



**“OLYMPUS”
OSSERVATORIO PER IL MONITORAGGIO PERMANENTE
SULLA LEGISLAZIONE E GIURISPRUDENZA SULLA SICUREZZA DEL LAVORO**

Alla Segreteria della 10^a Commissione
“Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale”
Senato della Repubblica
Piazza Madama, 2
00186 ROMA

Oggetto: *Contributo in merito al Disegno di legge n. 1706, comunicato alla Presidenza del Senato della Repubblica il 31 ottobre 2025 (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)*

L’OSSERVATORIO “OLYMPUS” DELL’UNIVERSITÀ DI URBINO CARLO BO

Ringraziando la Commissione per l’invito a presentare un contributo sul Disegno di legge di cui all’oggetto, si propongono qui, senza alcuna pretesa di completezza, brevi considerazioni soltanto su alcuni articoli del d.l. n. 159/2025 nei quali emergono tematiche su cui da tempo i docenti afferenti all’Osservatorio “Olympus” dell’Università di Urbino Carlo Bo stanno riflettendo nell’ambito delle proprie ricerche e pubblicazioni scientifiche.

A beneficio della Commissione, ci si permette di rammentare che l’Osservatorio “Olympus” è stato istituito nel 2006 presso l’allora Facoltà (oggi Dipartimento) di Giurisprudenza dell’Ateneo urbinate grazie al sostegno della Regione Marche e della Direzione regionale Inail Marche.

Concepito in una logica di servizio pubblico, l’Osservatorio “Olympus” offre un importante supporto per le attività di studio, di ricerca e professionali di chi, a vario titolo, sia interessato alle questioni giuridiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ciò grazie al suo sito web liberamente accessibile a tutti (<https://olympus.uniurb.it/>), alle sue banche dati normative e giurisprudenziali costantemente aggiornate, alle pubblicazioni scientifiche raccolte nella rivista scientifica di classe A “Diritto della Sicurezza sul Lavoro” (<https://journals.uniurb.it/index.php/dsl>) e agli eventi promossi (come il Festival internazionale della salute e della sicurezza sul lavoro, in collaborazione con la Fondazione Nazionale Sicurezza Rubes Triva: <https://www.festivalsalutesicurezzalavoro.it/>).

SUGLI ARTT. 1 E 2 DEL D.L. N. 159/2025

La prima osservazione sul d.d.l. in esame riguarda le disposizioni contenute negli artt. 1 e 2 del d.l. n. 159/2025, i quali mirano ad incentivare il rispetto della normativa prevenzionistica in un settore particolarmente critico per la sicurezza sul lavoro come quello agricolo mediante, da un lato, la revisione delle aliquote di oscillazione in bonus per andamento infortunistico (art. 1) e, dall’altro, tramite il finanziamento da parte di INAIL di progetti di cui all’art. 11, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008 riservati alle imprese agricole iscritte alla Rete del lavoro agricolo di qualità.



Sebbene, di per sé, la logica premiale sottesa a tali previsioni meriti apprezzamento, **non convince tuttavia il fatto che il comma 4 dell'art. 1 escluda dal riconoscimento del bonus di cui al comma 1 solo le aziende che abbiano riportato negli ultimi due anni sentenze definitive di condanna per violazioni gravi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.**

Al di là della **indeterminatezza di quest'ultima espressione** (quali sono le violazioni gravi?), non si deve infatti trascurare come **il riferimento alle sentenze definitive rischi di rappresentare un deterrente di dubbia efficacia** sol che si pensi che una sentenza definitiva di condanna sopravviene a distanza di molto tempo da quando si è verificato l'evento da cui è scaturito il procedimento giudiziario.

Considerando che anche nell'art. 2 del d.l. n. 159/2025 il legislatore considera come "virtuose" – ai fini della partecipazione alla Rete del lavoro agricolo di qualità e conseguentemente del riconoscimento dei benefici previsti dal comma 2 dello stesso art. 2 – non solo le imprese che non abbiano riportato condanne penali per violazioni della normativa prevenzionistica, ma anche quelle che non siano state destinarie, negli ultimi tre anni, di contravvenzioni e sanzioni amministrative, ancorché non definitive, per violazioni in materia prevenzionistica, sembrerebbe molto più coerente con la stessa prospettiva premiale, nonché dal punto di vista sistematico con i principi del d.lgs. n. 81/2008, **escludere, nel comma 4 dell'art. 1, il riconoscimento del bonus non solo per le imprese "condannate" in via definitiva, ma anche per quelle resesi responsabili di gravi violazioni comunque sanzionate.**

In altri termini, un ben più efficace deterrente ai fini del comma 4 dell'art. 1 sarebbe escludere dal bonus anche le imprese nei cui confronti siano stati adottati provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale ai sensi dell'art. 14 dello stesso d.lgs. n. 81/2008, i quali, non a caso, sono disposti, oltre che nelle ipotesi di lavoro "nero", anche in caso di "gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro" (di cui all'Allegato I al d.lgs. n. 81/2008).

SULL'ART. 3, COMMA 1, DEL D.L. N. 159/2025

Senz'altro condivisibile appare la previsione del comma 1 dell'art. 3 del d.l. n. 159/2025 che, modificando l'art. 29, comma 7, del d.l. n. 19/2024, n. 19, convertito con modificazioni dalla l. n. 56/2024, prevede che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nell'orientare la propria attività di vigilanza per il rilascio dell'attestato di conformità ivi previsto, 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.

Orbene, considerando che gli eventi infortunistici più drammatici avvengono proprio nelle filiere degli appalti (come dimostrano tragiche vicende come quelle di Brandizzo, Firenze, Casteldaccia ecc.), sarebbe quanto mai opportuno **introdurre – valorizzando il principio sotteso all'art. 3 del d.l. n. 159/2025 – anche una norma generale da aggiungere all'art. 13 del d.lgs. n. 81/2008 in base alla quale tutti gli organismi ispettivi (INL, ASL ecc.) dispongono in via prioritaria i propri controlli in materia di salute e sicurezza sul lavoro nei confronti dei datori di lavoro che svolgono la propria attività in regime di subappalto, pubblico o privato.**

SULL'ART. 3, COMMA 4, DEL D.L. N. 159/2025

Per quanto attiene alle modifiche apportate all'art. 27 del d.lgs. n. 81/2008 (in materia di patente mediante crediti), appare innanzitutto condivisibile l'introduzione, da parte dell'art. 3, comma 4, del d.l. n. 159/2025, nel comma 8 del predetto art. 27, di un secondo periodo in base al quale le Procure della Repubblica trasmettono, salvo quanto previsto dall'art. 329 c.p.p., tempestivamente all'INL le



informazioni necessarie alla adozione dei provvedimenti di sospensione della patente, tenendo conto degli elementi oggettivi e soggettivi della fattispecie contenuti nei verbali redatti dai pubblici ufficiali intervenuti sul luogo e nelle immediatezze del sinistro, nell'esercizio delle proprie funzioni. Tale previsione, infatti, vale a risolvere un problema di non scarso rilievo qual è quello della trasmissione tra i vari organismi di vigilanza degli elementi contenuti in verbali che, riguardando fattispecie penalmente rilevanti e quindi destinati esclusivamente all'autorità giudiziaria inquirente, non possono essere oggetto di trasmissione diretta dagli uni agli altri organismi (es. dalle ASL all'INL).

Dato che che l'art. 3 del d.l. n. 159/2025 si occupa appunto di modifiche all'art. 27 del d.lgs. n. 81/2008, **la legge di conversione non dovrebbe perdere l'occasione di rimediare ad un'evidente aberrazione presente nella attuale disciplina della patente.**

Ci si riferisce al fatto che, **tra le violazioni assunte nell'Allegato 1-bis del d.lgs. n. 81/2008 quali presupposti della decurtazione dei crediti, ne figurano alcune che riguardano gli stessi requisiti "costitutivi" richiesti per poter ottenere la patente.** È il caso sia della "omessa elaborazione del documento di valutazione dei rischi" per la quale il n. 1 dell'Allegato 1-bis prevede la decurtazione di 5 crediti, sia della "omessa nomina" del RSPP per la quale il n. 4 dello stesso Allegato dispone la decurtazione di 3 crediti, ma il discorso potrebbe valere anche per l'omissione della formazione cui ex n. 3 dell'Allegato consegue la decurtazione di 3 crediti.

In altri termini **non è logicamente e razionalmente ammissibile che uno stesso fatto venga considerato da un lato come requisito dirimente per ottenere la patente** (tali sono, ai sensi dell'art. 27, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, il possesso del documento di valutazione dei rischi, l'assolvimento degli obblighi formativi e la designazione del RSPP) e, **dall'altro lato, solo come un elemento ai fini della modulazione/decurtazione del punteggio della stessa patente.** Ciò risulta eclatante nel caso dell'omessa nomina del RSPP, ma anche nell'ipotesi dell'omessa elaborazione del documento di valutazione dei rischi, la quale non pare interpretabile solo come omesso aggiornamento di un documento peraltro posseduto, poiché tale riduttiva interpretazione sembra impedita non solo dal tenore letterale dell'Allegato 1-bis, ma anche dal fatto che, per giurisprudenza costante, un documento di valutazione dei rischi incompleto equivale ad un documento di valutazione dei rischi mancante e che l'art. 55, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008 punisce con la stessa sanzione penale sia l'adozione di un documento mancante dei suoi elementi essenziali di cui all'art. 28, comma 2, lett. b), c) o d), sia il fatto che il documento non sia stato aggiornato secondo quanto previsto dall'art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008.

Occorre quindi introdurre nella legge di conversione del d.l. n. 159/2025 una previsione che, correggendo questo evidente errore giuridico, da un lato elimini dall'Allegato I-bis ai fini della decurtazione dei crediti le tre predette gravi violazioni (mancata valutazione dei rischi, mancata designazione del RSPP e omessa formazione) e, dall'altro, le "riconduca" nel comma 4 dell'art. 27 del d.lgs. n. 81/2008, il quale già ora prevede la revoca della patente in caso di dichiarazione non veritiera sulla sussistenza di uno o più requisiti di cui al comma 1, accertata in sede di controllo successivo al rilascio. Una riconduzione che può essere sia esplicita, citando espressamente in tale comma 4 le tre violazioni, o anche implicita visto che la formulazione letterale di tale comma è già in grado di considerarle.

SULL'ART. 5, COMMA 1, LETTERA A), DEL D.L. N. 159/2025

Non si comprende perché mai non spetti il diritto di voto ai membri della Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6, comma 1, lettere *l* e *m*, del d.lgs. n. 81/2008, vale a dire, rispettivamente, i tre esperti in medicina del lavoro, igiene industriale e impiantistica industriale e un rappresentante dell'ANMIL. In particolare per quanto riguarda i tre esperti in medicina del lavoro, igiene



industriale e impiantistica industriale, si tratta di competenze particolarmente utili in relazione alle questioni su cui la Commissione consultiva ha competenza ai sensi dell'art. 6, comma 8, del d.lgs. n. 81/2008.

Si suggerisce quindi **di eliminare la previsione dell'art. 5, comma 1, lettera a), del d.l. n. 159/2025 e, conseguentemente, l'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 8 del d.lgs. n. 81/2008 ("I componenti di cui al comma 1, lettere l) ed m), partecipano alla Commissione senza diritto di voto")**.

SULL'ART. 5, COMMA 1, LETTERA C), DEL D.L. N. 159/2025

Nell'apprezzabile previsione di questo articolo che, facendo tesoro di quanto previsto dalla Convenzione OIL n. 190/2019, recepita in Italia con la l. n. 4/2021, inserisce ora fra le misure generali di tutela indicate dall'art. 15 del d.lgs. n. 81/2008 – mediante l'aggiunta della lettera «*z-bis*» al comma 1 di quest'ultima disposizione – “la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori, come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera a), nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 62”, **parrebbe opportuno eliminare il riferimento letterale ai “luoghi di lavoro di cui all'articolo 62” (del d.lgs. n. 81/2008) e sostituirlo con l'espressione “durante il lavoro” che compare nella direttiva quadro 89/391/CEE di cui il d.lgs. n. 81/2008 costituisce attuazione nell'ordinamento italiano.**

Tale modifica si rende necessaria in quanto, come è noto, il tradizionale luogo di lavoro non rappresenta più l'unico spazio in cui si svolge il lavoro, che, grazie alle tecnologie digitali, oggi può spesso svolgersi in ogni dove.

D'altro canto, proprio con riferimento al tema delle violenze e delle molestie, la questione del luogo di lavoro tende a sfumare considerevolmente se si considera la possibilità che tali comportamenti avvengano al di fuori dei classici luoghi di lavoro, ma pur sempre “in occasione del lavoro”, come ad esempio nelle trasferte per ragioni di lavoro, o durante corsi di formazione esterni all'azienda ecc.

Fra l'altro, e più in generale, per le ragioni appena indicate, **la sostituzione dell'espressione “luoghi di lavoro” con l'espressione “durante il lavoro”** risulterebbe quanto mai opportuna anche **nella rubrica del d.lgs. n. 81/2008** che appare ancora ancorata ad una visione tralaticia della tutela preventzionistica, la quale dovrebbe invece sempre più proiettarsi a garantire **la salute e la sicurezza dei lavoratori** non solo nei luoghi di lavoro.

Per altro verso, pur senza voler enfatizzare eccessivamente le questioni linguistiche, nella nuova lettera *z-bis* del comma 1 dell'art. 15 del d.lgs. n. 81/2008 sarebbe anche opportuno **sostituire l'espressione “nei confronti dei lavoratori” con l'espressione “nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori”** stante la ben più evidente incidenza di tali fenomeni nei riguardi delle persone di genere femminile.

SULL'ART. 5, COMMA 1, LETTERA D), DEL D.L. N. 159/2025

Dato che questa disposizione introduce modifiche all'art. 37 del d.lgs. n. 81/2008, si ritiene particolarmente opportuno proporre due integrazioni alla disciplina della formazione per la sicurezza di cui al predetto art. 37.



La prima di tali integrazioni riguarda la previsione dell'art. 37, comma 7, *ter*, del d.lgs. n. 81/2008 che, come è noto, prevede che “Per assicurare l’adeguatezza e la specificità della formazione nonché l’aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell’evoluzione dei rischi o all’insorgenza di nuovi rischi”.

È altrettanto noto che il recente Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 in materia di formazione per la sicurezza sul lavoro, nel prevedere legittimamente (in virtù della competenza attribuitagli dall'art. 37, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008) l'equipollenza tra la formazione in presenza e quella in videoconferenza sincrona, ha però esteso tale equipollenza anche alla formazione dei preposti, trascurando di considerare il rilievo dell'art. 37, comma 7-*ter* del d.lgs. n. 81/2008.

Senonché l'Accordo Stato-Regioni non aveva alcuna competenza per “scavalcare” la previsione contenuta nell'art. 37, comma 7-*ter*, del d.lgs. n. 81/2008, vale a dire una norma di legge primaria oltretutto presidiata espressamente dalla sanzione penale dell'art. 55, comma 5, lettera *c*), dello stesso d.lgs. n. 81/2008 (il che fra l'altro, avrebbe dovuto indurre ad un'interpretazione in senso estremamente restrittivo ai sensi dell'art. 14 delle preleggi).

D'altro canto, neppure il richiamo da parte dell'Accordo Stato-Regioni della norma meramente transitoria di cui alla legge 52/2022 (che aveva istituito solo temporaneamente quell'equipollenza durante l'emergenza pandemica) poteva legittimare l'accordo ad effettuare una simile scelta.

Sta di fatto che l'art. 37, comma 7-*ter*, del d.lgs. n. 81/2008 costituisce una norma speciale (rispetto ai preposti) che, in quanto tale, prevale sull'art. 37, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008 là dove quest'ultimo aveva autorizzato l'accordo Stato-Regioni ad individuare le modalità della formazione.

Pertanto, anche per evitare possibili contrasti interpretativi nell'applicazione del nuovo Accordo Stato-Regioni specialmente in sede di vigilanza, sarebbe quanto mai opportuno introdurre nella legge di conversione del d.l. n. 159/2025 una norma di interpretazione autentica, come quella che segue, che chiarisca inequivocabilmente la questione sottolineando la perdurante vigenza dell'art. 37, comma 7-*ter*.

articolo ... del d.l. n. 159/2025 come modificato dalla legge di conversione...

La formazione dei preposti avviene esclusivamente in presenza come previsto dall'articolo 37, comma 7-*ter* del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Qualora invece si preferisse dare piena certezza alla previsione dell'Accordo Stato-Regioni, la legge di conversione dovrebbe prevedere l'esplicita modifica dello stesso art. 37, comma 7-*ter*, espungendo peraltro solo l'obbligatorietà della formazione dei preposti in presenza, secondo la seguente formulazione:

articolo 37

7-*ter*. Per assicurare l’adeguatezza e la specificità della formazione nonché l’aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, le relative attività formative devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell’evoluzione dei rischi o all’insorgenza di nuovi rischi”.



Ancora sull'art. 5, comma 1, lettera d), DEL D.L. N. 159/2025

La seconda integrazione che si ritiene necessaria in riferimento alla formazione ed al recente Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 riguarda un'evidente lacuna presente nell'ordinamento.

Tale lacuna consiste nel fatto che attualmente **gli organismi di vigilanza di cui all'art. 13 del d.lgs. n. 81/2008 (il personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e dei Dipartimenti di prevenzione delle Aziende Sanitarie Locali) non dispongono di poteri per irrogare sanzioni nei confronti dei soggetti formatori “esterni”** (vale a dire quelli menzionati nel predetto Accordo Stato-Regioni dei quali il datore di lavoro si avvalga per effettuare la formazione dei propri lavoratori) ove essi violino le regole dello stesso Accordo in materia di formazione per la sicurezza.

Infatti, in tali ipotesi, non esistendo alcuna norma di legge ordinaria che disponga in merito né nel d.lgs. n. 81/2008 né altrove, né alcuna norma che preveda sanzioni per i soggetti formatori “esterni”, qualora gli organismi di vigilanza nello svolgimento della propria attività di controllo riscontrino violazioni delle prescrizioni in materia di formazione possono soltanto contestare tali violazioni all'unico soggetto che, in base alla legge (art. 37, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008), è tenuto ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, **vale a dire il datore di lavoro.**

Nonostante che quest'ultimo potrebbe rivalersi, sul piano civilistico, nei confronti dei soggetti formatori inadempienti e che costoro, ove si tratti di soggetti accreditati, potrebbero subire “sanzioni” nell'ambito del sistema regionale di accreditamento, resta però il fatto che, sul piano dell'ordinamento giuridico statuale e, in particolare, del sistema contravvenzionale penale del d.lgs. n. 81/2008 (fondato su reati di pericolo), **sarebbe solo il datore di lavoro che li abbia coinvolti a rispondere delle loro violazioni in base all'art. 55, comma 5, lettera c).** Resta ovviamente ferma la possibilità che, in caso di infortunio ascrivibile ad una omessa o irregolare formazione del lavoratore infortunato, tali soggetti formatori possano essere chiamati a rispondere, in concorso con il datore di lavoro e/o altri soggetti, sul piano del diritto penale comune dei delitti integrati dall'infortunio (reati di evento).

A ben guardare, in una simile situazione, per scongiurare il rischio (tutt'altro che remoto, come dimostra l'esperienza) che certi soggetti formatori “esterni” (talora di dubbia serietà) eroghino una formazione tutt'altro che “adeguata e sufficiente” non pare sufficiente far leva solo sulla pur necessaria diligenza che il datore di lavoro deve usare nella loro individuazione, risultando invece necessario rendere pienamente effettivi anche nei confronti di quei soggetti formatori i precetti posti dalla legge e dall'Accordo Stato-Regioni.

A tal fine si propone pertanto di introdurre nel d.lgs. n. 81/2008 un nuovo articolo relativo agli obblighi dei fornitori di servizi di informazione, formazione e addestramento, nonché altri due articoli, di cui uno relativo alle sanzioni per tali soggetti e l'altro relativo alla vigilanza del datore di lavoro. In tal modo gli organismi di vigilanza potranno finalmente intervenire anche nei confronti di quei soggetti utilizzando lo strumento della prescrizione di cui al d.lgs. n. 758/1994.

Queste sono le disposizioni che si propone di introdurre nel d.lgs. n. 81/2008:

Introduzione di un nuovo articolo nel d.lgs. n. 81/2008 relativo agli obblighi dei fornitori di servizi di informazione, formazione e addestramento

Articolo 23-bis Obblighi dei fornitori di servizi di informazione, formazione e addestramento

1. È vietata la fornitura, in qualsiasi forma, di servizi di informazione, formazione e addestramento in materia di salute e sicurezza sul lavoro in mancanza o in violazione dei requisiti e degli obblighi previsti dalle relative norme vigenti.



2. In caso di corsi di formazione e addestramento che richiedono l'utilizzo di attrezzature di lavoro o di dispositivi di protezione individuale o che possono esporre i partecipanti a rischi per la salute e la sicurezza, i fornitori di cui al presente articolo, per la parte di loro competenza, devono attenersi alle relative norme di salute e sicurezza sul lavoro.

3. Nei confronti dei datori di lavoro che erogano direttamente i servizi di informazione, formazione e addestramento per i propri lavoratori resta fermo l'obbligo di attenersi alle relative norme di salute e sicurezza sul lavoro.

Modifica dell'articolo 57 del d.lgs. n. 81/2008 con un'integrazione della rubrica e con l'introduzione di un comma 2-bis relativo alle sanzioni per i fornitori di servizi di informazione, formazione e addestramento

Articolo 57

Sanzioni per i progettisti, i fabbricanti, i fornitori, gli installatori e i fornitori di servizi di informazione, formazione e addestramento

.....

2-bis. I fornitori di servizi di informazione, formazione e addestramento sono puniti:

a) con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da 12.285,06 a 49.140,26 euro per la violazione dell'articolo 23-bis, comma 1;

b) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.071,27 a 7.862,44 euro per la violazione dell'articolo 23-bis, comma 2.

Modifica all'art. 18, comma 3-bis, del d.lgs. n. 81/2008 riconducendo l'obbligo di vigilanza anche rispetto al nuovo art. 23-bis

Articolo 18

Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

....

3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 23-bis, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

SULL'ART. 6 DEL D.L. N. 159/2025

Oltre a prevedere un Accordo Stato-Regioni per l'individuazione dei criteri e i requisiti di accreditamento presso le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano dei soggetti che erogano la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in sede di conversione in legge del decreto in esame **sarebbe altresì opportuno prevedere, come stabilito nella Parte I dell'Accordo Stato-**



Regioni del 17 aprile 2025 l'istituzione dell'apposito repertorio/elenco nazionale dei soggetti formatori.

SULL'ART. 7 DEL D.L. N. 159/2025

Sarebbe particolarmente opportuno che lo stesso limite apposto alle convenzioni stipulate tra le istituzioni scolastiche e le imprese ospitanti in relazione ai percorsi di formazione scuola-lavoro – volto ad **impedire che gli studenti siano adibiti a lavorazioni ad elevato rischio**, così come individuate nel documento di valutazione dei rischi dell'impresa ospitante – **fosse esteso anche ai tirocini formativi e di orientamento curriculare promossi dalle università a favore dei propri studenti**.

SULL'ART. 17 DEL D.L. N. 159/2025

Considerando che il tema della prevenzione dei rischi lavorativi esige di essere considerato nella sua complessità, non solo per quanto attiene alla sicurezza, ma anche per quanto riguarda **la salute delle persone che lavorano**, pare opportuno cogliere l'occasione della conversione in legge del d.l. n. 159/2025 per proporre di **superare la vecchia impostazione secondo cui la nomina del medico competente è imposta solo ove sia necessaria la sorveglianza sanitaria**.

Un'impostazione che, a ben guardare, non è smentita neppure dalla pur apprezzabile modifica apportata all'art. 18 del d.lgs. n. 81/2008 dal d.l. n. 48/2024, convertito con modificazioni dalla l. n. 85/2023, che, rendendo obbligatoria la nomina del medico competente anche là dove sia richiesto dalla valutazione dei rischi, la lega comunque alla effettuazione della sorveglianza sanitaria (fermo restando che tale valutazione dei rischi è effettuata senza la partecipazione del medico competente che è appunto ancora da nominare).

Senza voler minimamente sminuire l'importanza del ruolo del medico competente per quanto attiene alla sorveglianza sanitaria, occorre tuttavia rendersi conto che tale figura è prima ancora un **consulente globale del datore di lavoro** per tutto quanto concerne gli aspetti igienico-sanitari, a cominciare – come d'altronde sottolinea a chiare lettere l'art. 25 del d.lgs. n. 81/2008, in ciò corroborato sul versante sanzionatorio dall'art. 58 – dalla collaborazione ai fini della valutazione dei rischi, per poi proseguire con la visita degli ambienti di lavoro, la predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, l'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, l'organizzazione del servizio di primo soccorso ecc.

Anche considerando la crescente incidenza dei rischi psico-sociali e l'incremento delle denunce all'INAIL di malattie professionali, non appare più credibile effettuare una adeguata valutazione dei rischi senza la fattiva collaborazione del medico competente.

Si propone pertanto di modificare in questo modo l'art. 18 del d.lgs. n. 81/2008:

Articolo 18 ***Obblighi del datore di lavoro e del dirigente***

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:



a) nominare il medico competente ai fini della collaborazione alla valutazione dei rischi nonché per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo e qualora richiesto dalla stessa valutazione dei rischi di cui all'articolo 28;

.....

Inoltre, così come nell'art. 17 del d.l. n. 159/2024 si valorizza giustamente l'informazione sulla prevenzione oncologica, appare altrettanto importante **enfatizzare il ruolo del medico competente in relazione ai programmi volontari di “promozione della salute”** che emerge nell'art. 25 del d.lgs. n. 81/2008 nell'ottica di promuovere una salute integrale del lavoratore come persona, migliorando la qualità della vita dentro e fuori del contesto lavorativo.

A tal fine pare opportuno prevedere un'integrazione dell'art. 25 del d.lgs. n. 81/2025, modificando in questo modo il secondo periodo del comma 1 (anche alla luce di quanto previsto analogamente nell'art. 5 del d.lgs. n. 29/2024, relativo alla promozione della salute e dell'invecchiamento attivo delle persone anziane da attuare nei luoghi di lavoro):

Art. 25
Obblighi del medico competente

1. Il medico competente:

a) Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di “promozione della salute”, secondo i principi della responsabilità sociale e tenendo conto del modello sulla promozione della salute nei luoghi di lavoro – Workplace Health Promotion (WHP) raccomandato dall'Organizzazione mondiale della sanità e delle indicazioni contenute nel PNP.

Si resta ovviamente a disposizione della Commissione per qualunque esigenza di chiarimento o approfondimento.

Urbino, 11 novembre 2025

Prof. Paolo Pascucci
già ordinario di Diritto del lavoro nell'Università di Urbino Carlo Bo
presidente dell'Osservatorio “Olympus”