

Prevenzione e tutela nei luoghi di lavoro: cosa cambia con il D. L. N. 159/2025, convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2025, n. 198

Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile.

Premessa

La **Legge n. 198/2025**, di conversione del **Decreto Legge n. 159/2025**, *Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile*, si inserisce nel solco di un rafforzamento progressivo del sistema prevenzionistico, e si articola lungo due direttrici normative tra loro complementari:

- la prima, di carattere strutturale, incide direttamente su alcuni snodi centrali del **D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81**, (Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul lavoro, di seguito TUS). Si tratta dell'ennesima innovazione normativa al Testo Unico, in un processo continuo di aggiornamento delle tutele in risposta all'evoluzione dei contesti produttivi e sociali;

- la seconda, di natura funzionale, opera su una serie di disposizioni che, pur non modificando direttamente il dettato del TUS, ne ridefinisce la cornice applicativa segnando un nuovo passo verso l'approccio sistemico alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'analisi delle novità introdotte dalla Legge n. 198/2025 richiede, pertanto, una lettura impostata secondo la duplice direttrice citata, al fine di cogliere non solo il dato normativo, ma soprattutto le implicazioni operative per l'applicazione concreta delle nuove regole.

Antonietta Di Martino
Dirigente Scolastico



1. GLI INTERVENTI DIRETTI SUL D.LGS.n. 81/08

Il primo ambito d'azione del D.L. n.159/2025, convertito con modificazioni dalla L. n.198/2025, ripartito in vari punti dell'articolato, riguarda le disposizioni che incidono direttamente sul TUS, con modifiche, sostituzioni o integrazioni. Si tratta d'interventi che, pur nel rispetto dell'impianto complessivo, rafforzano alcuni presidi sostanziali e procedurali, precisano obblighi e funzioni dei soggetti della prevenzione e introducono impatti immediati sul piano applicativo.

Nella seguente tabella si indicano gli articoli del TUS modificati, la sintesi dei loro contenuti e il mio commento con gli effetti pratici delle innovazioni, per quanto riguarda sia le previsioni d'interesse generale, sia le ricadute specifiche per la scuola.

ARTICOLI DEL TUS MODIFICATI O INSERITI	TEMATICA E SINTESI DEI CONTENUTI DELLE MODIFICHE O DEI NUOVI INSERIMENTI AL TUS	COMMENTO ED EFFETTI PRATICI
<p>Art. 2 c.11.a)</p> <p>Art. 3 c. 3 bis</p> <p>Inserito Art. 3- bis</p>	<p>Organizzazioni di volontariato della protezione civile Viene introdotta nel D.Lgs n. 81/08 una disciplina specifica in materia di salute e sicurezza per le organizzazioni di volontariato impegnate in attività di protezione civile. In particolare, viene precisata la definizione di “Organizzazione di protezione civile” e stabilito che i volontari, in coerenza con gli scenari di rischio individuati dalle autorità competenti, debbano ricevere formazione, informazione, dispositivi di protezione individuale idonei, e siano sottoposti a sorveglianza sanitaria. Il legale rappresentante dell’organizzazione ha il compito di assicurare il rispetto di tali obblighi ed è soggetto, in caso di violazione, all’interdizione dall’esercizio delle attività di protezione civile da sei mesi a due anni e a sanzioni amministrative pecuniarie. Prevista l’interdizione dall’esercizio delle attività di protezione civile da uno a sei mesi anche per il volontario in relazione alle violazioni previste dall’art. 3-bis</p>	<p>La norma rappresenta un’importante innovazione, perché chiarisce le tutele che devono essere garantite ai volontari delle Organizzazioni della Protezione civile in materia di salute e sicurezza e le responsabilità connesse in caso di violazione.</p>
<p>Art 3 c. 2</p>	<p>Agenzia per la cybersicurezza nazionale La modifica inserisce l’Agenzia per la cybersicurezza nazionale tra i soggetti per i quali il rispetto delle norme di sicurezza avviene secondo modalità definite da decreti attuativi che tengano conto delle specificità operative.</p>	<p>Questa modifica riconosce la particolarità delle attività svolte dall’Agenzia per la cybersicurezza, potenzialmente soggette a vincoli di segretezza, urgenza o specificità tecnico-operative, analogamente a quanto avviene per altre strutture dello Stato. La norma consente flessibilità applicativa del D.Lgs. 81/08 tramite Decreti attuativi (come previsto per la scuola, dove però i Decreti attuativi non sono stati mai emanati).</p>

<p>Art. 5 c. 1, c.6</p> <p>Art 6 c.1, c.2, c.7</p> <p>Art. 12 c.2</p>	<p>Comitato 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- Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro- Commissione per gli interpellati</p> <p>È stato disposto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● l'inserimento di un rappresentante dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) nel Comitato e nelle Commissioni sopra citati; ● nella Commissione consultiva: stabiliscono quali membri non hanno diritto di voto, e che per tutti i membri non sono previsti rimborsi e gettoni di presenza. 	<p>L'INL è la principale autorità di controllo per l'applicazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro; con questa modifica, la sua funzione viene ampliata anche sul fronte consultivo e di indirizzo, entrando a far parte formalmente nelle principali sedi di definizione delle politiche nazionali, di consultazione e di interpretazione tecnica, affiancando le parti sociali e gli altri organismi istituzionali già previsti.</p>
<p>Art. 11c.</p> <p>4-bis, c.5-ter, c.5 quater e 6 bis</p>	<p>INAIL: finanziamenti per la promozione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro</p> <p>Sono previsti a partire dal 2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● interventi mirati di promozione e divulgazione della cultura della salute e della sicurezza, anche attraverso strumenti digitali avanzati (es. realtà aumentata e realtà simulata) nei percorsi di istruzione e formazione professionale, tecnica superiore e universitaria; ● iniziative volte a incrementare la formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) aziendali, territoriali e di sito produttivo; ● formazione basata su piani formativi concordati con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale. ● sostegno alle piccole e medie imprese per l'acquisto e l'adozione di dispositivi di protezione individuale caratterizzati da tecnologie innovative e sistemi intelligenti. ● campagne informative e progetti formativi 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. 	<p>La disposizione rinforza il ruolo operativo di promozione diretta della cultura della sicurezza dell'INAIL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● stanziando risorse dedicate ● promuovendo la formazione di qualità e tecnologie innovative; ● accentuando la collaborazione con il sistema formativo, con le parti sociali e il mondo del lavoro, puntando sul modello partecipativo della governance della sicurezza.

<p>Art. 13 c. 6 bis, c.6 ter, c. 6 quarter</p>	<p>Gestione degli introiti derivanti da sanzioni comminate dalle ASL per violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>Gli introiti vengono redistribuiti annualmente tra le Aziende Sanitarie Locali, secondo criteri oggettivi legati al rischio, alla numerosità e alla gravità degli eventi sul territorio e devono essere utilizzate esclusivamente per:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● potenziare i servizi di prevenzione e sicurezza ● assumere personale e acquistare strumentazione; ● svolgere attività di formazione, aggiornamento e comunicazione. <p>Eventuali somme residue possono essere destinate al trattamento accessorio del personale impiegato nei servizi di vigilanza, secondo i CCNL e altre attività coerenti con le attività di competenza</p>	<p>Le risorse derivanti dalle sanzioni non confluiscono più genericamente nella finanza regionale, ma sono redistribuite alle ASL con criteri trasparenti, e utilizzate con finalità precise che valorizzano l'attività ispettiva quale presidio sul territorio e l'attività di formazione e promozione della sicurezza sul lavoro.</p>
<p>Art. 15 c. 1 l. z-bis</p>	<p>Condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori</p> <p>La modifica introdotta consiste nell'aggiunta esplicita, tra le misure generali di tutela per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, della programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori</p>	<p>La misura stabilisce un obbligo generale e trasversale per tutti i datori di lavoro d'integrare nella gestione della sicurezza misure preventive sul rischio di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori. Finora le molestie e le violenze erano considerate come parte dei rischi psicosociali ma non menzionate esplicitamente nel TUS.</p> <p>Cosa deve fare il Datore di lavoro/ dirigente scolastico:</p> <p>a seguito della valutazione del rischio deve erogare formazione, adottare una policy interna, procedure e strumenti concreti e specifici per prevenirlo⁽¹⁾</p>

(1) Nota 1) Per approfondire il tema si vedano i due articoli:

Antonietta Di Martino Le molestie nel luogo di lavoro: identikit, prevenzione e gestione alla luce del D.L. n. 159 del 31 ottobre 2025 - Parte prima, su Dirigere la scuola n. 1/2026, e Parte seconda su Dirigere la scuola n. 2/2026 - Euroedizioni Torino

<p>Art. 20, c. 2, letterai;</p> <p>Art. 25, c.1, l. a-bis)</p> <p>Art. 39 c. 2-bis;</p> <p>Art. 41, c. 2, l. e-quarter; c.4</p> <p>Art. 41, c.4-bis</p> <p>Art. 51 c. 3-quarter</p>	<p>Sorveglianza sanitaria e promozione della salute</p> <p>La norma interviene sui vari articoli del TUS riguardanti la sorveglianza sanitaria e gli obblighi del Medico Competente (MC) con le seguenti innovazioni:</p> <p>1.I controlli sanitari devono essere computati nell'ambito dell'orario di lavoro, ad eccezione di quelli compiuti in fase preassuntiva.</p> <p>2.Il MC fornisce informazioni ai lavoratori anche sull'importanza della prevenzione oncologica e promuove l'adesione ai programmi di screening.</p> <p>3.Con Decreto del Ministro della Salute sono definiti i requisiti delle strutture esterne pubbliche o private, convenzionate con l'imprenditore in cui il MC svolge attività come dipendente o collaboratore.</p> <p>4.I datori di lavoro possono richiedere una visita medica 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, per le attività lavorative ad elevato rischio infortuni.</p> <p>5.Prorogato al 31 dicembre 2026 il termine per la revisione delle procedure di accertamento su alcoldipendenza e tossicodipendenza tramite Accordo Stato/Regioni.</p> <p>6.Gli organismi paritetici possono stipulare convenzioni con ASL o con medici competenti per facilitare l'assolvimento degli obblighi di sorveglianza sanitaria nelle piccole imprese fino a 10 dipendenti.</p> <p>7.La contrattazione collettiva potrà prevedere permessi retribuiti affinché i lavoratori possano effettuare gli screening oncologici nei tempi previsti senza perdita di retribuzione.</p>	<p>In generale queste modificheranno la tutela del lavoratore sui rischi professionali integrandola con:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● un'attenzione alla tutela della salute in senso più ampio, con particolare riferimento alla prevenzione oncologica ● strumenti operativi per affrontare rischi comportamentali specifici (sospetto uso di alcol/stupefacenti in attività ad alto rischio); ● misure per valorizzare l'adesione dei lavoratori alla salute preventiva; ● supporti organizzativi per piccole imprese. <p>In merito alla visita medica per sospetto uso di alcol o droga nelle attività ad alto rischio d'infortunio, si ricorda che nella scuola l'attività d'insegnamento è considerata ad alto rischio d'infortunio per l'alcolodipendenza, con possibile revisione nell'atteso nuovo Accordo Stato/Regioni di cui al punto 5 della colonna a fianco. La sorveglianza sanitaria degli insegnanti per l'alcolodipendenza è soggetta a diverse interpretazioni a livello regionale. Per quanto riguarda la nuova visita medica per sospetto uso di alcol il datore di lavoro/dirigente scolastico deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● definire con il medico competente una procedura interna comprendente: la segnalazione, l'attivazione del Medico competente, la gestione degli esiti e la tutela della privacy; ● aggiornare il protocollo sanitario chiarendo i criteri che soddisfino il "ragionevole motivo" di sospetto di abuso di alcol e la procedura suddetta; ● aggiornare l'informativa in merito al personale; ● aggiornare la formazione dei dirigenti, dei preposti, del personale.
---	--	--

<p>Art. 27 c.7-bis, c. 8, c.11</p> <p>Allegato I-bis</p> <p>Allegato XII</p>	<p>Patente a crediti nei cantieri temporanei o mobili</p> <p>Le modifiche incidono su quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● per alcune violazioni la decurtazione dei crediti avviene al momento della notificazione del verbale di accertamento da parte degli organi di vigilanza, rendendo immediata la sanzione tecnica rispetto alla procedura precedente. ● Viene incluso un più ampio riferimento alle violazioni dell'Allegato I-bis, uniformando e potenziando il sistema di decurtazione dei crediti. ● Prima di adottare provvedimenti (tra cui la sospensione o la decurtazione), è richiesta una effettiva valutazione preventiva delle risultanze degli accertamenti (non più un mero "tenere conto" generico) ● Le risultanze dei verbali notificati vengono esplicitamente collegate all'adozione dei provvedimenti definitivi. ● La sanzione minima per chi opera senza patente a crediti passa da euro 6.000 a euro 12.000. ● Viene demandata, ai sensi dell'art. 27 c.14 del TUS, a un Decreto ministeriale la definizione di ulteriori ambiti di attività a rischio più elevato nei quali sarà obbligatorio adottare la patente a crediti. ● Il committente o il responsabile dei lavori deve trasmettere nella notifica preliminare di cui all'art. 99 del TUS, i dati delle imprese specificando quelle che operano in subappalto 	<p>La norma rafforza il funzionamento della patente a crediti e relativa vigilanza, come strumento dinamico di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi nei cantieri, assicurando:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● maggiore certezza sulla decorrenza degli effetti; ● ampliamento delle violazioni rilevanti; ● più solida istruttoria amministrativa; ● integrazione piena dei verbali ispettivi nel processo decisionale. <p>Le norme riguardano le imprese e lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili. Nel caso di cantieri in cui la scuola sia il committente, il dirigente scolastico (o il responsabile dei lavori) ai sensi dell'art. 90 c. 9 l. b-bis del TUS, deve verificare la presenza/validità della patente a credito del documento equivalente di cui all'art. 27 del TUS nei confronti delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi, anche nei casi di subappalto, ovvero, per le imprese che non sono tenute al possesso della patente ai sensi del comma 15 del medesimo articolo 27, verificare la presenza dell'attestazione di qualificazione SOA;</p>
<p>Art. 30 c.5 e c. 5-ter</p>	<p>Disposizioni in materia di norme UNI</p> <p>La norma prevista al comma 5 dell'art. 30 del D.Lgs. 81/08, che prima richiamava lo standard britannico OHSAS 18001:2007, viene sostituita con la norma UNI EN ISO 45001:2023 + A1:2024. Inoltre viene inserito un nuovo comma 5-ter che prevede che il Ministero del Lavoro promuova, insieme all'INAIL e all'UNI (Ente Italiano di Normazione), la stipula di convenzioni per consentire la consultazione gratuita delle norme tecniche rilevanti per salute e sicurezza sul lavoro e l'elaborazione di un bollettino ufficiale da pubblicare periodicamente sui siti internet istituzionali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INAIL e dell'UNI.</p>	<p>Con questa modifica</p> <ul style="list-style-type: none"> ● si aggiorna la norma tecnica di riferimento per certificare i sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro ● s'introduce un nuovo strumento per promuovere l'accesso gratuito alle norme tecniche tramite convenzioni tra Ministero, INAIL e UNI. <p>In tal modo si rafforza l'importanza delle norme tecniche come supporto operativo alla normativa di legge, favorendo trasparenza e diffusione di buone pratiche.</p>

<p>Art.51 c. 8 e c.8-bis</p>	<p>Organismi paritetici La norma prevede che gli organismi paritetici, tramite l'INAIL, debbano trasmettere annualmente, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali (GDPR), ai principali organi di vigilanza territorialmente competenti e all'Ispettorato Nazionale del Lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'elenco delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e quelle che hanno partecipato alle attività formative organizzate dagli organismi stessi; • i nominativi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) territoriali collegati a tali imprese; • le asseverazioni rilasciate in merito all'adozione e all'attuazione efficace dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza ottenuti dalle imprese (ai sensi dell'art. 30 D.lgs. 81/08) • l'elenco delle aziende che hanno ricevuto consulenza e monitoraggio con esito positivo da parte degli organismi paritetici. 	<p>Si stabilisce che gli organismi paritetici sono tenuti a rilevare e trasmettere dati oggettivi sulle imprese che aderiscono al sistema, sugli esiti delle attività formative e di consulenza e sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Ciò aumenta la trasparenza del sistema, fornisce agli organi di vigilanza un quadro più completo e rafforza il collegamento operativo tra organismi paritetici e istituzioni di controllo, valorizzando l'attività della bilateralità nel sistema di prevenzione.</p> <p>Per quanto riguarda gli organismi paritetici nella scuola, l'art. 74 c. 1 CCNL 2007(ancora vigente) ne affida i compiti e i ruoli alle delegazioni trattanti a livello scolastico regionale (in alcuni USR assume il nome di Osservatorio Regionale per la sicurezza).</p> <p>Si consiglia ai dirigenti scolastici di verificare presso i rispettivi USR se è attivo un organismo paritetico per le scuole(anche per assolvere agli obblighi previsti sulla formazione dall'Accordo Stato/Regioni 2025) e se è iscritto nel Repertorio nazionale degli organismi paritetici(presente sul sito del Ministero del Lavoro) perché se non registrati in tale repertorio, gli organismi paritetici non possono esercitare la loro funzione.</p>
<p>Art. 77 c.4</p>	<p>Dispositivi di protezione individuale L'obbligo del datore di lavoro di mantenere in efficienza i DPI ed assicurare le condizioni di igiene degli stessi, provvedendo alla manutenzione, alle riparazioni e alle sostituzioni necessarie, secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante si applica anche per specifici indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI, previa loro individuazione attraverso la valutazione dei rischi;</p>	<p>Questa modifica rafforza l'obbligo di cura, manutenzione e gestione dei DPI già previsti dal Testo Unico, specificando che si applica anche agli indumenti di lavoro individuati quali DPI dalla valutazione dei rischi. Cosa deve fare il datore di lavoro/dirigente scolastico: verificare con il RSPP la presenza di indumenti che si possano configurare come DPI. In tal caso vanno definite/aggiornate: la corretta individuazione nel DVR, le procedure di consegna, manutenzione/pulizia, sostituzione, informazione e addestramento ai lavoratori,</p>

<p>Art. 113 c.2</p>	<p>Scale verticali permanenti di altezza superiore a 5 m</p> <p>Viene sostituito il comma 2 dell'art. 113, aggiornando i requisiti di sicurezza per le scale verticali. La nuova formulazione chiarisce che:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Le scale verticali fisse, con inclinazione superiore a 75°, di altezza superiore a 5 metri, fissate ad un supporto e utilizzate come mezzo di accesso, devono essere dotate, in base alla valutazione del rischio di: <ul style="list-style-type: none"> ● un sistema di protezione individuale contro le cadute dall'alto (art. 115) oppure di: <ul style="list-style-type: none"> ● una gabbia di sicurezza dotata di maglie o aperture di ampiezza tale da impedire la caduta accidentale della persona verso l'esterno. <p>Inoltre, sono specificati:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● gli spazi minimi tra i pioli e la parete (≥ 15 cm), ● la distanza massima tra la parete opposta e i pioli in presenza di gabbia (≤ 60 cm). <p>La legge di conversione ha anche introdotto un periodo transitorio: per le scale verticali installate entro il 31 ottobre 2025, le nuove regole entrano in vigore dal 1 febbraio 2026</p>	<p>Le modifiche introdotte all'art. 113 c. 2 e all'art. 115 del TUS, rendono più stringente la tutela dei lavoratori nei contesti ad alto rischio di caduta. Da un lato, viene chiarito l'obbligo di adottare misure specifiche per l'uso in sicurezza delle scale verticali oltre una certa altezza, in esito alla valutazione dei rischi; dall'altro, si amplia l'ambito dei sistemi di protezione contro le cadute e le loro specifiche tecniche, includendo espressamente anche i sistemi di ancoraggio. Questi interventi normativi, pur tecnici, evidenziano una crescente attenzione del legislatore alla prevenzione contro le cadute, una delle cause più frequenti di infortuni gravi nei lavori in quota.</p> <p>I Datori di lavoro interessati devono fare una verifica delle scale permanenti e dei Dispositivi di protezione collettiva e individuale contro le cadute dall'alto e, in esito alla valutazione dei rischi, provvedere ad aggiornare le misure previste in termini di scelta, installazione e utilizzo in sicurezza, curando la formazione e l'addestramento dei lavoratori.</p>
<p>Art. 115</p>	<p>Sistemi di protezione contro le cadute dall'alto</p> <p>L'articolo 115 viene completamente sostituito.</p> <p>Rispetto alla precedente versione:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● si ribadisce la priorità delle misure collettive (parapetti e reti di sicurezza); ● si definiscono più chiaramente le tipologie di sistemi di protezione individuale (sistemi di trattenuta, sistemi di posizionamento sul lavoro, sistemi di accesso mediante funi e sistemi di arresto caduta); ● i sistemi costituiti da un dispositivo di presa del corpo e da un sistema di collegamento, devono essere assicurati a un punto di ancoraggio sicuro e rispettare i requisiti previsti dal TUS (art. 111 c. 4 e 116) 	

2. LE ULTERIORI DISPOSIZIONI DELLA NUOVA NORMA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

Accanto agli interventi di modifica diretta del D.Lgs. n. 81/08, il D.L. n. 159/2025, come convertito dalla Legge n. 198/2025, introduce un insieme articolato di ulteriori innovazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che si collocano in una dimensione normativa più ampia rispetto al Testo unico. Tali disposizioni, pur non incidendo formalmente sul corpo del TUS, contribuiscono a ridefinire il quadro complessivo della prevenzione, rafforzando strumenti di governance, meccanismi di vigilanza, obblighi procedurali e sistemi di supporto alle attività di controllo e promozione della sicurezza.

Il presente capitolo è dedicato all'analisi di queste misure "di cornice" sotto forma di tabella, integrandosi con quella precedente: alla lettura puntuale e testuale delle modifiche al TUS si affianca una lettura trasversale tematica delle ulteriori disposizioni della legge, al fine di completare il quadro delle innovazioni normative e delle loro implicazioni operative in un'ottica di consolidamento del sistema prevenzionistico come delineato dal legislatore.

TABELLA N. 2
LE ULTERIORI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
APPORTATE DAL D.L. N. 159/2025 COME MODIFICATO DALLA L. N. 198/2025

TEMATICA E SINTESI DEI CONTENUTI	COMMENTO ED EFFETTI PRATICI
<p style="text-align: center;">Premialità INAIL</p> <p>Dal 1 gennaio 2026 l'INAIL è autorizzata ad adeguare le aliquote utilizzate per l'oscillazione dei premi assicurativi, cioè quelle variazioni in aumento o in diminuzione del tasso contributivo legate alla frequenza e gravità degli infortuni sul lavoro registrati da ciascun datore di lavoro o categoria di imprese. Lo scopo è incentivare comportamenti virtuosi, premiando le imprese che riescono a ridurre gli infortuni e promuovono la sicurezza nei luoghi di lavoro. Sono escluse dal beneficio le imprese che negli ultimi due anni, hanno subito sentenze definitive di condanna per violazioni gravi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Inoltre l'INAIL è autorizzata ad effettuare una revisione dei contributi dovuti nel settore agricolo, secondo le regole del D.P.R. n. 1124/1965; una parte delle risorse è riservata alle imprese iscritte alla rete del lavoro agricolo di qualità e si includono nel controllo per i requisiti di accesso alla Rete stessa anche il rispetto delle norme su salute e sicurezza sul lavoro: sanzioni e violazioni possono precludere l'ammissione.</p>	<p>La norma ha lo scopo di incentivare comportamenti virtuosi, premiando le imprese che riescono a ridurre gli infortuni e promuovono la sicurezza nei luoghi di lavoro e penalizzando chi è incorso in violazioni gravi.</p> <p>Il meccanismo non riguarda le scuole, ma esistono iniziative e strumenti specifici dell'INAIL, anche a livello regionale, rivolti alle istituzioni scolastiche e agli studenti come bandi, concorsi, finanziamenti per progetti di prevenzione e miglioramento della sicurezza, che costituiscono una forma di incentivo premiale. È quindi utile monitorare il sito INAIL (per esempio iscrivendosi alla newsletter o seguendo i profili social) così da ricevere tempestivamente notizie, eventi, bandi e iniziative per la scuola.</p>

Termine massimo per l'erogazione della formazione e addestramento in materia di sicurezza sul lavoro

La formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza e l'eventuale addestramento, nelle imprese turistico-ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, in considerazione del basso livello di rischio deve concludersi entro 30 giorni dalla costituzione del rapporto di lavoro

La formazione e l'eventuale addestramento dei lavoratori sono obblighi che nascono con l'assunzione e devono avvenire in orario di lavoro (art. 37 c.4 e c.12 del TUS). L'Accordo Stato Regioni 2025 sulla formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro ha superato una misura transitoria prevista dall'Accordo precedente del 2011, che consentiva di completare la formazione entro 60 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro. Il testo di conversione del D.L. 159/2025 introduce una deroga specifica per il comparto del turismo e per le attività di somministrazione di alimenti e bevande, consentendo l'assolvimento entro 30 giorni. **La scuola resta esclusa da tale deroga, nonostante presenti caratteristiche organizzative che rendono l'applicazione rigida del principio - particolarmente problematica - nella gestione delle supplenze brevi con personale di prima nomina: l'ingresso immediato in classe diventa incompatibile con l'obbligo formativo da assolvere contestualmente all'inizio dell'espletamento dell'attività lavorativa.** Nella prassi molte istituzioni scolastiche adottano soluzioni di compromesso: consegna immediata di materiali informativi e rinvio della formazione obbligatoria in tempi successivi, ma dal punto di vista giuridico tali soluzioni non equivalgono alla formazione strutturata prevista dall'art. 37 del TUS ed espongono il dirigente scolastico a potenziali profili di responsabilità in caso d'**infortunio**. Si tratta quindi di un disallineamento tra norma e realtà organizzativa, che andrebbe portato all'attenzione degli organi competenti dell'amministrazione scolastica per addivenire ad una soluzione del problema.

<p>Vigilanza dell'INL , badge di cantiere, potenziamento dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e del contingente in extra-organico del Comando Carabinieri per la tutela del lavoro</p> <p>L'INL, nella sua attività di vigilanza per il rilascio dell'attestato di conformità, dispone in via prioritaria i controlli nei confronti dei datori di lavoro che svolgono la propria attività in regime di subappalto, pubblico o privato.</p> <p>La tessera di riconoscimento prevista dal TUS viene potenziata con un codice anticontraffazione anche in modalità digitale collegata con la piattaforma del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL). Su queste misure deve essere definito il Decreto attuativo.</p> <p>Inoltre si dispone il rafforzamento strutturale dell'attività ispettiva mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● incremento dell'organico dell'INL ● potenziamento del Comando Carabinieri per la tutela del lavoro attraverso l'autorizzazione a nuove assunzioni. <p>Anche l'INAIL è autorizzato a stabilizzare il personale sanitario a tempo determinato, al fine di rafforzare strutturalmente i servizi medico-legali e le prestazioni sanitarie di natura diagnostica, curativa e riabilitativa</p>	<p>Sono misure per contrastare il lavoro irregolare e le violazioni nei cantieri allo scopo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● orientare le azioni di vigilanza dell'INL sui subappalti, statisticamente più esposti a rischi di irregolarità lavorative e sicurezza; ● migliorare la tracciabilità e la gestione del lavoro nei cantieri attraverso un badge digitale dotato di codice anticontraffazione; ● potenziare l'attività ispettiva con l'adeguamento degli organici di organi di controllo; <p>Pur non essendo direttamente applicabile al contesto scolastico, il rafforzamento dell'attività di vigilanza, in particolare nelle attività caratterizzate da appalti, subappalti e presenza di personale esterno, consiglia i dirigenti scolastici di consolidare assetti organizzativi e documentali idonei a trovarsi pronti in caso di attività ispettiva degli organi di controllo, ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● mappare i contratti di appalto e subappalto attivi (pulizia, mensa, manutenzioni ecc); ● verificare che tutto il personale esterno operante a scuola sia identificabile col tesserino; ● tenere pronta e ordinata la documentazione: DVR, DUVRI, Piani di emergenza e relativi incarichi, verbali di formazione e addestramento ecc.
<p>Accordo Stato-Regioni su soggetti accreditati alla formazione</p> <p>La Conferenza Stato/Regioni ha 90 giorni di tempo dall'entrata in vigore della legge, per definire criteri e requisiti omogenei di accreditamento dei soggetti che erogano la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sulla base di competenza, esperienza, organizzazione e risorse, avvalendosi dell'INAIL e previa consultazione delle parti sociali e assicurando che tali requisiti si applichino anche ai soggetti formatori già accreditati</p>	<p>Per tutti i datori di lavoro è essenziale verificare, in tutti i casi di formazione del personale in materia di salute e sicurezza, che i soggetti formatori siano accreditati secondo le norme attuali (Accordo Stato Regioni 2025 ed eventuali delibere regionali) e secondo i nuovi criteri nel momento in cui saranno definiti dal nuovo Accordo (non ancora emanato nel momento in cui si scrive)</p>

<p>Tutela assicurativa INAIL e rafforzamento delle misure di sicurezza per gli studenti impegnati nei percorsi di formazione scuola-lavoro</p> <p>Questa norma interviene su due linee principali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • viene chiarito che la tutela assicurativa INAIL si applica anche agli infortuni in itinere, cioè durante il tragitto da casa al luogo dove si svolge il percorso di formazione scuola-lavoro e viceversa • le convenzioni tra scuole ed imprese ospitanti non possono prevedere che gli studenti siano adibiti a lavorazioni ad elevato rischio, così come individuate nel documento di valutazione dei rischi dell'impresa ospitante stessa. 	<p>Oltre agli adempimenti già previsti nei percorsi di formazione scuola-lavoro, la norma introduce un vincolo specifico in ordine alle lavorazioni ad elevato rischio: l'impresa ospitante deve individuare, sulla base del proprio DVR, le lavorazioni a rischio elevato non consentite agli studenti e garantire che essi non vi siano adibiti, neppure di fatto. Correlativamente il dirigente scolastico è tenuto, già in sede di convenzione e progettazione del percorso, a vigilare che tali lavorazioni non siano ricomprese tra le attività affidate agli studenti, siano coerenti con la finalità formativa e proporzionate alle competenze e all'età dei ragazzi.</p>
<p>Erogazione di borse di studio ai superstiti di deceduti per infortunio sul lavoro o per malattie professionali</p> <p>Si dispone che a decorrere dal 1 gennaio 2026 l'INAIL eroghi annualmente borse di studio agli alunni del sistema di istruzione e formazione e agli studenti universitari superstiti di lavoratori deceduti a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale. Le borse sono riconosciute ai titolari di rendita ai superstiti, con importi differenziati in base al livello di studi e subordinati alla regolare frequenza.</p>	<p>La norma amplia il sistema di tutela sociale delle vittime del lavoro introducendo un aiuto economico specifico per favorire la continuità del percorso educativo dei superstiti, colmando un vuoto nelle prestazioni tradizionali e rafforzando il sostegno alle famiglie colpite da eventi tragici legati al lavoro.</p>
<p>Disposizioni per favorire l'occupazione e la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso il Sistema informativo per l'Inclusione sociale e lavorativa e misure nei confronti dei lavoratori più fragili</p> <p>Dal primo aprile 2026 i datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi per le assunzioni devono pubblicare le posizioni vacanti sul SIISL (Sistema Informativo per l'inclusione sociale e lavorativa) e possono utilizzare la piattaforma per le comunicazioni obbligatorie dei rapporti di lavoro; l'accesso ai benefici resta subordinato al rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le agenzie per il lavoro sono tenute a pubblicare le offerte gestite sul SIISL. Inoltre la norma incide sulle modalità dell'inserimento dei lavoratori più fragili, ampliando i soggetti che possono partecipare alle convenzioni, prevedendo anche il distacco del lavoratore e favorendo contesti organizzativi rispettosi della tutela della salute e sicurezza.</p>	<p>Le disposizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rafforzano il legame tra incentivi pubblici, trasparenza del mercato del lavoro, sicurezza nei luoghi di lavoro, valorizzando il ruolo del SIISL come strumento di politiche attive e presidio di corretto utilizzo delle agevolazioni, anche in chiave preventiva rispetto a irregolarità lavoristiche; • promuovono azioni d'inclusione lavorativa dei soggetti fragili, rendendo più agevole per le imprese adempiere agli obblighi di legge mediante convenzioni con una gamma più ampia di enti (ad es. del Terzo Settore non commerciali)

Rafforzamento della cultura della prevenzione e tracciamento dei mancati infortuni

Le imprese con più di 15 dipendenti sono chiamate ad adottare, secondo le Linee Guida che saranno emanate d'intesa con l'INAIL, e sentite le parti sociali, entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge, **procedure strutturate d'identificazione, tracciamento e analisi dei mancati infortuni (o near miss)**. Le Linee guida saranno elaborate tenendo conto delle procedure già elaborate dall'INAIL, anche con il coinvolgimento delle parti sociali e degli organismi paritetici, che resteranno operative fino all'aggiornamento/integrazione delle nuove linee guida

L'inserimento della disciplina dei "near miss" rappresenta un salto culturale nella prevenzione degli infortuni **rendendo strutturale quella che è già una buona pratica negli ambienti di lavoro comprese le scuole**: si passa da un modello reattivo (analisi degli incidenti già avvenuti) a uno proattivo, che prende in considerazione eventi potenzialmente dannosi prima che si manifestino concretamente e crea una base utile per le politiche prevenzionistiche nazionali. **X**

I NOSTRI LIBRI

Salute e Sicurezza nella Scuola Guida tecnica e strumento per adempiere agli obblighi e organizzare la sicurezza Testo aggiornato alla Legge 3 luglio 2023, n. 85, di conversione del Decreto Legge 4 maggio 2023 n. 48



"Salute e sicurezza nella scuola" è una guida tecnica utilizzabile:

- come manuale per la preparazione ai concorsi destinati ai dirigenti scolastici e ai dirigenti tecnici e come testo per la preparazione agli esami universitari attinenti alla materia;
- come prontuario operativo per adempiere agli obblighi e organizzare la sicurezza in ambito scolastico ad uso dei dirigenti scolastici e tecnici e di tutte le figure previste dal D.Lgs. n. 81/08 (Responsabili e Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione, addetti alle emergenze, dirigenti e preposti, Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza), con esempi e modulistica per la corretta gestione;
- come punto di riferimento e strumento di condivisione di temi, obiettivi e buone pratiche, per gli Enti Locali e per tutti i soggetti istituzionali o privati che interagiscono in materia di salute e sicurezza con il mondo scolastico.