



CISL NAZIONALE

MEMORIA PER AUDIZIONE

SU DECRETO LEGGE N.159 DEL 31 OTTOBRE 2025

“Misure urgenti per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e in materia di protezione civile”

Esprimiamo una **valutazione positiva sull'insieme dei provvedimenti introdotti con il DL n.159 del 31 ottobre u.s.**, ritenendo gli interventi indicati significativi perché volti allo sviluppo della prevenzione, anche utilizzando le ingenti riserve economiche dell'INAIL, a favore delle imprese, privilegiando il carattere premiale (in specifico per i settori più esposti a rischio), così come anche la promozione della “cultura della salute e sicurezza sul lavoro”, a partire dalle scuole, compresa l'estensione della tutela assicurativa per gli studenti dei percorsi di formazione scuola-lavoro e l'attenzione posta agli interventi di incremento della formazione rivolta ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, aziendali, territoriali e di sito produttivo.

Di pari rilievo, valutazione positiva la rivolgiamo nei riguardi della prosecuzione nell'incremento delle unità operative, sulla base del piano assunzionale pluriennale predisposto, nelle file degli organi di controllo e vigilanza (INL e Comando dei Carabinieri) e dell'erogazione di borse di studio ai superstiti di deceduti per infortunio sul lavoro e malattie professionali, dando un segnale di attenzione e civiltà di grande valore etico e sociale.

Apprezziamo il metodo di lavoro adottato fino ad oggi di un confronto costante tra ministero, istituzioni e Parti sociali, sottolineando il ruolo centrale dato alle Parti sociali (comparativamente più rappresentative sul livello nazionale), nei termini della consultazione sui provvedimenti cadenzati nell'articolato del decreto, **registriamo con favore l'accoglimento di alcune proposte avanzate dalle stesse organizzazioni sindacali e, in particolare, quelle da parte della CISL.**

Bene, in questo senso, l'introduzione dell'aggiornamento per la formazione degli RLS/RLST nelle aziende fino a 15 lavoratori demandata alla contrattazione collettiva, il libero accesso alle norme UNI in tema di salute e sicurezza sul lavoro, l'inserimento del tema delle molestie e violenza sul lavoro nel d.lgs.81 del 2008 s.m., e l'attenzione e la priorità poste alla prevenzione nei riguardi delle patologie gravi e croniche, in specifico quelle oncologiche.

Restano comunque non previsti alcuni interventi urgenti, sia di natura modificativa che integrativa, sul fronte regolativo e normativo, **già oggetto di nostre richieste al tavolo di confronto**, che valutiamo di prioritaria trattazione.

Si ritiene opportuno, quindi, prevedere nell'articolato di conversione del decreto, qui in commento, i seguenti interventi:

- **ripristinare (quanto già previsto nella prima bozza di decreto all'art.12)** in riferimento *“all'aggiornamento dell'indennizzo del danno biologico, ai sensi dell'art.13 del decreto*

legislativo 23 febbraio 2000, n.38”, tenuto conto del necessario aggiornamento annuale mediante decreto (considerato l’ultimo avvenuto nel luglio u.s.).

- **ricomprendere, (nell’attuale art.3 del DL, in commento)** tra i dati identificativi del lavoratore munito di badge (occupato nei lavori in appalto e sub-appalto), il tipo di contratto di Lavoro applicato e il tracciamento dell’orario di lavoro (in prospettiva anche i percorsi formativi svolti).
- **eliminare (nell’attuale art.17, comma 1, lett.d del DL, in commento)** l’introduzione della “*visita medica effettuata prima o durante il turno lavorativo, in presenza di ragionevole motivo*”, considerando che il criterio del “*ragionevole motivo*” è di difficile valutazione e dimostrazione (tenuto anche conto che la segnalazione sarà demandata al preposto), ancor più in un quadro di regole di natura penale. Di contro, si conferma positiva l’introduzione nell’art.41, comma 4-*bis* della *rivisitazione delle condizioni e delle modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol dipendenza mediante accordo della Conferenza Stato-Regioni, previa consultazione delle parti sociali;*
- **integrare (nell’attuale art.7, comma 1 del DL)** all’interno del testo ad ora previsto, il seguente (sottolineato): “ *Le disposizioni di cui all'articolo 18 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, si interpretano nel senso che la tutela ivi prevista si applica anche ad eventuali infortuni occorsi nel tragitto dall'abitazione o altro domicilio dove si trovi lo studente al luogo dove si svolgono i percorsi di formazione scuola-lavoro e gli stage obbligatori nei percorsi del sistema dell'istruzione e formazione professionale, e da quest'ultimo all'abitazione o domicilio dello studente*”
- **integrare (nell’attuale art.7, comma 2 del DL)** al termine del testo ad ora previsto, il seguente (sottolineato): “784-novies. Al fine di garantire un ambiente di apprendimento sicuro e conforme agli obiettivi formativi previsti dai percorsi di formazione scuola-lavoro, finalizzati all'acquisizione di competenze trasversali tramite esperienze operative e in coerenza con la loro funzione prevalentemente orientativa, le convenzioni stipulate tra le istituzioni scolastiche e le 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. La medesima disposizione si applica anche per le convenzioni stipulate tra le istituzioni formative accreditate e le imprese ospitanti gli stage obbligatori nei percorsi del sistema dell'istruzione e formazione professionale”.

Inoltre, **si ritiene quanto mai URGENTE che al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, vengano apportati i seguenti interventi normativi (nell’ambito del testo dell’attuale art.5 del DL, in commento):**

Rendere obbligatoria l’adozione della procedura per il tracciamento dei “mancati infortuni”

➤ **all’articolo 18, dopo il comma 1, lett.o), è inserito il seguente testo (sottolineato):**

- **lett.o-bis) – “adotta le misure necessarie per l’identificazione, il tracciamento e l’analisi dei mancati infortuni nelle unità produttive con più di 5 lavoratori, sulla base delle linee guida elaborate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali d’intesa con l’Istituto Nazionale per l’Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL).”**

Prevedere l'obbligo di valutazione delle molestie e violenza sul lavoro

- ***all'articolo 28, al comma 1 (integrare il seguente testo all'interno del comma) e introdurre un nuovo comma 1-ter:***
 - *“.....ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli inerenti le molestie e la violenza sul lavoro, secondo i contenuti della Legge 15 gennaio 2021, n.4.*
 - *1-ter. La valutazione delle molestie e violenza sul lavoro, di cui al comma 1, è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quinquies, e il relativo obbligo decorre dall'elaborazione delle predette indicazioni*

Disporre la formazione obbligatoria (esclusivamente) d'aula per preposti

(come disposto nel dlgs. 81/08, quale norma di rango primario superiore all'Accordo Stato-Regioni)

- ***all'articolo 37, dopo il comma 7-ter è inserito il seguente testo (sottolineato)::***
 - *comma 7-quater) - “Le disposizioni previste al comma 7-ter si considerano confermate, anche riguardo a quanto stabilito nell'Accordo, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto”*

Disporre l'aggiornamento nel dlgs 81 del 2008 in tema di “accomodamento ragionevole”

(allineando quanto disposto dalle vigenti normative sul tema: dlgs 216/03 e dlgs 62/2025)

- ***all'articolo 42, il testo viene modificato dal seguente testo (sottolineato):***
 - *“Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, della legge 5 febbraio 1992, n.104 e del d.lgs. 9 luglio 2003, n.216, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica, sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. Tali soluzioni non devono comportare un onere finanziario sproporzionato. Non è sproporzionata l'onere quando compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro.”*

Infine, consapevoli che molti di questi saranno oggetto di successivi Decreti Ministeriali, **riteniamo fondamentale chiarire alcuni aspetti che consideriamo necessari per dare qualità ed efficacia alla norma.**

Tessera di riconoscimento per entrare in cantiere

- Al momento il dispositivo legislativo prevede la digitalizzazione della tessera di riconoscimento per entrare in cantiere, tessera già prevista da molti anni nel d.lgs. 81/2008. La disposizione normativa, affidata a tutte le imprese in appalto e subappalto, demanda a successivi decreti del Ministero del Lavoro, sia nel comma 2 che nel comma 3, la definizione delle previsioni.

Per la CISL l'istituto diventa efficace solo se diviene garanzia di sicurezza. Indubbiamente la conoscenza e la trasparenza nella manodopera sono un primo passo, ma noi ci auguriamo di avere compreso, tra le parole del legislatore, di volere potenziare questo strumento per creare un effettivo badge come quello in realizzazione nelle aree di ricostruzione SISMA 2016.

Giusto indicare che la tessera è obbligo del datore di lavoro, così come positiva l'interoperabilità con il SIISL. La tessera, come mero strumento identificativo non è sufficiente. Se vuole essere un'azione che promuova legalità e sicurezza **è fondamentale legare la tessera al Contratto di Lavoro applicato e prevedere il tracciamento dell'orario di lavoro (in prospettiva anche i percorsi formativi svolti)**. Per questo, attendiamo la convocazione prevista al comma 3 per sottolineare come strumenti del genere siano già a disposizione del legislatore e completamente a carico del Sistema Bilaterale Edile, le Casse Edili.

Patente a crediti

- La Patente a Crediti, che qui vede **importanti emendamenti, i quali vanno nella direzione di rendere più urgente, da parte delle imprese, la necessità di dotarsi dello strumento**, ha per noi una chiara finalità, affidata dal legislatore: quella di qualificare il mercato dell'operatore economico sugli investimenti effettuati in salute e sicurezza. Riteniamo inoltre necessario che alle **azioni sanzionatorie, ci sia una messa a terra delle previsioni premiali della patente a crediti e i percorsi di recupero crediti mediante la formazione (per cui andranno previste le commissioni dedicate)**. L'obiettivo deve essere quello di promuovere sul mercato le imprese che maggiormente investono sulla sicurezza e sulla formazione dei propri lavoratori. Impossibile farlo se prima non si implementano quelle voci premiali dialogate con le parti sociali.

Accordo Stato-Regioni: criteri e requisiti per l'accreditamento degli enti formativi

- **Concordiamo sull'intento di promuovere la qualità dell'offerta formativa.** In particolare, il comma 2 riporta che questi criteri devono essere riferiti alla esperienza certificata in materia di formazione su salute e sicurezza. Difficile, però, immaginare che questo miglioramento dell'offerta qualitativa includa anche il datore di lavoro, che, nell'accordo stato regioni è uno dei soggetti abilitati alla formazione.
- Altro punto critico e che rischia, diversamente, di creare confusione e di rendere non efficace il tentativo di innalzamento qualitativo qui perseguito, è relativo **all'individuazione dei soggetti formatori da parte del già citato Accordo Stato Regioni. Si ritiene che non sia di competenza dell'accordo l'individuazione delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.** Il testo, quindi, fornisce una sua ulteriore analisi su quali possano essere i parametri per l'individuazione di tali associazioni che **riteniamo errata e non basata su parametri utilizzabili, qualitativi o verificabili**. Questo, di conseguenza, non permette alcuna semplificazione nell'individuazione del soggetto sindacale che si deve accreditare.
- Ancora, riteniamo che, anche in sinergia con quanto disciplinato dall'art. 14 del Decreto, il SIISL **potrebbe essere il metodo utile per raccogliere e accentrare tutta la formazione svolta. Creare un database che responsabilizzi e chiarisca quali sono effettivamente i soggetti che la erogano, ed in che modo, è imperativo.**