



LE MODIFICHE AL D.LGS. 81/2008 D.L. 159/2025 CONV. L. 198/2025

a cura di
Dott. Alberto Gardina

Direttore Ispettorato Territoriale del lavoro di Varese
e Direttore ad interim Ispettorato Territoriale del lavoro di Piacenza



MODIFICHE AL D.LGS. 81/2008 D.L. 159/2025 CONV. L. 198/2025

PREMESSA

Il decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, convertito con modificazioni dalla legge 29 dicembre 2025, n. 198, introduce un pacchetto organico di interventi che incide, tra l'altro, su disposizioni del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. La finalità dichiarata è il rafforzamento della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche mediante strumenti di prevenzione più efficaci e una migliore tracciabilità nei contesti a maggiore rischio.

Le novità che interessano il Testo Unico presentano natura eterogenea. Alcune intervengono su profili sostanziali, incidendo sulle misure generali di tutela e su specifici presidi prevenzionistici. Altre hanno taglio sistemico, perché riguardano meccanismi di qualificazione e tracciabilità, flussi informativi e interoperabilità con banche dati. In più casi, gli effetti operativi si producono in tempi ravvicinati e possono riflettersi immediatamente sull'azione di vigilanza, anche prima della completa definizione di prassi applicative di livello centrale.

Nelle more dell'adozione di una circolare della Direzione centrale competente o della Direzione generale si ritiene necessario assicurare un primo indirizzo interno. L'obiettivo è garantire uniformità di condotta, coerenza degli accertamenti e omogeneità delle contestazioni. Le presenti indicazioni restano circoscritte alle sole modifiche che incidono sul D.Lgs. 81/2008.

La trattazione proseguirà con metodologia articolo per articolo. In tale quadro, l'analisi valorizzerà la ratio degli interventi e gli elementi dell'iter di conversione ricavabili dalla documentazione parlamentare. Per ciascuna disposizione modificata, si fornirà una lettura tecnico-operativa, orientata alla programmazione delle ispezioni, alle modalità di accesso, alla verbalizzazione e ai successivi provvedimenti.

Articolo 3 D.Lgs. 81/2008 – Campo di applicazione

COMMENTO

L'articolo 3 del Testo Unico viene modificato nel comma 2° con un intervento di carattere eminentemente ordinamentale.

- Si estende la disciplina relativa ai regimi speciali di applicazione del D.Lgs. 81/2008, già previsti per Forze armate, Polizia di Stato, Vigili del fuoco, servizi di protezione civile e strutture giudiziarie, anche all'Agenzia per la cybersicurezza nazionale (ACN).

Il nuovo periodo, inserito dopo il secondo, prevede che le modalità di applicazione del Testo Unico nei confronti dell'Agenzia siano disciplinate da un regolamento adottato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta della stessa Agenzia, sentiti i Ministri del lavoro e della salute, previo parere del COPASIR e delle Commissioni parlamentari competenti, e sentito il Comitato interministeriale per la cybersicurezza.

La ratio dell'intervento è quella di adattare la normativa prevenzionistica ai contesti caratterizzati da peculiari esigenze di riservatezza e sicurezza nazionale. L'estensione mira a garantire l'uniformità del sistema prevenzionistico, pur consentendo, per motivi istituzionali, un regime derogatorio rispetto all'applicazione piena del D.Lgs. 81/2008.

Non vengono introdotti nuovi obblighi di prevenzione, né variazioni sugli adempimenti di carattere sostanziale. La norma incide unicamente sulle modalità applicative in ambiti di particolare sensibilità strategica.

IMPATTO SULL' ATTIVITÀ DI VIGILANZA

L'**impatto** operativo della modifica è **limitato, se non nullo**, per quanto concerne l'attività ispettiva ordinaria. La salute e la sicurezza relative al personale dell'Agenzia per la cybersicurezza nazionale non rientrano, infatti, nel campo ordinario di competenza degli Ispettorati territoriali del lavoro.

La vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei relativi ambienti resta riservata, come per le altre amministrazioni dotate di regime speciale, agli organi interni individuati dal regolamento attuativo o alle autorità competenti per settore. Pertanto, non si registrano effetti diretti sull'attività ispettiva ordinaria.

Gli ispettori dovranno unicamente tener conto dell'esistenza del nuovo regime speciale, in caso di interlocuzioni istituzionali o coordinamenti interforze, evitando sovrapposizioni di competenza.

REGIME SANZIONATORIO

Non si registrano novità in questo ambito. La modifica riguarda esclusivamente l'individuazione di un nuovo soggetto destinatario del regime speciale di applicazione del Testo Unico, senza introdurre nuove fattispecie di illecito amministrativo o penale.

Articolo 3-bis D.Lgs. 81/2008 – Organizzazioni di volontariato della protezione civile

COMMENTO

L'art. 18 del decreto-legge 159, convertito nella legge 198/2025, **introduce un nuovo articolo** nel Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro: l'art. 3-bis. Si tratta di una disposizione dedicata alle organizzazioni di volontariato operanti nel settore della protezione civile.

- La finalità dichiarata dell'intervento è quella di intervenire in un ambito in precedenza affidato a fonte secondaria (D.M. 13 aprile 2011)

Il legislatore ha inteso elevare al rango di norma primaria una regolamentazione che, per la sua rilevanza pratica e per le peculiarità del settore, meritava una collocazione sistematica più adeguata.

Il perimetro soggettivo della nuova disciplina è definito in modo selettivo.

Per "**organizzazione di protezione civile**" devono intendersi soltanto: le organizzazioni di volontariato, le reti associative e gli altri enti del Terzo settore che annoverino la protezione civile tra le attività di interesse generale; nonché le altre forme di volontariato organizzato di protezione civile. È richiesto, in ogni caso, il requisito formale dell'iscrizione nell'elenco nazionale del volontariato di protezione civile, ai sensi dell'art. 34 del Codice della protezione civile. In sede referente al Senato, la definizione è stata estesa includendo espressamente i gruppi comunali, intercomunali e provinciali di protezione civile.

Ne consegue che **sono escluse dal campo di applicazione** della nuova disciplina: le realtà di volontariato non iscritte nell'elenco nazionale; gli enti del Terzo settore che non comprendano la protezione civile tra le attività di interesse generale; le attività di volontariato svolte al di fuori delle attività di protezione civile in senso proprio; il volontariato "spontaneo" non incardinato in organizzazioni del perimetro definito.

Il cuore della novella risiede **nell'equiparazione funzionale del volontario "aderente" al lavoratore**, ma in termini rigorosamente circoscritti. Tale equiparazione opera infatti esclusivamente per le attività e gli istituti disciplinati dai commi 3 e 4 dell'art. 3-bis, ossia: formazione, informazione e addestramento; controllo sanitario; dotazione di attrezzature e dispositivi di protezione individuale. Resta ferma la diversa natura giuridica del rapporto di volontariato.

Sul versante delle "**posizioni di garanzia**", la costruzione normativa presenta caratteri di assoluta peculiarità. Da un lato, il legale rappresentante dell'organizzazione è individuato come centro di imputazione degli obblighi organizzativi relativi ai commi 3 e 4. Tali obblighi permangono "salvi i casi in cui sussistano rapporti di lavoro", qualunque sia la tipologia contrattuale: in questa ipotesi continua a operare il regime ordinario del TUSL per i lavoratori subordinati o equiparati.

Dall'altro lato, e questo costituisce un dato qualificante dell'intervento, per le attività di protezione civile i rappresentanti legali e i volontari – anche con funzioni di coordinamento – non possono essere equiparati al datore di lavoro, al dirigente o al preposto, anche ai fini degli artt. 18 e 19 TUSL. Si tratta di una scelta legislativa che delimita a monte l'operatività delle tradizionali posizioni di garanzia prevenzionistiche tipiche dell'organizzazione datoriale, sostituendole con un assetto speciale fondato su obblighi "organizzativi" in capo al legale rappresentante e su obblighi di "cura" in capo al volontario.

IMPATTO SULL' ATTIVITÀ DI VIGILANZA

L'impatto della nuova disposizione sull'attività di vigilanza non è trascurabile e richiede un'attenta qualificazione preliminare del perimetro applicativo.

- **La prima verifica**, di taglio istruttorio, deve riguardare l'appartenenza del soggetto a una "organizzazione di protezione civile" come definita dal comma 1, lett. a), nonché la sua iscrizione nell'elenco nazionale del volontariato di protezione civile.
- In difetto di tali requisiti, non opera il regime speciale, e l'eventuale attività dovrà essere ricondotta alle categorie ordinarie (lavoro subordinato, collaborazione, appalto, volontariato non qualificato in protezione civile), con conseguente applicazione del TUSL secondo i presupposti generali.

Quando il perimetro speciale risulti integrato, **si deve escludere l'equiparazione a datore di lavoro, dirigente o preposto per rappresentanti legali e volontari** nello svolgimento delle attività di protezione civile. Di conseguenza, la contestazione di violazioni "tipiche" degli artt. 18 e 19 TUSL, riferite alla sola attività di protezione civile svolta da volontari, non è coerente con il nuovo assetto normativo.

Resta centrale, in chiave preventiva, la **verifica sostanziale dell'adempimento degli obblighi organizzativi "speciali" previsti dai commi 3 e 4**. In tali contesti, la raccolta documentale utile dovrà concentrarsi su: tracciabilità di formazione, informazione e addestramento; protocolli o evidenze di controllo sanitario; consegna e idoneità di attrezzature e DPI; coerenza rispetto agli scenari di rischio e ai compiti svolti.

Nelle ipotesi in cui l'organizzazione impieghi anche personale con rapporto di lavoro, deve essere mantenuta netta la distinzione: per i lavoratori subordinati opera integralmente il regime ordinario del TUSL, e la norma espressamente lo preserva.

REGIME SANZIONATORIO

La **disciplina sanzionatoria** introdotta dalla novella è **speciale** e presenta caratteri di assoluta originalità nell'ambito del sistema prevenzionistico. Essa è contenuta nei nuovi commi 13-bis – 13-sexies.

- In primo luogo, è stabilito che gli artt. 55, 56 e 59 TUSL non si applicano ai rappresentanti legali e ai volontari (anche con funzioni di coordinamento) delle organizzazioni di volontariato della protezione civile, inclusi i volontari di Croce Rossa Italiana, Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico, e vigili del fuoco volontari.
- In sostituzione del regime sanzionatorio ordinario, è previsto un sistema di interdizione dall'esercizio delle attività di protezione civile. Il rappresentante legale, per la violazione degli obblighi di cui ai commi 3 e 4, è punito con l'interdizione da sei mesi a due anni. Se la violazione è commessa dal rappresentante legale che sia anche sindaco di un comune, si applica esclusivamente la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 100 a euro 1.000.
- Il volontario, anche con funzioni di coordinamento, per la violazione degli obblighi di cura di cui al comma 2, lett. a), e degli obblighi dei commi 3 e 4, è punito con l'interdizione dall'esercizio delle attività di protezione civile da uno a sei mesi.

PROBLEMI INTERPRETATIVI

La novella si presta ad interpretazioni eterogenee sul versante della competenza ad accertare e irrogare le sanzioni.

Il testo prevede, per l'accertamento e l'irrogazione delle sanzioni amministrative, l'applicazione delle regole del "presente decreto", precisando che le amministrazioni interessate vi provvedono con le risorse disponibili a legislazione vigente. Tuttavia, il legislatore ha previsto un apparato sanzionatorio specifico per le organizzazioni di volontariato della protezione civile, ma ha omissso di indicare con chiarezza quale autorità sia competente ad accertare le violazioni e irrogare le sanzioni.

Il generico rinvio alle «amministrazioni interessate» e la natura stessa delle sanzioni – l'interdizione dall'esercizio delle attività di protezione civile, del tutto estranea al sistema del

D.Lgs. 81/2008 – inducono a ritenere che la competenza spetti alle autorità preposte alla protezione civile (Dipartimento nazionale e strutture regionali), anziché all'Ispettorato Nazionale del Lavoro ed agli altri organi di vigilanza di cui all'articolo 13 del TUSL.

- Una soluzione plausibile, in attesa di chiarimenti normativi o interpretativi di livello centrale, può essere quella che vede gli organi di vigilanza indicati dall'articolo 13 competenti ad adottare le sanzioni di carattere amministrativo di cui all'articolo 13-quater (sanzione pecuniaria nei confronti del sindaco), conferendo all'autorità nazionale della protezione civile la competenza ad adottare le restanti sanzioni interdittive.
- Da qui la necessità che gli organi di vigilanza di cui all'articolo 13 del TUSL, una volta accertate violazioni di carattere amministrativo ai sensi dell'articolo 3 bis comma 13 quater, segnalino le stesse alla competente autorità in materia di protezione civile onde potere valutare l'applicazione delle violazioni di cui all'articolo 3 bis commi 13 ter e 13 quinquies.
- Resta da chiarire se le sanzioni da parte dell'Autorità in materia di protezione civile siano applicabili anche in caso il trasgressore si sia avvalso della facoltà di procedere al pagamento in misura ridotta delle stesse estinguendo il relativo illecito. Ai sen

Articolo 5 D.Lgs. 81/2008 – Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive

COMMENTO

La novella interviene su un profilo essenzialmente ordinamentale, incidendo sulla **composizione del Comitato** istituito presso il Ministero della salute 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.

Il Comitato previsto dall'articolo 5 del Testo Unico, istituito presso il Ministero della Salute, costituisce l'organo di indirizzo strategico e coordinamento nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Esso stabilisce le linee comuni delle politiche nazionali, individua obiettivi e programmi dell'azione pubblica di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza, definisce la programmazione annuale dei settori prioritari di vigilanza e coordina le attività ispettive a livello nazionale, garantendo lo scambio informativo tra i soggetti istituzionali e individuando le priorità della ricerca prevenzionale.

La **composizione del Comitato viene integrata** con l'inserimento del Direttore centrale della competente direzione centrale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (direzione centrale vigilanza e sicurezza del lavoro). La finalità dell'intervento consiste nel rafforzare il coordinamento inter-istituzionale delle politiche e della programmazione delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, assicurando la presenza dell'Autorità ispettiva nazionale nel relativo ambito di indirizzo.

La novella corregge, inoltre, un errore materiale in un richiamo interno della disciplina del Comitato. In particolare, il divieto di corresponsione di compensi viene riferito ai soggetti invitati a partecipare ai sensi del comma 2 (e non del comma 1), chiarendo in modo coerente l'estensione della clausola di gratuità. Contestualmente, la formula viene resa più puntuale, includendo espressamente il "gettone di presenza" e ogni altro emolumento comunque denominato.

IMPATTO SULL' ATTIVITÀ DI VIGILANZA

L'intervento non determina nuovi obblighi prevenzionistici in capo ai datori di lavoro, né modifica presupposti, modalità o strumenti dell'accertamento ispettivo. L'effetto è indiretto e si colloca sul piano del coordinamento istituzionale, potenzialmente rilevante per futuri indirizzi o linee di programmazione nazionale, senza ricadute operative immediate sulle attività di accesso, contestazione e prescrizione.

REGIME SANZIONATORIO

Non si registrano novità sanzionatorie. La modifica riguarda esclusivamente la composizione e il funzionamento dell'organo di coordinamento e la relativa clausola di gratuità, senza introdurre nuove fattispecie di illecito amministrativo o penale.

Articolo 11 D.Lgs. 81/2008 – Attività promozionali

COMMENTO

La modifica introdotta dal decreto-legge **rafforza la dimensione promozionale e formativa** del sistema prevenzionistico, **attribuendo all'INAIL ulteriori iniziative e risorse** destinate a consolidare la cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Vengono previste

- **misure di sostegno per la formazione prevenzionistica**, con specifico riferimento anche alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (**RLS**), nonché interventi mirati nei settori caratterizzati da maggiore rischio infortunistico, quali costruzioni, logistica e trasporti. L'intervento valorizza anche il ruolo dei Fondi interprofessionali quali veicoli di diffusione della formazione in materia di sicurezza;
- è inoltre introdotta la **possibilità di sostenere le microimprese** e le piccole e medie imprese nell'adozione di dispositivi di protezione individuale dotati di tecnologie innovative e sistemi intelligenti, con l'obiettivo di favorire l'aggiornamento tecnologico anche nelle realtà produttive di minori dimensioni.

La novella prevede infine la promozione di campagne e progetti nelle scuole per la diffusione della cultura della sicurezza, con particolare attenzione alla prevenzione degli infortuni in itinere. Si tratta di un intervento che mira a radicare la consapevolezza dei rischi professionali sin dalle fasi formative, costruendo una sensibilità destinata ad accompagnare i futuri lavoratori nel corso della loro vita professionale.

IMPATTO SULL' ATTIVITÀ DI VIGILANZA

L'**impatto** della modifica sull'attività di vigilanza è **indiretto** e non incide direttamente su presupposti o strumenti dell'accertamento ispettivo. Tuttavia, le novità introdotte possono essere utilmente valorizzate come leva informativa e di orientamento nel corso dell'attività ispettiva, specie nei confronti delle microimprese e delle PMI che operano nei settori ad alto rischio.

I funzionari di vigilanza ispettori potranno rappresentare ai datori di lavoro le opportunità di sostegno messe a disposizione dall'INAIL, contribuendo così a diffondere la conoscenza degli strumenti disponibili per il miglioramento dei livelli di sicurezza.

REGIME SANZIONATORIO

Non si registrano novità sull'apparato sanzionatorio. L'articolo 11 disciplina attività di carattere promozionale e non prevede obblighi la cui violazione sia assistita da sanzione.

Articolo 15 D.Lgs. 81/2008 – Misure generali di tutela

COMMENTO

La legge di conversione inserisce, nel comma 1 dell'art. 15, la **nuova lettera z-bis**, prevedendo tra le misure generali di tutela **"la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori (...) nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 62"**.

La novella **inserisce espressamente, tra le misure generali di tutela, la prevenzione dei rischi derivanti da atti di violenza e molestie sul lavoro**. In realtà, tale obbligo era già implicito nel sistema del Testo Unico: il datore di lavoro deve valutare tutti i rischi presenti nell'ambiente lavorativo, compresi quelli di natura relazionale e organizzativa. La modifica conferisce ora rilevanza normativa esplicita a questa categoria di rischi, imponendo al datore di lavoro di adottare misure specifiche di prevenzione attraverso interventi organizzativi, procedurali e formativi adeguati alle caratteristiche del contesto aziendale.

Il richiamo ai "luoghi di lavoro di cui all'art. 62" si presta a critiche interpretative se letto come clausola limitativa del perimetro applicativo. La definizione di "luoghi di lavoro" contenuta nell'art. 62 opera infatti unicamente ai fini dell'applicazione del Titolo II, "ferme restando le disposizioni di cui al Titolo I". Ne deriva che gli obblighi generali – valutazione dei rischi, adozione di misure di prevenzione, informazione e formazione – non possono essere compressi ai soli luoghi di lavoro definiti dall'articolo 62 del TULS, quando l'attività lavorativa impone la prestazione anche in luoghi esterni o comunque diversi dalla sede aziendale o dall'unità produttiva.

L'intervento normativo deve essere letto quindi estensivamente in correlazione con l'articolo 28 del D.Lgs 81/2008 che impone la valutazione da parte del datore di lavoro di tutti i rischi ai quali le lavoratrici lavoratori sono soggetti, nonché del **diritto comunitario della sicurezza sul lavoro** (Direttiva 89/391/CEE); quest'ultima obbliga i tutti i datori di lavoro a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi al lavoro, inclusi anche i rischi psicosociali come lo stress e le molestie: Una differente lettura della novella introdotta dalla legge 198/2025 finirebbe infatti per contrastare sia con l'impianto generale del Testo Unico, sia con la normativa comunitaria.

.

IMPATTO SULL' ATTIVITÀ DI VIGILANZA

In sede ispettiva, la verifica deve concentrarsi sulla **presenza, all'interno del documento di valutazione dei rischi (DVR) della una valutazione effettiva dei rischi psico-sociali e quindi molestie**, con particolare attenzione ai seguenti contesti:

- attività che comportano contatto diretto con utenza esterna o con soggetti terzi;
- situazioni di lavoro isolato, turnazioni prolungate, lavoro notturno;
- attività che implicano la gestione di conflitti o situazioni potenzialmente aggressive;
- attività svolte in luoghi esterni all'azienda, incluse trasferte e missioni.

Il riferimento dell'art. 15, comma 1, lett. z-bis, all'art. 62 non deve orientare l'accertamento verso esclusioni "per luogo": il rischio deve essere considerato in relazione alle concrete modalità di svolgimento della prestazione e ai luoghi in cui essa si realizza, anche se esterni all'azienda o all'unità produttiva.

REGIME SANZIONATORIO

La **nuova lettera z-bis non introduce una autonoma fattispecie sanzionatoria**. L'inadempimento rileva, sul piano repressivo, in quanto si traduce in **omessa o insufficiente valutazione dei rischi** e in un documento di **valutazione dei rischi non coerente** con l'effettiva esposizione dei lavoratori, secondo le previsioni degli artt. 28 e 29.

- **In caso di omessa valutazione o elaborazione del DVR, ovvero di DVR strutturalmente carente rispetto ai rischi da violenza e molestie** – quando tali rischi siano presenti in concreto nel contesto lavorativo – trova applicazione la contravvenzione di cui all'art. 55, comma 1, lett. a), con sanzione a carico del datore di lavoro e del dirigente: arresto da tre a sei mesi o ammenda da euro 3.559,60 a euro 9.112,57.
- Resta fermo l'obbligo di consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nella procedura di valutazione dei rischi; l'omissione di tale consultazione integra la violazione dell'art. 29, comma 2, sanzionata ai sensi dell'art. 55, comma 1, lett. b) (ammenda).

Articoli 18 e 26 D.Lgs. 81/2008 – Tessera di riconoscimento e Badge digitale di cantiere

COMMENTO

La novella interviene sulla disciplina della tessera di riconoscimento prevista dagli artt. 18, comma 1, lett. u) e 26, comma 8, del Testo Unico, introducendo significative innovazioni finalizzate al rafforzamento della **tracciabilità delle presenze nei cantieri** e al contrasto del lavoro irregolare.

L'intervento **introduce l'obbligo di dotare la tessera di riconoscimento di un codice univoco, anche a fini anticontraffazione**. La tessera, già prevista dalla normativa previgente, assume così una nuova funzione di strumento di verifica e controllo, utilizzabile come badge di cantiere. Una novità di particolare rilievo consiste nella possibilità di rendere disponibile la tessera al lavoratore anche in modalità digitale, consentendo una gestione più agile e moderna delle presenze.

Il sistema è progettato per garantire l'interoperabilità con le banche dati ministeriali e con la piattaforma SIISL (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa), nonché con le banche dati dell'INAIL e dell'INPS. La finalità ultima dell'intervento è quella di rendere più immediata e affidabile la verifica sul campo della corrispondenza tra le presenze effettive in cantiere e i dati dichiarati o registrati nei sistemi informativi.

L'attuazione tecnica delle nuove disposizioni è demandata **a decreti ministeriali che definiranno le specifiche del codice univoco**, le modalità di generazione e le interfacce con i sistemi informativi. Si tratta di un aspetto cruciale, poiché dalla qualità dell'implementazione tecnica dipenderà l'effettiva efficacia dello strumento ai fini del contrasto al lavoro irregolare.

La misura si inserisce nel più ampio quadro di "tracciabilità di cantiere" che caratterizza l'intervento riformatore, dove l'evoluzione della tessera di riconoscimento in formato elettronico si affianca al sistema della patente a crediti per costruire un apparato integrato di controllo e qualificazione degli operatori.

IMPATTO SULL' ATTIVITÀ DI VIGILANZA

Nei controlli in cantiere, l'attività ispettiva dovrà adeguarsi alle nuove previsioni normative con particolare attenzione ai seguenti profili:

- verificare il possesso della tessera o del badge digitale su ogni lavoratore presente in cantiere;
- riscontrare la presenza del codice univoco anticontraffazione sulla tessera;
- in caso di assenza della tessera: contestare la violazione dell'art. 26, comma 8;
- verbalizzare con precisione il numero di lavoratori riscontrati privi di tessera;
- prestare attenzione a non utilizzare il sistema come strumento di controllo a distanza dell'attività lavorativa, **in osservanza della disciplina sulla protezione dei dati personali**.

L'implementazione del sistema di badge digitale potrà consentire, una volta a regime, verifiche più rapide e affidabili, con possibilità di riscontro immediato delle informazioni attraverso l'interrogazione delle banche dati interconnesse.

REGIME SANZIONATORIO

- La violazione dell'obbligo di dotare i lavoratori della tessera di riconoscimento è sanzionata ai sensi dell'art. 55, comma 5, lett. i), che prevede una sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore interessato dalla violazione. La sanzione è a carico del datore di lavoro che non ha provveduto a munire il lavoratore della tessera.
- Rispetto al regime previgente, la sanzione rimane invariata nell'importo. Tuttavia, il requisito della tessera risulta rafforzato sotto il profilo qualitativo, dovendo ora la stessa essere dotata del codice univoco anticontraffazione. L'assenza di tale elemento qualificante potrà essere contestata come violazione dell'obbligo, una volta che i decreti attuativi avranno definito le specifiche tecniche.
- **L'obbligo del badge digitale è INESIGIBILE fino all'emanazione del decreto ministeriale attuativo (art. 3, comma 3). Termine decreto attuativo: 22 febbraio 2026** Fino a tale data le imprese NON possono essere sanzionate per assenza del badge digitale.
- **Resta obbligatoria solo la tessera di riconoscimento tradizionale.**

Articolo 27 D.Lgs. 81/2008 – Sistema di qualificazione delle imprese (Patente a crediti)

COMMENTO

La patente a crediti, introdotta dal D.L. 19/2024 (L. 56/2024) ed operativa dal 1° ottobre 2024, è obbligatoria per imprese e lavoratori autonomi operanti nei cantieri temporanei o mobili ex art. 89, comma 1, lett. a), escluse mere forniture e prestazioni intellettuali. Rilasciata in formato digitale dall'INL con punteggio iniziale di 30 crediti, richiede il possesso autocertificato di requisiti di regolarità (iscrizione CCIAA, formazione, DURC, DVR ove dovuto, regolarità fiscale, nomina RSPP ove dovuta). La soglia minima operativa è di 15 crediti.

La L. 198/2025 (conversione D.L. 159/2025) introduce quattro novità operative principali:

a) Decurtazione anticipata per lavoro irregolare (nuovo comma 7-bis): per le violazioni dei numeri 21 e 24 dell'Allegato I-bis (lavoro irregolare), la decurtazione opera già con la notificazione del verbale di accertamento, senza attendere il provvedimento definitivo. L'INL utilizza anche i dati del Portale Nazionale del Sommerso (PNS). L'amministrazione che emana il verbale comunica all'INL entro 30 giorni gli elementi per l'aggiornamento.

b) Rafforzamento del raccordo con l'autorità giudiziaria (comma 8): in caso di infortuni mortali o con inabilità permanente, le Procure trasmettono tempestivamente all'INL le informazioni per la sospensione cautelare della patente (max 12 mesi), valutando elementi oggettivi e soggettivi dei verbali redatti nell'immediatezza del sinistro.

c) Raddoppio della sanzione minima (comma 11): da euro 6.000 a euro 12.000 per operatività senza patente o con punteggio inferiore a 15 crediti. Non si applica la diffida ex art. 301-bis.

d) Esclusione dai lavori pubblici (comma 11): introdotta l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici per sei mesi.

Modifiche all'Allegato I-bis (applicabili agli illeciti dal 1° gennaio 2026): il numero 21 prevede ora 5 crediti per ciascun lavoratore interessato dalla violazione dell'art. 3, comma 3, D.L. 12/2002 (omessa comunicazione preventiva), indipendentemente dalla durata dell'impiego irregolare. I numeri 22 e 23 sono soppressi. Il numero 24 prevede una maggiorazione di 1 credito per lavoratore vulnerabile (straniero extraUE o apolide, minore, percettore RdC/AdI/SFL). Per gli illeciti commessi prima del 1° gennaio 2026 si applica il regime previgente (1-2-3 crediti graduati per durata).

Badge digitale e tracciabilità: la tessera di riconoscimento in formato elettronico con codice univoco anticontraffazione è obbligatoria in tutti i cantieri temporanei o mobili in regime di appalto/subappalto e negli ulteriori ambiti a rischio elevato da individuare con decreto ministeriale.

DECURTAZIONE PER LAVORO NERO (ALLEGATO I-BIS NN. 21-24)

Un profilo di particolare rilevanza operativa riguarda la **riformulazione delle decurtazioni per violazioni in materia di lavoro irregolare**, disciplinate dall'Allegato I-bis. L'intervento recepisce il "pacchetto lavoro irregolare" contenuto nel decreto-legge, con soppressione dei numeri 22 e 23 e rimodulazione complessiva del sistema.

La nuova disciplina prevede, al numero 21, una decurtazione di 5 crediti per ciascun lavoratore interessato dalla violazione dell'art. 3, comma 3, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n.

12, convertito con modificazioni dalla legge 23 aprile 2002, n. 73 (omessa comunicazione preventiva dell'instaurazione del rapporto di lavoro). A differenza del regime previgente, che graduava la decurtazione in base alla durata dell'irregolarità (1 punto fino a 30 giorni, 2 punti da 31 a 60 giorni, 3 punti oltre 60 giorni), il nuovo sistema applica una decurtazione fissa di 5 crediti per lavoratore, indipendentemente dalla durata dell'impiego irregolare.

Il numero 24 dell'Allegato I-bis introduce una maggiorazione di 1 credito per ciascun lavoratore interessato dalla violazione che rientri in una delle seguenti categorie: cittadino straniero proveniente da Paese non appartenente all'Unione europea o apolide; minore in età non lavorativa; percettore di Reddito di cittadinanza, Assegno di inclusione o Supporto per la formazione e il lavoro. Tale maggiorazione si cumula con la decurtazione base.

Un elemento di assoluta novità riguarda il **momento in cui opera la decurtazione**. Mentre nel sistema previgente la decurtazione conseguiva al provvedimento definitivo di accertamento della violazione, la nuova disciplina anticipa l'effetto alla notificazione del verbale di accertamento. L'INL utilizza a tal fine anche le informazioni contenute nel Portale Nazionale del Sommerso (PNS). L'amministrazione che ha emanato il verbale è tenuta a comunicare all'INL, entro trenta giorni, gli elementi necessari per l'aggiornamento del punteggio.

La nuova disciplina delle decurtazioni trova applicazione per gli illeciti commessi a partire dal 1° gennaio 2026. Per gli illeciti commessi anteriormente a tale data continua ad applicarsi il regime previgente, con la graduazione basata sulla durata dell'irregolarità.

IMPATTO SULL' ATTIVITÀ DI VIGILANZA

L'attività di vigilanza nei cantieri deve adeguarsi alle nuove previsioni con particolare attenzione ai seguenti profili operativi.

In primo luogo, deve essere sempre **verificato il possesso della patente** – o del documento equivalente per gli operatori di altri Stati membri dell'Unione europea o di Stati extra-UE con accordi di mutuo riconoscimento – e il punteggio disponibile, con particolare attenzione alla soglia minima di quindici crediti quale condizione per operare legittimamente in cantiere.

La verifica non deve limitarsi al dato formale del possesso della patente, ma deve estendersi al controllo sostanziale dei requisiti dichiarati in sede di autocertificazione: formazione effettivamente svolta, DURC in corso di validità, documento di valutazione dei rischi ove dovuto, nomina del RSPP ove dovuta, regolarità fiscale nei casi previsti. La patente, infatti, è costruita su presupposti "di sistema" e non su un mero adempimento formale.

Particolare attenzione deve essere prestata alla **gestione delle decurtazioni per le fattispecie dell'Allegato I-bis numeri 21 e 24**, poiché **la decurtazione è ora anticipata alla notificazione del verbale**. Ne discende che l'accuratezza formale del verbale e la tracciabilità della notificazione assumono rilievo immediato anche ai fini del punteggio della patente, oltre che per il procedimento sanzionatorio principale. È necessario assicurare l'allineamento costante tra l'accertamento ispettivo, il Portale Nazionale del Sommerso e i flussi informativi verso l'INL.

In caso di infortunio grave – con esito mortale o con inabilità permanente – l'istruttoria deve essere impostata sin dall'intervento con particolare cura nella raccolta e documentazione degli elementi oggettivi e soggettivi, poiché questi costituiscono la base valutativa del provvedimento di sospensione cautelare della patente e del relativo eventuale contenzioso, esperibile mediante ricorso ai sensi dell'art. 14, comma 14.

REGIME SANZIONATORIO

- In mancanza della patente – o del documento equivalente per operatori UE/extra-UE – ovvero in caso di operatività con patente avente punteggio inferiore a quindici crediti, si applica una sanzione amministrativa pari al 10% del valore dei lavori e, comunque, non

inferiore a euro 12.000. La procedura di diffida di cui all'art. 301-bis non trova applicazione. È altresì prevista l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici per un periodo di sei mesi.

- La disciplina chiarisce inoltre che, con punteggio inferiore a quindici crediti, l'attività in cantiere non deve proseguire. È tuttavia consentito il completamento dell'appalto o del subappalto in corso, ma solo se i lavori eseguiti superano il 30% del valore del contratto. Resta ferma la possibilità di adozione dei provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale ai sensi dell'art. 14, qualora ne ricorrano i presupposti.

Occorre tenere ben distinti i due meccanismi sanzionatori introdotti dalla normativa.

- **L'Allegato I, disciplina le fattispecie che possono determinare l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, con la conseguente applicazione delle somme aggiuntive necessarie per ottenerne la revoca.** Si tratta di una misura interdittiva di natura cautelare, finalizzata a tutelare immediatamente l'incolumità dei lavoratori esposti a rischi gravi. L'impresa, una volta regolarizzate le violazioni e versate le somme dovute, può riprendere l'attività operativa.
- **L'Allegato I-bis, richiamato dall'articolo 27, individua invece le violazioni che comportano la decurtazione dei crediti dalla patente a punti.** Questo sistema opera secondo una logica differente, di tipo reputazionale e progressivo. La perdita di crediti produce effetti immediati sulla capacità operativa dell'impresa, impedendole di partecipare a gare pubbliche, ottenere il DURC regolare o mantenere la qualificazione SOA. A differenza della sospensione ex articolo 14, che ha carattere temporaneo e reversibile, la decurtazione dei punti produce conseguenze durature nel tempo, condizionando stabilmente la posizione dell'impresa sul mercato.

L'attività di vigilanza deve necessariamente presidiare entrambi questi piani normativi, poiché un medesimo accertamento può generare, contestualmente, effetti interdittivi ai sensi dell'articolo 14 ed effetti sulla patente a crediti ai sensi dell'articolo 27. I due meccanismi operano in parallelo ma secondo logiche autonome, richiedendo all'organo ispettivo una duplice valutazione che tenga conto sia della necessità di interventi cautelari immediati, sia delle ricadute sul sistema dei crediti, con le relative implicazioni di lungo periodo sulla reputazione e l'operatività dell'impresa.

Principali decurtazioni Allegato I-bis (illeciti dal 1° gennaio 2026)

N.	FATTISPECIE	CREDITI
1	Omessa elaborazione DVR	5
2	Omesso Piano emergenza ed evacuazione	3
3	Omessi formazione e addestramento	2
6	Omessa fornitura DPI anticaduta	2
7	Mancanza protezioni verso il vuoto	3
21	Lavoro irregolare (art. 3, c. 3, D.L. 12/2002), per ciascun lavoratore	5
24	Maggiorazione per lavoratore vulnerabile (extraUE, minore, RdC/AdI/SFL)	+1
26	Infortunio con inabilità permanente parziale	8
27	Infortunio con inabilità permanente assoluta	15
28	Infortunio mortale	20

Nota: per i numeri 21 e 24 la decurtazione opera con la notificazione del verbale; per le altre violazioni con il provvedimento definitivo.

Articolo 37 D.Lgs. 81/2008 – Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

COMMENTO

La legge 198/2025 modifica l'articolo 37 su due punti specifici: la formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) nelle piccole imprese e la registrazione delle competenze.

Formazione del RLS nelle imprese sotto i 15 lavoratori

Per le imprese con meno di 15 dipendenti, l'aggiornamento del RLS deve essere definito dal contratto collettivo nazionale, che stabilisce modalità e durata in modo proporzionato alle dimensioni aziendali e al livello di rischio. L'obbligo di aggiornamento resta, ma viene calibrato sulla realtà delle micro-imprese.

Registrazione delle competenze

La novità principale riguarda il fascicolo elettronico del lavoratore, che sostituisce il vecchio "libretto formativo". Il datore di lavoro deve consultare il fascicolo elettronico quando pianifica la formazione, evitando inutili ripetizioni. Anche gli ispettori devono verificare il fascicolo durante i controlli. L'obiettivo è tracciare meglio le competenze già acquisite e rendere i controlli più rapidi.

Settori ristorazione e turismo

Nei settori della somministrazione di alimenti e bevande e in quello turistico-ricettivo, la formazione specifica e l'addestramento devono essere completati entro 30 giorni dall'assunzione, data l'alta rotazione del personale.

IMPATTO SULL' ATTIVITÀ DI VIGILANZA

Durante i controlli nelle imprese sotto i 15 lavoratori, l'ispettore verifica che ci sia un RLS (aziendale o territoriale) e controlla la formazione iniziale e gli aggiornamenti. Se il contratto collettivo applicato prevede regole specifiche per l'aggiornamento, l'ispettore usa quelle come riferimento. Se il contratto non dice nulla, l'aggiornamento deve comunque esserci e risultare adeguato alle dimensioni aziendali e ai rischi.

Per la documentazione, l'ispettore richiede: attestati di formazione, registri presenze, programmi dei corsi, nominativi dei formatori, verifiche di apprendimento e piano formativo annuale. Se il datore di lavoro dichiara di aver consultato il fascicolo elettronico, l'ispettore verifica la coerenza tra quanto risulta dal fascicolo e la formazione effettivamente erogata.

Nei settori ristorazione e turismo, si verifica che la formazione specifica e l'addestramento siano stati completati entro 30 giorni dall'inizio del rapporto. Se il termine è superato, scatta la contestazione della violazione con eventuale prescrizione.

REGIME SANZIONATORIO

La riforma non crea nuove sanzioni per chi non consulta il fascicolo elettronico.

- Resta punibile chi non rispetta gli obblighi di formazione previsti dall'articolo 37. In caso di mancata formazione, il datore di lavoro e il dirigente rischiano l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda *da 1.708,61 a 7.403,96 euro* (art. 55, comma 5, lett. c).

La differenza rispetto a prima è pratica: per le piccole imprese, l'aggiornamento del RLS va verificato seguendo il contratto collettivo applicato. Per tutte le imprese, si deve controllare anche

il fascicolo elettronico, ma la formazione deve comunque risultare concreta, adeguata ai rischi e documentata correttamente.

PROBLEMI INTERPRETATIVI

La deroga dei 30 giorni per i settori ristorazione e turismo solleva dubbi di compatibilità con il diritto europeo. La Direttiva 89/391/CEE (art. 12) impone che la formazione sia erogata **al momento dell'assunzione**, prima che il lavoratore sia esposto ai rischi. Il principio europeo è chiaro: nessuno dovrebbe lavorare senza sapere come proteggersi.

Consentire un mese di tempo significa ammettere che il lavoratore operi – anche solo temporaneamente – senza conoscere procedure di emergenza, rischi specifici e uso corretto delle attrezzature. La giustificazione italiana (basso rischio e stagionalità) potrebbe non reggere ad un eventuale vaglio della Commissione europea, poiché la Direttiva non prevede eccezioni fondate sulla tipologia di settore o sulla durata del rapporto di lavoro.

Articolo 41 D.Lgs. 81/2008 – Sorveglianza sanitaria

COMMENTO

La legge 29 dicembre 2025, n. 198 (di conversione del D.L. 31 ottobre 2025, n. 159) interviene sull'art. 41 introducendo, tra le visite mediche di sorveglianza sanitaria, la nuova fattispecie di cui alla lettera e-quater).

La nuova tipologia di visita consente l'effettuazione dell'accertamento sanitario "prima o durante il turno" quando ricorre un ragionevole motivo, ed è finalizzata alla verifica dell'assenza di assunzione di **sostanze alcoliche o di sostanze stupefacenti o psicotrope**, per lavorazioni che rientrano tra le attività ad elevato rischio di infortuni sul lavoro.

È fondamentale chiarire che la **novella non configura un potere generalizzato di "screening" sanitario a disposizione del datore di lavoro**. La visita e-quater) resta a tutti gli effetti una visita di sorveglianza sanitaria e deve pertanto restare ancorata a presupposti oggettivi e verificabili: in primo luogo, la mansione del lavoratore deve essere effettivamente riconducibile alle attività ad elevato rischio di infortuni; in secondo luogo, deve ricorrere un "ragionevole motivo" riferito al singolo episodio o turno di lavoro.

La stessa disciplina presenta profili di non completa chiarezza applicativa, anche sul piano dei confini tra prevenzione sanitaria e controlli datoriali, che impongono una lettura prudente e coerente con il sistema, in attesa di indirizzi nazionali che ne precisino la portata.

In parallelo, la norma richiama l'esigenza di aggiornamento della cornice attuativa sugli accertamenti di tossicodipendenza e di alcol-dipendenza, demandando a un accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni – con termine fissato al 31 dicembre 2026 – la rivisitazione delle condizioni e delle modalità di tali accertamenti.

Resta fermo un punto: **la visita e-quater) deve essere utilizzata soltanto quando il rischio lavorativo la giustifica e quando ricorre un ragionevole motivo concreto e circostanziato**. La sottoposizione del lavoratore a visita medica "non dovuta", sganciata da rischio lavorativo e da presupposti normativi, si presta a essere ricondotta nell'alveo degli accertamenti sanitari vietati al datore di lavoro ai sensi dell'art. 5 dello Statuto dei lavoratori, salva la possibilità di controllo tramite enti pubblici o istituti specializzati nei limiti di legge.

IMPATTO SULL' ATTIVITÀ DI VIGILANZA

Nell'ambito dell'attività di vigilanza, occorre

- **verificare che la procedura aziendale per l'attivazione della visita e-quater) sia formalizzata e coerente** con il documento di valutazione dei rischi, con l'organizzazione del lavoro e con il protocollo sanitario, e che non sia utilizzata come strumento surrettizio di controllo generalizzato sui lavoratori o come strumento improprio di gestione disciplinare.
- **Il "ragionevole motivo" posto a fondamento della richiesta di visita deve risultare circostanziato e riferito al caso concreto**, con indicazione degli elementi fattuali che lo hanno determinato. La mansione del lavoratore deve essere oggettivamente riconducibile alle attività ad elevato rischio di infortuni. La gestione dell'intero procedimento deve rispettare la riservatezza e il circuito sanitario, evitando indebite diffusioni di informazioni relative allo stato di salute del lavoratore.
- **Quando emergano prassi di invio "seriale" o automatico** dei lavoratori alla visita e-quater), oppure invii fondati su mere supposizioni prive di riscontri oggettivi, la condotta aziendale deve essere qualificata come applicazione distorta dell'istituto, con possibili

ricadute anche sul piano penale ai sensi dello Statuto dei lavoratori e, se del caso, con segnalazione agli organi competenti per i profili sanitari.

REGIME SANZIONATORIO

La **novella introduce una nuova tipologia di visita medica**, ma non istituisce una "sanzione autonoma" per la sola errata qualificazione del ragionevole motivo o per l'attivazione impropria della procedura.

Restano centrali, sotto il profilo sanzionatorio: da un lato, le sanzioni connesse all'omissione o al ritardo degli adempimenti di sorveglianza sanitaria nei casi in cui la visita sia dovuta; dall'altro, le conseguenze, anche penali, degli accertamenti sanitari vietati.

Per le visite omesse o effettuate in ritardo, quando dovute in coerenza con il programma e il protocollo sanitario, la responsabilità del datore di lavoro e del dirigente può integrare le fattispecie sanzionatorie previste dal Testo Unico per la violazione degli obblighi di sorveglianza sanitaria.

Per le visite non dovute – ossia non sorrette da rischio lavorativo e da presupposti normativi – viene in rilievo il divieto di accertamenti sanitari da parte del datore di lavoro sancito dall'art. 5 dello Statuto dei lavoratori; la violazione di tale divieto è assistita da sanzione penale ai sensi dell'art. 38 dello Statuto medesimo (ammenda o arresto, con aggravamento nei casi più gravi).

PROBLEMI INTERPRETATIVI

La nozione di "ragionevole motivo" costituisce il nodo interpretativo principale della nuova disposizione. La formula, volutamente elastica, richiederà chiarimenti normativi o giurisprudenziali.

Il rischio principale è quello di un uso distorto dell'istituto, finalizzato a controlli generalizzati sui lavoratori o a obiettivi di gestione disciplinare estranei alla logica prevenzionistica. L'accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni, previsto entro il 31 dicembre 2026, potrà fornire criteri interpretativi utili a definire con maggiore precisione i confini applicativi della nuova disposizione.

Articolo 51 D.Lgs. 81/2008 – Organismi paritetici

COMMENTO

La modifica potenzia il ruolo degli organismi paritetici, che diventano un punto di collegamento più strutturato tra le imprese e gli organi di vigilanza. Il loro compito non è più solo consultivo, ma anche informativo tramite l'INAIL. Oltre alla consueta comunicazione dei nominativi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali (RLST), gli organismi paritetici sono ora tenuti a trasmettere anche: l'elenco delle imprese che hanno aderito al sistema paritetico; i dati relativi alle attività di consulenza e monitoraggio svolte a favore delle imprese aderenti; le informazioni sulle aziende che hanno ricevuto esito positivo da parte dell'organismo stesso in materia di adempimento degli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro.

In questo modo gli organi di vigilanza possono programmare i controlli in modo mirato, concentrandosi sulle imprese che non risultano seguite dal sistema paritetico.

Il flusso annuale di dati, che deve essere redatto nel rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali, è destinato anche agli organi di vigilanza territorialmente competenti, con l'obiettivo dichiarato di agevolare la programmazione mirata degli interventi ispettivi e di favorire l'integrazione tra il controllo pubblico e il sistema partecipativo costruito dalla bilateralità.

IMPATTO SULL' ATTIVITÀ DI VIGILANZA

Nell'ambito dell'attività di vigilanza, la modifica assume rilievo diretto ai fini della programmazione ispettiva e per la profilazione dei contesti aziendali oggetto di controllo.

Gli organi di cui all' articolo 13 del TULS, potranno utilizzare i flussi informativi provenienti dall'INAIL come fonte qualificata di analisi preventiva, individuando le imprese con adesione effettiva al sistema paritetico e con indicatori positivi di comportamento prevenzionistico. Ciò consente di differenziare l'approccio ispettivo riservando maggiore attenzione alle imprese prive di adesione o con esiti negativi delle verifiche paritetiche.

La comunicazione dei dati sugli esiti delle attività paritetiche potrà inoltre fornire riscontri utili nei casi di richiesta di riconoscimento della genuinità dei modelli organizzativi o delle asseverazioni rilasciate ai sensi dell'art. 51, comma 3-bis.

REGIME SANZIONATORIO

Non vengono introdotte nuove sanzioni dirette a carico degli organismi paritetici o delle imprese aderenti. Tuttavia,

- la riforma attribuisce un valore operativo significativo alle informazioni trasmesse dagli organismi: la loro assenza o incompletezza potrà incidere sulla valutazione complessiva di conformità del sistema aziendale e sull'attribuzione dei benefici previsti dalla normativa, quali le premialità INAIL in termini di riduzione del tasso di tariffa, le riduzioni contributive, o il riconoscimento delle asseverazioni ai fini della qualificazione.

Rispetto al regime previgente, la novità principale consiste nell'istituzione di un circuito informativo obbligatorio e strutturato, che rende gli **organismi paritetici parte integrante del sistema di prevenzione e di vigilanza**, rafforzando la trasparenza e la tracciabilità delle azioni di supporto alle imprese.

Articolo 77 D.Lgs. 81/2008 – Obblighi del datore di lavoro in materia di DPI

COMMENTO

La legge 29 dicembre 2025, n. 198 (di conversione del D.L. 159/2025) interviene sull'art. 77, comma 4, lettera a), con una **modifica** puntuale e di significativa rilevanza operativa.

La disposizione novellata chiarisce che

- **l'obbligo di "mantenere in efficienza" i dispositivi di protezione** individuale (DPI) e di assicurarne le condizioni di igiene, mediante manutenzione, riparazioni e sostituzioni necessarie, non riguarda soltanto i DPI in senso tradizionale e tipico.
- **Tale onere vale anche relativamente a "specifici indumenti di lavoro"** che assumono la caratteristica di dispositivo di protezione individuale, a condizione che siano previamente individuati come tali attraverso la valutazione dei rischi.

L'intervento recepisce un principio già affermato dalla giurisprudenza e dalla prassi ispettiva:

- se un indumento protegge il lavoratore da un rischio, è un DPI a tutti gli effetti e deve essere gestito come tale.

La modifica normativa è finalizzata ad impedire che il datore di lavoro tratti come semplice vestiario ciò che in realtà ha funzione protettiva, abbassando così gli standard di manutenzione, igiene e sostituzione.

La novità sta nel legame diretto con il DVR: è la valutazione dei rischi a stabilire se un indumento ha funzione protettiva. Se il DVR lo qualifica come DPI, il datore di lavoro deve gestirlo con gli stessi standard previsti per tutti gli altri dispositivi di protezione: consegna tracciata, manutenzione, igienizzazione e sostituzione programmata.

In pratica: il DVR diventa lo spartiacque. *Se nel DVR si scrive, ad esempio, che la tuta del saldatore protegge da schizzi e scintille, quella tuta è un DPI e deve essere gestita come tale (pulizia, manutenzione, sostituzione programmata). Se invece l'indumento non è indicato nel DVR come protettivo, resta un semplice capo di vestiario aziendale.*

Ne discende un dovere organizzativo più chiaro e stringente: se l'indumento è qualificato come DPI nel DVR, deve essere gestito in tutto e per tutto come un DPI. Devono pertanto risultare definite le modalità di consegna al lavoratore, la verifica di idoneità, le procedure di pulizia e igienizzazione, il programma di manutenzione, i criteri per la sostituzione e le modalità di controllo, secondo le indicazioni del fabbricante e in coerenza con i rischi valutati.

IMPATTO SULL' ATTIVITÀ DI VIGILANZA

In sede di attività ispettiva,

- la verifica degli obblighi in materia di DPI non deve più limitarsi ai dispositivi "tipici" (caschi, imbracature, otoprotettori, guanti, calzature di sicurezza, ecc.). Deve riguardare anche gli indumenti che, per la tipologia di rischio e per la funzione protettiva che assolvono, sono qualificati come DPI dal datore di lavoro nel documento di valutazione dei rischi e nelle procedure aziendali.
- L'accertamento deve concentrarsi su tre profili, tra loro coerenti e interconnessi: in primo luogo, la qualificazione nel DVR, ossia la verifica che l'indumento sia stato correttamente individuato come DPI in relazione ai rischi specifici della mansione; in secondo luogo, la gestione operativa, ossia la consegna al lavoratore, la destinazione a uso personale, l'eventuale uso promiscuo e le misure igieniche adottate; in terzo luogo, il mantenimento in

efficienza e igiene, ossia l'esistenza di un programma e la tracciabilità delle operazioni di manutenzione, igienizzazione e sostituzione.

- **La carenza tipica**, che può emergere dopo l'entrata in vigore della novella, **risiede nella presenza di indumenti "di fatto protettivi"** – utilizzati dai lavoratori per la protezione da rischi specifici – **senza una corrispondente gestione secondo lo standard dei DPI**; oppure, all'inverso, la qualificazione formale dell'indumento come DPI nel DVR, senza evidenza delle attività di manutenzione, igienizzazione e sostituzione.
- **Sul piano sanzionatorio**, quando la violazione accertata riguarda indumenti qualificati come DPI, l'atto di contestazione deve motivare adeguatamente la qualificazione, sulla base del DVR, delle mansioni svolte, dei rischi specifici e delle caratteristiche dell'indumento, evitando contestazioni "per relationem" non ancorate alla valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro. La norma, infatti, condiziona l'estensione dell'obbligo alla previa individuazione dell'indumento come DPI tramite la valutazione dei rischi.

REGIME SANZIONATORIO

La novella:

- **amplia l'ambito oggettivo dell'obbligo di cui all'art. 77**, comma 4, lettera a), **senza introdurre una nuova e autonoma fattispecie di reato**;
- estende l'area delle condotte penalmente rilevanti quando l'inadempimento concerne indumenti che sono stati qualificati come DPI dal datore di lavoro nel documento di valutazione dei rischi.
- Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda *da 3.559,60 a 9.112,57 euro* per la violazione degli artt. 75 e 77, commi 3, 4, lettere a), b) e d), e 5. Poiché la lettera a) è quella modificata dalla novella, la medesima cornice sanzionatoria opera ora anche in relazione agli indumenti qualificati come DPI.

La differenza rispetto al regime precedente è quindi sostanziale ma circoscritta: prima della novella legislativa, l'obbligo (e la relativa responsabilità penale) si leggeva riferito ai DPI in senso stretto. Oggi, l'obbligo ricomprende anche taluni indumenti, quando la valutazione dei rischi ne attesta la natura di dispositivo di protezione individuale, con conseguente estensione della responsabilità contravvenzionale in caso di carenze di manutenzione, igiene, riparazione o sostituzione.

Articolo 113 D.Lgs. 81/2008 – Scale

COMMENTO

La novella interviene in modo mirato sul comma 2° dell'art. 113, **ridefinendo i requisiti di sicurezza delle scale verticali permanenti a pioli**. Il baricentro della disciplina non è più la sola "gabbia di protezione", ma l'adozione di sistemi anticaduta più coerenti con l'evoluzione tecnica e con le più moderne concezioni di prevenzione del rischio di caduta dall'alto.

- In sintesi, **per le scale verticali permanenti con altezza superiore a due metri è previsto l'obbligo di dotazione di un sistema di arresto caduta guidato su linea di ancoraggio rigida, fissata direttamente alla scala**, con specifiche prescrizioni tecnico-costruttive relative a spaziature, distanze e caratteristiche del sistema.
- **La tradizionale "gabbia" di protezione diviene soluzione alternativa e circoscritta.** Essa riguarda, in particolare, le scale con altezza superiore a cinque metri e inclinate con angolo superiore a 75 gradi rispetto al piano orizzontale, e opera nei limiti in cui garantisca un'efficacia prevenzionistica equivalente al sistema di arresto caduta guidato. Resta salva la possibilità di ricorrere a soluzioni diverse dalla gabbia, purché di efficacia equivalente.

La legge di conversione introduce, inoltre, una disciplina transitoria specifica: per le scale verticali permanenti installate entro il 31 ottobre 2025, l'efficacia delle nuove prescrizioni del comma 2 decorre dal 1° febbraio 2026. La previsione risponde all'esigenza di consentire l'adeguamento del patrimonio impiantistico esistente, evitando effetti immediatamente espulsivi sul pregresso installato.

IMPATTO SU ATTIVITÀ DI VIGILANZA

Nell'ambito dell'attività di vigilanza,

- il controllo deve concentrarsi sull'individuazione delle scale verticali permanenti "a servizio" di accessi, impianti, coperture e altre strutture, e sulla verifica della soglia dimensionale – altezza superiore a due metri – che attiva l'obbligo del sistema anticaduta guidato su linea rigida.

Un elemento cruciale da considerare è la **data di installazione della scala**.

- **Per le installazioni effettuate entro il 31 ottobre 2025**, infatti, l'adeguamento alle nuove regole è esigibile soltanto a partire dal 1° febbraio 2026. La documentazione relativa alla data di installazione assume pertanto rilevanza probatoria ai fini della contestazione.
- **Per le installazioni successive al 31 ottobre 2025**, il riscontro ispettivo deve riguardare la presenza e l'idoneità del sistema anticaduta guidato, nonché la coerenza tecnico-costruttiva con le prescrizioni del comma 2.
- **In presenza di "gabbia"** quale soluzione alternativa, deve essere verificata la ricorrenza dei presupposti normativi – in particolare, altezza superiore a cinque metri e inclinazione superiore a 75 gradi – e l'effettiva equivalenza prevenzionistica rispetto al sistema di arresto caduta guidato.

È opportuno tenere presente che la novella mira a superare l'uso della gabbia come standard generalizzato, privilegiando le soluzioni tecnicamente più evolute.

REGIME SANZIONATORIO

- La violazione delle disposizioni dell'art. 113, comma 2, ove non altrimenti specificamente sanzionata nel Titolo IV, rientra nel regime generale dell'art. 159, comma 2, lettera c): per il datore di lavoro e il dirigente è prevista la contravvenzione dell'arresto sino a due mesi o dell'ammenda da 500 a 2.000 euro.

Quanto alle **differenze rispetto al regime precedente**, la disciplina presenta una significativa evoluzione: non si esaurisce più nell'obbligo della gabbia per le scale oltre cinque metri di altezza. È introdotta una soglia più bassa – oltre due metri – che rende esigibile un sistema anticaduta guidato su linea rigida, mentre la gabbia assume funzione residuale e condizionata, con possibilità di adozione di soluzioni equivalenti. È inoltre prevista una finestra temporale di adeguamento per il patrimonio impiantistico esistente: le scale installate entro il 31 ottobre 2025 devono essere adeguate entro il 1° febbraio 2026.

Articolo 115 D.Lgs. 81/2008 – Sistemi di protezione contro le cadute dall'alto

COMMENTO

La novella **sostituisce integralmente l'articolo 115**, modificando radicalmente l'approccio normativo alla protezione contro le cadute dall'alto.

- La disciplina previgente si limitava a elencare singolarmente gli elementi che potevano comporre i dispositivi di protezione individuale (assorbitori di energia, connettori, dispositivi di ancoraggio, cordini, dispositivi retrattili, guide o linee vita flessibili e rigide, imbracature), richiedendo genericamente che tali componenti fossero "idonei per l'uso specifico" e conformi alle norme tecniche. Questa formulazione, pur menzionando che i componenti non era necessario fossero "necessariamente presenti contemporaneamente", lasciava sostanzialmente indefinita la modalità di assemblaggio e coordinamento degli elementi tra loro.
- **Il nuovo articolo 115 introduce invece il concetto di "sistema di protezione"**, spostando l'attenzione dalla mera presenza dei singoli componenti alla loro integrazione funzionale. La norma identifica quattro distinte tipologie di sistemi individuali: trattenuta, posizionamento sul lavoro, accesso e posizionamento mediante funi, arresto caduta. Ciascun sistema presuppone una combinazione tecnica specifica di dispositivi che devono operare in modo coordinato per assolvere alla funzione protettiva prevista.

La novella ribadisce espressamente, al comma 1°,

- **la priorità assoluta delle misure di protezione collettiva** rispetto ai sistemi individuali, coerentemente con il principio già stabilito dall'articolo 111, comma 1, lettera a). A tal fine, individua come **soluzioni prioritarie i parapetti e le reti di sicurezza**. Il ricorso ai dispositivi di protezione individuale è subordinato alla documentata impossibilità tecnica o organizzativa di adottare le misure collettive.

Elemento innovativo di particolare rilievo è l'introduzione, al comma 3°, di una

- **gerarchia interna anche tra i sistemi di protezione individuale**. I sistemi di trattenuta, posizionamento sul lavoro e accesso mediante funi devono essere considerati prioritari rispetto ai sistemi di arresto caduta. La ratio di tale gerarchia risiede nella diversa efficacia prevenzionale: i primi tre sistemi impediscono la caduta, mentre il sistema di arresto caduta si limita a interromperla una volta che questa si è verificata, con conseguente maggiore esposizione del lavoratore agli effetti traumatici dell'evento.

Il comma 4 ribadisce

- **l'obbligo di assicurare i sistemi a un punto di ancoraggio sicuro**, specificando che essi devono essere costituiti da un dispositivo di presa del corpo (imbracatura) e da un sistema di collegamento. Il comma 5 richiama, per i sistemi di accesso e posizionamento mediante funi, il rispetto delle prescrizioni già previste dall'articolo 111, comma 4, e dall'articolo 116, relative alle condizioni di impiego e alle misure di sicurezza specifiche.

La legge di conversione è intervenuta esclusivamente sull'alinea del comma 1, modificando l'inciso "in via prioritaria, sono" in "in via prioritaria sono", con correzione di carattere formale priva di effetti sostanziali sulla portata della norma.

Merita di essere segnalato il fatto che il nuovo testo non riproduce la prescrizione specifica contenuta nel previgente comma 4, relativa ai lavori su pali, che imponeva l'uso di ramponi o mezzi equivalenti e di idoneo dispositivo anticaduta. Tale omissione non determina un vuoto normativo:

l'obbligo di adottare misure tecnicamente adeguate per i lavori su pali permane, ma la sua attuazione è ora rimessa alla selezione del sistema idoneo secondo la gerarchia stabilita dalla norma e alla valutazione dei rischi specifica, anziché essere cristallizzata in una prescrizione puntuale.

IMPATTO SU ATTIVITÀ DI VIGILANZA

Nell'ambito dell'attività di vigilanza, la verifica deve concentrarsi

- **sulla corretta applicazione della gerarchia delle misure nei lavori in quota: in primo luogo**, deve essere riscontrata la praticabilità di parapetti o reti di sicurezza;
- **solo in caso di impossibilità tecnica di adottare tali misure collettive**, deve essere verificata la scelta del sistema di protezione individuale e la sua idoneità all'uso specifico.

Il "salto" diretto al sistema di arresto caduta – ossia l'adozione di tale sistema senza preventiva valutazione delle alternative gerarchicamente prioritarie – deve risultare adeguatamente motivato da impossibilità tecnica o organizzativa di adottare sistemi di trattenuta, posizionamento o accesso mediante funi. La norma, infatti, qualifica espressamente l'arresto caduta come soluzione subordinata, da adottare solo in via residuale.

- In cantieri temporanei o mobili, la coerenza tra la scelta del sistema adottato e la valutazione del rischio deve trovare puntuale riscontro nei piani di sicurezza (PSC e POS) e nelle procedure operative, anche con riferimento ai punti di ancoraggio utilizzati e alle modalità d'uso dei dispositivi. Particolare attenzione deve essere riservata ai sistemi di accesso e posizionamento mediante funi, per i quali devono risultare rispettate le condizioni e le prescrizioni richiamate dall'art. 111, comma 4, e dall'art. 116.

REGIME SANZIONATORIO

Quanto al presidio sanzionatorio,

- **la violazione del principio di priorità della protezione collettiva rispetto alla protezione individuale** – principio sancito dall'art. 111, comma 1, lett. a), cui l'art. 115 è espressamente raccordato – comporta, per il datore di lavoro e il dirigente, la pena alternativa dell'arresto fino a sei mesi o dell'ammenda *da 3.559,60 a 9.112,57 euro*, ai sensi dell'art. 159, comma 2, lett. a).
- **Le ulteriori inosservanze delle disposizioni del Capo II del Titolo IV non altrimenti sanzionate** – quali, a titolo esemplificativo, il mancato rispetto della gerarchia interna tra i sistemi di protezione individuale, le omissioni relative alle condizioni di ancoraggio, l'impiego non conforme dei sistemi – ricadono nel regime dell'art. 159, comma 2, lett. c), con pena dell'arresto sino a due mesi o dell'ammenda *da 711,92 a 2.847,69 euro*.
- **Resta ferma, nei casi connotati da particolare gravità, la possibile rilevanza penale comune in tema di omissione o rimozione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro** o di mancata predisposizione di mezzi di salvataggio, secondo le ricostruzioni richiamate nella documentazione parlamentare.

Rispetto al regime precedente, il mutamento è sostanziale sul piano sistematico: da una norma centrata sull'elenco dei "componenti" del DPI a una norma centrata sulla gerarchia delle misure e sulla scelta del "sistema" più idoneo, con esplicitazione della priorità della protezione collettiva e della residualità dell'arresto caduta. Tale evoluzione avrà riflessi significativi sulla contestazione delle violazioni e sulla motivazione delle scelte tecniche operate dal datore di lavoro.

PRONTUARIO OPERATIVO

D.L. 159/2025 conv. L. 198/2025 – Modifiche al D.Lgs. 81/2008
Sintesi operativa per attività di vigilanza

Art.	Novella	Azione ispettiva	Sanzioni	Novità
3	ACN: regime speciale TUSL (come Forze armate, Polizia, VVF)	Nessuna azione diretta. Coordinamenti interforze.	Nessuna	Esteso ad ACN
3-bis	Volontariato PC: regime speciale. Equiparazione lavoratore solo commi 3-4. No equiparaz. datore/dirigente/preposto	Verificare iscrizione elenco PC. 758 solo per TUSL ordinarie. Verifica tracciabilità formazione/DPI.	Sindaco: 100-1.000€. Rappr.leg.: interd. 6m-2a. Volont.: interd. 1-6m	Sanzioni dedicate. Doppio circuito ITL/autorità PC
5	Composizione Comitato presso Min. salute: aggiunto Dir. INL	Nessuna azione diretta. Coordinamento istituzionale.	Nessuna	Nessuna variazione operativa
11	Attività promozionali INAIL: formazione RLS, settori alto rischio, DPI innovativi PMI, campagne scuole	Leva informativa verso microimprese/PMI.	Nessuna	Ampliamento attività INAIL
15	Lett. z-bis: prevenzione violenza/molestie nei luoghi art. 62	Verifica DVR rischi psico-sociali. Prescrizione 758 se DVR carente.	DVR carente: art. 55 c.1 lett.a: 3-6m / 3.559-9.112€	Amplia DVR/misure
18/26	Badge digitale cantiere con codice univoco anticontraffazione. Interoperabilità SHSL/INPS/INAIL	Verificare tessera/badge. Contestare art. 26(8) se assente. Verbalizzare n. lavoratori.	Art. 55 c.5 lett.i: 100-500€/lavoratore	Codice univoco. Modalità digitale
27	Patente crediti: minimo 12.000€. Sospensione cautelare rafforzata (raccordo Procure)	Verifica patente ≥15. Verifica requisiti autocertificati. Istruttoria infortuni gravi.	10% lavori min. 12.000€. Escl. LL.PP. 6m. No diffida 301-bis	Min. raddoppiato 6.000→12.000€
27 (l-bis)	LAVORO NERO: n. 21 = 5 pt/lavoratore; n. 24 = +1 pt categorie vulnerabili. Decurtaz. alla notifica verbale	Accertare lavoro irregolare. Verbale con n. lavoratori. Notifica = decurtazione immediata. Comunicare INL entro 30 gg.	5 crediti × lavoratore + maggiorazioni. Es.: 4 lav. (1 straniero, 1 ADI) = 22 pt	PRIMA: 1-3 pt per durata. ORA: 5 pt fissi. Dal 01.01.2026
37	RLS <15 dip.: aggiornamento secondo CCNL. Fascicolo elettronico. Settori somm.alim./turistico: form. entro 30gg	Verificare CCNL e termine 30gg. Attestati, registri, programmi.	Art. 55 c.5 lett.c: 2-4m / 1.200-5.200€	Termine 30gg settori specifici
41	Visita e-quater: ragionevole motivo per alcol/stupefacenti. Attività elevato rischio. Non screening generalizzato	Verificare procedura formalizzata, ragionevole motivo circostanziato. Segnalare invii seriali.	No sanz. autonoma. Visite non dovute: art. 5/38 St.Lav.	Nuova visita. Accordo Stato-Regioni entro 31.12.2026
51	Organismi paritetici: flusso INAIL verso Min./INL/Regioni/ASL. Elenco imprese, attività, esiti positivi	Utilizzare flussi per programmazione. Differenziare approccio imprese non aderenti.	Nessuna diretta. Rileva per benefici/asseverazioni	Circuito informativo obbligatorio
77	DPI: obblighi manutenzione/igiene anche a indumenti-DPI se qualificati nel DVR	Verifica DVR, gestione, manutenzione indumenti-DPI. Tre profili coerenti.	Art. 87: 3-6m / 2.500-6.400€	Perimetro DPI ampliato
113	Scale h>2m: sistema anticaduta guidato. Gabbia alternativa h>5m/75°. Transitorio dal 01.02.2026	Verifica data installazione, requisiti, presupposti gabbia.	Art. 159 c.2 lett.c: 2m / 500-2.000€	Soglia abbassata. Transitorio
115	Cadute: priorità collettiva (parapetti/reti). Gerarchia DPI: trattenuta→posizion.→funi→arresto (subordinato)	Verifica gerarchia. Salto all'arresto caduta motivato. Coerenza DVR/PSC/POS.	Art. 159 c.2 lett.a: 6m / 2.500-6.400€ (priorità). Lett.c: 2m / 500-2.000€	Gerarchia stringente

FOCUS: PROCEDURA DECURTAZIONE PER LAVORO NERO

(Allegato I-bis nn. 21-24)

Fattispecie	Lavoro irregolare ex art. 3, c. 3, D.L. 12/2002 (mancata comunicazione preventiva instaurazione rapporto)
Decurtazione base (n. 21)	5 crediti per CIASCUN lavoratore interessato (indipendentemente dalla durata dell'irregolarità)
Maggiorazione (n. 24)	+1 credito per ciascun lavoratore se: straniero extra-UE/apolide, minore in età non lavorativa, beneficiario RdC/ADI/SFL
Momento decurtazione	A seguito della NOTIFICAZIONE DEL VERBALE di accertamento (non più a provvedimento definitivo). INL utilizza anche PNS.
Comunicazione	Entro 30 gg dall'emanazione, l'amministrazione comunica a INL (anche con modalità informatiche) per aggiornamento punteggio
Decorrenza	Illeciti commessi dal 01.01.2026: nuovo regime (5 pt/lavoratore). Illeciti anteriori: regime previgente (1-3 punti per durata)

ESEMPIO PRATICO DI CALCOLO:

Accertamento in cantiere: 4 lavoratori in nero, di cui 1 straniero extra-UE e 1 beneficiario ADI.

Calcolo: (5 crediti × 4 lavoratori) + 1 (straniero) + 1 (ADI) = 22 crediti decurtati.

Se la patente aveva 30 crediti iniziali → residuo 8 crediti → impossibilità di operare (soglia minima 15 crediti).

Conseguenze: sanzione 10% valore lavori (min. 12.000€) + esclusione LL.PP. 6 mesi.

LEGENDA E ABBREVIAZIONI

758 = Procedura prescrizione D.Lgs. 758/1994 • DVR = Documento Valutazione Rischi • PSC/POS = Piani sicurezza

SIISL = Sistema Informativo Inclusione Sociale e Lavorativa • PNS = Portale Nazionale del Sommerso

Allegato I-bis = decurtazioni patente (art. 27) • Allegato I = sospensione attività (art. 14)

RdC = Reddito di Cittadinanza • ADI = Assegno di Inclusione • SFL = Supporto Formazione e Lavoro

LL.PP. = Lavori Pubblici • PC = Protezione Civile • ACN = Agenzia Cybersicurezza Nazionale

SCADENZE E DATE CHIAVE

31 ottobre 2025	Entrata in vigore D.L. 159/2025
29 dicembre 2025	Conversione in Legge 198/2025
1° gennaio 2026	Applicazione nuove decurtazioni patente (5 punti per lavoratore)
1° febbraio 2026	Obbligo adeguamento scale verticali permanenti installate entro 31.10.2025
31 dicembre 2026	Termine accordo Stato-Regioni accertamenti alcol/stupefacenti (art. 41)

APPENDICE OPERATIVA

VADEMECUM OPERATIVO PER GLI ISPETTORI

ARTICOLO 15 - Misure generali di tutela

NOVITÀ IN PILLOLE
• Introdotta la lett. z-bis: programmazione di misure di prevenzione contro violenze e molestie nei luoghi di lavoro (art. 62) • Obbligo di valutazione del rischio psico-sociale da violenza/molestie • Misure organizzative, procedurali e formative specifiche
PROCEDURE DI CONTROLLO
✓ Verificare nel DVR la presenza di valutazione dei rischi psico-sociali (violenza/molestie) ✓ Controllare settori a rischio: contatto pubblico, lavoro isolato, turnazioni notturne ✓ Ricontrare misure preventive adottate (procedure, formazione, segnaletica) ✓ Verificare informazione e formazione ai lavoratori esposti ✓ Contestare carenze nel DVR (art. 28) o nelle misure attuative
REGIME SANZIONATORIO
Sanzioni per il datore di lavoro • Art. 29, co. 1 - arresto da tre a sei mesi o ammenda da 3.559,60 a 9.112,57 euro [Art. 55, co. 1] - arresto da quattro a otto mesi se la violazione è commessa: - o nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g) [Art. 55, co. 2, lett. a)]; - o in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'art. 268, co. 1, lett. c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto [Art. 55, co. 2, lett. b)]; - o per le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno [Art. 55, co. 2, lett. c)]. (omessa elaborazione DVR) – in questo caso segue la sospensione dell'attività ai sensi dell'allegato 1 Somma aggiuntiva di 2500 euro a titolo di sanzione amministrativa - All 1 - Sanzioni per il datore di lavoro • Art. 28, co. 2, lett. b), c) o d): ammenda da 2.847,69 a 5.695,36 euro se adotta il documento di cui all'Art. 17, co. 1, lett. a) in assenza degli elementi di cui ai predetti commi [Art. 55, co. 3] • Art. 28, co. 2, lett. a), primo periodo, ed f): ammenda da 1.423,83 Applicabile prescrizione obbligatoria ex art. 20 D.Lgs. 758/1994 Per chi opera nei cantieri edili decurtazione di 5 punti dalla patente a crediti in caso di omessa valutazione del rischio
NOTE OPERATIVE
NEL CASO DI MOLESTIE - Occorre sempre valutare se l'omessa valutazione di tale rischio si accompagna o no a valutazione di altri rischi- - Il riferimento all'art. 62 non limita l'obbligo ai soli "luoghi di lavoro" in senso edilizio. La valutazione deve coprire tutti i contesti di prestazione lavorativa, inclusi luoghi esterni, trasferte, lavoro da remoto.

ARTICOLO 18/26 - Obblighi del datore e contratti d'appalto

NOVITÀ IN PILLOLE
• Art. 18, comma 1, lett. aa): obbligo di dotare i lavoratori della tessera di riconoscimento con codice univoco anticontraffazione • Applicabile in cantieri edili (appalto/subappalto) e altri settori ad alto rischio (da individuare con D.M.) • Tessera disponibile anche in formato digitale con interoperabilità SIISL • Art. 26, comma 8: rafforzamento requisiti identificazione nei contratti di appalto
PROCEDURE DI CONTROLLO
✓ Verificare presenza tessera di riconoscimento per ogni lavoratore in cantiere ✓ Controllare presenza del codice univoco anticontraffazione (QR code o chip) ✓ Verificare conformità ai dati presenti nel SIISL ✓ In assenza di tessera: contestare art. 26, comma 8 ✓ Verbalizzare il numero di lavoratori privi di tessera ✓ IMPORTANTE: Evitare uso della tessera come strumento di controllo a distanza (profili privacy)
REGIME SANZIONATORIO
Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente • Art. 26, co. 8: sanzione amministrativa pecuniaria da 142,38 a 711,92 euro per ciascun lavoratore [Art. 55, co. 5, lett. i)] Per violazione art. 26, comma 8 (mancanza tessera) Sanzione non soggetta a prescrizione obbligatoria
NOTE OPERATIVE
La tessera digitale è prevista ma necessita di decreti attuativi per le modalità tecniche. Nel periodo transitorio verificare comunque la presenza del documento di identificazione.

ARTICOLO 27 - Patente a crediti

NOVITÀ IN PILLOLE
• Soglia minima sanzione elevata da 6.000 a 12.000 € (per attività senza patente/con punteggio < 15) • Decurtazione immediata per lavoro nero: 5 punti per lavoratore (nn. 21 e 24 All. I-bis) già alla notifica del verbale • Sospensione cautelare fino a 12 mesi in caso di infortuni gravi (morte o inabilità permanente) • Transitorio: decurtazioni per lavoro nero dal 1° gennaio 2026
PROCEDURE DI CONTROLLO
✓ Verificare possesso patente a crediti (cantieri temporanei o mobili) ✓ Controllare punteggio minimo (≥ 15 crediti) ✓ In caso di patente assente o punteggio < 15: contestare violazione art. 27 ✓ Per lavoro irregolare (nn. 21/24): notifica verbale = decurtazione automatica crediti ✓ Valutare sospensione cautelare nei casi di infortuni gravi previsti ✓ Informare INL per decurtazione/sospensione
REGIME SANZIONATORIO
Sanzione: Art. 27, comma 11 - Sanzione amministrativa 10% valore lavori, comunque ≥ 12.000 € Esclusione da lavori pubblici per 6 mesi Decurtazione 5 punti per ogni lavoratore in nero (nn. 21 e 24) Decurtazione ulteriori punti per infortuni secondo gravità (All. I-bis nn. 25-29) Sospensione cautelare patente fino a 12 mesi (in caso di infortuni gravi)
NOTE OPERATIVE
TRANSITORIO: Per illeciti commessi prima del 01.01.2026 si applicano le vecchie decurtazioni (1-2-3 punti a seconda durata irregolarità). Dal 01.01.2026: decurtazione unica di 5 punti per lavoratore irregolare.

ARTICOLO 37 - Formazione dei lavoratori

NOVITÀ IN PILLOLE
• Nuovo comma 7-ter: settori somministrazione alimenti/bevande e turistico-ricettivo • Formazione specifica e addestramento entro 30 giorni dall'assunzione • Obbligo di tracciabilità nel fascicolo del lavoratore/SIISL • Regime sanzionatorio invariato rispetto al comma 7
PROCEDURE DI CONTROLLO
✓ Verificare data inizio rapporto di lavoro ✓ Controllare completamento formazione specifica entro 30 giorni ✓ Se termine superato: contestare violazione art. 37, comma 7-ter + prescrizione art. 758 ✓ Se entro 30 giorni: verificare avvio formazione e registri/attestati ✓ Controllare tracciabilità nel fascicolo del lavoratore ✓ Verificare coerenza con rischi effettivi (DVR) e mansioni svolte
REGIME SANZIONATORIO
Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente • Art. 37, co. 1, 7, 7-ter, 9 e 10: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.708,61 a 7.403,96 euro¹³⁶ [Art. 55, co. 5, lett. c)] Applicabile prescrizione obbligatoria ex art. 20 D.Lgs. 758/1994
NOTE OPERATIVE
La formazione deve essere completata ENTRO 30 giorni, non "iniziata" entro 30 giorni. Verificare sempre l'effettivo completamento del percorso formativo con rilascio di attestato.

ARTICOLO 41 - Sorveglianza sanitaria

NOVITÀ IN PILLOLE
• NESSUNA MODIFICA introdotta dal D.L. 159/2025 convertito in L. 198/2025 • Articolo confermato nel testo previgente • Rimangono in vigore tutti gli obblighi di sorveglianza sanitaria esistenti
PROCEDURE DI CONTROLLO
✓ Verificare nomina del medico competente (quando obbligatoria) ✓ Controllare protocollo sanitario e programma sorveglianza ✓ Verificare regolarità visite mediche (preventive, periodiche, a richiesta) ✓ Controllare giudizi di idoneità e rispetto delle prescrizioni/limitazioni ✓ Verificare cartelle sanitarie e di rischio ✓ Controllare comunicazioni all'INAIL e trasmissione dati aggregati sanitari
REGIME SANZIONATORIO
Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente • Art. 18, co. 1, lett. a): <i>arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro [Art. 55, co. 5, lett. d)]</i> Per violazione art. 18, comma 1, lett. a) (mancata nomina MC quando obbligatoria) Applicabile prescrizione obbligatoria ex art. 20 D.Lgs. 758/1994
NOTE OPERATIVE
In assenza di modifiche all'art. 41, l'attività ispettiva segue i criteri consolidati. Particolare attenzione alle categorie con sorveglianza obbligatoria: movimentazione manuale, videoterminale, agenti fisici/chimici/biologici, lavoro notturno.

ARTICOLO 77 - Obblighi del datore di lavoro sui DPI

NOVITÀ IN PILLOLE
• Art. 77, comma 4, lett. a): obbligo esteso anche a specifici indumenti di lavoro che assumono caratteristica di DPI • Indumenti-DPI devono essere individuati nel DVR • Obbligo di manutenzione, riparazione e sostituzione anche per indumenti-DPI • Estensione area responsabilità penale per inadempimenti su indumenti-DPI
PROCEDURE DI CONTROLLO
✓ Verificare individuazione indumenti-DPI nel DVR e nelle procedure aziendali ✓ Controllare coerenza tra rischi valutati, mansioni e indumenti qualificati come DPI ✓ Verificare consegna personalizzata degli indumenti-DPI (nominativa o tracciata) ✓ Controllare programma di manutenzione, igienizzazione e sostituzione ✓ Verificare istruzioni ai lavoratori su uso e manutenzione ✓ Riscontrare registri di consegna, manutenzione e sostituzione
REGIME SANZIONATORIO
Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente • Art. 77, comma 3, 4, lettere a), b) e d), e 5: arresto da tre a sei mesi o ammenda da 3.559,60 a 9.112,57 euro [Art. 87, co. 2, lett. d)] • Art. 77, co. 4, lett. e), f) ed h): arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.423,83 a 6.834,44 euro [Art. 87, co. 3, lett. c)] Applicabile prescrizione obbligatoria ex art. 20 D.Lgs. 758/1994 Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente • Art. 77, co. 4, lett. c) e g): sanzione amministrativa pecuniaria da 711,92 a 2.562,91 euro [Art. 87, co. 4, lett. c)]
NOTE OPERATIVE
FONDAMENTALE: L'estensione opera solo per indumenti preventivamente individuati come DPI nel DVR. Motivare sempre la qualificazione sulla base di rischi specifici, mansioni e caratteristiche dell'indumento. Non contestare "per relationem".

ARTICOLO 113 – Scale

NOVITÀ IN PILLOLE
• Modifica comma 2: scale verticali permanenti con altezza > 2 metri (in luogo di 5 metri) • Obbligo di sistema anticaduta o gabbia di sicurezza • Scelta in base a valutazione del rischio • Transitorio: obbligo pieno dal 01.02.2026 per scale installate entro 31.10.2025
PROCEDURE DI CONTROLLO
✓ Acquisire data di installazione della scala verticale permanente ✓ Verificare altezza scala (se > 2 metri: obbligo anticaduta o gabbia) ✓ Controllare inclinazione (se > 75°: obbligo sistema protezione) ✓ Verificare presenza sistema anticaduta o gabbia di sicurezza conforme ✓ Per gabbia: controllare maglie/aperture anti-caduta e distanza pioli (max 60 cm) ✓ Per scale installate ≤ 31.10.2025: obbligo pieno dal 01.02.2026 ✓ Prescrivere adeguamento ex art. 758 se non conforme
REGIME SANZIONATORIO
Sanzioni per i datori di lavoro e i dirigenti • Art. 113: <i>arresto sino a due mesi o ammenda da 711,92 a 2.847,69 euro [Art. 159, co. 2, lett. c)]</i> Applicabile prescrizione obbligatoria ex art. 20 D.Lgs. 758/1994
NOTE OPERATIVE
TRANSITORIO: Per scale installate entro 31.10.2025, l'obbligo di adeguamento decorre dal 01.02.2026. Acquisire sempre data certa di installazione (fatture, collaudi, documenti tecnici). Vedi diagramma allegato.

ARTICOLO 115 - Sistemi di protezione contro le cadute dall'alto

NOVITÀ IN PILLOLE
• Nuova gerarchia più stringente per protezione cadute dall'alto • Priorità assoluta a protezioni collettive • DPI anticaduta graduati: 1° trattenuta/posizionamento/funi, 2° arresto caduta • Valutazione del rischio deve motivare scelta DPI se non possibile protezione collettiva
PROCEDURE DI CONTROLLO
✓ Verificare gerarchia protezioni nel DVR e nel POS ✓ Controllare priorità protezioni collettive (parapetti, reti, impalcati chiusi) ✓ Se DPI: verificare motivazione impossibilità protezione collettiva ✓ Verificare tipologia DPI: preferire trattenuta/posizionamento rispetto ad arresto caduta ✓ Controllare punti di ancoraggio certificati e idonei ✓ Verificare formazione specifica su lavori in quota e uso DPI ✓ Prescrivere adeguamento se gerarchia non rispettata
REGIME SANZIONATORIO
Sanzioni per i datori di lavoro e i dirigenti • Art. 115: <i>arresto sino a due mesi o ammenda da 711,92 a 2.847,69 euro [Art. 159, co. 2, lett. c)]</i> Applicabile prescrizione obbligatoria ex art. 20 D.Lgs. 758/1994
NOTE OPERATIVE
FONDAMENTALE: La nuova gerarchia richiede motivazione esplicita nel DVR/POS se si usano DPI invece di protezioni collettive. La semplice "difficoltà" non giustifica la deroga. Vedi diagramma allegato.

ARTICOLO ALLEGATO I - Gravi violazioni in materia di sicurezza

NOVITÀ IN PILLOLE
• Nessuna modifica sostanziale all'elenco delle gravi violazioni • Confermato l'elenco ai fini della sospensione attività (art. 14) • Rilevanza per patente a crediti (All. I-bis) e procedure ispettive
PROCEDURE DI CONTROLLO
✓ Verificare presenza gravi violazioni elencate in All. I ✓ In presenza di gravi violazioni: procedura sospensione art. 14 ✓ Controllare contestuale presenza lavoro irregolare (cumulo sospensioni) ✓ Verificare condizioni di revoca sospensione ✓ Coordinare con patente a crediti per decurtazioni cumulate
REGIME SANZIONATORIO
Gravi violazioni comportano sospensione attività (art. 14) Mancata ottemperanza a sospensione: arresto fino a 6 mesi Decurtazione punti patente a crediti secondo All. I-bis Sanzioni penali/amministrative specifiche per singola violazione
NOTE OPERATIVE
L'All. I rimane invariato. Particolare attenzione al coordinamento tra sospensione per gravi violazioni e sospensione per lavoro irregolare, che hanno presupposti e procedure diverse ma possono cumularsi.

ARTICOLO ALLEGATO I-bis - Decurtazione crediti patente

NOVITÀ IN PILLOLE
• Numero 21 modificato: lavoro irregolare = 5 punti per ciascun lavoratore (prima 1-2-3 punti) • Numeri 22 e 23 soppressi (maggiorazioni per categorie vulnerabili ora in n. 24) • Numero 24: maggiorazione +1 punto mantenuta per lavoratori vulnerabili • Nuovi nn. 25-29: decurtazioni per infortuni (da 5 a 20 punti) • Decurtazioni nn. 21 e 24 alla notifica verbale (non a provvedimento definitivo)
PROCEDURE DI CONTROLLO
✓ Verificare presenza patente a crediti in cantiere ✓ Per lavoro irregolare: applicare n. 21 (5 punti/lavoratore) ✓ Controllare categorie vulnerabili per maggiorazione n. 24 ✓ In caso di infortunio: applicare nn. 25-29 secondo gravità ✓ Notificare immediatamente verbale per decurtazione (nn. 21 e 24) ✓ Trasmettere comunicazione a INL entro 30 giorni ✓ Per altre violazioni: applicare decurtazioni nn. 1-20
REGIME SANZIONATORIO
Lavoro irregolare (n. 21): -5 punti per lavoratore (dal 01.01.2026) Maggiorazione (n. 24): +1 punto se straniero extra-UE, minore, RdC/AdI/SFL Infortunio > 60 gg (n. 25): -5 punti Infortunio con inabilità parziale permanente (n. 26): -8 punti Infortunio con inabilità assoluta permanente (n. 27): -15 punti Infortunio mortale (n. 28): -20 punti Malattia professionale (n. 29): -10 punti
NOTE OPERATIVE
TRANSITORIO: Per illeciti commessi prima del 01.01.2026 si applicano le vecchie decurtazioni (nn. 21-22-23 vecchi). Dal 01.01.2026: nuova disciplina. Prestare attenzione al cumulo decurtazioni: massimo il doppio della violazione più grave.

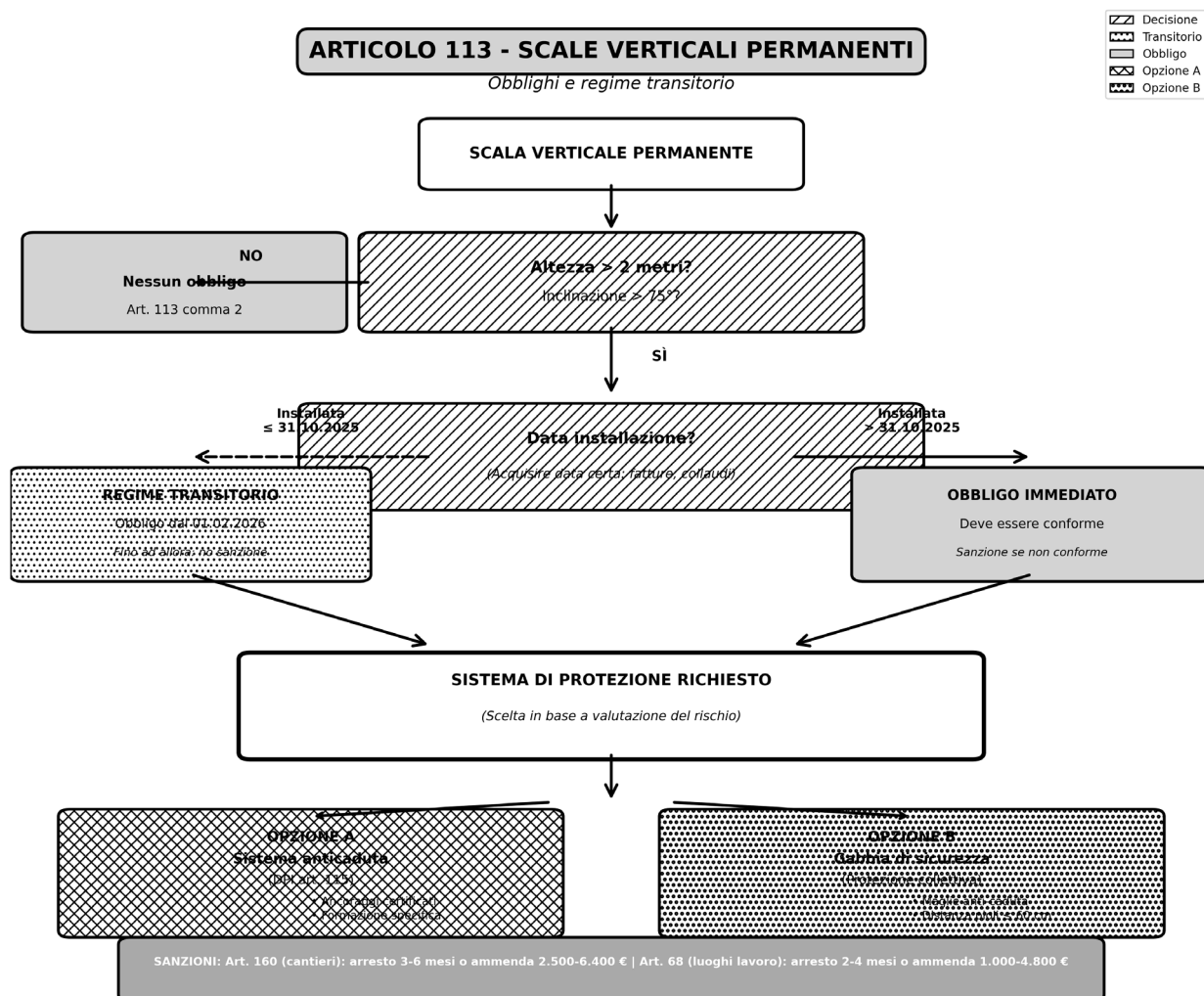
ARTICOLO ALLEGATO XII - Notifica preliminare (art. 99)

NOVITÀ IN PILLOLE
• Numero 12 integrato: contenuti notifica preliminare devono specificare le imprese in subappalto • Rafforzamento tracciabilità catena appalti/subappalti • Facilita controlli su patente a crediti e regolarità contributiva • Sanzione invariata per omessa/incompleta notifica preliminare
PROCEDURE DI CONTROLLO
✓ Verificare presenza notifica preliminare in cantiere ✓ Controllare completezza dati: deve specificare imprese in subappalto ✓ Verificare corrispondenza tra notifica e imprese effettivamente presenti ✓ In caso di subappalti successivi: controllare aggiornamento notifica ✓ Contestare omissione o incompletezza se mancano dati su subappalti ✓ Prescrivere integrazione notifica preliminare
REGIME SANZIONATORIO
Sanzione: Art. 157, comma 1 - Ammenda da 500 a 1.800 € Per omessa o incompleta notifica preliminare (art. 99) Sanzione a carico del committente o responsabile dei lavori Non soggetta a prescrizione obbligatoria (sanzione amministrativa)
NOTE OPERATIVE
La modifica all'All. XII rafforza la tracciabilità della catena di subappalti. In fase di controllo, verificare sempre la corrispondenza tra imprese indicate nella notifica e quelle effettivamente operanti in cantiere, comprese le subappaltatrici.

DIAGRAMMI OPERATIVI

Diagramma Art. 113 - Scale Verticali Permanenti

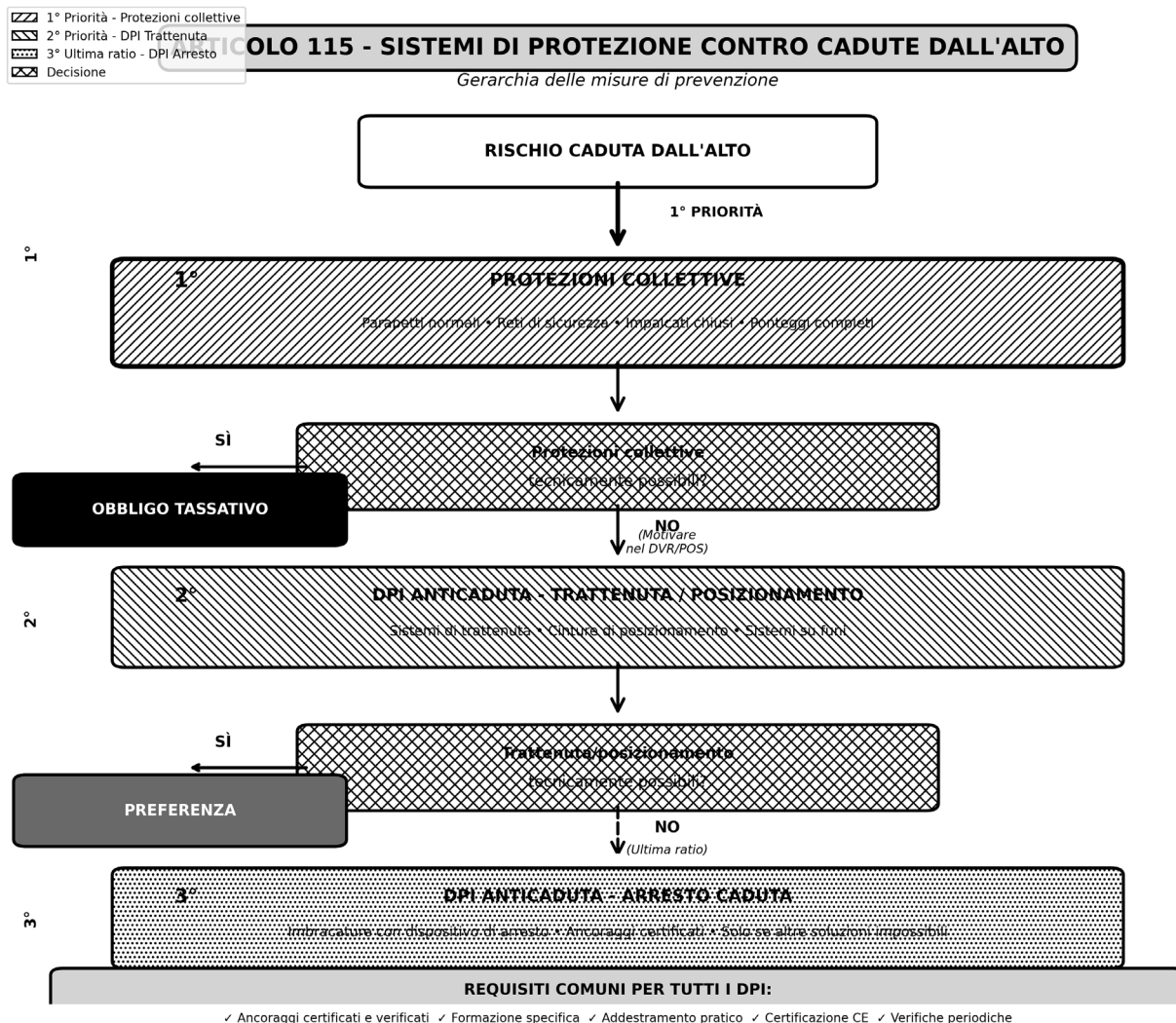
Il diagramma illustra il percorso decisionale per l'applicazione dei requisiti di sicurezza delle scale verticali permanenti, evidenziando il regime transitorio per le scale installate entro il 31 ottobre 2025.



Note operative: Acquisire sempre la data certa di installazione tramite documentazione tecnica (fatture, collaudi, libretti). Per scale installate entro il 31.10.2025, l'obbligo decorre dal 01.02.2026. Per scale successive, l'obbligo è immediato.

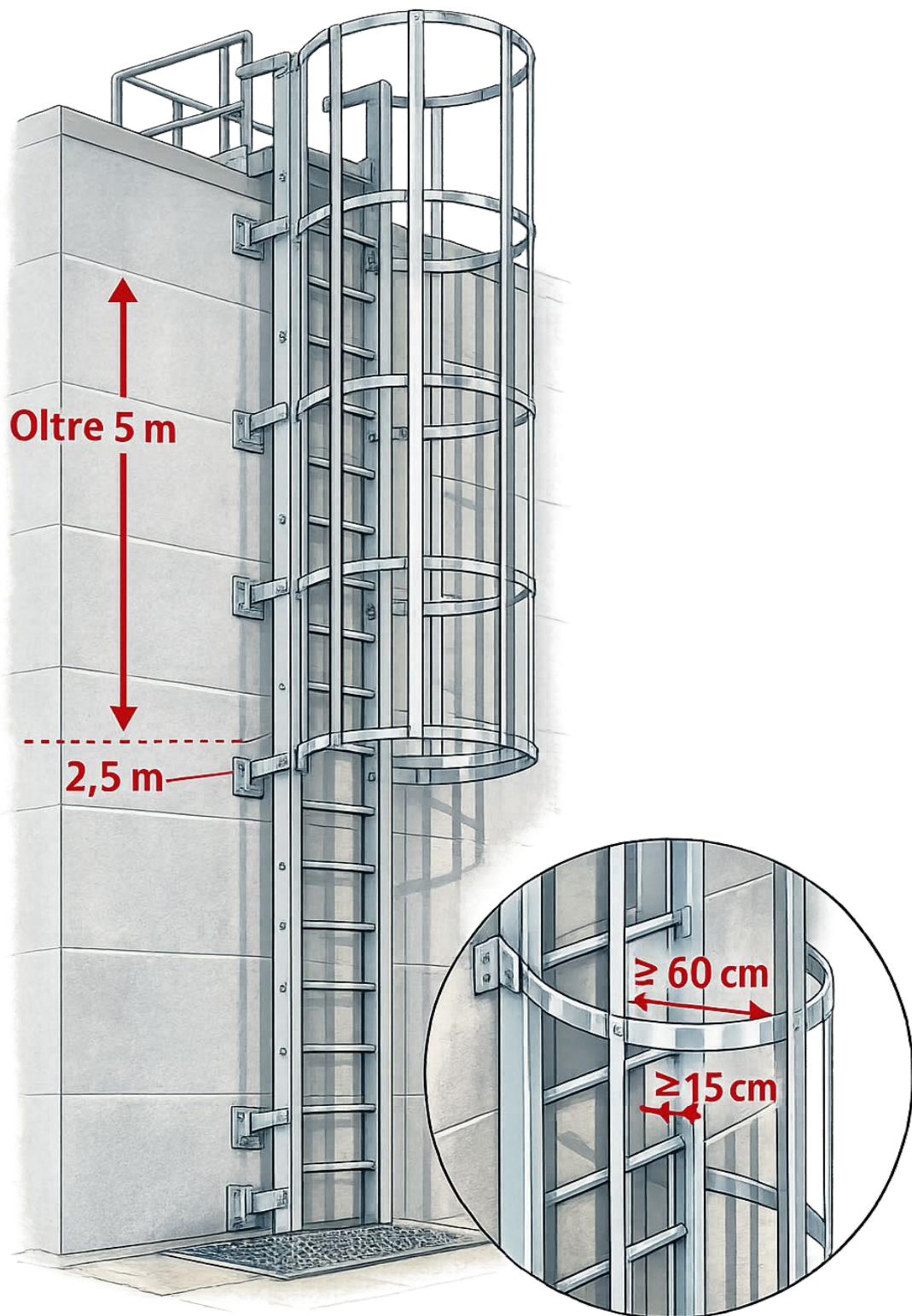
Diagramma Art. 115 - Protezione Cadute dall'Alto

Il diagramma rappresenta la gerarchia delle misure di prevenzione contro le cadute dall'alto, evidenziando la priorità assoluta delle protezioni collettive e la graduazione dei DPI anticaduta.



Note operative: La gerarchia è tassativa. Nel DVR/POS deve essere esplicitata l'impossibilità tecnica di adottare protezioni collettive quando si ricorre ai DPI. La semplice "difficoltà organizzativa" non giustifica la deroga. Tra i DPI, preferire sempre sistemi di trattenuta/posizionamento rispetto ai sistemi di arresto caduta.

IMPORTANTE: I diagrammi hanno valore operativo e devono essere utilizzati in combinazione con le relative schede dell'Appendice Operativa. In caso di dubbi interpretativi, fare riferimento alle circolari della Direzione centrale competente.



PROTEZIONI COLLETTIVE

→ Parapetti

→ Reti di sicurezza



PROTEZIONI INDIVIDUALI

Sistema di Trattenuta

