

L. 198/2025 del 29/12/2025: Guida di sopravvivenza al Nuovo Decreto Sicurezza



Dott. Giuseppe Canducci

Dott. Umberto Petrini

1) Le novità introdotte dalla legge 198/2025 di conversione del Decreto legge 159/2025:

- Formazione ed addestramento
- Sorveglianza sanitaria
- Sicurezza sul lavoro
- Verifiche ispettive
- Misure per attività in cantiere ed in appalto
- Nuove sanzioni
- Premialità per le imprese



2) ASR - CSR 59/2025: Le novità che attendono di essere applicate:

- La fine del periodo transitorio
- Il corso per datori di lavoro: novità o adempimento burocratico? Idee per una formazione efficace
- L'efficacia delle attività formative (parte IV dell'Accordo Stato Regioni: indicazioni metodologiche per la progettazione, erogazione e monitoraggio dei corsi.
- FAQ ACCORDO STATO REGIONI 2025: I CHIARIMENTI DEL MINISTERO DEL LAVORO

- FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO

FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO PER I LAVORATORI DEL COMPARTO TURISMO E SOMMINISTRAZIONE
ALIMENTI E BEVANDE (art. 1-bis legge 198/2025):
SETTORI INTERESSATI: RISTORANTI, BAR, HOTEL, STRUTTURE TURISTICO RECETTIVE

Termine massimo per l'erogazione della formazione in materia di sicurezza sul lavoro nelle imprese turistico-ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande.

*1. In considerazione del basso livello di rischio e delle peculiari modalità di erogazione del servizio, negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande come definiti dall'articolo 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287, e nelle imprese turistico-ricettive, la formazione e l'eventuale addestramento specifico di cui all'articolo 37, comma 4, lettera a) (D.lgs 81/008) **si concludono entro trenta giorni dalla costituzione del rapporto di lavoro** o dall'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro.*



AGGIORNAMENTO FORMAZIONE DEI RAPPRESENTATI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Viene modificato l'art. 37, comma 11, D.lgs. 81/2008:

«Per le imprese che occupano meno di 15 lavoratori, la contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico nel rispetto del principio di proporzionalità, tenuto conto della dimensione delle imprese e del livello di rischio per la salute e la sicurezza derivante dall'attività svolta.»

L'aggiornamento è ora obbligatorio anche per le micro-imprese (meno di 15 lavoratori), colmando un precedente vuoto normativo



ISTITUZIONE DEL FASCICOLO FORMATIVO DEL LAVORATORE (art. 5 Legge 198/2025)



Viene modificato il comma 14 dell'art. 37 D.lgs 81/2008:

«Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente decreto sono registrate nel fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nonché all'interno del fascicolo sociale e lavorativo del cittadino, in particolare al fine del loro inserimento nella piattaforma del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL)»

«Il contenuto del fascicolo elettronico del lavoratore è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto.»

L'operatività di tutto il «sistema» diventerà effettiva a seguito di parere positivo del Garante per la protezione dei dati personali sul funzionamento della piattaforma.



ISTITUZIONE DEL FASCICOLO FORMATIVO DEL LAVORATORE

Il Fascicolo Elettronico del lavoratore è stato istituito dall'art. 14 del D.lgs 50/2015 all'interno del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, è un'anagrafe digitale individuale, gestita dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che raccoglie l'intera vita professionale e formativa del cittadino. Istituito per tracciare percorsi lavorativi, titoli, competenze e corsi di sicurezza (DL 81/2008), il «fascicolo» è adesso «ospitato» nel SIISL ed è portatile, offrendo un quadro certificato utile ad esempio per nuove assunzioni.

In linea teorica, entro il 30 giugno del 2026, le aziende devono verificare la corretta «migrazione» della formazione pregressa dei dipendenti nel Fascicolo elettronico, accessibile tramite la piattaforma SIISL



Contenuti: Include dati anagrafici, storico dei rapporti di lavoro (assunzioni, cessazioni), attestati di formazione (corsi di sicurezza, antincendio, etc.), esiti delle visite mediche (idoneità) e, per le imprese, la patente a crediti.

Funzionamento: è un archivio certificato digitale dove gli enti formatori registrano direttamente i corsi, rendendoli validi e verificabili.

Vantaggi: Garantisce la tracciabilità delle competenze, facilita l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, accelera la compliance documentale per i datori di lavoro e permette ai lavoratori di avere la propria storia professionale sempre a disposizione.

Dove si trova: È accessibile tramite il SIISL (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa) e si accede tramite SPID o CIE



REQUISITI SOGGETTI ACCREDITATI (art.6 Legge 198/2025)

I criteri e i requisiti degli ENTI e dei SOGGETTI ACCREDITATI che possono erogare la formazione in materia di salute e sicurezza di cui all'Accordo Stato Regione CSR 59/2025 devono essere riferiti alla competenza e certificata esperienza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, all'adeguata organizzazione, nonché alle risorse dei soggetti che erogano la formazione.

I suddetti requisiti devono essere detenuti, ai fini della conferma dell'accreditamento, anche dai soggetti già accreditati presso le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.



SORVEGLIANZA SANITARIA

VISITA MEDICA PER ACCERTARE L'USO DI ALCOL O SOSTANZE PSICOTROPE (art.17)



All'articolo 41 (D.lgs 81/2008) al comma 2, dopo la lettera e -ter) è aggiunta la seguente:

*«visita medica, effettuata prima o durante il turno lavorativo, **in presenza di ragionevole motivo** di ritenere che il lavoratore si trovi sotto l'effetto conseguente all'uso di alcol o di sostanze stupefacenti o psicotrope, finalizzata alla verifica che il lavoratore non si trovi sotto l'effetto delle predette sostanze, per le attività lavorative ad elevato rischio infortuni individuate ai sensi dell'articolo 15 della legge 30 marzo 2001, n. 125, e dell'articolo 125 del testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, di cui al DPR 9 ottobre 1990, n. 309, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di controlli relativi all'assunzione di alcol e di sostanze stupefacenti, psicotrope o psicoattive.*



SORVEGLIANZA SANITARIA

Per chiarire: l'articolo 15 della L. 30/03/2001 n.125 introduce il divieto di assunzione e somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche in attività lavorative ad alto rischio per la sicurezza di lavoratori o terzi, come quelle che richiedono certificazione, guidano veicoli, o lavorano in settori specifici (es. edilizia, sanità), in coordinamento con il D.Lgs. 81/08 che prevede la valutazione del rischio alcolcorrelato e la sorveglianza sanitaria, stabilendo anche norme per la pubblicità alcolica e campagne informative, e disposizioni specifiche per le aree di servizio autostradale

Comma 3 dell'art. 125 del *DPR 9 ottobre 1990, n. 309, (testo unico stupefacenti)* e *Intesa Stato Regioni del 30/10/2007*

3. In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.



VISITA MEDICA PER ACCERTARE L'USO DI ALCOL O SOSTANZE PSICOTROPE (art.17)



Questa norma consente/rafforza la possibilità di effettuare visite mediche (prima o durante il turno) per verificare che il lavoratore non sia sotto effetto di alcol o sostanze stupefacenti/psicotrope, in presenza di ragionevoli motivi di sospetto, soprattutto per attività ad alto rischio infortunistico. La visita è volta anche alla verifica di assenza di dipendenza da alcol, richiamando l'individuazione delle attività ad alto rischio. L'individuazione delle attività lavorative ad alto rischio, per le quali vige il divieto di assunzione di alcolici (L. 125/2001) e l'obbligo di accertamento di assenza di tossicodipendenza (DPR 309/1990), è definita nel dettaglio dall'Intesa Stato-Regioni del 16 marzo 2006 (e successivi aggiornamenti).



Modifica dell'art.41 D.lgs 81/2008

All'articolo 41, il comma 4 *-bis* è sostituito dal seguente:

«4 -bis . Entro il 31 dicembre 2026, mediante accordo in sede di CSR, concluso previa consultazione delle parti sociali, vengono rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcoldipendenza. In caso di mancato raggiungimento dell'accordo, il Ministro della salute, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, trascorsi sessanta giorni dal termine di cui al primo periodo, è autorizzato ad intervenire con proprio decreto per l'attuazione di quanto stabilito dal medesimo primo periodo.»;



La disposizione nasce con l'intento dichiarato di prevenire infortuni gravi in attività lavorative particolarmente rischiose ma la sua formulazione ha sollevato numerose **perplexità** da parte di esperti del settore, giuristi del lavoro e delle stesse società scientifiche e associazioni professionali e sindacali dei medici del lavoro e dei medici competenti che hanno evidenziato le criticità del nuovo richiesto assetto sul piano tecnico-sanitario e su quello giuridico-organizzativo



La principale perplessità riguarda il cosiddetto *ragionevole motivo* di sospetto di assunzione di alcol o sostanze psicoattive da parte, si presume, del datore di lavoro o di altre figure aziendali coinvolte (dirigenti, preposti), se non addirittura degli stessi colleghi del lavoratore 'sospettato'. Innanzitutto: il *ragionevole motivo* non può essere pretesto di controlli invasivi o discriminatori nei confronti di lavoratori considerati "scomodi" per il loro comportamento in azienda. Viene peraltro specificato, in modo puntuale, che la possibilità di richiedere al Medico competente di effettuare la nuova tipologia di visita riguarda esclusivamente le mansioni considerate a elevato rischio infortunistico, già individuate dalla legge 125/2001 e dal DPR 309/1990, e non la totalità dei dipendenti dell'azienda o unità produttiva



Si tratta, dunque, di configurare condizioni oggettive e documentabili, che consentano al datore di lavoro di attivare la procedura di richiesta della nuova visita medica di accertamento dell'eventuale alterazione psico-fisica del lavoratore, nel rispetto dei principi di legalità, proporzionalità e tutela della dignità. Del resto nei principali CCNL, come quelli del settore metalmeccanico, trasporti o sanità, è prevista la possibilità di sospensione cautelativa in caso di alterazione evidente, in attesa di accertamenti sanitari, ma il concetto di *ragionevole motivo* deve essere sempre interpretato come ipotesi attuale e concreta, fondata su indizi certi ed effettivi, non teorici o astratti.



Ma il punto principale è «operativo». La norma prevede esplicitamente che la visita di verifica deve essere effettuata *prima o durante il turno di lavoro*. Ciò implica, la disponibilità immediata del medico competente presso il suo ambulatorio o, in alternativa, la possibilità di raggiungere il luogo di lavoro in tempi brevissimi e l'esecuzione di test diagnostici *in loco* e in tempo reale. Assicurare tale tempestività è praticamente impossibile in quanto il medico competente non è - e non può essere - reperibile 24 ore su 24. Si tratta di condizioni irrealistiche per la quasi totalità delle aziende italiane: basti pensare alle PMI, alle aziende con più sedi e agli enti pubblici o privati con personale distribuito sul territorio, soprattutto nel caso di medici competenti libero-professionisti ed esterni all'impresa.



Dal momento che questa nuova e peculiare “visita di verifica” è stata inserita nell’art. 41 del D.lgs. 81/2008, alla sua conclusione il medico competente dovrà comunque esprimere un giudizio di idoneità. Ma, dato che il medico competente esprime un *giudizio di idoneità alla mansione specifica*, come si può valutare la corrispondente idoneità/non idoneità sulla base di una condizione evidentemente momentanea e transitoria?

In ogni caso la Circolare n. 1 del 23 febbraio 2026 INL segnala che, occorrerà attendere un nuovo ASR sulle modalità di accertamento della tossicodipendenza e alcooldipendenza, previsto entro il 31 dicembre 2026



SORVEGLIANZA SANITARIA: art. 17 L. 198/2025
Modifica comma 2 lett. I art. 20 D.lgs 81/2008- obblighi dei lavoratori

I lavoratori devono sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente **che devono essere computati nell'ambito dell'orario di lavoro, ad eccezione di quelli compiuti in fase pre-assuntiva.**



SORVEGLIANZA SANITARIA: art. 17 L. 198/2025

**modifica art. 25. Dlgs 81/2008: obblighi del medico competente:
intr. Lett. a bis al comma 1**

«fornisce informazioni ai lavoratori sull'importanza della prevenzione oncologica, promuovendo l'adesione ai programmi di screening oncologici previsti dai livelli essenziali di assistenza (LEA), informando le lavoratrici e i lavoratori sulla loro finalità e utilità, anche con il supporto di campagne informative a tale scopo promosse dal Ministero della salute



SORVEGLIANZA SANITARIA: art. 17 L. 198/225

modifica art. 51- organismi paritetici: intr. del comma 3 «quater»

«3 -*quater* . Ai fini del potenziamento multidisciplinare della medicina del territorio, gli organismi paritetici delle imprese fino a dieci lavoratori e dei lavoratori aderenti al sistema della bilateralità possono adottare iniziative finalizzate a favorire l'assolvimento degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 mediante convenzioni con le aziende sanitarie locali ovvero mediante convenzioni con medici competenti.».



SORVEGLIANZA SANITARIA: modifica art. 51- organismi paritetici: intr. del comma 3 «quater»

Viene data quindi facoltà, agli organismi paritetici delle imprese fino a 10 lavoratori di stipulare convenzioni con le aziende sanitarie locali o con i medici competenti per favorire l'assolvimento degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria nelle piccole imprese.

Per l'accesso alla sorveglianza sanitaria agevolata da parte delle micro imprese, verificare se il servizio è reso disponibile dall'organismo paritetico territoriale (OPT).



SORVEGLIANZA SANITARIA: il comma 2 dell'art. 17 della L. 198/2025

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



SORVEGLIANZA SANITARIA: cosa possiamo fare (adesso)

1. Aggiornare il protocollo sanitario con il Medico competente, chiarendo il criterio del “ragionevole motivo di sospetto”).
2. Definire/riesaminare per questo una procedura interna:
 - segnalazione
 - attivazione medico
 - gestione esiti e della tutela privacy
3. Adeguare l’ informativa e policy (alcol/droga, idoneità mansione, gestione del rischio).
4. Nella formazione di preposti/dirigenti chiarire quanto stabilito con il medico e nella procedura.



SICUREZZA SUL LAVORO

MISURE DI PREVENZIONE DI CONDOTTE VIOLENTE O MOLESTIE SUL LAVORO (art.5: Modifica dell'art. 15 del D.lgs 81/2008)

All'articolo 15 del D.lgs. 81/2008, comma 1 è aggiunta la lettera Z bis.

Tra le misure generali di tutela nei luoghi di lavoro rientra adesso anche la «programmazione di misure volte alla prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori presso i luoghi di lavoro»



SICUREZZA SUL LAVORO

MISURE DI PREVENZIONE DI CONDOTTE VIOLENTE O MOLESTIE SUL LAVORO (art. 5: Modifica dell'art. 15 del D.lgs 81/2008)

Occorrerà quindi, prevedere ad es. una specifica procedura per la prevenzione di condotte violente o moleste.

Nei settori dove il rischio molestie/aggressioni è specifico come: Sanità, trasporti, assistenza, vigilanza era già richiesta una specifica valutazione dei rischi e/o la redazioni di protocolli e procedure di prevenzione.

Negli altri settori, non si rende adesso necessaria la redazione di un specifica valutazione del rischio DVR rischio specifico (la norma, non lo chiede) ma «solo» la redazioni di procedure e codici etici finalizzati alla prevenzione.

Occorrerà quindi aggiornare bene la valutazione dello Stress da lavoro correlato.

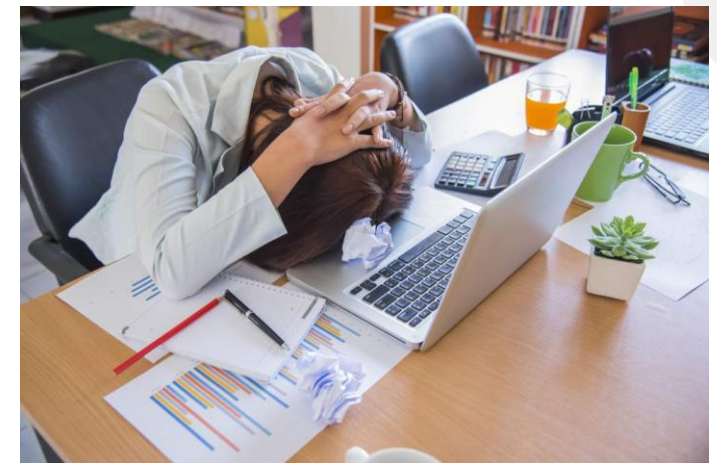


Aggressioni e violenze sul posto di lavoro rappresentano purtroppo un fenomeno in crescita, da monitorare e analizzare.

I lavoratori potenzialmente più coinvolti svolgono attività a contatto con il pubblico, ma non di rado sono interessati anche colleghi all'interno dell'azienda.



Negli ultimi decenni si è creato un clima di incertezza che porta le persone di ogni genere e status ad accettare condizioni di lavoro più difficili che volte possono tradursi anche in molestie e violenze sul posto di lavoro a carico di colleghi e altre persone. Molestie e violenze che possono anche essere espressione di una relazione di potere tra datori di lavoro e dipendenti, tra classi sociali, tra uomini, donne e altre identità di genere;



Secondo un campione di lavoratori e lavoratrici intervistato (1.100, di età compresa tra i 20 e i 64 anni, rappresentativo per età, genere e area geografica di residenza), le forme di violenza più diffuse sono:

- la violenza verbale (56%),
- il mobbing (53%)
- l'abuso di potere (37%).

Contenute (fortunatamente):

- la violenza fisica (10%)
- lo stalking (6%)
- la violenza online (2%).

(fonte Inail: Febbraio 2025)



Su questi aspetti sono stati pubblicati numerosi studi e approfondimenti e documenti ufficiali, a partire dall'Accordo quadro europeo sullo «stress» da lavoro dell'ottobre del 2004, alle norme ISO della serie 10075 sul «carico di lavoro mentale» (1° ed. 2005) e alla **Convenzione ILO 190** (10 giugno 2019) «sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul lavoro»



DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (art. 5: Modifica dell'art. 77 comma 4)



All'articolo 77, comma 4, la lettera a) è sostituita dalla seguente:

« a) *mantiene in efficienza i DPI e ne assicura le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante; tale obbligo si applica anche per specifici indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI, previa loro individuazione attraverso la valutazione dei rischi*»

(Il datore di lavoro è tenuto a garantire manutenzione e igiene anche degli indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI previa loro identificazione attraverso la valutazione dei rischi.

In fase di accertamento ispettivo, si verificherà che il datore di lavoro abbia specificato nel DVR quali sono gli indumenti di lavoro identificati come DPI (INL: Circolare n. 1 del 23 febbraio 2026)



DPI: cosa possiamo fare (adesso)

- Verificare la presenza di indumenti/vestiario che si possa configurare come DPI e verificare la loro corretta indicazione in DVR.
- Fornire informazione ai lavoratori e verificare di avere predisposto la ricevuta di consegna del vestiario/DPI ai lavoratori.
- Aggiornare l'elenco dei DPI



SCALE PERMANENTI E SISTEMI DI PROTEZIONE PER I LAVORI IN QUOTA (art. 5: modifica dell'art. 113 D. Lgs 81/2008)

h) all'articolo 113, il comma 2 è sostituito dal seguente:

«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 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»



SCALE PERMANENTI E SISTEMI DI PROTEZIONE PER I LAVORI IN QUOTA

Riassuntivamente: per le scale verticali permanenti (fissate a un supporto, altezza superiore a 5 metri, inclinazione superiore a 75 gradi) il datore di lavoro deve prevedere alternativamente, in base alla valutazione del rischio: una gabbia di sicurezza in funzione della valutazione del rischio specifico, oppure un sistema di protezione individuale contro le cadute (art. 115 D. Lgs. n. 81/2008).

Per le scale già installate entro il 31 ottobre 2025, le nuove disposizioni sono entrate in vigore il 1° febbraio 2026.



SISTEMI DI PROTEZIONE CONTRO LE CADUTE DALL'ALTO



L'articolo 115 è sostituito dal seguente:

«Art. 115 – *(Sistemi di protezione contro le cadute dall'alto).*

1. Nei lavori in quota i sistemi di protezione collettiva a cui dare priorità rispetto ai sistemi di protezione individuale, come previsto all'articolo 111, comma 1, lettera a) , *in via prioritaria* sono :

- a) parapetti;
- b) reti di sicurezza



2. Qualora non sia stato possibile attuare quanto previsto al comma 1, è necessario che i lavoratori utilizzino sistemi di protezione individuale idonei per l'uso specifico quali:

- a) sistemi di trattenuta;
- b) sistemi di posizionamento sul lavoro;
- c) sistemi di accesso e di posizionamento mediante funi;
- d) sistemi di arresto caduta

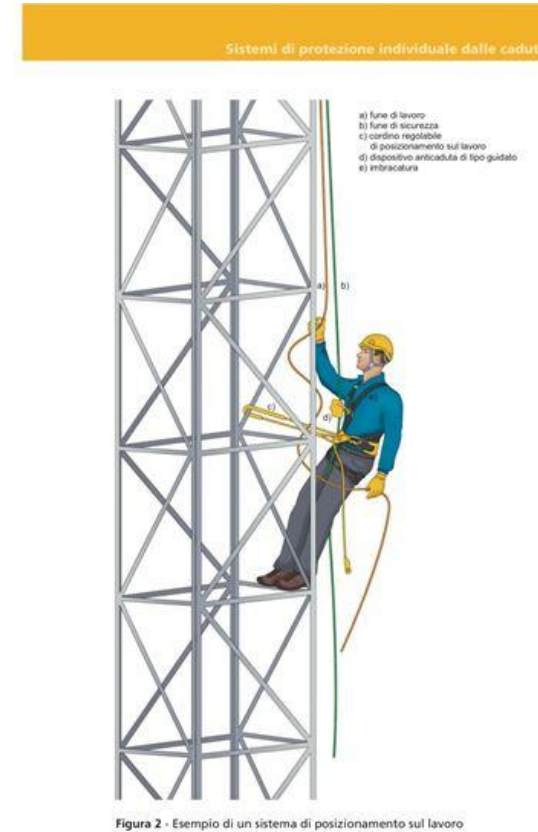


Figura 2 - Esempio di un sistema di posizionamento sul lavoro

SCALE PERMANENTI E SISTEMI DI PROTEZIONE PER I LAVORI IN QUOTA

L'art. 115 (modificato) ridefinisce quindi la gerarchia delle protezioni: priorità assoluta ai sistemi collettivi (parapetti e reti), ricorso ai dispositivi individuali solo in via subordinata, ora distinti in quattro tipologie con priorità dei sistemi di trattenuta, posizionamento e funi rispetto all'arresto caduta



SCALE PERMANENTI E SISTEMI DI PROTEZIONE PER I LAVORI IN QUOTA

La novità più rilevante è infatti questa: la norma chiarisce l'ordine gerarchico con cui queste soluzioni devono essere valutate.

I sistemi di trattenuta, posizionamento e accesso mediante funi vanno considerati prima del sistema di arresto caduta, che diventa quindi l'opzione da utilizzare quando le altre non risultano idonee o applicabili.

La gerarchia esplicitata nel comma 3 rafforza l'idea che la prevenzione della caduta sia preferibile alla sua gestione a posteriori. Il legislatore inserisce anche il riferimento al punto di ancoraggio sicuro, elemento essenziale per qualsiasi sistema individuale



SCALE PERMANENTI E SISTEMI DI PROTEZIONE PER I LAVORI IN QUOTA

Il concetto di punto di ancoraggio sicuro deve essere integrato nelle procedure con criteri chiari di identificazione, autorizzazione e verifica.

Dal punto di vista formativo, la distinzione tra i diversi sistemi e la loro corretta gerarchia diventa un contenuto essenziale.

Occorre quindi non solo insegnare l'uso del DPI: occorre trasmettere ai lavoratori il processo decisionale che porta alla scelta del sistema più adeguato.



SCALE PERMANENTI E SISTEMI DI PROTEZIONE PER I LAVORI IN QUOTA: cosa possiamo fare (adesso)

- Verificare la presenza di dispositivi di protezione
- collettiva contro le cadute dall'alto e, nel caso, aggiornare le misure di protezione contenute nel DVR.
- Aggiornare informativa lavoratori.
- Fare il check delle scale permanenti presenti in azienda



TRACCIAMENTO ED ANALISI DEI MANCATI INFORTUNI : Art. 15 comma 1 L. 198/2025)

Al fine di promuovere il miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di ridurre l'incidenza degli infortuni, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con INAIL, sentite le parti sociali, adotta, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, **linee guida per l'identificazione, il tracciamento e l'analisi dei mancati infortuni** da parte delle imprese con più di quindici dipendenti.



Tracciamento ed analisi dei mancati infortuni: Art. 15 comma 1 L. 198/2025

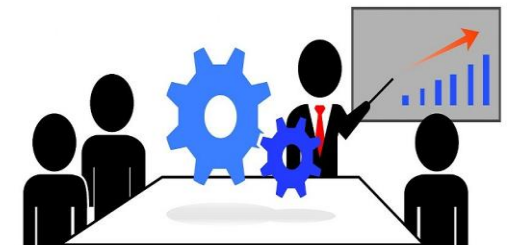
Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono individuate le modalità attraverso le quali le imprese di cui al comma precedente (più di 15 dipendenti) comunicano i dati aggregati relativi agli eventi segnalati come mancati infortuni e le azioni correttive o preventive intraprese per il miglioramento della sicurezza, nonché i criteri utili alla predisposizione annuale di un rapporto di monitoraggio nazionale sui mancati infortuni, anche ai fini della definizione di interventi formativi e di sostegno tecnico alle imprese.



Tracciamento ed analisi dei mancati infortuni: Art. 15 comma 1 L. 198/2025

Le linee guida sono adottate tenendo conto delle procedure per la gestione degli incidenti e la segnalazione dei mancati infortuni già elaborate dall'INAIL.(omissis)

Le predette 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.



Tracciamento ed analisi dei mancati infortuni: Cosa potremmo fare (adesso)

- Strutturare un processo di segnalazione near miss (anonimo o nominativo), con canali semplici (app/modulo/QR).
- Definizione della procedura tracciando in ogni caso i seguenti punti:
 - Raccolta dati
 - Analisi (modello di «analisi delle cause»)
 - Azioni correttivi
 - Feedback.
- Integrare la relazione sui near miss come argomento della riunione periodica e nei piani di miglioramento

In attesa di linee guida, sappiamo che la registrazione dei «near miss» rimane una facoltà.



IL MODELLO DEI «5 PERCHE'»



A.N.CO.R.S.

Associazione Nazionale Consulenti e
Responsabili della Sicurezza sul Lavoro
Sindacato Datoriale

€ . B . N . U .

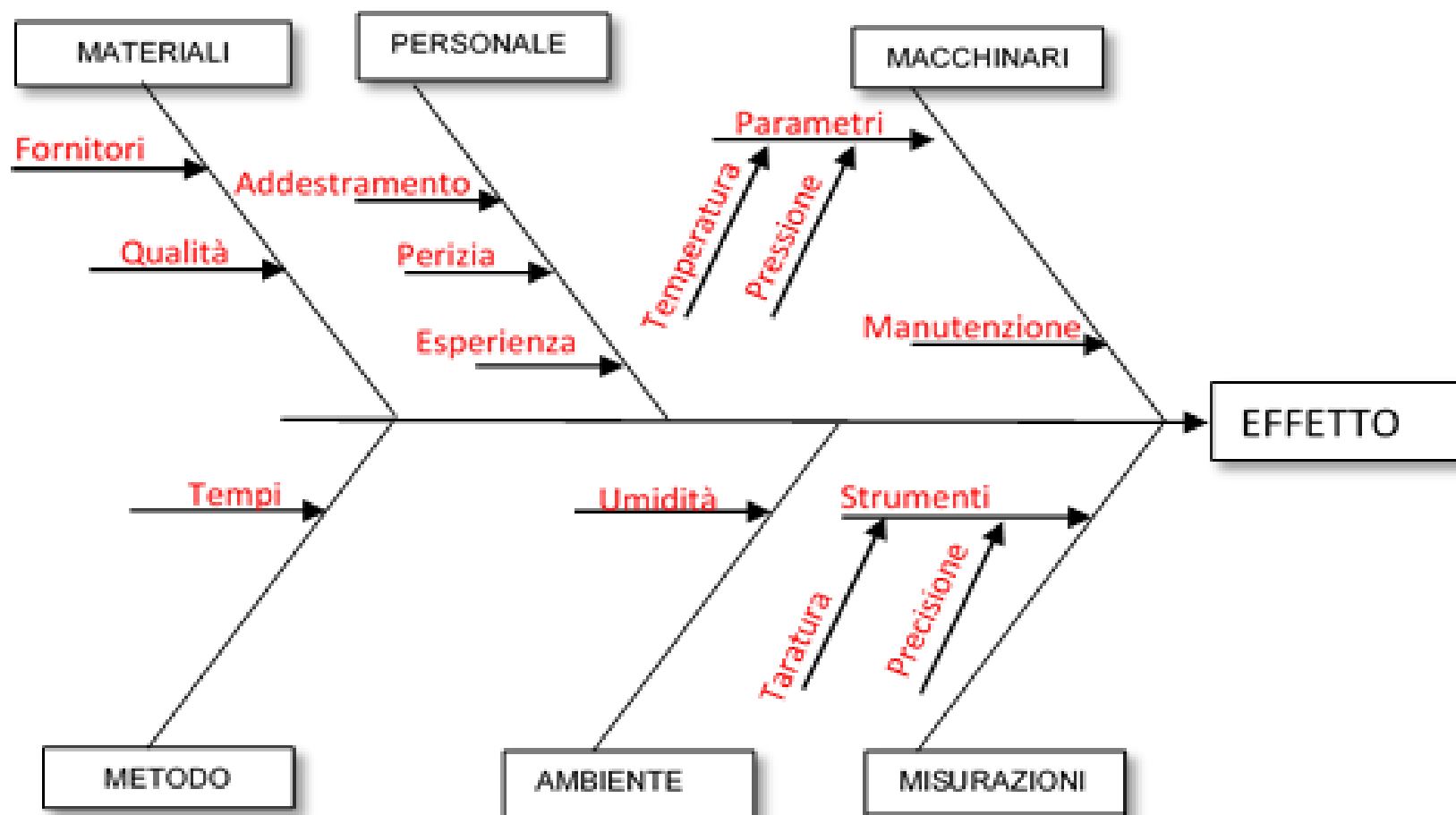
Ente Bilaterale Nazionale di Unione

ISCRITTO NEL REPERTORIO NAZIONALE DEGLI ORGANISMI PARITETICI
PRESSO IL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI AL N. 15

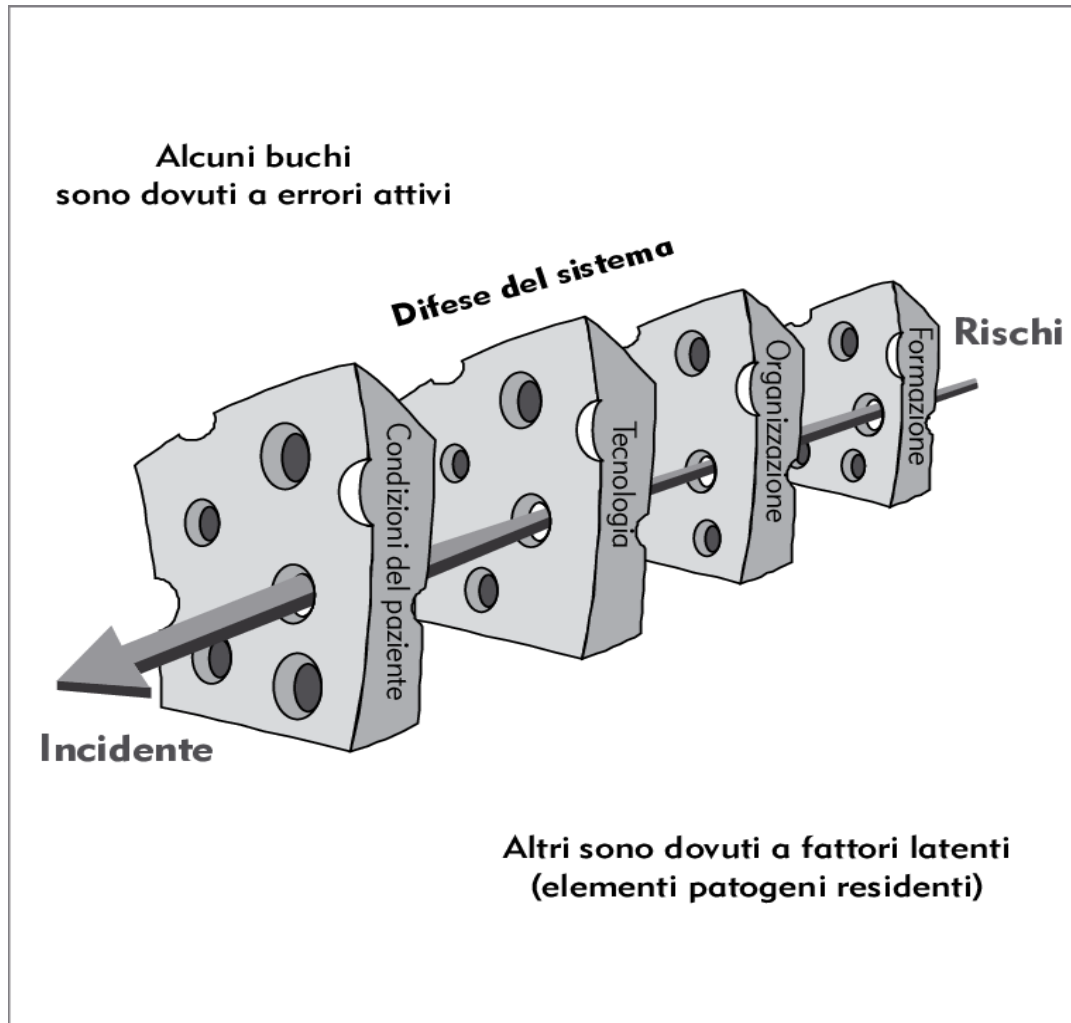


CONFASSOCIAZIONI
Sicurezza

IL DIAGRAMMA DI ISHIKAWA



IL MODELLO DI JAMES REASON



FORMAZIONE SCUOLA LAVORO (art. 7 L. 198/2025)

Viene riconosciuta agli studenti la tutela assicurativa INAIL anche per infortuni occorsi nel tragitto casa/luogo ove si svolge il percorso di formazione scuola-lavoro, e viceversa.

Per cui si applica la stessa tutela prevista per il lavoratori dipendenti.

Quanto al contenuto delle convenzioni stipulate tra scuole e imprese ospitanti, gli studenti non potranno essere adibiti a lavorazioni ad elevato rischio, così come individuate nel DVR dell'impresa ospitante.



MODIFICA DELL'ART. 3 DEL D.LGS. 81/2008

Nei riguardi delle organizzazioni di volontariato della protezione civile, ivi compresi i volontari della Croce Rossa Italiana e del Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico, e i volontari dei vigili del fuoco, le disposizioni del presente decreto legislativo si applicano esclusivamente nei limiti e con le modalità previsti dall'articolo 3-bis.

Il corposissimo art. 3 Bis è stato aggiunto al D.lgs 81/2008 e riguarda le associazioni di volontario e della Protezione civile.



ART. 3 bis comma 5

Le sedi delle organizzazioni di (volontariato), salvi i casi in cui nelle medesime si svolga un'attività lavorativa, nonché i luoghi di esercitazione, di formazione e di intervento dei volontari di protezione civile *non sono considerati luoghi di lavoro.*



ART. 3 Bis comma 13

I rappresentanti legali e i volontari, anche con funzioni di coordinamento, delle organizzazioni di (volontariato..) del presente articolo, nello svolgimento delle attività (delle associazioni) non possono essere equiparati al datore di lavoro, al dirigente o al preposto, anche ai fini di cui agli articoli 18 e 19 del presente decreto



VERIFICHE ISPETTIVE

Art 29 comma 7, del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n. 56

«All’esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale, ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in caso non emergano violazioni o irregolarità, l’Ispettorato nazionale del lavoro rilascia un attestato e iscrive, previo assenso, il datore di lavoro in un **apposito elenco informatico** consultabile pubblicamente, tramite il sito internet istituzionale del medesimo Ispettorato, e denominato “Lista di conformità INL”.

L’iscrizione nell’elenco informatico di cui al primo periodo è effettuata nel rispetto delle disposizioni di cui al regolamento (UE) 2016/679



Lista di conformità INL

La lista di conformità INL è un registro informatico pubblico dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro che elenca le aziende risultate regolari dopo un controllo ispettivo in materia di lavoro, legislazione sociale e sicurezza, offrendo un vantaggio di 12 mesi di esenzione da ulteriori verifiche programmate (salvo eccezioni) e migliorando la reputazione aziendale per l'aggiudicazione di appalti.



COMPANY SIZE



Lista di conformità INL

Funzionamento

Registro Pubblico: Un elenco online sul sito dell'INL che certifica la regolarità di un'impresa.

Rilascio: L'INL iscrive il datore di lavoro dopo un accertamento che non ha rilevato violazioni.

Vantaggi (Premialità):

Esenzione controlli: Per 12 mesi, non si subiscono ulteriori ispezioni INL nelle stesse materie.

Reputazione: L'azienda appare più affidabile e virtuosa, utile per gare d'appalto e subappalto.

Eccezioni: Non si applica a controlli di sicurezza specifici, richieste di intervento di terzi o indagini della Procura.

Cancellazione: L'iscrizione viene revocata se vengono scoperte irregolarità successive.



VERIFICHE ISPETTIVE (art.3 comma 1 L. 198/2025: modifica art 29 comma 7, del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n. 56)

«L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'orientare la propria attività di vigilanza per il rilascio dell'attestato di cui al primo periodo, dispone in via prioritaria i controlli di competenza nei confronti dei datori di lavoro che svolgono la propria attività in regime di subappalto, pubblico o privato.»

In relazione a quanto sopra l'art. l'art.3 L. 198/2025 mod. all. XII del D.lgs 81/2008 introducendo l'obbligo di indicare, in fase di notifica preliminare, le aziende in subappalto



VERIFICHE ISPETTIVE (art.6 comma 1 L. 198/2025)

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, (omissis).....entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, **sono individuati gli ambiti di attività a rischio più elevato** secondo la relativa classificazione adottata dall'INAIL, con prioritario riferimento alle attività in cui è elevata l'incidenza delle lavorazioni in appalto e subappalto.



VERIFICHE ISPETTIVE (art.6 comma 1 L. 198/2025)

Riassuntivamente:

Con l'introduzione della c.d. "Lista di conformità INL" l'attività ispettiva dovrà essere orientata prioritariamente verso i datori di lavoro che operano in regime di subappalto, pubblico o privato. Per la programmazione ispettiva ciascun Ispettorato potrà avvalersi delle notifiche preliminari che da ora devono indicare anche le imprese in subappalto e il loro codice fiscale/partita IVA, nonché delle banche dati degli appalti in agricoltura e nella logistica



MISURE PER ATTIVITÀ IN APPALTO E IN CANTIERI TEMPORANEI

TESSERA DI RICONOSCIMENTO CON ANTICONTRAFFAZIONE (art. 3 L. 198/2025)

Le imprese che operano nei cantieri edili in regime di appalto e subappalto (pubblico o privato), nonché gli ulteriori ambiti di attività a rischio più elevato (da definire con apposito decreto di cui alla slide precedente), dovranno fornire ai propri dipendenti **la tessera di riconoscimento** dotata di un codice univoco anticontraffazione.

La tessera (o badge) potrà essere scaricata dal portale ministeriale SIISL, una volta ottenuto parere positivo del Garante della privacy in relazione al trattamento dei dati operato dalla piattaforma



Tessera di riconoscimento con anticontraffazione (art. 3 comma 2 L. 198/2025)

Al fine di garantire la tutela della salute, della sicurezza e dei diritti dei lavoratori, le imprese che operano nei cantieri edili in regime di appalto e subappalto, pubblico o privato, nonché negli ulteriori ambiti di attività a rischio più elevato, da individuare *con decreto* del Ministero del lavoro, *da adottare entro sessanta* giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, **sono tenute a fornire ai propri dipendenti la tessera di riconoscimento** prevista dall'articolo 18, comma 1, lettera *u*) e dall'articolo 26, comma 8, del D.lgs 81/2008



Tessera di riconoscimento con anticontraffazione (art. 3 comma 2 L. 198/2025)

La tessera, utilizzata come badge recante gli elementi **identificativi del dipendente**, è resa disponibile al lavoratore, anche in modalità digitale, tramite strumenti digitali nazionali interoperabili con la *piattaforma del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL)*

La tessera, in modalità digitale, è prodotta in automatico ed è precompilata, *fatte salve le* integrazioni inserite dal datore di lavoro, secondo le modalità definite dal decreto di cui al successivo comma 3.



Tessera di riconoscimento con anticontraffazione (art. 3 comma 2 L. 198/2025)

La Circolare INL n. 1 del 23 febbraio 2026, chiarisce che il Badge di Cantiere non sostituisce la tessera di riconoscimento già prevista dal D. Lgs. 81/2008, ma la integra con un codice univoco anticontraffazione e con la sua disponibilità in modalità digitale tramite strumenti interoperabili con il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL).



Ispettorato Nazionale del Lavoro – Ricevuta di rilascio
della Patente a Crediti

Intestato a: 20/11/2026

Ragione Sociale:
REBER S.R.L.
Codice Fiscale:
04695430019

Data rilascio Patente Associata:
27/11/2024

La tessera della patente è esclusivamente in formato elettronico.

Tessera di riconoscimento con anticontraffazione (art. 3 comma 3 L. 198/2025)

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, *sentita.....*, sono individuate, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le modalità di attuazione di quanto disposto dal comma 2, anche con riferimento a specifiche misure di controllo e sicurezza nei cantieri e di monitoraggio dei flussi della manodopera, mediante l'impiego di tecnologie, e ai tipi di informazioni trattate.



PATENTE A CREDITI



Tessera di riconoscimento con anticontraffazione (art. 3 comma 3 L. 198/2025)

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



Tessera di riconoscimento con anticontraffazione (art. 3 comma 3 L. 198/2025)

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



Tessera di riconoscimento con anticontraffazione: problematiche

Connettività e Infrastruttura: Nei cantieri, specialmente in zone rurali o sotterranee, la mancanza di una connessione internet stabile può impedire la corretta timbratura digitale, rendendo vano il sistema di tracciabilità in tempo reale.

Gestione del Supporto Fisico/Digitale: I sistemi digitali richiedono che i lavoratori abbiano smartphone funzionanti e che sappiano utilizzare QR code, creando barriere per personale meno tecnologico o straniero.

Mancata timbratura in uscita: Spesso si timbra in entrata ma non in uscita, fornendo dati falsati sulle effettive ore di presenza e complicando la gestione delle emergenze (es. evacuazione)



Tessera di riconoscimento con anticontraffazione: problematiche

Anomalie e Sospensione Attività: La mancata timbratura o l'assenza del tesserino è interpretata come presunzione di lavoro irregolare, comportando sanzioni gravi, tra cui la sospensione dell'attività lavorativa.

Tempistiche dei Decreti Attuativi: L'obbligo di badge digitale è previsto per il 2026, ma la mancanza di decreti attuativi definitivi (su chi emette il badge, modalità di controllo, tipo di codice) crea incertezza tra le imprese.

Gestione dei Subappalti: Monitorare i badge di tutto il personale, inclusi subappaltatori e lavoratori autonomi, richiede un controllo incrociato complesso tra banca dati dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e presenze fisiche



Tessera di riconoscimento con anticontraffazione: problematiche

Accessi non autorizzati: Se il badge non è collegato a un tornello fisico o se non viene revocato immediatamente alla scadenza del contratto, vecchi badge possono essere usati per accessi non autorizzati, aumentando il rischio di furti o di accesso a zone pericolose

Condivisione del Badge: Pratiche scorrette (un collega timbra per un altro) compromettono l'efficacia del sistema

Paralisi Operativa: L'Associazione Nazionale Costruttori Edili (ANCE) ha espresso preoccupazione che l'eccessiva burocratizzazione del nuovo sistema di tracciabilità possa portare a una "paralisi" operativa, anziché a un miglioramento della sicurezza



PATENTE A CREDITI (art. 3 L. 198/2025)

Sono previste nuove modalità di decurtazione crediti e revisione del sistema sanzionatorio: decurtazione crediti immediata (nuovo comma 7-bis), alla notifica del verbale di accertamento.

Si prevede, inoltre, la sospensione cautelare della patente fino a 12 mesi in caso di infortunio con morte o inabilità permanente; la Procura trasmette tempestivamente le informazioni all'INL, che decide considerando elementi oggettivi e soggettivi dei verbali sul sinistro.

Rivista anche la sanzione per assenza della patente, raddoppiata: da 6.000 a 12.000 euro.

Si prevede anche una decurtazione aggiuntiva per ogni lavoratore, in caso di occupazione di stranieri senza titolo, minori non lavorativi, percettori misure come AdI/SFL.

Le nuove decurtazioni si applicano agli illeciti commessi dal 1° gennaio 2026.



PATENTE A CREDITI (art. 3 L. 198/2025) (Nota INL del 22 /01/2026

La L. 198/2025- introduce un nuovo comma 7-bis all'art. 27 del D.lgs. n. 81/2008, in ragione del quale “.....la decurtazione dei crediti avviene a seguito della notificazione del verbale di accertamento emanato dai competenti organi di vigilanza”.

Al contempo, viene modificato l'Allegato I-bis del D.Lgs. n. 81/2008 e vengono accorpate le violazioni, in materia di lavoro sommerso, in un'unica previsione che prevede la **decurtazione di 5 punti per ciascun lavoratore**, la c.d. maxisanzione per lavoro “nero”, indipendentemente dal numero di giornate di impiego irregolare.



PATENTE A CREDITI (art.3 L. 198/2025) Nota INL del 22 /01/2026

Pertanto, a fronte delle violazioni amministrative in materia di lavoro “nero” commesse a far data dal 1° gennaio 2026, le decurtazioni avverranno a seguito della notifica del verbale unico di accertamento e notificazione ed indipendentemente dall’eventuale adempimento alla diffida obbligatoria di cui all’art. 13 D.lgs. n. 124/2004. Per tali violazioni, quindi, non sarà più necessario attendere l’adozione dell’ordinanza ingiunzione atteso che, ai soli fini della decurtazione dei crediti, i verbali ispettivi in parola sono da considerarsi “accertamenti definitivi”



PATENTE A CREDITI

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con il Decreto Direttoriale n. 24 del 6 marzo 2026, ha poi costituito le commissioni territoriali che gestiranno il recupero dei punti della patente a crediti delle imprese e lavoratori autonomi operanti nei cantieri che hanno commesso violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.



NUOVE SANZIONI

La Legge 198/2025, di conversione del Decreto Sicurezza (D.L. 159/2025), ha introdotto dal 1° gennaio 2026 un forte inasprimento delle sanzioni per la sicurezza sul lavoro e la patente a crediti. Le principali novità includono il raddoppio della sanzione (fino a 12.000€) per chi opera senza patente, la decurtazione immediata dei crediti per lavoro sommerso e nuove responsabilità, mirando a combattere il lavoro nero e rafforzare i controlli.



NUOVE SANZIONI

Sanzioni per Patente a Crediti Raddoppiate: La sanzione per imprese o lavoratori autonomi che operano nei cantieri senza patente o con punteggio insufficiente sale da 6.000€ a 12.000€.

Decurtazione Immediata dei Crediti:

Per il lavoro sommerso (lavoro "nero"), la decurtazione di 5 crediti avviene immediatamente alla notifica del verbale, senza attendere la definitività del provvedimento.

Sanzioni per Lavoratore in Nero:

Decurtazione di 5 crediti per ciascun lavoratore irregolare, con un evidente effetto cumulativo



NUOVE SANZIONI

Controlli Rafforzati: Potenziamento dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e aumento delle ispezioni congiunte INL-ASL per il 2026.

Nuovi Obblighi in Cantiere: Introdotta il badge di cantiere anticontraffazione (in attesa di decreto attuativo) e l'obbligo di specificare le imprese in subappalto nella notifica preliminare.

"Near Miss" e Salute: La mancata comunicazione dei "mancati infortuni" (near miss) può ora influenzare negativamente la patente.

Esclusione dai Benefici: Le aziende con condanne definitive per gravi violazioni non accederanno alle riduzioni dei premi INAIL.



MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Il Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) si presume conforme ai requisiti ex art. 30 D. Lgs. n. 81/2008 se adottato in conformità alle Linee guida UNI-INAIL o alla norma UNI EN ISO 45001:2023+A1:2024 (standard OHSAS 18001:2007 rimosso dal testo).



Premialità per le imprese (art.1 L. 198/2025)

1. *L'INAIL* , a decorrere dal 1° gennaio 2026, è autorizzato a effettuare la revisione delle aliquote di oscillazione in bonus per andamento infortunistico, al fine di incentivare la riduzione degli infortuni sui luoghi di lavoro e di premiare i datori di lavoro virtuosi, nel rispetto dell'equilibrio della gestione tariffaria.



Premialità per le imprese (art.1 L. 198/2025)

Sono escluse dal riconoscimento *del beneficio* di cui al comma 1 le aziende che abbiano riportato negli ultimi due anni sentenze definitive di condanna per violazioni gravi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Nelle more della realizzazione di sistemi informativi di cooperazione applicativa dei dati, l'autorità giudiziaria comunica tempestivamente, anche con modalità informatiche, le sentenze definitive di condanna all'INAIL ai fini dell'esclusione *dal beneficio*.



Premialità per le imprese (art.1 L. 198/2025)

All'attuazione delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 (agricoltura) si provvede, su proposta dell'INAIL, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentito il Ministro dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del *presente decreto*.



DECRETO LEGISLATIVO 31 dicembre 2025 , n. 213 . Attuazione della direttiva (UE) 2023/2668 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 novembre 2023, che modifica la direttiva 2009/148/CE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi connessi con un'esposizione all'amianto durante il lavoro.

Art. 248: D.lgs. 81/2008
Prima di intraprendere lavori di demolizione, di manutenzione o di **ristrutturazione**, il datore di lavoro adotta, anche chiedendo informazioni ai proprietari dei locali, ogni misura necessaria volta ad individuare la presenza di materiali a potenziale contenuto d'amianto.

Per gli edifici realizzati anteriormente alla data dell'entrata in vigore della legge 27 marzo 1992, n. 257, il datore di lavoro provvede a chiedere informazioni ai proprietari dei locali, ad altri datori di lavoro e ottenendole da altre fonti, compresi i registri pertinenti.



Art. 248 Dlgs 81/2008

Se tali informazioni non sono disponibili, il datore di lavoro provvede all'esame della presenza di materiali contenenti amianto mediante un operatore qualificato conformemente alle leggi e alle prassi nazionali e acquisisce il risultato di tale esame prima dell'inizio dei lavori. Il datore di lavoro mette a disposizione di un altro datore di lavoro, su richiesta ed esclusivamente al fine di ottemperare all'obbligo di cui al presente comma, tutte le informazioni ottenute nell'ambito di tale esame.



Art. 249 comma 1 bis . Per qualsiasi attività lavorativa che possa presentare un rischio di esposizione alla polvere proveniente dall'amianto o da materiali contenenti amianto, il datore di lavoro valuta i rischi in modo da stabilire la natura e il grado dell'esposizione dei lavoratori e dare priorità alla rimozione dell'amianto o di materiali contenenti amianto rispetto ad altre forme di manutenzione e bonifica dell'amianto o dei materiali contenenti amianto.



Nei casi di esposizioni sporadiche e di debole intensità e a condizione che risulti chiaramente dalla valutazione dei rischi di cui al comma 1 che il valore limite di esposizione all'amianto non è superato nell'aria dell'ambiente di lavoro, non si applicano l'articolo 250, nelle seguenti attività:

- a) brevi attività non continuative di manutenzione durante le quali il lavoro viene effettuato solo su materiali non friabili;
- b) rimozione senza deterioramento di materiali non degradati in cui le fibre di amianto sono fermamente legate ad una matrice;
- c) incapsulamento e confinamento di materiali contenenti amianto che si trovano in buono stato;
- d) sorveglianza e controllo dell'aria e prelievo dei campioni ai fini dell'individuazione della presenza di amianto in un determinato materiale.





Inquadrate i QR Code, inserite i Vs dati e procedete alla compilazione del test (10 domande – 1 sola risposta è corretta)



Dott. Umberto Petrini

Dott. Giuseppe Canducci

□ Per approfondimenti o domande:

g.canducci@sapeonline.it umberto.petrini@gmail.com

