) prevede che *“le tariffe dei premi e dei contributi sono determinate in modo da comprendere l'onere finanziario previsto corrispondente agli infortuni del periodo di assicurazione”* e che *“ogni tariffa stabilisce, per ciascuna delle lavorazioni in essa comprese, il tasso di premio nella misura corrispondente al relativo rischio medio nazionale in modo da includere l'onere finanziario di cui al secondo comma dell'articolo 39 del testo unico”* ed impone una revisione triennale, escludendo, quindi, la legittimità di tariffe che eccedano strutturalmente tale onere, tanto da creare uno stabile ed ingente avanzo finanziario ed economico.

Il rispetto di queste previsioni dovrebbe portare ad escludere la presenza di avanzi continui e così ingenti.

In realtà, la normativa relativa ai limiti di spesa va letta, più coerentemente, considerando che i maggiori oneri posti in capo all'Inail, a valere sul bilancio dell'Istituto, non incidono negativamente sui saldi di finanza pubblica fino a che non generano indebitamento netto e

---

*sulla legislazione vigente -, avrebbero potuto trovare la loro collocazione al di fuori degli andamenti tendenziali, anche al fine di valutare la necessità di assoggettarle ad apposita copertura finanziaria - nonostante le stesse risultino compensate dagli avanzi di gestione dell'Istituto - considerato che, in base alla nuova regola europea, il rispetto del vincolo di bilancio è verificato sulla dinamica della spesa netta dell'intero settore delle amministrazioni pubbliche e non sull'equilibrio del singolo ente”,* in Dossier Camera, Verifica delle quantificazioni, pag. 8, reperibile nel sito internet <https://documenti.camera.it/leg19/dossier/Pdf/VQ2736.pdf>.

<sup>5</sup> In effetti, normalmente le due oscillazioni previste dalle Modalità di applicazione della Tariffa (per prevenzione e per andamento infortunistico) sono finanziate attraverso un caricamento aggiuntivo rispetto al premio assicurativo. In questa occasione, invece, l'intervento normativo non prevede l'incremento del caricamento a copertura del maggior onere per l'Inail, cosicché la minore entrata per oscillazione incide sull'avanzo finanziario ed economico dell'Inail. Diversamente, sarebbe stato necessario rivedere le tariffe in aumento, a copertura della minore entrata per oscillazione, il che sarebbe stato veramente incoerente. Ciò dimostra anche l'incoerenza della logica del caricamento dell'oscillazione rispetto al premio Inail.



non richiedono coperture esterne (in coerenza con i vincoli imposti dalla stessa normativa: *“nell’ambito delle risorse disponibili nell’ambito del bilancio dell’INAIL”* e, in alcuni casi, *“senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica”*).

### 3. Termine per l’erogazione della formazione in materia di salute e sicurezza negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e nelle imprese turistico-ricettive

Con l'**articolo 1bis** la legge di conversione introduce una deroga al principio generale secondo il quale la formazione (in particolare, quella iniziale) deve essere erogata *in occasione* della costituzione del rapporto di lavoro o dell’inizio dell’utilizzazione, qualora si tratti di somministrazione di lavoro (art. 37, comma 4, D.Lgs 81/2008).

La deroga riguarda solamente due settori (esercizi di somministrazione di alimenti e bevande come definiti dall’articolo 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287) e imprese turistico-ricettive ed è adottata *“in considerazione del basso livello di rischio e delle peculiari modalità di erogazione del servizio”*. La deroga consiste nel fatto che la formazione deve concludersi entro trenta giorni dalla costituzione del rapporto di lavoro o dall’inizio dell’utilizzo (in caso di somministrazione di lavoro).

La novità riguarda due soli settori (ma allora lo stesso principio poteva affermarsi in tutti gli uffici o in altre realtà altrettanto a basso rischio), fermo restando che non è condivisibile esporre un lavoratore a rischi senza adeguata, previa, formazione.

### 4. Interventi in materia di appalti e di vigilanza

In tema di appalti, alcune modifiche all'**articolo 3** riguardano profili formali (in particolare, il coinvolgimento della Conferenza Stato-Regioni nel **comma 2 e nel comma 3**) e sanzionatori (l'estensione delle sanzioni previste dall'art. 55, comma 5, lett. i) del D.Lgs 81/2008 alle violazioni relative alla patente a crediti negli ulteriori settori che saranno individuati, nel **comma 2**).

Si ricorda che le modalità di attuazione del cd badge saranno individuate (art. 3, comma 3), **entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del**

**decreto-legge**<sup>6</sup>, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentito il Garante per la protezione dei dati personali e sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Fino all'adozione di quel decreto ministeriale, quindi, permane l'obbligo di dotazione del badge già previsto dalla legislazione in vigore (art. 18, comma 1, lett. u) e art. 26, comma 8, del D.Lgs 81/2008).

Altre modifiche sono sostanziali, laddove (integrando l'articolo 27 del D.Lgs 81/2008) si estende la sanzione della decurtazione del punteggio sulla base della sola notifica del verbale di violazione (e non in presenza di una sentenza definitiva di condanna) oltre che all'ipotesi del lavoro non regolare anche alla fattispecie aggiuntiva del lavoro **non regolare svolto da personale straniero** (punto 24 dell'allegato Ibis del D.Lgs 81/2008). In tale punto, si riconduce la decurtazione del punteggio (5 punti) all'ipotesi di *“condotta sanzionata ai sensi dell'articolo 3, comma 3-quater, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, in aggiunta, per ciascun lavoratore, alla condotta di cui al numero 21”*.

Si ricorda che il decreto-legge in conversione aveva modificato la tabella riportata all'allegato Ibis del D.Lgs 81/2008 accomunando sotto l'unica voce n. 21 (e rendendo coerente con la modifica la previsione del punto 24) le ipotesi di decurtazione previste dai punti 22 e 23 (relative ad ipotesi di lavoro nero, aggravate dalla durata dell'impiego non regolare, rispettivamente oltre 30 e oltre 60 giorni).

Va, poi, evidenziato, che la presenza di un verbale di accertamento del lavoro irregolare non è di per sé sufficiente a far scattare la decurtazione del punteggio in quanto la legge di conversione (chiarendo la lettura del decreto-legge, altrimenti incomprensibile) ha introdotto un'ulteriore condizione: si prevede, infatti, che il provvedimento di decurtazione del

---

<sup>6</sup> In merito al decreto da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto-legge riportato nel comma 2 dell'articolo 3, si precisa che ad oggi esso non risulta adottato e che non è relativo all'obbligo del nuovo badge ma al diverso tema della individuazione degli altri settori a rischio nei quali si applicherà il badge, oltre l'edilizia (e parallelo all'ulteriore e diverso decreto ministeriale, previsto dal nuovo comma 6 inserito all'art. 27 del D.Lgs 81/2008, che riguarda gli ulteriori ambiti a rischio più elevato nei quali si applica la cd patente a crediti). Per il nuovo badge, quindi, l'unico termine di riferimento per l'individuazione delle modalità di attuazione delle previsioni del comma 2 è quello di 60 giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge, termine dal quale decorre anche il nuovo obbligo. Ovviamente, sempre che il decreto venga adottato tempestivamente; diversamente, l'obbligo giuridico scatterà solamente dopo che sarà adottato il decreto stesso.



punteggio (adottato secondo quanto previsto dal comma 8 dell'art. 27 del D.Lgs 81/2008) possa essere adottato *“previa valutazione degli elementi oggettivi e soggettivi della fattispecie contenuti nei verbali”*.

## 5. Interventi di modifica al D.Lgs 81/2008

Per effetto del percorso emendativo in sede di conversione, l'**articolo 5** del DL introduce ulteriori modifiche alle disposizioni del D.Lgs 81/2008.

- **Articoli 5, 6 e 12.** A parte il rinvio ad un apposito decreto per regolare le modalità applicative del D.Lgs 81/2008 all'Agenzia nazionale per la cybersicurezza (considerate le competenze in materia di sicurezza nazionale nello spazio cibernetico), si prevede la partecipazione del Direttore dell'INL al Comitato di cui all'art. 5 del medesimo D.Lgs 81/2008 e la presenza di un rappresentante dell'INL sia nella Commissione consultiva permanente (art. 6) che nella Commissione interPELLI (di cui all'art. 12).
- **Articolo 77.** Non è stata modificata la previsione relativa ai **DPI** (art. 77 D.Lgs 81/2008). Si prevede, infatti, che l'obbligo di mantenerli in efficienza si applica anche per specifici indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI, previa loro individuazione attraverso la valutazione dei rischi.

A questo proposito va rilevato che, secondo le disposizioni di legge, il datore di lavoro è tenuto a fornire ai lavoratori DPI conformi alle norme di cui al regolamento (UE) n. 2016/425 (art. 76, D.Lgs 81/2008). La valutazione dei rischi non serve, quindi, ad attribuire a determinati strumenti o indumenti la caratteristica di DPI, ma a identificare, in relazione ai rischi presenti in azienda, quali DPI, secondo le loro caratteristiche protettive, siano adeguati ai rischi. E, per questa individuazione, occorre fare rinvio alle norme tecniche UNI (art. 79, D.Lgs 81/2008). Quindi, i riferimenti al Regolamento e alle norme UNI precludono al datore di lavoro di attribuire a un qualsiasi indumento la qualifica di DPI, senza che questo sia tecnicamente qualificabile come tale. La previsione, quindi, non ha alcun effetto giuridico o tecnico, escludendosi in radice un obbligo di manutenzione per indumenti che non sono tecnicamente DPI. Si deve, al contrario, ritenere impropria una valutazione dei rischi che attribuisca ad uno strumento o ad un indumento una qualificazione come DPI senza che lo stesso ne abbia le caratteristiche tecniche fissate dal Regolamento o dalle conseguenti norme tecniche.



- **Articolo 113.** Il secondo comma viene ulteriormente modificato, anche in risposta alle forti osservazioni critiche espresse da Confindustria, in particolare ripristinando la previsione relativa all'altezza delle scale cui si applica la normativa, prevista dal previgente articolo 113 (ossia, 5 metri) .

Testo originario D.Lgs 81/2008	Testo del Decreto-legge 159/2025	Testo definitivo
<p><b>2. Le scale a pioli di altezza superiore a m 5, fissate su pareti o incastellature verticali o aventi una inclinazione superiore a 75 gradi, devono essere provviste, a partire da m 2,50 dal pavimento o dai ripiani, di una solida gabbia metallica di protezione aente maglie o aperture di ampiezza tale da impedire la caduta accidentale della persona verso l'esterno. La parete della gabbia opposta al piano dei pioli non deve distare da questi più di cm 60. I pioli devono distare almeno 15 centimetri dalla parete alla quale sono applicati o alla quale la scala è fissata. Quando l'applicazione della gabbia alle scale costituisca intralcio all'esercizio o presenti notevoli difficoltà costruttive, <b>devono essere adottate, in luogo della gabbia, altre misure di</b></b></p>	<p><b>2. Le scale verticali permanenti di altezza superiore a 2 metri, aventi una inclinazione superiore a 75 gradi, fissate ad un supporto e utilizzate come mezzo di accesso, 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'articolo 115 o di una gabbia di sicurezza. I pioli devono distare almeno 15 centimetri dalla parete alla quale sono applicati o alla quale la scala è fissata. Nel caso di adozione della gabbia di sicurezza la medesima deve essere dotata di maglie o aperture di ampiezza tale da impedire la caduta accidentale della persona verso l'esterno. La parete della gabbia opposta al piano dei pioli non deve distare da questi più di 60 centimetri.</b></p>	<p><b>2. Le scale verticali permanenti di altezza superiore a 5 metri, aventi una inclinazione superiore a 75 gradi, fissate ad un supporto e utilizzate come mezzo di accesso, devono essere provviste, in alternativa, in base alla valutazione del rischio, di un <b>sistema di protezione individuale contro le cadute dall'alto di cui all'articolo 115</b> o di una gabbia di sicurezza. I pioli devono distare almeno 15 centimetri dalla parete alla quale sono applicati o alla quale la scala è fissata. Nel caso di adozione della gabbia di sicurezza la medesima deve essere dotata di maglie o aperture di ampiezza tale da impedire la caduta accidentale della persona verso l'esterno. La parete della gabbia opposta al piano dei pioli non deve distare da questi più di 60 centimetri. »</b></p>



<b>sicurezza atte ad evitare la caduta delle persone per un tratto superiore ad un metro.</b>		
---	--	--

La versione definitiva della norma, quindi, riguarda esclusivamente le **scale di altezza superiore a 5 metri (non più 2), confermando la norma originaria.**

La versione finale della norma, al comma 1 bis dell'articolo 115 del D.Lgs 81/2008, introduce, poi, un periodo transitorio (fino al 1 febbraio 2026) per l'adeguamento delle scale installate prima del 31 ottobre 2025 alle nuove disposizioni contenute nel comma 2 dell'art. 113. Posto, tuttavia, che tali scale dovevano già essere costruite a norma, si pone il dubbio a quali eventuali modifiche si riferisca il termine di adeguamento.

La modifica più rilevante potrebbe risiedere nel fatto che, a fronte dell'originario, generico riferimento all'adozione di **“misure di sicurezza atte ad evitare la caduta delle persone per un tratto superiore ad un metro”**, adesso, come alternativa alla gabbia, si precisa che debba essere adottato un **“sistema di protezione individuale contro le cadute dall'alto di cui all'articolo 115”**. L'articolo 115 precisa oggi che l'alternativa alla gabbia sono, prioritariamente, un **“sistema di trattenuta”**, un sistema di **“posizionamento sul lavoro”** o un **“sistema di accesso e di posizionamento mediante funi”**. Il legislatore manifesta, quindi, un evidente sfavore per i **“sistemi di arresto caduta”** (in quanto, operando a caduta avvenuta, espongono comunque i lavoratori a dei rischi – ad es., da oscillazione - a differenza dei sistemi di trattenuta, che non espongono in radice il lavoratore al rischio di caduta).

Quindi, mentre in precedenza la norma (art. 115, comma ) faceva genericamente riferimento a **“idonei sistemi di protezione idonei per l'uso specifico composti da diversi elementi ... conformi alle norme tecniche”**, elencati in via esemplificativa (assorbitori di energia, connettori, dispositivo di ancoraggio, cordini, dispositivi retrattili, guide o linee vita flessibili, guide o linee vita rigide, imbracature), ora viene mutuato il contenuto della norma tecnica **UNI 11158:2015**, che definisce i sistemi di protezione individuale delle cadute e fornisce i criteri per l'individuazione, selezione ed uso dei sistemi di trattenuta, di posizionamento sul lavoro, di arresto caduta e di salvataggio.

Ne consegue che, laddove, per le scale verticali permanenti esistenti, di altezza superiore a 5 metri, non sia stata adottata la gabbia di sicurezza ma una misura di protezione individuale (come espressamente consentito dal nuovo comma 2 dell'art. 113), occorrerà verificare se è stata data preferenza ad uno dei tre sistemi prioritari indicati dal secondo

comma dell'art. 115 del D.Lgs 81/2008, rispetto ai sistemi di arresto caduta, e adottare le eventuali necessarie modifiche.

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

Non vi sono modifiche sostanziali al decreto-legge se non la previsione che le linee guida richiamate dall'**articolo 15** sono adottate tenendo conto delle procedure per la gestione degli incidenti e la segnalazione dei mancati infortuni già elaborate dall'INAIL, anche in collaborazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale e con i relativi organismi paritetici. Queste procedure restano ferme fino al loro eventuale aggiornamento o integrazione in coerenza con le medesime linee guida, anche al fine di evitare duplicazioni di adempimenti e di valorizzare i percorsi organizzativi già attuati.

## 7. Sorveglianza sanitaria

Non viene superato – nelle modifiche introdotte dall'art. 17 del decreto-legge all'articolo 41 del D.Lgs 81/2008 - il dubbio relativo al soggetto in capo al quale dovrebbe insorgere il ragionevole dubbio in merito all'assunzione di sostanze (se sia il datore di lavoro o il medico competente).

I documenti parlamentari di commento al decreto-legge confermano tale dubbio esprimendo l'auspicio che *“si valuti l'opportunità di meglio precisare le modalità e le condizioni inerenti allo svolgimento di tale visita, anche con particolare riguardo al "ragionevole motivo" che ne darebbe luogo”*.

## 8. Disposizioni per il rafforzamento delle politiche attive e della sicurezza sul lavoro nei confronti dei lavoratori più fragili.

Nel percorso emendativo, il Senato ha introdotto una disposizione (all'**articolo 14bis**) di notevole interesse per le imprese in tema di **collocamento delle persone con disabilità** (che modifica l'art. 12 bis della legge n. 68/1999).

L'articolo 12bis della legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili) disciplina le Convenzioni di inserimento lavorativo tra le imprese obbligate ai sensi della



legge n. 68/1999 (soggetti conferenti) ed i soggetti (destinatari) indicati nel comma 4 (cooperative sociali, imprese sociali, datori di lavoro non obbligati ai sensi della l. n. 68/1999) attraverso le quali si facilita l'assunzione di persone disabili da parte dei soggetti destinatari ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro (così assolvendo parzialmente l'obbligo di assunzione).

Attualmente (**art. 12bis, comma 2**), la stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo da parte del soggetto conferente e, in ogni caso, nei limiti del 10 per cento della quota di riserva di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), con arrotondamento all'unità più vicina.

Questa regolazione viene oggi modificata, anzitutto con riferimento alla percentuale della quota di riserva; dal **10%** si passa al **60%**, divenendo, così, più appetibile per i soggetti conferenti e più funzionale al rinvenimento di occasioni di lavoro per le persone con disabilità che presentano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

In secondo luogo, si prevede che il soggetto destinatario (la cooperativa), al conferimento della commessa, assuma la persona disabile. La modifica introduce esplicitamente la possibilità che **il soggetto destinatario, per realizzare la commessa, possa “porre, in via temporanea, uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto”** nel rispetto dell'articolo 30 del D.Lgs 276/2003 (distacco). In tal caso, l'interesse del distaccante sorge automaticamente in relazione all'attuazione della convenzione.

In terzo luogo, viene **ampliato il novero dei soggetti destinatari**, tra i quali vengono ricompresi *“gli enti del Terzo settore, non commerciali di cui all'articolo 79, comma 5, del codice del Terzo settore, di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117; le società benefit di cui all'articolo 1, comma 376, della legge 28 dicembre 2015, n. 208”*.

L'intervento normativo riguarda anche le **convenzioni previste dall'art. 14 del D.Lgs. 276/2003** in base al quale i servizi per il collocamento obbligatorio stipulano su base territoriale delle Convenzioni quadro con le associazioni sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale e con i soggetti destinatari (**tra i quali vengono annoverati oggi anche i richiamati enti del terzo settore e le società benefit**), validate da parte delle Regioni, e aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative ed imprese sociali medesime da parte delle imprese associate o aderenti, al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori con disabilità.



## 9. Conclusioni

Molte disposizioni rinviano a decreti attuativi da adottarsi, sentite le parti sociali comparativamente più rappresentative, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto-legge o dall'entrata in vigore della legge di conversione: daremo, ovviamente, tempestivamente notizia degli esiti dei confronti (ad oggi non avviati) e dei relativi decreti.

Così come è auspicabile l'adozione di circolari interpretative a chiarimento dei molti aspetti per i quali la norma non appare chiara e necessita di indicazioni esplicative, delle quali – se emanate – daremo tempestiva informativa.