



Memoria audizione UIL

SENATO DELLA REPUBBLICA - COMMISSIONE AFFARI SOCIALI, SANITA', LAVORO PUBBLICO E PRIVATO, PREVIDENZA SOCIALE

Atto Senato n. 1706

Conversione in legge del decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, recante misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile

Gentili Presidente e Vicepresidenti, gentili Senatrici e Senatori,

in merito all'approvazione del decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, su cui siamo chiamati oggi, in questa sede, a discutere circa la sua conversione in legge, la UIL non può che esprimere soddisfazione per un provvedimento che rappresenta, a parer nostro, un passo concreto verso il rafforzamento della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. Un provvedimento che non è solo un traguardo normativo, ma anche un segnale importante di attenzione istituzionale verso le tematiche della salute e sicurezza, che devono essere poste al centro dell'agenda politica e sociale del Paese.

Il decreto recepisce parte delle istanze, avanzate dalla nostra Organizzazione nel corso degli ultimi anni, frutto di un impegno costante e di una visione condivisa orientata alla prevenzione, alla protezione e alla promozione della salute e della sicurezza nei contesti occupazionali.

Tale risultato, infatti, è il frutto di un percorso di confronto strutturato, a volte anche aspro, e partecipato tra il Governo e le parti sociali, che ha visto la UIL partecipare attivamente ai tavoli di confronto con proposte concrete e sempre orientate al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza.

Sebbene siano tanti i passi avanti compiuti con l'approvazione del decreto-legge in oggetto, la UIL evidenzia, tuttavia, la presenza di alcune criticità che rendono necessario proseguire con determinazione il percorso di miglioramento normativo e operativo. Ribadiamo, infatti, con forza, l'urgenza di intervenire in modo strutturale per fermare quella che è a tutti gli effetti una vera e propria strage sul lavoro, sulla quale non possiamo chiudere gli occhi.

Occorre agire prontamente per la messa a terra di ulteriori disposizioni normative, che la UIL considera imprescindibili per garantire una tutela piena e concreta e che potrebbero trovare spazio nella fase di conversione in legge del decreto-legge in oggetto.

Tra queste, si segnalano, in particolare: il divieto dei subappalti a cascata, l'eliminazione delle gare al massimo ribasso, l'introduzione del reato di omicidio sul lavoro, l'istituzione di una Procura nazionale del lavoro e il riconoscimento del patrocinio legale gratuito per le famiglie delle vittime. In particolare, la UIL chiede che ai familiari delle vittime sul lavoro venga riconosciuto lo stesso trattamento previsto per coloro che perdono un congiunto per mano della mafia, in un'ottica di equità e giustizia sociale.

Riteniamo utile sottolineare l'assenza di misure specifiche destinate a contrastare il fenomeno dell'amianto. Questo significa che il tema non è stato trattato né in relazione alla salute e sicurezza sul lavoro, né all'interno di politiche ambientali o sanitarie. L'omissione del tema amianto rappresenta una grave lacuna, soprattutto in un decreto-legge che affronta i temi della sicurezza sul lavoro. L'amianto costituisce ancora un rischio concreto in molte strutture pubbliche e private, in particolare nelle scuole e negli ospedali; la sua bonifica è una priorità. Sarebbe stato opportuno includere misure per rendere obbligatoria la sua rimozione dalle strutture e edifici costruiti prima della messa al bando, avvenuta nel lontano 1992.

È indispensabile, inoltre, avviare un confronto aperto e trasparente sull'utilizzo delle risorse correnti dell'INAIL, nonché sui residui economici che annualmente confluiscono nelle casse dello Stato, affinché tali fondi siano destinati in via prioritaria alla prevenzione e alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. La UIL invita, altresì, la Ministra competente a proseguire il dialogo avviato, attraverso l'istituzione di tavoli tematici dedicati, con l'obiettivo di affrontare con urgenza e responsabilità le questioni ancora aperte.

Analizziamo ora nel dettaglio quanto contenuto nell'articolato del decreto-legge n. 159/2025, senza ovviamente avere la pretesa di fornire un parere esaustivo ma nel tentativo di contribuire, attraverso il nostro punto di vista, all'analisi di alcune delle principali novità introdotte e di quanto invece, a parer nostro si potrebbe ulteriormente integrare nella fase di conversione.

Per quanto concerne il provvedimento che **autorizza l'INAIL, a partire dal 1° gennaio 2026, alla revisione delle aliquote di oscillazione**, ossia le riduzioni del tasso di premio che l'Inail riconosce alle aziende che hanno un basso indice infortunistico (con esclusione dei datori di lavoro che hanno riportato negli ultimi due anni sentenze definitive di condanna per violazioni gravi in materia di salute e sicurezza sul lavoro) **e dei contributi INAIL in agricoltura**, e quello che introduce nuove disposizioni in materia di Rete del lavoro agricolo di qualità, notiamo come, in linea generale, la logica sottostante l'introduzione di queste nuove misure sia stata quella di ipotizzare l'inserimento di alcuni meccanismi premiali per le imprese più virtuose, al fine di rafforzare le tutele a garanzia della salute e sicurezza sul lavoro.

Ciò detto, non possiamo che esprimere il nostro apprezzamento, considerato che tali misure rappresentano il frutto del confronto positivo che le parti sociali hanno condotto negli ultimi tavoli interministeriali, segnale dell'importanza di aver saputo costruire un'alleanza di sistema utile a promuovere un mercato del lavoro agricolo che sia sempre più tracciabile, trasparente e legale.

In relazione alle imprese in subappalto si potrebbe ipotizzare poi, che gli infortuni avvenuti siano considerati e contabilizzati, al solo fine della valutazione della decurtazione del premio INAIL, anche nelle statistiche dell'impresa affidataria, magari attraverso una corretta ponderazione, cercando così di responsabilizzare queste ultime alla selezione dei fornitori (subappaltatori), che deve tener conto di criteri legati alla salute e sicurezza sul lavoro, alla qualità del lavoro e non solo a una logica di costi.

Rimane, tuttavia, di dubbia efficacia la previsione secondo cui debbano essere escluse da riconoscimento del bonus le aziende che abbiano riportato negli ultimi due anni sentenze definitive di condanna per violazioni gravi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Come più volte ribadito dalla nostra Organizzazione, anche per la logica sottostante alla decurtazione dei crediti nel caso della patente a crediti, non si può pensare di aspettare i tempi spesso infiniti della giustizia (e quindi giungere a una sentenza definitiva) per rendere effettiva tale disposizione.

Sarebbe molto più immediato ed efficace ipotizzare un meccanismo di esclusione per le aziende che abbiano subito, magari negli ultimi due o tre anni, contravvenzioni o sanzioni amministrative, o nei confronti delle quali sia stato adottato un provvedimento di sospensione che, come si evince dal nostro Testo Unico, avviene anche per gravi violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ancora, riteniamo certamente apprezzabili le nuove **disposizioni che rafforzano i requisiti in materia di Rete del lavoro agricolo di qualità**, includendo anche quello che prevede l'assenza di condanne penali e sanzioni amministrative per violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Lo strumento della Rete, infatti, nato nel tentativo di contrastare il fenomeno del lavoro nero e irregolare, estremamente diffuso nel settore agricolo, ma non solo, non può non considerare il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra gli elementi qualificanti le imprese che vi accedono e che si aggiunge a quello del rispetto della normativa sul lavoro, la legislazione sociale e tributi.

Riteniamo, altresì, degno di rilevanza aver introdotto la disposizione che, dal 1° gennaio 2026, prevede di **destinare una quota delle risorse INAIL**, riservate al **finanziamento di progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro** (rivolti in particolare alle piccole, medie e micro imprese) volti a sperimentare soluzioni innovative e strumenti di natura organizzativa e gestionale ispirati ai principi di responsabilità sociale delle imprese (di cui all'articolo 11, comma 5 del D. Lgs 81/2008, i c.d. bandi ISI Inail), **proprio alle imprese agricole che abbiano adottato misure di miglioramento delle condizioni di sicurezza e di salute dei lavoratori e delle lavoratrici**.

Tale misura, peraltro, lo ricordiamo, prevede un ruolo attivo della bilateralità, della quale l'INAIL – così come riportato nel Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro – può avvalersi nella fase di erogazione delle risorse da destinare al finanziamento dei progetti di cui sopra.

Da anni, peraltro, rivendichiamo la necessità di istituire in tutte le province le Sezioni Territoriali della Rete del Lavoro Agricolo di qualità e, al contempo, continuiamo a sostenere l'assoluta centralità degli Enti Bilaterali Agricoli Territoriali, per contrastare in modo efficace il caporalato e lo sfruttamento lavorativo. Le misure previste rappresentano pertanto un passo avanti sia per incentivare l'iscrizione delle aziende alla Rete, sia per valorizzare la grande maggioranza delle imprese agricole che rispettano i contratti e i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici. Allo stesso tempo riteniamo strategico per il settore l'incremento delle risorse per i c.d. bandi ISI Inail così come per la formazione, vero strumento di prevenzione e di tutela per diffondere la cultura della sicurezza.

Attendiamo, quindi, di essere coinvolti – così come previsto – nella fase di stesura del Decreto interministeriale che dovrà individuare le modalità di attuazione di questa nuova importante disposizione, anche al fine di prevenire possibili storture nei meccanismi di accesso alle risorse messe a disposizione. È necessario, garantire trasparenza e imparzialità nei criteri di selezione delle aziende agricole che accedono ai fondi, mitigando la possibilità che si verifichino disuguaglianze.

Rispetto a quanto introdotto sulla c.d. **lista di conformità**, seppur favorevoli a disporre, che i controlli dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro avvengano in via prioritaria, ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in regime di subappalto, pubblico o privato, crediamo da una parte che tutti gli organismi che si occupano di vigilanza dovrebbero conformarsi a tale nuova disposizione (come le ASL) e che, dall'altra, tale nuova misura sia certamente necessaria ma non sufficiente perché se è vero che nel nostro sistema è estremamente complesso controllare capillarmente la catena dei sub-affidamenti, sarebbe certamente più facile, a parer nostro, vincolare le imprese affidatarie a scelte responsabili nella selezione di subappaltatori. Sarebbe, altresì, utile prevedere l'obbligatorietà della parità di trattamento economico e normativo tra appaltatore e subappaltatore, attraverso l'applicazione del medesimo contratto collettivo, utilizzato dall'impresa affidataria, e non uno equivalente.

Allo stesso modo, potrebbe essere efficace inserire misure più stringenti sulla catena di appalto e subappalto, garantendo la responsabilità solidale dell'appaltatore principale su tutti gli aspetti della salute e sicurezza e sul trattamento economico del personale subappaltato.

Vengono introdotte poi alcune novità relative al c.d. **badge di cantiere** o più propriamente “tessera di riconoscimento”. Utile, senza dubbio, la possibilità di rendere disponibile la tessera, al lavoratore o alla lavoratrice, in formato digitale, così come di garantirne l'interoperabilità con il SIISL. Riteniamo, tuttavia, sia importante precisare che l'obbligo per le imprese che operano nei cantieri edili di munire i lavoratori e le lavoratrici in regime di appalto e subappalto della tessera di riconoscimento non debba esserci solo nei riguardi dei lavoratori/lavoratrici dipendenti ma nei confronti di tutti gli occupati, indipendentemente dallo loro status contrattuale e, ancora, che tale disposizione non debba essere applicata al solo settore delle costruzioni ma a tutti.

Ottima l'interoperabilità della tessera di riconoscimento con il **SIISL**, poiché, come abbiamo più volte ribadito, tale strumento, che potrà ora contenere tutte le informazioni utili del lavoratore e della lavoratrice, può fungere in realtà da cartina tornasole, rilevando elementi importantissimi sulla corretta applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Attraverso l'interoperabilità con altre banche dati, infatti, si possono evincere dalla tessera di riconoscimento dati significativi, da utilizzare anche a fini ispettivi. Tra questi, ad esempio, il CCNL applicato, la tipologia di rapporto di lavoro (es. subordinato, somministrato, autonomo) la formazione effettuata in materia di salute e sicurezza, le visite mediche a cui è stato sottoposto il lavoratore.

Ricordiamo, però, che l'iscrizione al SIISL non è obbligatoria per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori e questo costituisce un problema nel garantire l'interoperabilità prevista dalla misura che può essere solo parziale. Ci auguriamo che nella fase di definizione del decreto attuativo che dovrà individuare le modalità di attuazione e gli ulteriori ambiti di attività a rischio più elevato - così come disposto dal decreto-legge – e che richiederà il confronto con le Parti sociali, possa essere trovata una soluzione in tal senso e che questi elementi di miglioramento possano essere prontamente integrati.

In materia di **patente a crediti**, vengono introdotte nuove misure per la decurtazione in caso di violazioni per impiego irregolare di lavoratori. La decurtazione dei crediti, per questo tipo di violazione, avverrà quindi all'atto della notificazione del verbale di accertamento emanato dagli organi di vigilanza.

Condividiamo l'accelerazione della decurtazione e l'aumento da 1 a 5 punti per l'impiego irregolare di lavoratori (per ciascun lavoratore). Chiediamo, tuttavia, che anche per le altre violazioni la decurtazione sia immediata e non dopo una sentenza passata in giudicato o un'ordinanza-ingiunzione divenuta definitiva. Come più volte esplicitato, infatti, per fa sì che lo strumento della patente a crediti sia efficace e non uno specchietto per le allodole, che solo fintamente “qualifica” le imprese, la decurtazione dei crediti deve avvenire immediatamente, all'atto di notifica da parte degli organi di vigilanza preposti ai controlli, per tutte le fattispecie di violazione.

L'aumento della sanzione per le aziende che risultino senza patente o con una patente sotto i 15 crediti, che passa da € 6.000 a € 12.000 è, anch'esso, senz'altro un passo in avanti. Tuttavia, per le violazioni più gravi che portano a infortuni mortali o gravissimi, la sanzione pecuniaria e la decurtazione dei crediti resta insufficiente. Serve un impatto maggiore sulla capacità operativa e sul patrimonio aziendale delle imprese recidive o gravemente inadempienti.

Ben venga, infine, anche la previsione secondo cui, verranno individuati, con prossimo decreto ministeriale e sentite le Parti sociali, gli ambiti di attività a rischio più elevato, a cui applicare la disciplina della patente a crediti che, come Organizzazione, abbiamo sempre ritenuto si dovesse applicare a tutti i settori indistintamente.

Viene **potenziato l'organico dell'Ispettorato nazionale del lavoro e del contingente in extra-organico del Comando Carabinieri per la tutela del lavoro** e vengono stanziati risorse per rafforzare la capacità amministrativa e operativa degli enti coinvolti. Tali disposizioni, che corrispondono a nostre ripetute richieste, non possono che trovarci d'accordo, seppure portano a un potenziamento dell'organico ispettivo ancora da incrementare, considerato l'alto tasso di irregolarità e di violazioni, anche in materia di salute e sicurezza, che lo stesso INL accerta ogni anno e pubblica nei suoi report periodici.

Dopo anni di richieste, accogliamo con favore la misura che riporta la **Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro**, alla sua composizione originale, per ciò che concerne il diritto di voto dei suoi componenti. Infatti, gli esperti ed Anmil – introdotti con il Jobs Act – parteciperanno ai lavori senza diritto di voto, riportando in un sistema tripartito la Commissione che risultava evidentemente sbilanciata.

In **materia di formazione e promozione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro**, verranno trasferiti annualmente, da parte di Inail, 35 milioni di euro al Fondo sociale per occupazione e formazione, destinati al finanziamento di interventi di promozione e divulgazione della cultura della salute e della sicurezza sul lavoro e al finanziamento di iniziative volte a incrementare la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali e di sito produttivo.

Allo stesso modo, senz'altro utile la previsione che vedrà l'Inail impegnata nella promozione di: interventi di formazione in materia prevenzionale, attraverso l'impiego dei Fondi interprofessionali, al fine di incrementare i livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in tutti i settori di attività e in particolare in quelli delle costruzioni, della logistica e dei trasporti che presentano una alta incidenza infortunistica; interventi di sostegno rivolti in particolare alle micro, piccole e medie imprese, per l'acquisto e l'adozione nell'organizzazione aziendale di dispositivi di protezione individuale caratterizzati da tecnologie innovative e sistemi intelligenti; campagne informative e progetti formativi per la diffusione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro, a favore delle istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione, con particolare riferimento alla riduzione del fenomeno degli infortuni in itinere, nell'ambito dell'insegnamento dell'educazione civica.

Rispetto a questi ultimi interventi, riteniamo che le risorse stanziate debbano essere ripartite ai fondi interprofessionali in base al numero delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti, che non sia necessario esplicitare i settori delle costruzioni, della logistica e dei trasporti ma si debba fare riferimento a tutti i settori con particolare riguardo a quelli che presentano una più alta incidenza infortunistica.

Fondamentale, a parer nostro, la promozione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro, a partire dalla scuola (anche con focus specifico sugli infortuni in itinere), riteniamo però debba entrare nel programma scolastico e che sia poco efficace se inserita nell'ambito dell'educazione civica che prevede 33 ore annue distribuite su ben 9 materie.

Riguardo al tema della **violenza e delle molestie sul lavoro** che, con la nuova disposizione introdotta nel decreto, sembra finalmente aver trovato spazio tra le misure generali di tutela del D. Lgs 81/2008, non possiamo ritenerci del tutto soddisfatti, nonostante sia un tema che da sempre, come Organizzazione, chiediamo venga attenzionato.

In primis, come sempre abbiamo reclamato, anche con richieste formali, chiediamo che il riferimento a tale tipologia di rischio, venga inserito esplicitamente all'interno dell'articolo 28 del D. Lgs 81/2008, così come è avvenuto per lo stress lavoro-correlato.

Rispetto alla nuova disposizione, poi, se è vero che viene espressamente indicata la necessità di mettere in atto misure di prevenzione dei comportamenti che possono generare forme di violenza e/o molestie, così come compare nel decreto, riteniamo che i destinatari oggetto di esse e i luoghi di lavoro in cui le stesse vengono agite non ricomprendano tutte le tipologie di lavoratori e lavoratrici che possono essere oggetto di violenza e/o molestie né tutti i luoghi nei quali, considerando ovviamente l'ambito lavorativo, possono essere perpetrate queste tipologie di abusi.

Riguardo ai lavoratori e alle lavoratrici riteniamo, infatti, che la tutela debba riguardare non solo quelli subordinati. Per questo chiediamo che nella fase di conversione del decreto in oggetto sia inserito, nell'articolo che tratta tale ambito, anche il rimando all'articolo 3, comma 4 del D. Lgs 81/2008, che specifica come quanto contenuto nel Testo Unico debba essere applicato *“a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati”*, ferme restando le disposizioni destinate a specifiche tipologie di rapporto di lavoro di cui il Testo Unico si fa carico. Per lo stesso motivo, riteniamo, che nella stessa fase di conversione, debba essere abrogato il riferimento all'articolo 62 del D. Lgs 81/2008, che non ricomprende evidentemente tutti i luoghi in cui questi abusi possono essere agiti. In alternativa, si potrebbe anche esplicitare, in linea generale, che tali episodi devono avvenire *“durante il lavoro”*, senza prevedere un riferimento a luoghi specifici.

Nell'ambito del più ampio campo di intervento previsto per la formazione e la prevenzione in materia di sicurezza sul lavoro è senza dubbio condivisibile che tutte le **esperienze formative vengano registrate nel fascicolo elettronico del lavoratore e nel fascicolo sociale e lavorativo del cittadino, al fine del loro inserimento ne SIISL** (quest'ultimo, lo ricordiamo, non accessibile a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori), seppure siamo consapevoli che ci sono complessità operative da risolvere.

Si rimanda al 31 dicembre 2026 la **revisione dell'accordo Stato-Regioni che stabilisce i criteri delle condizioni e delle modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol dipendenza**, il cui termine attuativo era previsto per il 2009, poi per il 2024 ed ora, essendo scaduto, viene spostato appunto al 31/12/2026.

La revisione dell'accordo non solo è opportuna (si tratta di norme del 2007 con numerosi punti controversi), ma da tempo è stato predisposto un nuovo testo che ancora non è stato adottato, anche per divergenze tra le Regioni.

Sarebbe piuttosto necessario rendere questo obbligo più vincolante, ad esempio prevedendo un potere sostitutivo da parte del Ministero ove non si arrivi all'emanazione del provvedimento entro la scadenza di legge.

Accogliamo favorevolmente la disposizione che impegna la Conferenza permanente Stato Regioni, con il supporto di Inail e previa consultazione delle Parti sociali, nell'**individuazione dei criteri e i requisiti** che dovranno possedere i **soggetti accreditati presso le Regioni e le province autonome** che erogano formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Criteri e requisiti che dovranno tener conto della competenza e certificata esperienza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di un'adeguata organizzazione e risorse. Insomma, ciò che, come organizzazione da sempre rivendichiamo, affinché venga assicurata la qualità degli enti che erogano formazione oggi purtroppo non sempre garantita.

Dopo ripetute richieste della UIL ad ogni tavolo di confronto, finalmente, la **tutela assicurativa INAIL viene estesa anche agli infortuni in itinere**, occorsi agli studenti che svolgono i percorsi di formazione scuola-lavoro, **che avvengono nel tragitto casa-lavoro**, fino ad oggi non ricompresi. Assolutamente importante, inoltre, aver previsto, finalmente, che **le convenzioni tra scuole e imprese**, per gli studenti che svolgono tali percorsi, **non possano prevedere attività ad alto rischio**, così come individuate nel documento di valutazione dei rischi dell'impresa ospitante.

Sarebbe utile, infine, estendere quest'ultima previsione anche ai tirocini formativi e di orientamento curriculari promossi dalle università a favore dei propri studenti.

Positiva, a partire dal primo gennaio 2026, **l'erogazione di borse di studio annuali ai superstiti di deceduti per infortunio sul lavoro e malattie professionali** (già titolari della rendita a superstiti), con importi che variano da 3.000 a 7.000 euro in base al livello di istruzione.

Pensiamo, tuttavia, che sul versante delle rendite e del sostegno ai superstiti si possa e si debba fare di più. Come già ribadito in premessa, la UIL chiede che ai familiari delle vittime sul lavoro, per infortunio o malattia professionale, venga riconosciuto lo stesso trattamento previsto per coloro che perdono un congiunto per mano della mafia, in un'ottica di equità e giustizia sociale.

Andando avanti nell'analisi di quanto introdotto da decreto-legge in oggetto, riteniamo senz'altro positive le novità che prevedono **l'adeguamento all'età pensionabile del limite di età per accedere all'assegno di incollocabilità**, il **riconoscimento della UNI EN ISO 45001:2023+A1:2024 come riferimento per i sistemi di gestione della sicurezza**, modificando riferimenti superati e la possibilità di mettere a disposizione, e la **messa a disposizione gratuita delle norme tecniche UNI**, che potrà avvenire attraverso la stipula di convenzioni tra Inail e l'Ente nazionale di normazione (UNI), promosse dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Importante, aver finalmente dato la **possibilità a Inail di stabilizzare il proprio personale medico assunto a tempo determinato** (che abbia lavorato per almeno 24 mesi continuativi) previo concorso pubblico. Ciò al fine rafforzare i servizi medico-legali ma anche le prestazioni sanitarie di natura diagnostica, curativa e riabilitativa.

Positivo anche aver introdotto un'**indennità forfettaria per gli ispettori del lavoro**, così come l'**esenzione dal pagamento delle spese processuali per l'Ispettorato nazionale del lavoro**.

Riguardo alle nuove **disposizioni introdotte per favorire l'occupazione e la sicurezza sul lavoro attraverso il Sistema informativo per l'Inclusione sociale e lavorativa, il SIISL**, riteniamo che le finalità di tale misure, benché si inseriscano in un provvedimento che, almeno formalmente, è dedicato alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, in realtà si discostino da tale finalità, concentrandosi invece su aspetti legati alla regolazione dell'accesso ai benefici contributivi attraverso l'utilizzo della piattaforma digitale SIISL, il Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa.

La norma stabilisce, infatti, che, i datori di lavoro privati che intendano accedere a benefici contributivi pubblici per l'assunzione di personale siano tenuti a pubblicare le posizioni lavorative disponibili sulla piattaforma SIISL. Questa disposizione, pur potendo essere letta come un tentativo di rafforzare la trasparenza e la tracciabilità delle politiche attive del lavoro, appare in realtà come uno strumento volto a incentivare l'utilizzo di una piattaforma che, ad oggi, non risulta pienamente operativa. Fatte queste premesse, riteniamo necessario aprire un confronto urgente con il Ministero del Lavoro, in particolare con la Direzione Generale delle Politiche Attive, per verificare il reale funzionamento del SIISL; garantire il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione dei decreti attuativi previsti, e monitorare l'impatto della digitalizzazione sulle politiche attive del lavoro, evitando automatismi che possano penalizzare lavoratrici e lavoratori, soprattutto in situazioni di vulnerabilità.

Viene introdotto **l'obbligo, per le imprese con più di 15 dipendenti, di identificare, tracciare e analizzare i mancati infortuni**, attraverso modalità che verranno individuate da linee guida da adottare entro sei mesi dalla data di pubblicazione del decreto-legge. I dati aggregati e le azioni correttive dovranno essere comunicati al Ministero, che predisporrà un rapporto annuale utile anche per interventi formativi. L'approccio è, a parer nostro, certamente positivo, poiché valorizza la prevenzione e promuove una cultura della salute e sicurezza proattiva, ma sarà fondamentale garantire – e ci auguriamo che ciò venga fatto – il coinvolgimento effettivo delle parti sociali nel monitoraggio di questo tracciamento.

Riguardo alla misura che, rafforzando una norma già vigente dal 2008, chiarisce come **i proventi delle sanzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro debbano essere destinati al potenziamento delle attività ispettive e di prevenzione, sia per l'Ispettorato Nazionale del lavoro che per i Dipartimenti di prevenzione delle ASL**, se fino ad oggi, questa disposizione è risultata molto utile ad integrare le risorse destinate ad attività tradizionalmente prive di adeguati finanziamenti, la misura introdotta chiarisce la possibilità di utilizzare le suddette risorse sia per sopperire a carenze di personale, sia per integrare il trattamento economico e ne definisce le modalità attuative.

Nel caso dell'Ispettorato del lavoro questa norma non presenta incertezze, nel caso dei Dipartimenti di prevenzione delle ASL sarebbe importante, a parer nostro, inserire il divieto per le ASL di utilizzare tali risorse per finalità diverse. Va inoltre chiarito che i proventi delle sanzioni sono risorse aggiuntive rispetto al finanziamento ordinario del fondo sanitario nazionale e che sono addizionali e non integrano il 5% dei LEA destinati alla prevenzione.

Inoltre, riteniamo che si debba prioritariamente prevedere la possibilità di assunzioni a tempo indeterminato per dare continuità ai progetti. Pur consapevoli che i proventi delle sanzioni non sono certi e costanti nel tempo, almeno il 70% della media delle risorse introitate a tale titolo negli ultimi 3 anni, andrebbero destinate alla stabilizzazione delle persone. Siamo contrari a continuare a creare occupazione precaria nella pubblica amministrazione, perdendo professionalità che sono importanti per dare continuità al lavoro svolto.

In definitiva, se nell'insieme le misure introdotte appaiono certamente migliorative, esse non sono, tuttavia, ancora insufficienti per risolvere le criticità strutturali della vigilanza.

Riguardo alle novità in tema di **sorveglianza sanitaria e promozione della salute**, positivo aver chiarito come ***tutti i controlli sanitari obbligatori debbano rientrare nell'orario di lavoro*** (quindi anche quando avvengano per questioni organizzative al di fuori dell'orario di lavoro individuale previsto), così come aver previsto che il medico competente svolga un ruolo proattivo nel fornire ***informazioni*** alle lavoratrici e ai lavoratori ***sull'importanza della prevenzione oncologica***, attraverso l'adesione ai programmi di screening oncologici previsti dai livelli essenziali di assistenza (LEA) o informando le lavoratrici e i lavoratori sulla loro finalità e utilità.

Innovativa poi la misura che dispone ***debbano essere accertati i requisiti***, attraverso un decreto attuativo successivo, ***delle strutture pubbliche e private e/o convenzionate con l'azienda***, che erogano servizi di medicina del lavoro e per le quali si trovi a operare il medico competente.

Riteniamo che tale disposizione potrebbe essere resa ancora più efficace, prevedendo un sistema di autorizzazione/accreditamento analogo a quello esistente per tutte le strutture che erogano prestazioni sanitarie di diagnosi e cura.

Si introduce, poi, sempre nell'ambito della sorveglianza sanitaria, la possibilità di visite mediche a lavoratrici e lavoratori, in caso di sospetto abuso di alcol o droghe per le attività lavorative ad elevato rischio infortunistico.

Da monitorare l'utilizzo di questa norma, per evitare abusi da parte delle aziende.

Riteniamo che l'apertura totale a questa tipologia di visita medica possa essere utilizzata, infatti, come pretesto per effettuare un controllo troppo stringente nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici per scopi non sempre legati alla tutela della salute e sicurezza. Questo tema impatta in modo rilevante sull'art. 6 dello Statuto dei Lavoratori (L.300/70).

Positiva la misura che prevede il ***potenziamento della medicina del territorio per le imprese fino a 10 lavoratori, di concerto con gli Organismi Paritetici***, questo a rafforzamento ulteriore del sistema della bilateralità che anche in tema di sorveglianza sanitaria svolge già un ruolo proattivo.

Altrettanto condivisibile aver introdotto, ***nell'ambito della contrattazione collettiva, incentivi per le attività di promozione della salute e la partecipazione agli screening oncologici del SSN***, seppure avremmo preferito questo capitolo fosse sostenuto da risorse pubbliche.



Infine, è stata **definita in modo più preciso l'applicazione delle norme sulla salute e sicurezza ai volontari della protezione civile, Croce Rossa Italiana, Soccorso Alpino e Vigili del Fuoco volontari.**

I volontari sono equiparati ai lavoratori solo per formazione, informazione, addestramento, DPI e controllo sanitario, con obblighi specifici per le organizzazioni. Le sedi e i luoghi di esercitazione per loro non sono considerati luoghi di lavoro. È prevista sorveglianza sanitaria per i volontari esposti a rischi superiori alle soglie. Le modalità di attuazione seguono il decreto del 2012 del Dipartimento della Protezione Civile. La norma chiarisce ambiti e limiti di applicazione, rafforzando la tutela dei volontari e la responsabilità delle organizzazioni.

Rispetto a questa misura, non ci trova d'accordo la continua esclusione per il personale volontario delle sedi e dei luoghi di esercitazione, dalla definizione di luoghi di lavoro.

Roma, 11 novembre 2025