

1

# Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Guida pratica maggio 2024

*Arturo Di Mario*



## SOMMARIO

<b>1. Quadro storico normativo</b>	1
<b>2. Campo di applicazione</b>	2
<b>3. Misure generali di tutela</b>	2
<b>4. Particolari tipologie di lavoratori</b>	3
4.1. Lavoratori autonomi	3
4.2. Lavoratori somministrati	4
4.3. Lavoratori a progetto (co.co.pro.) e collaboratori coordinati e continuativi (co.co.co.)	5
4.4. Lavoratori che effettuano prestazioni di tipo accessorio	5
4.5. Lavoratori impiegati in attività di consegna di beni (riders)	6
4.6. Lavoratori a chiamata	6
4.7. Lavoratori dipendenti da proprietari di fabbricati (portieri)	6
4.8. Lavoratori a domicilio	6
4.9. Telelavoratori	7
4.10. Lavoratori domestici	9
4.11. Lavoratori stagionali	9
4.12. Lavoratori immigrati	9
4.13. Lavoratori socialmente utili	9
4.14. Lavoratori distaccati	9
4.15. Lavoratori sportivi	10
4.16. Lavoratori italiani operanti all'estero	10
4.17. Lavoro a tempo determinato	12
4.18. Lavoro ripartito	12
4.19. Lavoro notturno	12
4.20. Lavoro agile ( <i>smart working</i> )	13
4.21. Lavoro "in nero"	13
4.22. Contratto di prestazione occasionale	13
4.23. Libretto di famiglia	14
4.24. Lavoro occasionale	14
4.25. Apprendisti	14
4.26. Associati in partecipazione	15
4.27. Tirocinanti e stagisti	15
4.28. Studenti	15
4.29. Componenti dell'impresa familiare (art. 230- <i>bis</i> c.c.), coltivatori diretti del fondo, artigiani e piccoli commercianti e soci delle società semplici operanti nel settore agricolo	16
4.30. Cooperative sociali (L. n. 381/1991)	17
4.31. Volontari	17
4.32. Organizzazioni di volontariato della protezione civile, volontari della Croce Rossa Italiana e del Corpo Nazionale soccorso alpino e speleologico, volontari dei vigili del fuoco	17
4.33. Volontari che prestano servizio presso un datore di lavoro	18
4.34. Forze armate	18
4.35. Polizia, vigili del fuoco, soccorso pubblico e difesa civile, servizi di protezione civile, strutture giudiziarie, penitenziarie, università, istituti di istruzione universitaria, istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, uffici all'estero, mezzi di trasporto aerei e marittimi	18
<b>5. Computo dei lavoratori</b>	18
<b>6. Datore di lavoro</b>	20
6.1. Definizioni	20
6.2. Individuazione del soggetto qualificabile come datore di lavoro ai fini della sicurezza nelle diverse forme societarie	21
6.3. Obblighi	23
6.4. Formazione e addestramento	28

## II SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

6.5. Vigilanza	28
6.6. Informazioni al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente	29
6.7. Prevenzione e protezione dai rischi	29
<b>7. Dirigente</b>	<b>30</b>
7.1. Definizione	30
7.2. Obblighi	30
7.3. Vigilanza	32
7.4. Formazione	34
<b>8. Preposto</b>	<b>32</b>
8.1. Definizione	32
8.2. Obblighi	33
8.3. Formazione	34
<b>9. Lavoratore/Lavoratrice</b>	<b>34</b>
9.1. Definizione	34
9.2. Obblighi	35
9.3. Diritti	36
9.4. Tutela della salute della lavoratrice madre	36
9.5. Informazione	37
9.6. Formazione	38
<b>10. Progettisti</b>	<b>41</b>
<b>11. Fabbricanti, fornitori e noleggiatori</b>	<b>41</b>
11.1. Definizione di fabbricante e fornitore	41
11.2. Obblighi	41
<b>12. Installatori</b>	<b>43</b>
<b>13. Medico competente</b>	<b>44</b>
13.1. Definizione	44
13.2. Nomina	44
13.3. Titoli e requisiti formativi e professionali	44
13.4. Svolgimento dell'attività	45
13.5. Obblighi	46
<b>14. Formatore per la salute e sicurezza sul lavoro</b>	<b>49</b>
<b>15. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)</b>	<b>50</b>
15.1. Definizione	50
15.2. Elezione o designazione	50
15.3. Comunicazione del nominativo	51
15.4. Conferimenti	51
15.5. Formazione	52
15.6. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST)	53
15.7. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (RLSSP)	53
15.8. Tutela assicurativa	54
<b>16. Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e Addetti ai servizi di prevenzione e protezione (ASPP)</b>	<b>54</b>
16.1. Definizione	54
16.2. Capacità e requisiti professionali	55
16.3. Designazione	56
16.4. Funzioni	56
16.5. Formazione	57
<b>17. Responsabile del Sistema di gestione della sicurezza lavoro (RSGSL)</b>	<b>58</b>
<b>18. Valutazione dei rischi</b>	<b>59</b>
18.1. Definizioni	59
18.2. Obblighi del datore di lavoro	59
18.3. Oggetto della valutazione	59
18.4. Documento di valutazione dei rischi (DVR)	60
<b>19. Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL)</b>	<b>63</b>
19.1. Modello di organizzazione e di gestione (MOG)	63
<b>20. Sorveglianza sanitaria</b>	<b>64</b>

<b>21. Servizio di prevenzione e protezione (SPP)</b>	68
21.1. Definizione	68
21.2. Organizzazione	68
21.3. Compiti	70
21.4. Riunione periodica	70
<b>22. Gestione delle emergenze</b>	71
22.1. Obblighi del datore di lavoro	71
22.2. Lavoratori incaricati della gestione dell'emergenza	71
22.3. Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato	72
<b>23. Prevenzione incendi</b>	72
23.1. Definizioni	72
23.2. Obblighi del datore di lavoro	72
23.3. Valutazione dei rischi di incendio	73
23.4. Addetti alla prevenzione incendi	73
23.5. Piano di emergenza	74
23.6. Certificato di prevenzione incendi (CPI)	75
23.7. Esercitazioni antincendio	75
23.8. Controllo e manutenzione di impianti ed attrezzature antincendio	75
<b>24. Primo soccorso</b>	76
24.1. Definizioni	76
24.2. Obblighi del datore di lavoro	76
24.3. Addetti al primo soccorso	76
24.4. Cassetta primo soccorso	77
24.5. Piano di primo soccorso	78
24.6. Organizzazione di pronto soccorso	78
24.7. Attrezzature minime per gli interventi di pronto soccorso	79
<b>25. Luoghi di lavoro</b>	79
25.1. Definizione	79
25.2. Requisiti di salute e di sicurezza	80
25.3. Obblighi del datore di lavoro	80
25.4. Locali sotterranei o semisotterranei	80
25.5. Lavori in ambienti sospetti di inquinamento	80
25.6. Costruzione e realizzazione di edifici o locali da adibire a lavorazioni industriali	81
<b>26. Attrezzature di lavoro</b>	81
26.1. Definizioni	81
26.2. Requisiti di sicurezza	81
26.3. Obblighi del datore di lavoro	82
<b>27. Dispositivi di protezione individuale (DPI)</b>	82
27.1. Definizione	82
27.2. Requisiti	83
27.3. Obbligo di uso	83
27.4. Obblighi del datore di lavoro	83
27.5. Obblighi dei lavoratori	84
<b>28. Segnaletica di sicurezza</b>	84
28.1. Definizioni	84
28.2. Obblighi del datore di lavoro	85
28.3. Informazione e formazione	85
<b>29. Lavoro al videoterminale</b>	85
29.1. Definizioni	85
29.2. Obblighi del datore di lavoro	86
29.3. Orario di lavoro e pause	86
29.4. Sorveglianza sanitaria	86
29.5. Informazione e formazione	86
29.6. Postazioni per lavoratori con disabilità	86
<b>30. Appalto e subappalto</b>	87
30.1. Definizioni	87

## **IV SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

30.2. Obblighi	87
30.3. Documento unico di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI)	88
30.4. Responsabilità solidale	90
30.5. Costi per la sicurezza	90
30.6. Appalti pubblici	90
<b>31. Cantieri temporanei o mobili</b>	91
31.1. Definizioni	91
31.2. Campo di applicazione	92
31.3. Obblighi del committente o del responsabile dei lavori	92
31.4. Obblighi del coordinatore per la progettazione	94
31.5. Obblighi del coordinatore per l'esecuzione dei lavori	94
31.6. Misure generali di tutela della salute e della sicurezza	95
31.7. Obblighi dei datori di lavoro	96
31.8. Obblighi del datore di lavoro dell'impresa affidataria	96
31.9. Piano di sicurezza e di coordinamento (PSC)	96
<b>32. Sospensione dell'attività di impresa</b>	97
32.1. Lavoro irregolare	97
32.2. Gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	98
32.3. Soggetti affidatari del potere	101
32.4. Ambito di applicazione e decorrenza del provvedimento di sospensione	102
32.5. Discrezionalità del provvedimento	102
32.6. Revoca del provvedimento	103
32.7. Comunicazione alle Autorità	104
32.8. Ricorso avverso il provvedimento	104
32.9. Decreto di archiviazione del giudice penale	104
32.10. Inottemperanza al provvedimento di sospensione	105

## 1. Quadro storico normativo<sup>1</sup>

- Art. 2087 cod. civ., *Tutela delle condizioni di lavoro*<sup>2</sup>;
- L. 12 febbraio 1955, n. 51. *Delega al Potere esecutivo ad emanare norme generali e speciali in materia di prevenzione degli infortuni e di igiene del lavoro*;
- D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547. *Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro* (abrogato dall'art. 304, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008);
- D.P.R. 7 gennaio 1956, n. 164. *Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni* (abrogato dall'art. 304, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008);
- D.P.R. 19 marzo 1956, n. 302. *Norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro integrative di quelle generali emanate con decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547* (Norme di sicurezza sulla fabbricazione, manipolazione, recupero, conservazione, distribuzione, trasporto utilizzazione di esplosivi. Il D.P.R. risulta tuttora né abrogato e né recepito);
- D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303. *Norme generali per l'igiene del lavoro* (abrogato, fatta eccezione per l'art. 64, dall'art. 304, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008);
- D.P.R. 20 marzo 1956, n. 320. *Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro in sotterraneo* (abrogazione dei soli artt. 42 e 43 da parte dell'art. 304, c. 1, lett. d-ter), D.Lgs. n. 81/2008);
- D.P.R. 20 marzo 1956, n. 321. *Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nei cassoni ad aria compressa* (Il D.P.R. risulta tuttora né abrogato e né recepito);
- D.P.R. 20 marzo 1956, n. 323. *Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro negli Impianti telefonici* (Il D.P.R. risulta tuttora né abrogato e né recepito);
- D.P.R. 9 aprile 1959, n. 128. *Norme di polizia delle miniere e delle cave* (tutela della sicurezza e salute dei lavoratori, regolare svolgimento delle lavorazioni nel rispetto della sicurezza dei terzi e delle attività di preminente interesse generale);
- L. 20 maggio 1970, n. 300. *Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*<sup>3</sup>;
- L. 9 febbraio 1999, n. 30. *Ratifica ed esecuzione della Carta sociale europea, riveduta, con annesso, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996*<sup>4</sup>;
- D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626. *Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 99/92/CE, 2001/45/CE, 2003/10/CE e 2003/18/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro* (abrogato dall'art. 304, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008);

<sup>1</sup> V.L. MENGHINI, *L'evoluzione degli strumenti giuridici volti a favorire l'effettività della prevenzione*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2017, pp. 1-35.

<sup>2</sup> «L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro».

<sup>3</sup> Art. 9 «I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.».

<sup>4</sup> Art. 3. «Diritto alla sicurezza e all'igiene sul lavoro» «Per garantire l'effettivo esercizio del diritto alla sicurezza ed all'igiene sul lavoro, le Parti s'impegnano, in consultazione con le organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori: 1. a definire, attuare e riesaminare periodicamente una politica nazionale coerente in materia di sicurezza, di salute dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro. Questa politica avrà come scopo fondamentale di migliorare la sicurezza e l'igiene professionale e di prevenire gli incidenti ed i danni alla salute che derivano dal lavoro, sono legati al lavoro o sopravvengono durante il lavoro, in particolare riducendo al minimo le cause di pericoli inerenti all'ambiente di lavoro; 2. a promulgare regolamenti di sicurezza e d'igiene; 3. a promulgare misure di controllo sull'applicazione di questi regolamenti; 4. a promuovere l'istituzione progressiva sul lavoro di servizi sanitari con funzioni sostanzialmente preventive e di consulenza per tutti i lavoratori.».

## 2 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

- L. 3 agosto 2007, n. 123. *Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia* (Legge che ha delegato il governo ad emanare il D.Lgs. n. 81/2008);
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. *Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.*

### 2. Campo di applicazione

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 3)

Il T.U. sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (TUSL) si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici<sup>5</sup>, tutte le tipologie di rischio e a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati.

### 3. Misure generali di tutela

(Art. 15, c. 2, D.Lgs. n. 81/2008)

Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

- valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- programmazione della prevenzione;
- eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- riduzione dei rischi alla fonte;
- sostituzione di ciò che è pericoloso;
- limitazione al minimo del numero dei lavoratori esposti al rischio;
- utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- controllo sanitario dei lavoratori;
- allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e impiego, ove possibile, ad altra mansione;
- informazione e formazione adeguate per i lavoratori, i dirigenti e i preposti;
- informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- istruzioni adeguate ai lavoratori;
- partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi<sup>6</sup>;
- misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

---

<sup>5</sup> Sulla tutela della salute e sicurezza nella disciplina del pubblico impiego, v. S. LAFORGIA, *Tutela della salute e sicurezza, benessere dei lavoratori e legalità: interconnessioni organizzative e giuridiche*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 1/2016, pp. 130-136.

<sup>6</sup> V. Ministero del lavoro, *Buone prassi validate dalla Commissione Consultiva Permanente*.

Tutte le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

## 4. Particolari tipologie di lavoratori

### 4.1. Lavoratori autonomi<sup>7</sup>

L'art. 2222 c.c. definisce il lavoratore autonomo come «*persona che si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente*».

I lavoratori autonomi nell'ambito della sicurezza sul lavoro devono:

- utilizzare le attrezzature di lavoro conformi alla legge e le idonee opere provvisionali<sup>8</sup> in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV TUSL;
- munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III del TUSL;
- munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto<sup>9</sup>.

La Cassazione<sup>10</sup> ha equiparato i lavoratori autonomi ai dipendenti dell'impresa per quanto riguarda le norme sulla sicurezza che attengono all'informazione, alla protezione e alle direttive dei superiori. Relativamente ai rischi delle attività svolte e con oneri a proprio carico, i lavoratori autonomi, hanno facoltà di:

- beneficiare della sorveglianza sanitaria;
- partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte.

Ai lavoratori autonomi si applicano altresì le disposizioni dell'art. 26 qualora il datore di lavoro affidi loro lavori, servizi e forniture all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge la prestazione di lavoro autonomo. (D.Lgs. 81/2008, artt. 3, 21 e 26)

I lavoratori autonomi dovranno, inoltre, esibire al committente – che dovrà verificarla – la seguente documentazione:

- iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto;
- specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al TUSL di macchine, attrezzature e opere provvisionali;
- elenco dei dispositivi di protezione individuali in dotazione;

<sup>7</sup> M. MARTINELLI, *L'individuazione e le responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro: 3.d) Gli obblighi specifici per i lavoratori autonomi e i componenti dell'impresa familiare* in *I working papers di Olympus*, 37/2014, pp. 35-38.

<sup>8</sup> *Le opere provvisionali sono «tutte quelle opere che forniscono ausilio alla realizzazione dei lavori civili. Queste opere hanno una durata temporale limitata e, pertanto, debbono essere rimosse non appena è cessata la necessità per la quale sono state erette.»*, R. SABATINO e A. DI MURO (a cura di), *La progettazione della sicurezza nel cantiere*, Inail, 2015, p. 110.

<sup>9</sup> Art. 5, L. 13 agosto 2010, n. 136 «*La tessera di riconoscimento di cui all'articolo 18, comma 1, lettera u), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, deve contenere, oltre agli elementi ivi specificati, anche la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione. Nel caso di lavoratori autonomi, la tessera di riconoscimento di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c), del citato decreto legislativo n. 81 del 2008 deve contenere anche l'indicazione del committente.*».

<sup>10</sup> Cass. pen. 6 maggio 2009, n. 18998 con nota di A. GARLATTI, *Il lavoratore autonomo e l'obbligazione di sicurezza in DL - Rivista critica di diritto del lavoro*, 2009, 2, pp. 603-606.

#### 4 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

- attestati inerenti alla propria formazione e alla relativa idoneità sanitaria *ove espressamente previsti*<sup>11</sup>;
- documento unico di regolarità contributiva (DURC) (D.Lgs. 81/2008, All. XVII; D.M. 30 gennaio 2015).

Il committente risponde dell'infortunio occorso al lavoratore autonomo quando ometta di verificarne l'idoneità tecnico-professionale in relazione ai lavori da compiersi, specie in relazione alla pericolosità dei lavori affidati<sup>12</sup>.

La formazione può essere impartita facoltativamente anche al lavoratore autonomo<sup>13</sup>.

I lavoratori autonomi che operano nei cantieri – ai fini della sicurezza – devono adeguarsi alle indicazioni fornite dal coordinatore per l'esecuzione dei lavori e sono tenuti ad attuare quanto previsto nel piano di sicurezza e coordinamento (PSC) e nel piano operativo di sicurezza (POS). (D.Lgs. n. 81/2008, artt. 94 e 100, c. 3)

L'avvio al lavoro dei ***lavoratori autonomi occasionali*** deve essere preventivamente comunicato, da parte del committente che opera in qualità di imprenditore, all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, tramite sms o posta elettronica.

La comunicazione, per non essere considerata omessa, dovrà riportare almeno:

- i dati del committente e del prestatore;
- il luogo della prestazione;
- la descrizione sintetica dell'attività;
- la data di inizio della prestazione e presumibilmente l'arco temporale entro il quale si potrà considerare terminata. Nel caso in cui l'opera o il servizio non risultassero completati, sarà necessario l'invio di una nuova comunicazione;
- l'ammontare del compenso qualora sia stato stabilito al momento dell'incarico.

Una comunicazione già trasmessa può essere annullata o modificata prima dell'attività del prestatore<sup>14</sup>.

#### 4.2. ***Lavoratori somministrati***<sup>15</sup>

Il contratto di lavoro, la lettera di incarico o anche la lettera consegnata al lavoratore prima dell'avvio della missione devono indicare, tra gli altri elementi: il nominativo del referente dell'impresa utilizzatrice incaricato di fornire loro le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale; il nominativo del responsabile della sicurezza dei lavoratori (RSL), del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e del medico competente, se presente; l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute; le informazioni sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; le informazioni su eventuali mansioni che comportino una sorveglianza medica speciale.

Il contratto di somministrazione è precluso alle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi e in caso di inosservanza del divieto il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

---

<sup>11</sup> In assenza di una previsione «... risulta legittimo sia l'affidamento di lavori al lavoratore autonomo in possesso di documentazione inerente la formazione e l'idoneità sanitaria sia l'affidamento di lavori a lavoratore autonomo privo dei predetti requisiti.» Interpello Ministero del lavoro 2 maggio 2013, n. 7.

<sup>12</sup> *Ex multis*: Cass. pen. 26 aprile 2016, n. 35185 e Cass. pen. 20 gennaio 2023, n. 2305.

<sup>13</sup> Accordo Stato-Regioni 21-12-2011.

<sup>14</sup> Art. 14, c. 1, TUSL; Note INL 11 gennaio 2022, n. 29 e 27 gennaio 2022, n. 109.

<sup>15</sup> C. LAZZARI, *Prime osservazioni a proposito di revisione delle forme contrattuali e sicurezza sul lavoro*, 3. *La somministrazione di lavoro*, in *I working papers di Olympus*, 41/2015, pp. 7-13; V. PASQUARELLA, *L'organizzazione della sicurezza in alcune tipologie di lavoro revisionate dal Jobs Act*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 1/2016, pp. 120-122; M.D. FERRARA, *La tutela dei lavoratori somministrati: responsabilità e obblighi in materia di salute e sicurezza*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 1/2018, pp. 18-41.

La formazione – al momento della costituzione del rapporto di lavoro o dell’inizio dell’utilizzazione – viene effettuata a carico del somministratore che informa il lavoratore sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e li addestra all’uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell’attività lavorativa per la quale essi vengono assunti<sup>16</sup>. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia assunto dall’utilizzatore<sup>17</sup>.

L’utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti<sup>18</sup>.

Rimane in capo al somministratore l’esercizio del potere disciplinare anche per ciò che riguarda le violazioni di obblighi inerenti alla sicurezza sul lavoro<sup>19</sup>.

La sorveglianza sanitaria obbligatoria, ove richiesta, resta a carico dell’impresa utilizzatrice.

I lavoratori assunti con contratto di somministrazione sono esclusi dal computo nell’organico dell’utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell’igiene e della sicurezza sul lavoro. Il computo si ottiene sulla base del numero di ore di lavoro effettivo nell’arco di un semestre (D.Lgs. n. 81/2015, art. 32 c. 1 lett. d, 35, c. 4 e 6, 38, c. 2; D.Lgs. n. 81/2008, artt. 3, 4, c. 2 e 37, c. 4)<sup>20</sup>.

#### **4.3. Lavoratori a progetto (co.co.pro.) e collaboratori coordinati e continuativi (co.co.co.)<sup>21</sup>**

La normativa si applica se la prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro del committente e nel contratto scritto devono essere riportate le eventuali misure per la tutela della salute e della sicurezza (D.Lgs. n. 276/2003, artt. 66, c. 4 e 62, c. 1, lett. e; D.Lgs. n. 81/2008, art. 3, c. 7).

Il D.Lgs. n. 81/2015 (art. 52) ha abrogato, con decorrenza 25 giugno 2015, le disposizioni sul contratto a progetto.

#### **4.4. Lavoratori che effettuano prestazioni di tipo accessorio<sup>22</sup>**

Ai prestatori di lavoro accessorio si applicano le disposizioni del TUSL e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista. (D.Lgs. n. 81/2008, art. 3, c. 8 così come sostituito dall’art. 20, c. 1, lett. a), n. 1, D.Lgs. n. 151/2015)

<sup>16</sup> V. Cass. pen. 5 giugno 2018, n. 25133 in R. GUARINIELLO, *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, 2024, Ipsa, XIII ed., p. 199.

<sup>17</sup> Accordo Stato-Regioni 7 luglio 2016, punto 12.5.

La Direttiva 91/383/CEE del 25 giugno 1991, dispone che prima di iniziare l’attività il lavoratore somministrato debba essere informato, dal datore di lavoro, sui rischi che corre e in particolare tale informazione deve riguardare l’esigenza di qualifiche o attitudini professionali particolari o di una sorveglianza medica speciale definita dalla legislazione nazionale e deve precisare gli eventuali specifici rischi connessi con il posto di lavoro da occupare.

<sup>18</sup> Per quanto riguarda il distacco di lavoratori somministrati in Stati membri dell’UE vedi Direttiva UE 28 giugno 2018, n. 917/2018 e D.Lgs. 15 settembre 2020, n. 122.

<sup>19</sup> V. Cass. pen. 9 marzo 2017, n. 11432 in R. GUARINIELLO, *cit.*, 2024, XII ed., p. 764.

<sup>20</sup> V. anche: Cass. pen. 10 ottobre 2014, n. 42309 in R. GUARINIELLO, *cit.*, X ed., p. 174; Cass. pen. 21 maggio 2015, n. 21304; Cass. ord. 9 maggio 2018, n. 11170.

<sup>21</sup> C. LAZZARI, *op. cit.*, 4. *L’associazione in partecipazione e il lavoro parasubordinato*, in *I working papers di Olympus*, 41/2015, pp. 13-16; V. PASQUARELLA, *L’organizzazione della sicurezza in alcune tipologie di lavoro revisionate dal Jobs Act*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 1/2016, pp. 122-126.

<sup>22</sup> C. LAZZARI, *op. cit.*, 5. *Il lavoro accessorio*, in *I working papers di Olympus*, 41/2015, pp. 17-18.

L’art. 1, c. 1, D.L. 17 marzo 2017, n. 28 conv., con modificazioni, dalla L. 17 marzo 2017, n. 28, ha soppresso il lavoro accessorio.

### 4.5. *Lavoratori impiegati in attività di consegna di beni (riders)*

Il committente che utilizza la piattaforma anche digitale<sup>23</sup> per l'impiego di lavoratori autonomi, nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, è tenuto a propria cura e spese, al rispetto del D.Lgs n. 81/2008<sup>24</sup>.

### 4.6. *Lavoratori a chiamata (lavoro intermittente)*<sup>25</sup>

È vietato il ricorso alle prestazioni dei lavoratori a chiamata da parte delle imprese che non abbiano effettuato – o rielaborato – la valutazione dei rischi<sup>26</sup>. Pertanto, ai fini della attivazione di contratti di lavoro intermittente, occorre sempre tenere presente che il DVR deve essere “attuale” e adeguato alle condizioni strutturali, logistiche e organizzative della realtà aziendale nonché alle problematiche di formazione e informazione proprie dei lavoratori a chiamata<sup>27</sup> (D.Lgs. n. 276/2003, art. 34, c. 3, lett. c).

Nell'ipotesi in cui il lavoratore a chiamata sia impiegato per un minimo di 80 giorni all'anno in lavori notturni, scatta per il datore di lavoro l'obbligo della sorveglianza sanitaria da effettuare prima dell'ottantesima giornata di prestazione lavorativa notturna<sup>28</sup>.

### 4.7. *Lavoratori dipendenti da proprietari di fabbricati (portieri)*

Trovano applicazione gli obblighi di informazione e formazione.

Le informazioni che i datori di lavoro devono fornire riguardano:

- i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale
- i rischi specifici in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

Ad essi devono inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di legge. (D.Lgs. n. 81/2008, artt. 3, c. 9 e 36, c. 3)

### 4.8. *Lavoratori a domicilio*

Il domicilio del lavoratore non è considerato luogo di lavoro. (D.Lgs. n. 81/2008, art. 62)

Il datore di lavoro deve:

---

<sup>23</sup> Si considerano piattaforme digitali «i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione» (art. 47-bis, c. 2, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 inserito dall'art. 1, lett. c), D.L. 3 settembre 2019, n. 101 conv., con modificazioni, dalla L. 2 novembre 2019, n. 128).

<sup>24</sup> Art. 47-septies, c. 3, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 inserito dall'art. 1, lett. c), D.L. 3 settembre 2019, n. 101 conv., con modificazioni, dalla L. 2 novembre 2019, n. 128.

V. comunicato stampa INL del 24 febbraio 2021 *Assicurate tutele del lavoro subordinato per 60.000 Riders*.

<sup>25</sup> V. Cass. pen. 20 luglio 2011, n. 28921 e Cass. pen. 19 maggio 2020, n. 1533 in R. GUARINIELLO, *cit.*, 2024, Ipsoa, ed. XIII, p. 236.

<sup>26</sup> L'obbligo della formulazione del DVR nel caso del lavoro intermittente «trova la ratio legis nella più intensa protezione dei rapporti di lavoro sorti mediante l'utilizzo di contratti atipici, flessibili e a termine, ove incidono aspetti peculiari quali la minor familiarità del lavoratore e della lavoratrice sia con l'ambiente di lavoro sia con gli strumenti di lavoro a cagione della minore esperienza e della minore formazione, unite alla minore professionalità e ad un'attenuata motivazione, come con dovizia emerge dal rapporto OIL, del 28 aprile 2010, Rischi emergenti e nuove forme di prevenzione in un mondo del lavoro che cambia». Cass. 2 aprile 2012, n. 5241.

<sup>27</sup> L'Ispettorato nazionale del lavoro ritiene che di norma il DVR deve contenere «delle specifiche indicazioni in ordine alle tipologie contrattuali diverse da quella “comune” di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 81/2015, quanto meno tese ad escludere i rischi alle stesse pertinenti nei termini chiariti dalla giurisprudenza di legittimità e a prevedere le correlate modalità per l'effettuazione dell'attività di formazione e informazione.». (Nota INL del 21 dicembre 2020, n. 1148)

<sup>28</sup> Nota Ministero del lavoro 22 luglio 2014, n. 13330.

- non assegnare lavorazioni che comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità sia del lavoratore che dei suoi familiari (art. 2, L. n. 877/1973);
- fornire i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate al lavoratore (D.Lgs. n. 81/2008, art. 3, c. 9);
- fornire una adeguata informazione:
  - sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
  - sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
  - sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate (D.Lgs. n. 81/2008, art. 36, c. 3);
- assicurare una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza (D.Lgs. n. 81/2008, art. 37).

Il datore di lavoro non è tenuto a fornire informazioni e formazione inerenti a:

- primo soccorso;
- antincendio<sup>29</sup>.

Nel lavoro a domicilio non è ammesso l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari. (L. n. 877/1973, art. 2, c.1)

#### **4.9. Telelavoratori**<sup>30</sup>

##### *4.9.1. Telelavoratori subordinati*

A tutti i lavoratori subordinati, pubblici e privati, che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza (a prescindere dalla sede di lavoro), mediante collegamento informatico e telematico, si applicano le disposizioni sulle attrezzature munite di videoterminale (titolo VII, D.Lgs. n. 81/2008).

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni per l'uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale (titolo III, D.Lgs. n. 81/2008).

Il datore di lavoro deve informare i lavoratori a distanza circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare sull'uso dei videoterminali.

Il lavoratore, da parte sua, *«deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro»* (art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 81/2008).

Al fine di controllare la corretta applicazione da parte dei telelavoratori delle direttive aziendali in materia di salute e sicurezza, i datori di lavoro, le rappresentanze sindacali e le autorità competenti possono, nel caso di telelavoro a domicilio, previo preavviso e consenso del lavoratore, procedere ad un sopralluogo.

A sua volta il lavoratore a distanza può chiedere (per iscritto e adducendo le motivazioni) che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali.

L'Inps ha previsto<sup>31</sup> – ai fini della sicurezza dei propri telelavoratori – per l'ambiente lavorativo i seguenti requisiti:

- abitabilità;
- locale di superficie e volume adeguati per la postazione di telelavoro;
- impianti elettrici, di riscaldamento o condizionamento a norma;
- certificazione degli impianti;

<sup>29</sup> Interpello Ministero del lavoro 24 ottobre 2013, n. 13.

<sup>30</sup> V. [Risoluzione del Parlamento europeo del 5 luglio 2022 sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale](#).

<sup>31</sup> Circolare Inps 22 luglio 2008, n. 80.

## 8 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

- condizioni ambientali idonee in termini di illuminamento, microclima, rumore e più in generale in termini di esposizione a agenti chimici, fisici e biologici.

Lo spazio destinato all'attività lavorativa deve essere distinto da quello riservato alle normali attività domestiche e familiari, al fine di:

- facilitare la separazione tra tempi e ritmi di lavoro e tempi e ritmi di vita casalinga e quotidiana;  
- ottimizzare l'interazione con gli altri abitanti dell'appartamento per non creare disagi e situazioni potenzialmente stressanti per il telelavoratore stesso.

Per quanto riguarda le attrezzature da lavoro l'All. XXXIV del D.Lgs. n. 106/2009 dispone i requisiti minimi per:

- schermo;  
- tastiera e dispositivo di puntamento;  
- piano di lavoro  
- sedile di lavoro  
- computer portatile.

Nella scelta, nell'elaborazione e nell'acquisto del *software* il datore di lavoro deve considerare i seguenti fattori:

- il *software* deve essere adeguato alla mansione da svolgere;  
- il *software* deve essere adeguato al livello di conoscenza e di esperienza dell'utilizzatore;  
- il *software* deve essere strutturato in modo tale da fornire ai lavoratori indicazioni comprensibili sul corretto svolgimento dell'attività;  
- i sistemi devono fornire l'informazione di un formato e ad un ritmo adeguato agli operatori;  
- i principi dell'ergonomia devono essere applicati in particolare all'elaborazione dell'informazione da parte dell'uomo.

### 4.9.2. Telelavoratori parasubordinati

Il D.Lgs. n. 81/2008 detta disposizioni antinfortunistiche esclusivamente per il lavoro «*a distanza*» subordinato, mentre non è menzionato il lavoro «*a distanza*» parasubordinato.

La norma prende in considerazione più in generale i lavoratori con contratto a progetto (co.co.pro.)<sup>32</sup> e con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.), che svolgono la prestazione lavorativa presso i «*luoghi di lavoro del committente*», e prevede per loro la piena attuazione delle norme antinfortunistiche.

Semberebbe, comunque, possibile applicare il dettato normativo anche ai telelavoratori con contratto a progetto, unicamente se impiegati in tele centri, telecottage ecc. (disponibilità del committente), escludendo quindi i telelavoratori parasubordinati domiciliari.

Le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto devono essere indicate nel contratto. (D.Lgs. 81/2008, art. 3, c. 7; D.Lgs. n. 276/2003, art. 62, c. 1, lett. e)

### 4.9.3. Telelavoratori autonomi

I lavoratori autonomi (ex art. 2222 c.c.) hanno l'obbligo di utilizzare le attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 81/2008, di munirsi di dispositivi di protezione individuale e, con spese a proprio carico, hanno la facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria e di partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il datore di lavoro deve, invece, ottemperare ad una serie di obblighi nel momento in cui decide di affidare lavori, servizi o forniture a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda, «*sempre che abbia la disponibilità giuridica*» dei luoghi in cui si svolge la prestazione di lavoro autonomo. (D.Lgs. 81/2008, art. 3, c. 11, 21 e 26)

---

<sup>32</sup> Le disposizioni sul lavoro a progetto sono state abrogate dall'art. 52, c. 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

#### 4.10. *Lavoratori domestici*

Gli addetti ai servizi domestici e familiari sono esplicitamente esclusi dalla definizione di “lavoratore” come delineata dal TUSL ai fini e agli effetti delle norme sulla sicurezza e sulla tutela della salute; tuttavia sembrerebbero non rientrare nell’esclusione quegli addetti messi a disposizione di terzi dal proprio datore di lavoro (cooperative sociali, agenzie di somministrazione ecc.).

#### 4.11. *Lavoratori stagionali*

Per i lavoratori che svolgono attività di carattere stagionale<sup>33</sup> – limitatamente a lavorazioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali per le quali è prevista l’effettuazione della sorveglianza sanitaria – gli adempimenti di cui all’art. 41, c. 2, del T.U.S.L. si ritengono assolti mediante visita medica preventiva (senza aggravii di costi per il lavoratore) da effettuarsi presso un medico competente o presso il dipartimento di prevenzione della ASL, a scelta del datore di lavoro<sup>34</sup>.

#### 4.12. *Lavoratori immigrati*

Il TUSL garantisce su tutto il territorio nazionale l’uniformità dei livelli di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati. Il contenuto dell’informazione e della formazione deve essere facilmente comprensibile ai lavoratori immigrati<sup>35</sup>. (D.Lgs. n. 81/2015, artt. 1, c. 1, 11, c. 6, 36, c. 4, 37, c. 13)

#### 4.13. *Lavoratori socialmente utili*

Le disposizioni del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro si applicano anche ai lavoratori socialmente utili<sup>36</sup>. (D.Lgs. n. 81/2008, art. 2, c. 1, lett. a)

#### 4.14. *Lavoratori distaccati*<sup>37</sup>

Sono a carico del distaccatario tutti gli obblighi di prevenzione e protezione, fatta eccezione per l’obbligo di informare<sup>38</sup> e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo

<sup>33</sup> La Cassazione con sentenza n. 9243 del 4 aprile 2023 ha precisato che possono essere considerate “attività stagionali” unicamente quelle «*situazioni aziendali collegate ad attività stagionali in senso stretto, ossia ad attività preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo (limitato ad una stagione) e non anche situazioni aziendali collegate ad esigenze d’intensificazione dell’attività lavorativa determinate da maggiori richieste di mercato o da altre ragioni di natura economicoproduttiva*».

<sup>34</sup> Art. 78, c. 2-*sexies*, D.L. 17 marzo 2020, n. 18 conv., con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27. V. anche D.I. 27 marzo 2013.

<sup>35</sup> V. Cass. 23 luglio 2018, n. 34805; Cass. pen. 19 luglio 2016, n. 30563; Cass. 8 aprile 2015, n. 14159; 1° ottobre 2013, n. 40605.

<sup>36</sup> V. Cass. pen. 30 ottobre 2009, n. 41823 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. X, 2018, p. 21 e Cass. civ. 5 febbraio 2013, n. 2605.

Per quanto riguarda i lavoratori socialmente utili, v. ora art. 26 D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150.

<sup>37</sup> O. BONARDI, *La tutela dei lavoratori distaccati*, in *I working papers di Olympus*, 44/2015, pp. 111-119; E. MAGI, *Responsabilità ex art. 2049 c.c. e obbligo di sicurezza nella fattispecie del distacco*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2018, pp. 25-37.

Il distacco «*si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l’esecuzione di una determinata attività lavorativa*» (art. 30, c. 1, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276). Per il Ministero del lavoro il concetto di temporaneità «*coincide con quello di non definitività indipendentemente dalla entità della durata del periodo di distacco, fermo restando che tale durata sia funzionale alla persistenza dell’interesse del distaccante*» (Circ. n. 3 del 15 gennaio 2004).

V. anche Interpello Ministero del lavoro 2 febbraio 2011, n. 1.

<sup>38</sup> Per quanto riguarda i lavoratori distaccati in Italia, nell’ambito di una prestazione di servizi, da imprese stabilite in un altro Stato membro, tutte le informazioni relative alla disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono pubblicate sul sito istituzionale del Ministero del lavoro che provvede anche agli aggiornamenti. (D.Lgs. 17 luglio 2016, n. 136, art. 7, c. 1, lett. c)

svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato che sono a carico del distaccante. Per il personale delle pubbliche amministrazioni che presta servizio con rapporto di dipendenza funzionale presso altre amministrazioni pubbliche, organi o autorità nazionali, gli obblighi per la sicurezza sul lavoro sono a carico del datore di lavoro designato dall'amministrazione, organo o autorità ospitante. (D.Lgs. n. 81/2008, art. 3, c. 6; D.Lgs. n. 276/2003, art. 30; Interpello Ministero del lavoro n. 8/2016)<sup>39</sup>

### 4.15. *Lavoratori sportivi*<sup>40</sup>

Ai lavoratori sportivi<sup>41</sup>, per tutto quanto non regolato dal D.Lgs. n. 36/2021, si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in quanto compatibili con le modalità della prestazione sportiva.

Il lavoratore sportivo è sottoposto a controlli medici di tutela della salute nell'esercizio delle attività sportive secondo le disposizioni che verranno stabilite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'Autorità politica da esso delegata in materia di sport, fatti salvi gli obblighi di cui all'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008.

L'idoneità alla mansione, ove non riferita all'esercizio dell'attività sportiva, è rilasciata dal medico competente (art. 2, c. 1, lett. h, D.Lgs. n. 81/2008) il quale utilizza la certificazione rilasciata dal medico sportivo.

I lavoratori sportivi che ricevono compensi non superiori ai 5.000 euro annui hanno la facoltà di:

- beneficiare della sorveglianza sanitaria;
- partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte<sup>42</sup>.

### 4.16. *Lavoratori italiani operanti all'estero*<sup>43</sup>

Nel quadro sempre più dinamico del lavoro transnazionale dovuto all'espansione dei mercati, le imprese hanno via via incrementato l'impiego di lavoratori all'estero – Paesi comunitari o extracomunitari – utilizzando le seguenti modalità:

- trasferta/missione<sup>44</sup>,

---

<sup>39</sup> V. anche *ex multis*: Cass. pen., 18 maggio 2006, n. 11664 in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, 4, con nota di A. SITZIA, *Potere direttivo, rifiuto di eseguire la prestazione, eccezione di inadempimento: applicazioni giurisprudenziali sistematiche in materia di distacco e di lavoro in ambiente insalubre*, pp. 883-888; Cass. civ. 11 gennaio 2010, n. 2015; Cass. pen. 22 luglio 2013, n. 31300 in *Igiene e sic. lav.*, 2013, 10, p. 529 e in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. X, 2018, p. 552; Cass. pen. 15 aprile 2015, n. 15696; Cass. pen. 24 aprile 2017, n. 20309; Cass. pen. 30 ottobre 2018, n. 49593 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, 2024, ed. XIII, p. 603; Cass. civ. 23 gennaio 2018, n. 1574; Cass. 25 giugno 2019, n. 27871 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, 2024, ed. XIII, p. 599; Cass. pen. 1° marzo 2021, n. 7931 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, 2024, ed. XIII, p. 598.

Per i lavoratori UE distaccati, nell'ambito di prestazioni di servizi, che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco, si applicano, durante il periodo del distacco, se più favorevoli, le medesime condizioni di sicurezza e salute previste in Italia da disposizioni normative e contratti collettivi. (art. 4, c. 1, D.Lgs. 17 luglio 2016, n. 136 così come sostituito dall'art. 1, c. 1, lett. c), D.Lgs. 15 settembre 2020, n. 122).

<sup>40</sup> V. A. DELOGU, *Alcune annotazioni sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nella riforma del lavoro sportivo*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 1/2024, pp. 21-47.

<sup>41</sup> È considerato lavoratore sportivo: l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo. È lavoratore sportivo anche ogni tesserato che svolge verso un corrispettivo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti dei singoli enti affiliati, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale (art. 25, c. 1, D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36).

<sup>42</sup> V. Artt. 32 e 33, c. 1, D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36 e Circ. INL 25 ottobre 2023, n. 2.

<sup>43</sup> L. ANGELINI e C. LAZZARI, *La sicurezza sul lavoro nelle attività svolte all'estero*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2019, pp. 73-97.

<sup>44</sup> La nozione di trasferta «è caratterizzata: 1) dal trasferimento del lavoratore in un luogo diverso da quello abituale per svolgere l'attività lavorativa; 2) dalla "temporaneità" del mutamento del luogo di lavoro; 3) dalla necessità che la prestazione lavorativa sia effettuata in esecuzione di un ordine di servizio del datore di lavoro e dalla irrilevanza del consenso del lavoratore» (Cass. civ., S.U., 15 novembre 2017, n. 27093).

- distacco<sup>45</sup>;
- appalto presso committente.

Tenere presente che dal 24 settembre 2015 l'impiego all'estero del personale da parte delle aziende è disposto senza il vincolo della preventiva autorizzazione ministeriale e nel contratto di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero devono essere previste, tra le altre cose<sup>46</sup>, idonee misure in materia di sicurezza. (D.L. n. 317/1987, art. 2 così come novellato dall'art. 18 D.Lgs. n. 151/2015; Nota direttoriale 30 settembre 2015)

Il datore di lavoro, in caso di impiego di dipendenti all'estero, ha comunque l'obbligo di considerare *«tutti i rischi compresi i potenziali e peculiari rischi ambientali legati alle caratteristiche del Paese in cui la prestazione lavorativa dovrà essere svolta, quali a titolo esemplificativo, i cosiddetti “rischi generici aggravati”, legati alla situazione geopolitica del Paese (es. guerre civili, attentati, ecc.) e alle condizioni sanitarie del contesto geografico di riferimento non considerati astrattamente, ma che abbiano la ragionevole e concreta possibilità di manifestarsi in correlazione all'attività lavorativa svolta»* (Interpello Ministero del lavoro 25 ottobre 2016, n. 11).

#### *Stati comunitari*

Negli Stati membri dell'Unione Europea trova applicazione la legislazione sulla sicurezza, la salute e l'igiene del Paese in cui avviene la prestazione, ma grazie all'intervento di specifiche Direttive europee, recepite successivamente dalle singole legislazioni nazionali, è stato possibile armonizzare e coordinare – grazie anche all'intervento di raccordo operato dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) – la normativa dei singoli Stati così da ottenere un substrato di tutele comune a tutta l'U.E.<sup>47</sup>

#### *Stati extracomunitari*

Nei Paesi extracomunitari non essendoci uniformità con la normativa dell'Italia, sarà cura del datore di lavoro informarsi sui livelli di sicurezza, salute e igiene e garantire quindi i lavoratori ambiti di sicurezza equivalenti a quelli italiani.

Particolare attenzione sarà dedicata dal datore di lavoro, dal responsabile del servizio prevenzione e protezione e dal medico competente: alla pianificazione del viaggio, all'individuazione di un soggetto referente in loco, alla raccolta della normativa specifica, alla verifica delle condizioni igieniche dei luoghi di lavoro, alla formazione e informazione dei lavoratori, profilassi medica, visita medica preventiva/periodica ecc.

Per quanto riguarda le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza degli uffici del Ministero delle Finanze all'estero trova applicazione il D.M. 16 febbraio 2012, n. 52.

<sup>45</sup> Il distacco *«si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa»* (D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, art. 30, c. 1).

<sup>46</sup> Precisamente il contratto di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero deve contemplare: *a)* un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore, e, distintamente, l'entità delle prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro; *b)* la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, fermo restando il rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese d'impiego; *c)* un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente; *d)* il tipo di sistemazione logistica; *e)* idonee misure in materia di sicurezza.

<sup>47</sup> V. art. 3, Direttiva 96/71/CE, come modificata dalla Direttiva 2018/957/UE, sul distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

### 4.17. Lavoro a tempo determinato<sup>48</sup>

È vietata l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi. In caso di violazione del divieto il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. (D.Lgs. n. 81/2015, art. 20, c. 1, lett. d, e c. 2).

La specificità del precetto trova la *ratio legis* «nella più intensa protezione dei rapporti di lavoro sorti mediante l'utilizzo di contratti atipici, flessibili e a termine, ove incidono aspetti peculiari quali la minor familiarità del lavoratore e della lavoratrice sia con l'ambiente di lavoro sia con gli strumenti di lavoro a cagione della minore esperienza e della minore formazione, unite alla minore professionalità e ad un'attenuata motivazione, come con dovizia emerge dal rapporto OIL, del 28 aprile 2010»<sup>49</sup>.

### 4.18. Lavoro ripartito<sup>50</sup>

In merito al lavoro ripartito il T.U. non prevede nulla di specifico, ma il D.Lgs. n. 276/2003 (art. 42, c. 1, lett. b) prevede che le eventuali misure di sicurezza necessarie, in relazione al tipo di attività da svolgere, devono essere riportate nel contratto scritto.

### 4.19. Lavoro notturno

La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche o per il tramite del medico competente, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.

Per *periodo notturno* si intende un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino, ovvero:

- dalle ore 22.00 alle ore 05.00 del giorno successivo;
- dalle ore 23.00 alle ore 06.00 del giorno successivo;
- dalle ore 24.00 alle ore 07.00 del giorno successivo.

Al lavoratore notturno viene assicurata:

- la garanzia, da parte del datore di lavoro, previa informativa alle rappresentanze sindacali, di fornire un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno;
- la disposizione, da parte del datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali, di appropriate misure di protezione personale e collettiva per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari;
- la possibilità, da parte della contrattazione collettiva, di prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di lavoratori tossicodipendenti o affetti da HIV. (D.Lgs. n. 66/2003, art. 14)

Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili<sup>51</sup>. (D.Lgs. n. 66/2003, art. 15)

<sup>48</sup> V. PASQUARELLA, *L'organizzazione della sicurezza in alcune tipologie di lavoro revisionate dal Jobs Act*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 1/2016, pp. 119-120; C. LAZZARI, *op. cit.*, 2. *Il lavoro a termine*, in *I working papers di Olympus*, 41/2015, pp. 2-7.

<sup>49</sup> Cass. civ. 2 aprile 2012, n. 5241, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, 1, pp. 11-15 con nota di N. DE ANGELIS, *Omessa valutazione dei rischi e conseguente nullità della clausola di apposizione del termine al contratto di lavoro*.

V. anche *ex multis*: Cass. 17 novembre 2017, n. 27335; Cass. 31 maggio 2018, n. 13959; Cass. 23 agosto 2019, n. 21683.

<sup>50</sup> Il lavoro ripartito (*job sharing*) è stato abolito dall'art. 55, c. 1, lett. d), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

<sup>51</sup> V. Circ. Ministero del lavoro 3 marzo 2005, n. 8, par. 18.

#### 4.20. Lavoro agile (*smart working*)<sup>52</sup>

Il datore di lavoro è il responsabile della salute e della sicurezza del lavoratore e a tal fine consegna, a cadenza annuale, sia al lavoratore che al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro deve altresì fornire un'adeguata informativa circa il corretto utilizzo delle attrezzature/apparecchiature eventualmente messe a disposizione nello svolgimento della prestazione lavorativa, assicurandosi che detti strumenti siano conformi ai requisiti di sicurezza disposti dal D.Lgs. n. 81/2008 (titolo III) e garantendo nel tempo i requisiti di sicurezza<sup>53</sup>.

Il lavoratore, da parte sua, ha l'obbligo di attenersi all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. (L. 22 maggio 2017, n. 81, art. 22)

Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro:

- gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali;
- gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza. (L. 22 maggio 2017, n. 81, art. 23)

Il datore di lavoro ha la facoltà di individuare, con una apposita nomina, medici competenti diversi e ulteriori rispetto a quelli già nominati per la sede di assegnazione originaria dei dipendenti, vicini al luogo ove gli stessi dipendenti operano in regime di *smart working*. In questo caso il medico competente nominato dovrà assumersi, ai sensi della normativa vigente, tutti gli obblighi e le responsabilità in materia e sarà cura dello stesso datore di lavoro rielaborare il DVR<sup>54</sup>.

La direttiva D.P.C.M. n. 3 del 1° giugno 2017, ha compiutamente regolamentato la materia inerente alla salute e alla sicurezza dei dipendenti pubblici che decidono di utilizzare la modalità del lavoro agile<sup>55</sup>.

#### 4.21. Lavoro "in nero"

In materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, le norme di cui al D.Lgs. n. 81/2008, si applicano anche in caso di insussistenza di un formale contratto di assunzione e di episodicità della prestazione<sup>56</sup>.

#### 4.22. Contratto di prestazione occasionale

Si applicano le norme del TUSL e tutte le altre norme speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista. Negli altri casi si applicano esclusivamente le disposizioni di cui all'art. 21 ad

<sup>52</sup> A. BIAGIOTTI, *Lavoro agile nella pubblica amministrazione e rischi psicosociali*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2022, pp. 37-61; M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 1/2017, pp. 1-29; A. DELOGU, *Obblighi di sicurezza: tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, in Gruppo giovani giuslavoristi Sapienza (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale*, WP CDLE M. D'Antona, Collective Volumes, 6/2017, pp. 108-124.

V. anche la Risoluzione del Parlamento europeo del 5 luglio 2022 sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale.

<sup>53</sup> Nel caso in cui l'attrezzatura utilizzata per la prestazione lavorativa sia di proprietà del lavoratore, come concordato dalle Parti, sarà opportuno per il datore di lavoro richiedere a quest'ultimo la conformità alla normativa vigente con un'autodichiarazione o una verifica diretta dell'attrezzatura da parte dell'azienda.

<sup>54</sup> Interpello Ministero del lavoro 1° febbraio 2023, n. 1.

<sup>55</sup> *Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*. Punto 6: Salute e sicurezza sul lavoro.

<sup>56</sup> V. *ex multis*: Cass. pen. 6 dicembre 2016, n. 51947 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 103; Cass. pen. 25 giugno 2021, n. 24836 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 103; Cass. pen. 21 giugno 2022, n. 23809.

eccezione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.

Esclusivamente per coloro che svolgono attività di carattere stagionale nelle imprese agricole, il Ministero del lavoro ha disposto con il D.M. 27 marzo 2013 una serie di semplificazioni in materia di sorveglianza sanitaria e di adempimenti relativi alla formazione e all'informazione. (D.L. n. 50/2017, conv., con modificazioni, dalla L. n. 96/2017, art. 54-*bis*, c. 3; D.Lgs. n. 81/2008, art. 3, c. 8 così come sostituito dall'art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 151/2015)

### 4.23. Libretto di famiglia

Mediante il Libretto Famiglia (LF) possono essere retribuite le prestazioni occasionali che riguardano:

- piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- assistenza domiciliare a bambini, persone anziane, ammalate o con disabilità;
- insegnamento privato supplementare. (D.L. n. 50/2017, conv., con modificazioni, dalla L. n. 96/2017, art. 54-*bis*)

Il comma 8 dell'art. 3 del D.Lgs. n. 81/2008, così come sostituito dall'art. 20, c. 1, del D.Lgs. n. 151/2015, ha espressamente escluso, nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali, la tutela per lo svolgimento di piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e alle persone disabili.

### 4.24. Lavoro occasionale

La Cassazione ha precisato che è doveroso il rispetto delle norme antinfortunistiche anche «*nei casi di incarico conferito in modo occasionale e svolto a titolo di cortesia: si tratta comunque di un rapporto di natura lavorativa ed è da escludere – in base ai principi del nostro ordinamento – che un'attività lavorativa si svolga a rischio esclusivo di chi lavora, in ogni caso vige il principio del neminem laedere*»<sup>57</sup>.

### 4.25. Apprendisti

Anche agli apprendisti, lavoratori subordinati a tutti gli effetti, si applicano le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 che dispone di applicare una particolare attenzione verso i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'«età» e «*alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro*». (D.Lgs. n. 81/2008, art. 28, c. 1)

Nel sistema duale, il datore di lavoro d'intesa con l'istituzione formativa, informa i giovani e, nel caso di minorenni, i titolari della responsabilità genitoriale, sulle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e degli obblighi di frequenza delle attività di formazione interna ed esterna. (D.M. 12 ottobre 2015, art. 6, c. 1, lett. d)

Il datore di lavoro deve adottare tutte le cautele necessarie per «*evitare che lavoratori inesperti siano coinvolti in lavorazioni pericolose*» adottando misure relative all'organizzazione del lavoro e fornendo informazioni sui rischi e la pericolosità di macchine o lavorazioni, con particolare riguardo verso gli «*apprendisti nei cui confronti la legge pone a carico del datore di lavoro precisi obblighi di formazione e addestramento, tra i quali non può che primeggiare l'educazione alla sicurezza del lavoro*»<sup>58</sup>.

Per quanto riguarda i minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni vige il divieto di impiego in lavorazioni, processi e lavori indicati nell'All. I della L. n. 977/1967. (Cass. pen. 4 aprile 2009, n. 15009<sup>59</sup>)

<sup>57</sup> Cass. pen. 6 marzo 2009, n. 10293, in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. X, 2018, p. 17.

<sup>58</sup> Cass. civ., Sez. lav., 18 maggio 2007, n. 11622, 24 maggio 2012, n. 944 e 10 gennaio 2013, n. 536. V. anche Cass. pen. 21 febbraio 2012, n. 6870 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. X, 2018, p. 21.

<sup>59</sup> R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. X, 2018, p. 22.

#### 4.26. *Associati in partecipazione*<sup>60</sup>

L'associato in partecipazione (art. 2549 c.c.) è equiparato al lavoratore per quanto attiene alla sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008, art. 2, c. 1, lett. *a*), ma a seguito della modifica operata dal D.Lgs. n. 81/2015 (art. 53, c. 1) è da considerare che, nel caso in cui l'associato sia una persona fisica, l'apporto non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro, rendendo quindi inapplicabile la disciplina in materia di sicurezza sul lavoro a chi conferisca unicamente capitali.

#### 4.27. *Tirocinanti e stagisti*

In un'azienda o uno studio professionale dove siano presenti soggetti che svolgono stage o tirocini (curricolari ed extracurricolari) formativi, il datore di lavoro è tenuto, per garantire la salute e la sicurezza degli stessi, ad osservare tutti gli obblighi previsti dal TUSL e ad adempiere gli obblighi formativi connessi alla specifica attività svolta. (D.Lgs. n. 81/2008, art. 2, c. 1, lett. *a*)<sup>61</sup>

#### 4.28. *Studenti*

Gli studenti sono equiparati ai lavoratori<sup>62</sup> e vengono applicate le disposizioni normative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con conseguente erogazione della formazione prevista dall'art. 37 del TUSL.

Le imprese iscritte nel registro nazionale per l'alternanza integrano il proprio documento di valutazione dei rischi (DVR) con un'apposita sezione ove sono indicate le misure specifiche di prevenzione dei rischi e i dispositivi di protezione individuale da adottare per gli studenti nei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento, nonché ogni altro segno distintivo utile a identificare gli studenti. L'integrazione al documento di valutazione dei rischi è fornita all'istituzione scolastica ed è allegata alla Convenzione<sup>63</sup>.

Gli studenti impegnati nei percorsi di alternanza scuola-lavoro<sup>64</sup> (ora ridenominati percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento) ricevono preventivamente dall'istituzione scolastica una formazione generale in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro<sup>65</sup>. Tale formazione è certificata e riconosciuta a tutti gli effetti ed è integrata con la formazione specifica che gli studenti ricevono all'ingresso nella struttura ospitante.

L'organizzazione dei corsi è di competenza dei dirigenti scolastici delle scuole secondarie di secondo grado.

Al fine di ridurre gli oneri a carico della struttura ospitante nell'erogazione della formazione di cui all'art. 37 del TUSL possono essere:

---

Per gli apprendisti coinvolti in lavorazioni che espongono a radiazioni ionizzanti v. D.Lgs. 31 luglio 2020, n. 101, artt. 120, 121, 134, 135 e 136.

<sup>60</sup> C. LAZZARI, *op. cit.*, 4. *L'associazione in partecipazione e il lavoro parasubordinato*, in *I working papers di Olympus*, 41/2015, pp. 13-16.

<sup>61</sup> Art. 1, c. 725, L. 30 dicembre 2021, n. 234 (legge bilancio 2022) «*Il soggetto ospitante è tenuto, nei confronti dei tirocinanti, a propria cura e spese, al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81*».

V. anche Interpello Ministero del lavoro 2 maggio 2013, n. 1; Faq Ministero del lavoro 1/10/2012; Cass. pen. 1° marzo 2022, n. 7093.

Per quanto riguarda i tirocini extracurricolari, la Conferenza Stato-Regioni 25 maggio 2017 (*Linee guida in materia di tirocinio*) prevede che deve essere fornita «*nella fase di avvio del tirocinio, un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008; al tirocinante deve inoltre essere garantita, se prevista, la sorveglianza sanitaria ai sensi dell'art. 41 medesimo decreto*».

È inoltre previsto per i tirocinanti extracurricolari la copertura assicurativa per gli infortuni *in itinere*.

<sup>62</sup> D.Lgs. n. 81/2008, art. 2, c.1, lett. *a*).

<sup>63</sup> Art. 1, c. 784-*quater*, L. 30 dicembre 2018, n. 145.

<sup>64</sup> Art. 1, c. 784, L. 30 dicembre 2018, n. 145.

«*Per alternanza scuola-lavoro, si intende una metodologia didattica che consente agli studenti che frequentano gli istituti di istruzione superiore di svolgere una parte del proprio percorso formativo presso un'impresa o un ente*» Circolare Inail 21 novembre 2016, n. 44.

<sup>65</sup> L. 13 luglio 2015, n. 107, art. 1, c. 38.

- stipulati dagli uffici scolastici regionali appositi accordi territoriali con i soggetti e gli enti competenti ad erogare tale formazione, tra i quali l'INAIL e gli organismi paritetici previsti nell'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011, n. 211;
- svolti percorsi formativi in modalità *e-learning*, anche in convenzione con le piattaforme pubbliche esistenti riguardanti la formazione, come previsto dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011, n. 221, e dall'accordo Stato-regioni del 7 luglio 2016, n. 128;
- promosse forme più idonee di collaborazione, integrazione e compartecipazione finanziaria da determinarsi in sede di convenzione.

Al fine di garantire la salute e la sicurezza degli studenti è stabilito che il numero di studenti ammessi in una struttura sia determinato in funzione delle effettive capacità strutturali, tecnologiche ed organizzative della struttura ospitante, nonché in ragione della tipologia di rischio cui appartiene la medesima struttura ospitante con riferimento all'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011, n. 221, in una proporzione numerica studenti/tutor della struttura ospitante non superiore al rapporto di:

- 5 a 1 per attività a rischio alto;
- 8 a 1 per attività a rischio medio;
- 12 a 1 per attività a rischio basso.

Agli studenti in regime di alternanza è garantita la sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 del TUSL, qualora prevista dalla normativa vigente. Nei casi in cui la sorveglianza sanitaria si renderà necessaria, la stessa sarà a cura delle ASL, fatta salva la possibilità di regolare, nella convenzione tra queste ultime e l'istituzione scolastica, il soggetto a carico del quale gravano gli eventuali oneri ad essa conseguenti. (D.M. 3 novembre 2017, n. 195, art. 5; Interpello Ministero del lavoro 22 giugno 2018, n. 4)

#### **4.29. Componenti dell'impresa familiare<sup>66</sup> (art. 230-bis c.c.), coltivatori diretti del fondo, artigiani e piccoli commercianti e soci delle società semplici operanti nel settore agricolo**

Valgono i seguenti obblighi:

- utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III, nonché idonee opere provvisorie<sup>67</sup> in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV;
- munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni legislative;
- munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

Con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

- beneficiare della sorveglianza sanitaria;
- partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte (D.Lgs. n. 81/2008, art. 21)<sup>68</sup>.

La formazione può essere impartita facoltativamente anche ai componenti l'impresa familiare (Accordo Stato-Regioni 21-12-2011).

Nell'impresa familiare risponde della sicurezza il socio delegato dagli altri ai rapporti con l'organo di vigilanza, rappresentando di fatto il vertice della società<sup>69</sup>.

---

<sup>66</sup> M. MARTINELLI, *op. cit.*, 3.d) *Gli obblighi specifici per i lavoratori autonomi e i componenti dell'impresa familiare* in *I working papers di Olympus*, 37/2014, pp. 35-38.

Il Ministero del lavoro, in risposta ad un quesito formulato dalla CNA piccola e media impresa, ha ritenuto possibile la costituzione di un'impresa familiare senza la necessità di uno specifico atto notarile. (Interpello 24 ottobre 2013, n. 13) V. Cass. pen. 21 maggio 2009, n. 21270; Cass. 25 agosto 2017, n. 20406.

<sup>67</sup> *Le opere provvisorie* sono «tutte quelle opere che forniscono ausilio alla realizzazione dei lavori civili. Queste opere hanno una durata temporale limitata e, pertanto, debbono essere rimosse non appena è cessata la necessità per la quale sono state erette.», R. SABATINO e A. DI MURO (a cura di), *La progettazione della sicurezza nel cantiere*, Inail, 2015, p. 110.

<sup>68</sup> V. anche Cass. pen. 21 settembre 2015, n. 38346.

<sup>69</sup> Cass. pen. 21 maggio 2009, n. 21217.

Qualora l'impresa familiare sia impegnata in lavori all'interno di un cantiere temporaneo o mobile, deve essere redatto il piano operativo di sicurezza (POS). In tale piano devono essere ricompresi tutti i punti elencati nell'All. XXV al TUSL, ad eccezione di quei punti i cui obblighi non trovano applicazione nell'impresa familiare (non sarà segnalata la figura del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, degli addetti al primo soccorso ecc.). (D.Lgs. 81/2008, art. 96)<sup>70</sup>

#### **4.30. Cooperative sociali (L. n. 381/1991)**<sup>71</sup>

Le norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono applicate, nei confronti del lavoratore o socio lavoratore, tenendo conto delle peculiari esigenze relative alle prestazioni che si svolgono in luoghi diversi dalle sedi di lavoro e alle attività che sono realizzate da persone con disabilità. (D.Lgs. n. 81/2008, art. 3, c. 3-*bis*; D.M. 13 aprile 2011, art. 2, c. 3 e art. 7)

#### **4.31. Volontari**<sup>72</sup>

I volontari (L. n. 266/1991)<sup>73</sup> che effettuano servizio civile, i soggetti che prestano attività di volontariato in favore delle associazioni di promozione sociale (L. n. 383/2000), delle associazioni sportive dilettantistiche (L. n. 398/1991 e L. n. 289/2002 art. 90), delle associazioni religiose, dei volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale, e i soggetti di cui all'art. 67, c. 1, lett. *m*), D.P.R. n. 917/1986 devono:

- utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni legislative;
- munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni legislative;
- munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto<sup>74</sup>.

Con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

- beneficiare della sorveglianza sanitaria;
- partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte.

Se le prestazioni vengono attuate nell'ambito di un'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti nei quali il volontario opera e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla sua attività ed inoltre deve adottare misure utili a eliminare o, ove ciò non sia possibile, a ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del soggetto e altre<sup>75</sup>. (D.Lgs. n. 81/2008, art. 3, c. 12-*bis* come modificato dall'art. 20 D.Lgs. n. 151/2015)

#### **4.32. Organizzazioni di volontariato della protezione civile, volontari della Croce Rossa Italiana e del Corpo Nazionale soccorso alpino e speleologico, volontari dei vigili del fuoco**<sup>76</sup>

le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 sono applicate tenendo conto delle particolari modalità di svolgimento delle rispettive attività. (D.Lgs. n. 81/2008, art. 3, c. 3-*bis*; D.M. 13 aprile 2011<sup>77</sup>)

<sup>70</sup> V. Interpello Ministero del lavoro 24 giugno 2015, n. 3.

<sup>71</sup> S. FERRUA, *La tutela della salute e sicurezza dei volontari*, in *I working papers di Olympus*, 22/2013, pp. 19-20.

<sup>72</sup> S. FERRUA, *op. cit.*, in *I working papers di Olympus*, 22/2013, pp. 8-11.

<sup>73</sup> Per attività di volontariato deve intendersi quella «prestata in modo personale, spontaneo e gratuito, tramite l'organizzazione di cui il volontario fa parte, senza fini di lucro anche indiretto ed esclusivamente per fini di solidarietà.» (art. 2, c. 1, L. 11 agosto 1991, n. 266).

<sup>74</sup> V. Circolare Ministero del lavoro 14 novembre 2007, n. 24.

<sup>75</sup> V, interpello Ministero del lavoro 13 marzo 2014, n. 8.

<sup>76</sup> S. FERRUA, *op. cit.*, in *I working papers di Olympus*, 22/2013, pp. 11-19.

<sup>77</sup> V. anche il D.P.C.M. 28 novembre 2011, n. 231 e il Decreto del Capo Dipartimento 12 gennaio 2012 (G.U. 6-4-2012, n. 82).

#### **4.33. Volontari che prestano servizio presso un datore di lavoro**

Il datore di lavoro è tenuto a fornire al volontario dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti nei quali è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla sua attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili a eliminare o, ove ciò non sia possibile, a ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del soggetto e altre che si svolgono all'interno dell'impresa.

#### **4.34. Forze armate**

Il D.Lgs. n. 81/2008 si applica alle Forze armate «*nei limiti di compatibilità con gli speciali compiti e attività da esse svolti, tenuto conto delle insopprimibili esigenze connesse all'utilizzo dello strumento militare, come valutate dai competenti organismi militari sanitari e tecnici.*».

Tra i limiti di compatibilità e le esigenze connesse all'utilizzo dello strumento militare rientrano:

- l'unicità di comando e controllo;
- la capacità e la prontezza d'impiego della forza militare e il relativo addestramento, in territorio nazionale e all'estero;
- la tutela delle informazioni riguardanti le materie di carattere militare
- le particolarità costruttive e d'impiego di equipaggiamenti speciali, armi, munizioni, sistemi d'arma, materiali di armamento, mezzi militari ecc. (D.Lgs. n. 81/2008, art. 3, c. 2; D.Lgs. n. 66/2010, art. 184; D.P.R. n. 90/2010, art. 245, c. 1).

#### **4.35. Polizia, vigili del fuoco, soccorso pubblico e difesa civile, servizi di protezione civile, strutture giudiziarie, penitenziarie, università, istituti di istruzione universitaria, istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, uffici all'estero, mezzi di trasporto aerei e marittimi**

Le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 sono applicate tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative. (D.Lgs. n. 81/2008, art. 3, c. 2)<sup>78</sup>

## **5. Computo dei lavoratori**

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 4)

Ai fini della determinazione del numero di lavoratori ai quali sono collegati particolari obblighi inerenti alla sicurezza sul lavoro, non sono computati:

- i collaboratori familiari di cui all'art. 230-*bis* cod. civ., cioè i familiari (coniuge, parenti entro il terzo grado, affini entro il secondo) che prestano in modo continuativo la loro attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare;
- i tirocinanti;
- gli allievi degli istituti di istruzione e universitari e i partecipanti ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le attrezzature munite di videoterminali;
- i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato in sostituzione di altri prestatori di lavoro assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;

---

<sup>78</sup> V. D.M. 21 agosto 2019, n. 127 “Regolamento recante l'applicazione del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nell'ambito delle articolazioni centrali e periferiche della Polizia di Stato, del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché delle strutture del Ministero dell'interno destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica”.

V. anche: Interpelli Ministero del lavoro 27 marzo 2014, n. 6 (Vigili del fuoco), 11 luglio 2014, n. 11 (Polizia di Stato) e 23 maggio 2018, n. 3 (Polizia locale).

- i lavoratori che svolgono prestazioni di lavoro accessorio<sup>79</sup>;
- i lavoratori che svolgono prestazioni che esulano dal mercato del lavoro (art. 74 D.Lgs. n. 276/2003);
- i lavoratori a domicilio quando la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del datore di lavoro committente;
- i volontari, come definiti dalla L. n. 266/1991, i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile e i volontari che effettuano il servizio civile;
- i lavoratori socialmente utili;
- i lavoratori autonomi (art. 2222 cod. civ.);
- i collaboratori coordinati e continuativi (co.co.co.) e i lavoratori a progetto<sup>80</sup> (co.co.pro.), ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente;
- i lavoratori in prova.

Vengono computati:

- i lavoratori assunti a tempo indeterminato;
- lavoratori assunti a tempo parziale. Si computano in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno (D.Lgs. n. 81/2015, art. 9);
- i lavoratori con contratto di apprendistato;
- i lavoratori con contratto a tempo determinato. Si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro (D.Lgs. n. 81/2015, art. 27);
- i lavoratori con contratto di inserimento<sup>81</sup>;
- i lavoratori con contratto di reinserimento;
- i lavoratori somministrati (D.Lgs. n. 81/2015, art. 34, c. 3);
- i lavoratori intermittenti. Vengono computati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre (D.Lgs. n. 81/2015, art. 18);
- i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza (telelavoro e lavoro agile);
- i lavoratori a domicilio quando l'attività è svolta a favore del committente;
- i collaboratori coordinati continuativi (co.co.co.) e i collaboratori a progetto (questa tipologia contrattuale non è più applicabile – D.Lgs. n. 81/2015, art. 52, c. 1) quando l'attività è svolta a favore del committente;
- gli associati in partecipazione.

Il numero degli operai impiegati a tempo determinato, anche stagionali, nel settore agricolo si computa per frazioni di unità lavorative anno (ULA) come individuate sulla base della normativa comunitaria.

---

<sup>79</sup> La disciplina del lavoro accessorio è stata introdotta dagli artt. 70-73 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, successivamente abrogati e sostituiti dagli artt. 48-50 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e definitivamente abrogati dall'art. 1 del D.L. 17 marzo 2017, n. 25, conv., con modificazioni, dalla L. 20 aprile 2017, n. 49.

<sup>80</sup> Dal 25/6/2015 non è più possibile utilizzare questa tipologia contrattuale (art. 52, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015).

<sup>81</sup> Dal 31/12/2012 non è più possibile utilizzare questa tipologia contrattuale (art. 1, c. 14, L. n. 92/2012).

## 6. Datore di lavoro<sup>82</sup>

### 6.1. Definizioni

(D.Lgs. n. 81/2008, artt. 2, c. 1, lett. b; D.P.C.M. n. 231/2011, art. 1, c. 1, lett. a)

Per *datore di lavoro privato* si intende<sup>83</sup> «il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore [c.d. datore di lavoro giuslavoristico] o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva<sup>84</sup> in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa [c.d. datore di lavoro prevenzionale].».

Nelle *pubbliche amministrazioni*<sup>85</sup> per datore di lavoro si intende «il dirigente al quale spettano i poteri di gestione<sup>86</sup>, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui

<sup>82</sup> C. LAZZARI, *Datore di lavoro e obbligo di sicurezza* in *I working papers di Olympus*, 7/2012; P. PASCUCCHI, *L'individuazione delle posizioni di garanzia nelle società di capitali dopo la sentenza "ThyssenKrupp": dialoghi con la giurisprudenza* in *I working papers di Olympus*, 10/2012; F. STOLFA, *L'individuazione e le responsabilità del datore di lavoro e dei dirigenti in materia di sicurezza sul lavoro* in *I working papers di Olympus*, 33/2014; E. SCAROINA, *La responsabilità penale del datore di lavoro nelle organizzazioni complesse*, Sistema Penale, 2021; E. PRIORE (a cura di), *Le figure di garanzia della sicurezza sul lavoro tra responsabilità penale "a geometria variabile e principio di effettività"*, ANCE, 2024, pp. 20-23.

<sup>83</sup> La definizione di datore di lavoro «non è intesa nel senso esclusivamente civilistico e giuslavoristico, e quindi limitata a chi è titolare del rapporto di lavoro, ma si estende a chi ha la responsabilità dell'impresa o dell'unità produttiva ed è titolare dei poteri decisionali e di spesa» Cass. pen. 6 febbraio 2004, n. 4981.

V. anche *ex multis*: Cass. pen. 2 maggio 2016, n. 18200, Cass. pen. 6 settembre 2021, n. 32899 e Cass. pen. 17 marzo 2022, n. 9028.

<sup>84</sup> La definizione di unità produttiva introdotta dal T.U. è la seguente: «*stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale*», dove *tecnico funzionale* è riferito alla conclusione di «*una frazione dell'attività produttiva aziendale*» (Cass., Sez. lav., 29 luglio 2003, n. 11660 in *Not. giur. lav.* 2004, p. 194).

Quindi l'unità produttiva deve essere funzionalmente autonoma, caratterizzata per la sua sostanziale indipendenza tecnica: in essa deve essere svolto e concluso il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale (Cass. 22 aprile 2010, n. 9558; Cass. 22 marzo 2005, n. 6117 in *Dir. rel. industriali*, 2007, 1, pp. 224-226 con nota di E. BARBIERI, *La prova delle ragioni tecniche, organizzative, sostitutive e produttive ed i limiti al potere datoriale di disporre il trasferimento del lavoratore*; Cass. 6 agosto 2003, n. 11883; Cass. 9 agosto 2002, n. 12121; Cass. 20 luglio 2001, n. 9881).

Non sono da ricomprendersi, pertanto, nella definizione di unità produttiva i cosiddetti cantieri temporanei di lavoro, quali, ad esempio, quelli per l'esecuzione di lavori edili di breve durata e/o per l'installazione di impianti. (Circ. Inps 2 dicembre 2015, n. 197).

Secondo univoca giurisprudenza «*il dato normativo consente di distinguere un datore di lavoro in senso giuslavoristico da uno o più datori di lavoro (sussistendo distinte unità produttive) in senso prevenzionale. È evidente che la responsabilità del soggetto preposto alla direzione dell'unità produttiva è condizionata alla congruità dei suoi poteri decisionali e di spesa rispetto alle concrete esigenze prevenzionali. Egli pertanto sarà qualificabile come datore di lavoro ai fini della sicurezza solo se gli saranno attribuiti poteri e disponibilità finanziarie adeguate ad effettuare gli adempimenti prescritti dalla legge e solo entro quei limiti, mentre, per tutti gli altri adempimenti per i quali non dispone dei mezzi e dei poteri per realizzarli, le eventuali violazioni (e relative conseguenze) non saranno a lui ascrivibili*» (Cass. pen. 26 aprile 2011, n. 16311, in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, 2014, p. 20).

Per l'Inps – circolare n. 9 del 19 gennaio 2017 – l'unità produttiva si identifica «*con la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, che abbiano una organizzazione autonoma. Costituiscono indice dell'organizzazione autonoma lo svolgimento nelle sedi, stabilimenti, filiali e laboratori distaccati, di un'attività idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa, unitamente alla presenza di lavoratori in forza in via continuativa*».

<sup>85</sup> Per Amministrazioni pubbliche si intendono «*tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300*» (art. 1, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165).

<sup>86</sup> «*Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici*» (art. 5, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165).

*quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa.»<sup>87</sup>*

Nel caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo<sup>88</sup>.

Nelle *Forze armate* il datore di lavoro è da individuare, salvo eccezioni, nei «*titolari di enti e distaccamenti che, ancorché non aventi qualifica dirigenziale, siano preposti a un comando o ufficio avente autonomia gestionale e dotati di autonomi poteri decisionali e di spesa.*» (D.P.R. n. 90/2010, art. 246, c. 1)

## **6.2. Individuazione del soggetto qualificabile come datore di lavoro ai fini della sicurezza nelle diverse forme societarie<sup>89</sup>**

Il Legislatore – per l'individuazione della figura del datore di lavoro ai fini della sicurezza sul lavoro – ha più volte richiamato l'attenzione «*non tanto sulla titolarità del rapporto di lavoro, quanto sulla responsabilità dell'impresa, sull'esistenza di poteri decisionali*» e quindi ha fatto leva «*precipuamente sulla situazione di fatto: alla titolarità dei poteri di organizzazione e gestione corrisponde simmetricamente il dovere di predisporre le necessarie misure di sicurezza*»<sup>90</sup>.

### **Società di capitali<sup>91</sup>**

- Società per Azioni (SpA): tutti i componenti il Consiglio di Amministrazione o il Comitato esecutivo (*board*) o l'amministratore unico; anche in presenza di una delega di funzioni (con specifiche attribuzioni in materia di igiene del lavoro e comprensiva dei poteri di deliberazione e spesa) validamente conferita ad uno o più amministratori<sup>92</sup> «*la posizione di garanzia degli altri componenti del consiglio non viene meno, pur in presenza di una struttura aziendale complessa ed organizzata, con riferimento a ciò che attiene alle scelte aziendali di livello più alto in ordine alla organizzazione delle lavorazioni che attingono direttamente la sfera di responsabilità del datore di lavoro.*»<sup>93</sup>;

<sup>87</sup> V. anche Cass. pen. 16 luglio 2012, n. 28410 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, 2015, p. 35.

<sup>88</sup> V. Cass. pen. 20 aprile 2012, n. 15206 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, 2015, p. 36.

<sup>89</sup> P. CAMPANELLA e P. PASCUCCI (a cura di), *La sicurezza sul lavoro nella galassia delle società di capitali*, Atti del Convegno di Studi Urbino - 14 novembre 2014, in *I working papers di Olympus*, 44/2015; C. LAZZARI, *L'individuazione del datore di lavoro per la sicurezza e i suoi riflessi sul piano sistematico*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1/2020, pp. 35-48.

<sup>90</sup> Cass. pen. 14 settembre 2007, n. 34995 e 7 maggio 2010, n. 17581 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. X, 2018, p. 13.

<sup>91</sup> «*Nelle società di capitali più semplici, in cui figura un amministratore unico titolare della ordinaria e straordinaria amministrazione, questi assume anche la posizione di garanzia datoriale. Nelle società di capitali in cui, invece, l'amministrazione sia affidata ad un organo collegiale quale il consiglio di amministrazione, l'individuazione della posizione datoriale è più complessa, anche in ragione della molteplicità di possibili modelli di amministrazione offerti dalla normativa societaria. La Corte di Cassazione in proposito con orientamento costante afferma che nell'ipotesi in cui non siano previste specifiche deleghe di gestione l'amministrazione ricade per intero su tutti i componenti del consiglio e tutti i componenti del consiglio sono investiti degli obblighi inerenti la prevenzione degli infortuni posti dalla legislazione a carico del datore di lavoro*» Cass. pen. 27 febbraio 2023, n. 8476.

La Suprema Corte ha sottolineato che in realtà organizzative complesse e articolate su più unità organizzative si può determinare «*la contestuale presenza di un datore di lavoro al vertice dell'intera organizzazione – che pertanto potrebbe dirsi “apicale” – e di uno o più datori di lavoro che potrebbero definirsi “sottordinati”.*» Cass. pen. 17 marzo 2022, n. 9028.

«*... nelle società di capitali, gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni posti dalla legge a carico del datore di lavoro gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione, salvo il caso di delega, validamente conferita, della posizione di garanzia*» e la costituzione di un preposto «*non costituisce atto di delega in senso stretto; e d'altronde non sottrae il datore di lavoro ai propri obblighi di organizzazione e di vigilanza sulla osservanza delle procedure aziendali, anche da parte del preposto stesso.*» Cass. pen. 3 gennaio 2020, n. 4.

<sup>92</sup> «*... il giudice penale anche in presenza di una formale delega gestoria che riguardi la materia della sicurezza dovrà interrogarsi se e come i soggetti delegati siano stati messi in condizione di partecipare ai relativi processi decisori.*» Cass. pen. 27 febbraio 2023, n. 8476.

<sup>93</sup> *Ex multis* Cass. pen. 1° aprile 2005, n. 12370 in Cass. pen., 2006, 6, 2261; Cass. pen. 11 dicembre 2007, n. 6280 in Cass. pen., 2009, 6, p. 2614; Cass. pen. 26 maggio 2010, n. 20052 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, 2015, p. 30; Cass. pen. 4

- Società a responsabilità limitata (Srl): amministratori;
- Società in accomandita per azioni (Sapa): soci accomandatari.

### **Società di persone**<sup>94</sup>

- Società semplice (Ss): tutti i soci, salvo che uno di essi non sia stato delegato espressamente (contratto sociale o patto separato);
- Società in nome collettivo (Snc): tutti i soci, salvo che uno di essi non sia stato delegato espressamente<sup>95</sup>;
- Società in accomandita semplice (Sas): socio accomandatario<sup>96</sup>.

### **Società di fatto**

Società di fatto (SdF): i soci fondatori salvo che uno di essi non sia stato delegato espressamente «*In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il socio di fatto che presta la sua attività per conto della società è contemporaneamente oggetto e destinatario delle norme antinfortunistiche e di quelle di comune prudenza e di buona tecnica, sicché deve provvedere, a tutela dell'incolumità propria e degli altri lavoratori, anche eventualmente soci, della società, a che il lavoro si svolga con l'osservanza delle norme antinfortunistiche e di quelle di comune prudenza, ben potendo il datore di lavoro essere a sua volta anche prestatore d'opera, in quanto questo non lo esime dall'attuare le dovute cautele*»<sup>97</sup>.

### **Società cooperative**

Cooperative: legale rappresentante<sup>98</sup>.

---

novembre 2010, n. 38891 in *Igiene e sic. lav.*, con nota di P. SOPRANI, *Il datore di lavoro prevenzionistico: Cassazione inadeguata*, 2011, 2, pp. 65-68; Cass. pen. 19 settembre 2012, n. 35909 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 583; Cass. 7 dicembre 2017, n. 55005 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 45; Cass. 2 ottobre 2019, n. 40276 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 45; Cass. pen. 26 febbraio 2020, n. 7564; Cass. pen. 1° giugno 2021, n. 21522 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 44; Cass. pen. 27 febbraio 2023, n. 8476 in *Riv. pen.*, 4/2023, con nota di E. DEL FORNO e R. ROVERO, *La delega delle funzioni e le differenze rispetto alla delega gestoria nel sistema delle posizioni di garanzia in materia di tutela della salute dei lavoratori*, pp. 405-410.

<sup>94</sup> «... l'obbligo di adottare le misure idonee e necessarie alla tutela dell'integrità fisica dei lavoratori, quando si tratti di società di persone e non risulti l'espressa delega a persona di particolare competenza nel settore della sicurezza, incombe su ciascun socio» Cass. pen. 26 maggio 2009, n. 32193.

<sup>95</sup> Cass. 21 maggio 2003, n. 22345 in *Dir. e prat. lav.* 2003, 2102. V. anche Cass. pen. 12 aprile 2012, n. 3117; Cass. pen. 19 ottobre 2012, n. 41063, in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. X, 2018, p. 330; Cass. pen. 21 gennaio 2013, n. 3117 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XII, 2022, p. 56; Cass. pen. 21 gennaio 2019, n. 2580, in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XII, 2022, p. 55.

<sup>96</sup> Cass. pen. 4 gennaio 2011, n. 99, in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. X, 2018, p. 519; Cass. pen. 30 giugno 2015, n. 27171 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XII, 2022, p. 56.

<sup>97</sup> Cass. pen. 9 luglio 2009, n. 28230 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 102; v. anche Cass. n. 968/1986 e Cass. pen. 21 maggio 2009, n. 21270.

La Cassazione penale, con sentenza n. 21217/2009 cit., ha affermato che nell'impresa familiare risponde della sicurezza il socio delegato dagli altri ai rapporti con l'ispettorato del lavoro.

<sup>98</sup> «... in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione degli infortuni, i soci delle cooperative sono equiparati ai lavoratori subordinati e la definizione di "datore di lavoro", riferendosi a chi ha la responsabilità della impresa o dell'unità produttiva, comprende il legale rappresentante di un'impresa cooperativa; ciò che appare coerente con la concezione sostanzialistica dell'attività lavorativa e del rapporto di lavoro ai fini dell'individuazione della nozione di "datore di lavoro" e di "lavoratore" cui si riferisce la normativa prevenzionistica e, oggi, quella contenuta nel testo unico approvato con D.Lgs. n. 81/2008» Cass. pen. 28 marzo 2018, n. 14268.

V. anche: Cass. pen. n. 32958/2004; Cass. pen. 6 agosto 2010, n. 31385 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, 2015, p. 64; Cass. pen. 22 gennaio 2013, n. 3283 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 82; Cass. pen. 11 aprile 2017, n. 18396 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. X, 2018, p. 10; Cass. pen. 16 settembre 2020, n. 27242 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 81.

### **Pubbliche Amministrazioni**

Nelle Pubbliche Amministrazioni il TUSL identifica la figura del datore di lavoro nel «*dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa*», in caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme «*il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo*»<sup>99</sup>.

### **6.3. Obblighi**

(Cod. civ., art. 2087; D.Lgs. n. 81/2008, artt. 16, 17, 18, c. 1 e 3-bis)

L'art. 2087 c.c. impone all'imprenditore di adottare, nell'esercizio dell'impresa, misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie per tutelare l'integrità fisica dei prestatori di lavoro e, conseguentemente, il datore di lavoro deve ottemperare «*non soltanto alle regole cautelari "scritte", ma anche alle norme prevenzionali che una figura-modello di buon imprenditore è in grado di ricavare dall'esperienza, secondo i canoni di diligenza, prudenza e perizia*» e ciò «*stimola obbligatoriamente anche ad aprirsi alle nuove acquisizioni tecnologiche*»<sup>100</sup>.

Il datore di lavoro deve:

- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal TUSL e quando è richiesto dalla valutazione dei rischi;
- nominare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP)<sup>101</sup>;
- designare preventivamente – considerando le dimensioni dell'azienda e i rischi specifici dell'azienda o della unità produttiva<sup>102</sup> – i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di

<sup>99</sup> L'attribuzione della qualità di datore di lavoro a persona diversa dall'organo di vertice viene disposta dagli «*organi di direzione politica che devono procedere all'individuazione, tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici, non essendo per tale ragione possibile una scelta non espressa e non accompagnata dal conferimento di poteri di gestione alla persona fisica; di conseguenza, in mancanza di tale individuazione permane in capo ai suddetti organi l'indicata qualità, anche ai fini dell'eventuale responsabilità per la violazione della norma antinfortunistica.*» (Cass. pen. 23 aprile 2013, n. 35295; Cass. pen. 5 luglio 2018, n. 30170)

V. anche Cass. pen. 3 ottobre 2018, n. 43829 in Cass. pen., con nota di M. PEDICINI, *Il soggetto responsabile per gli infortuni sul lavoro nella pubblica amministrazione nel caso di delega di funzioni*, 2019, pp. 3017-3019; Cass. pen. 28 luglio 2021, n. 29575 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 53; Cass. pen. 18 novembre 2021, n. 42062.

<sup>100</sup> Cass. pen. 14 ottobre 2008, n. 38819 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, 2015, p. 122.

«*L'obbligo di sicurezza posto a carico del datore di lavoro, e che trova fondamento nell'art. 32 Cost. oltre che nell'art. art. 31 della c.d. Carta di Nizza, ove si prevede che "ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose", è declinato attraverso specifiche disposizioni di legge (tra cui il D.Lgs. 81 del 2008) e attraverso la norma di chiusura dettata dall'art. 2087 cod. civ., così che è imposto al datore di lavoro di adottare non solo le particolari misure tassativamente previste dalla legge in relazione allo specifico tipo di attività esercitata, ma anche tutte le altre misure che in concreto si rendano necessarie per tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore, in base all'esperienza ed alla tecnica e tenuto conto della concreta realtà aziendale e degli specifici fattori di rischio, sia pure, come è stato precisato, in relazione ad obblighi di comportamento concretamente individuati*» (Cass. civ. 21 settembre 2021, n. 25597).

Il datore di lavoro «*è tenuto a prevenire anche le condizioni di rischio insite nella possibile negligenza, imprudenza o imperizia degli stessi lavoratori, quali destinatari della tutela, dimostrando, secondo l'assetto giuridico posto dall'art. 2087 c.c., di aver messo in atto ogni mezzo preventivo idoneo a scongiurare che, alla base di eventi infortunistici, possano esservi comportamenti colposi dei lavoratori che unico limite a quanto sopra è quello del comportamento del lavoratore - c.d. rischio elettivo - che ponga in essere una condotta personalissima avulsa dall'esercizio della prestazione lavorativa o ad essa riconducibile, esercitata ed intrapresa volontariamente in base a ragioni e a motivazioni del tutto personali, al di fuori dell'attività lavorativa e prescindendo da essa, come tale idonea ad interrompere il nesso eziologico tra prestazione ed attività assicurata*» (Cass. 18 giugno 2018, n. 16026).

Il datore di lavoro deve adottare «*non solo le particolari misure tassativamente imposte dalla legge in relazione allo specifico tipo di attività esercitata e quelle generiche dettate dalla comune prudenza, ma anche tutte le altre misure che in concreto si rendano necessarie per la tutela della sicurezza del lavoro in base alla particolarità dell'attività lavorativa, all'esperienza ed alla tecnica*» (Cass. civ. 29 marzo 2019, n. 8911).

<sup>101</sup> V. Cass. pen. 21 dicembre 2018, n. 57937 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 369.

<sup>102</sup> Art. 43, comma 2, T.U.

- prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'art. 19 T.U. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività;
  - affidare i compiti ai lavoratori, tenendo conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
  - fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
  - prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
  - richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
  - inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
  - comunicare tempestivamente, nei casi di sorveglianza sanitaria, al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
  - adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
  - informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
  - adempiere agli obblighi di informazione<sup>103</sup>, formazione<sup>104</sup> e addestramento;
  - astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
  - consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
  - elaborare il DVR e consegnarne copia, su richiesta, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, anche su supporto informatico<sup>105</sup>;

<sup>103</sup> V. parr. 9.5 e 9.6.

<sup>104</sup> Il datore di lavoro che non adempie agli obblighi di informazione e formazione gravanti su di lui e sui suoi delegati «risponde, a titolo di colpa specifica, dell'infortunio dipeso dalla negligenza del lavoratore che, nell'espletamento delle proprie mansioni, ponga in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi» che non si ritengono né esclusi né surrogabili «dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa, o per il travaso di conoscenza che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro.». Ex multis: Cass. pen. 30 ottobre 2018, n. 49593 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, XIII ed., 2024, p. 414, Cass. pen. 13 febbraio 2020, n. 8163 e Cass. pen. 15 febbraio 2021, n. 5776.

Gli obblighi inerenti all'informazione e alla formazione del lavoratore «sono da ritenersi di durata poiché il pericolo per l'incolumità del lavoratore permane nel tempo, e continua in capo al datore di lavoro l'obbligo all'informazione e alla corretta formazione. L'obbligo di formazione, del resto, non è limitato solo al momento dell'assunzione ma perdura nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro; la cessazione della permanenza conseguentemente si verifica o alla concreta formazione o all'interruzione del rapporto di lavoro (eliminazione concreta del rischio)». Cass. pen. 14 giugno 2019, n. 26271.

<sup>105</sup> V. Interpello Ministero del lavoro 19 dicembre 2008, n. 52.

«Lo strumento della adeguata valutazione dei rischi è un documento che il datore di lavoro deve elaborare con il massimo grado di specificità, restandone egli garante: l'essenzialità di tale documento deriva con evidenza dal fatto che, senza la piena consapevolezza di tutti i rischi per la sicurezza, non è possibile una adeguata politica antinfortunistica» (Cass. pen. 13 ottobre 2016, n. 43271).

- elaborare il DUVRI, anche su supporto informatico, e su richiesta consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA (ora INAIL – Settore navigazione), entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni;
- consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato;
- munire – nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto – i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore, l'indicazione del datore di lavoro, la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione<sup>106</sup>;
- nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare almeno una riunione periodica all'anno;
- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione<sup>107</sup>;
- comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA (ora INAIL-Settore navigazione), nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

I suddetti obblighi sono *delegabili*<sup>108</sup> – per un ambito ben definito e non per l'intera gestione aziendale<sup>109</sup> – a condizione che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità<sup>110</sup> ed esperienza e che la delega<sup>111</sup>:

- risultati, rigorosamente, da atto scritto recante data certa<sup>112</sup>;

<sup>106</sup> Art. 5, L. 13 agosto 2010 n. 136.

<sup>107</sup> «... i rischi professionali che devono essere oggetto di valutazione da parte dei datori di lavoro non sono stabiliti una volta per tutte ma si evolvono costantemente in funzione, in particolare, del progressivo sviluppo delle condizioni di lavoro e delle ricerche scientifiche in materia di rischi professionali» Corte di giustizia europea 15-11-2001, C-49/00.

<sup>108</sup> V. Cass. pen. 19 luglio 2016, n. 30547.

V. *I requisiti della delega di funzioni* in E. PRIORE (a cura di), *Le figure di garanzia della sicurezza sul lavoro tra responsabilità penale "a geometria variabile e principio di effettività"*, ANCE, 2024, pp. 53-57.

<sup>109</sup> Cass. pen. 27 settembre 2019, n. 39745.

<sup>110</sup> «... complesso di capacità e di attitudini ...» (Corte cost. 25 marzo - 6 aprile 2004, n. 113).

Il delegato «non solo deve essere persona tecnicamente capace, dotata delle necessarie cognizioni tecniche e dei relativi poteri decisionali e di intervento, ma deve anche essere in grado di garantire la sua presenza sul posto di lavoro, in quanto la mera competenza professionale è una dote inutile, se non accompagnata dalla possibilità concreta di formare e verificare l'operato dei dipendenti.» (Cass. pen. 11 aprile 2008, n. 15234).

<sup>111</sup> «In materia di norme di prevenzione antinfortunistica, pur potendo l'imprenditore delegare altra persona capace e idonea per l'adozione e l'osservanza delle misure di sicurezza, con l'effetto di trasferire su questa la responsabilità penale per la violazione degli obblighi imposti dalla legge in materia degli infortuni sul lavoro, giammai la persona delegata può essere lo stesso lavoratore beneficiario della tutela» Cass. pen. 4 aprile 1990 in Cass. pen., 1992, 2193; conf. Cass. pen. 31 dicembre 2003, n. 49462.

<sup>112</sup> Cass. pen. 8 agosto 2011, n. 31575 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, 2017, p. 258 e Cass. pen. 9 maggio 2017, n. 22606 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, XIII ed., 2024, p. 328.

- attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- sia accettata dal delegato per iscritto<sup>113</sup>;
- sia pubblicizzata adeguatamente e tempestivamente<sup>114</sup>.

Nel caso «*di una valida ed efficace delega di funzioni in materia di sicurezza, formalmente adottata ed espressamente accettata dal delegato, si verifica un trasferimento a terzi della posizione di garanzia gravante sul datore di lavoro circa gli obblighi in materia di prevenzione e di sorveglianza antinfortunistica*<sup>115</sup>».

La Suprema Corte ha affermato che la delega di funzioni «*non esclude l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite e, tuttavia, detta vigilanza non può avere per oggetto la concreta, minuta conformazione delle singole lavorazioni – che la legge affida al garante – concernendo, invece, la correttezza della complessiva gestione del rischio da parte del delegato; ne consegue che l'obbligo di vigilanza del delegante è distinto da quello del delegato - al quale vengono trasferite le competenze afferenti alla gestione del rischio lavorativo - e non impone il controllo, momento per momento, delle modalità di svolgimento delle singole lavorazioni.*»<sup>116</sup>.

Il soggetto delegato può, a sua volta, *subdelegare* ad altri soggetti parte delle funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro a condizione che:

- ci sia la preliminare autorizzazione del datore di lavoro;
- ci sia l'attribuzione unicamente di specifiche funzioni;
- il subdelegato non possa, a sua volta, delegare le funzioni conferitegli.

La subdelega – a meno che non venga adottato e attuato il modello di verifica e controllo – non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite.

<sup>113</sup> V. Interpello Ministero del lavoro 2 novembre 2015, n. 7.

<sup>114</sup> Cass. pen. 26 settembre 2023, n. 38913 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, XIII ed., 2024, p. 323.

<sup>115</sup> Cass. pen. 8 marzo 2012, n. 25535.

Cass. pen., S.U., 18 settembre 2014, n. 38343 «*È diffusa l'opinione (e la si rinviene spesso negli atti giudiziari) che i poteri e le responsabilità del dirigente e del preposto nascano necessariamente da una delega. Al contrario, le figure dei garanti hanno una originaria sfera di responsabilità che non ha bisogno di deleghe per essere operante, ma deriva direttamente dall'investitura o dal fatto. La delega è invece qualcosa di diverso: essa, nei limiti in cui è consentita dalla legge, opera la traslazione dal delegante al delegato di poteri e responsabilità che sono proprie del delegante medesimo. Questi, per così dire, si libera di poteri e responsabilità che vengono assunti a titolo derivativo dal delegato. La delega, quindi, determina la riscrittura della mappa dei poteri e delle responsabilità. Residua, in ogni caso, tra l'altro, come l'art. 16 del T.U. ha chiarito, un obbligo di vigilanza "alta", che riguarda il corretto svolgimento delle proprie funzioni da parte del soggetto delegato. Ma ciò che qui maggiormente rileva è che non vi è effetto liberatorio senza attribuzione reale di poteri di organizzazione, gestione, controllo e spesa pertinenti all'ambito delegato. In breve, la delega ha senso se il delegante (perché non sa, perché non può, perché non vuole agire personalmente) trasferisce incombenze proprie ad altri, cui attribuisce effettivamente i pertinenti poteri.*».

In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro «*ai fini dell'individuazione del garante nelle strutture aziendali complesse, occorre fare riferimento al soggetto espressamente deputato alla gestione del rischio essendo, comunque, generalmente riconducibile alla sfera di responsabilità del preposto l'infortunio occasionato dalla concreta esecuzione della prestazione lavorativa, a quella del dirigente il sinistro riconducibile al dettaglio dell'organizzazione dell'attività lavorativa e a quella del datore di lavoro, invece, l'incidente derivante da scelte gestionali di fondo*» Cass. pen., 9 maggio 2017, n. 22606.

<sup>116</sup> V. Cass. pen. 21 aprile 2016, n. 22837 e Cass. pen. 26 settembre 2023, n. 38913.

Il datore di lavoro – anche nell’ambito di imprese di grandi dimensioni – non può delegare:

- la valutazione di tutti i rischi<sup>117</sup> con la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi (DVR)<sup>118</sup>;
- la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP).

I doveri del datore di lavoro (posizione di garanzia<sup>119</sup>) gravano anche su chi, pur sprovvisto di regolare investitura, ne «*eserciti in concreto i poteri giuridici*» (principio di effettività). (D.Lgs. n. 81/2008, art. 299)

L’inosservanza delle norme prevenzionali da parte del datore di lavoro, del dirigente e del preposto «*ha valore assorbente rispetto al comportamento dell’operaio, la cui condotta può assumere rilevanza ai fini penalistici solo dopo che da parte dei soggetti obbligati siano adempiute le prescrizioni di loro competenza*» (Cass. pen. n. 3448/2007).

L’amministratore e legale rappresentante di una società non è penalmente responsabile quando «*l’azienda sia stata preventivamente suddivisa in distinti settori, rami o servizi ed a ciascuno di questi siano stati in concreto preposti soggetti qualificati ed idonei, nonché dotati della necessaria autonomia e dei poteri indispensabili per la completa gestione degli affari inerenti a determinati servizi*» (Cass. pen. n. 26708/2007 e n. 33417/2014<sup>120</sup>) e in caso di c.d. “rischio elettivo”<sup>121</sup> ovvero quando i comportamenti del lavoratore presentino i caratteri dell’eccezionalità, dell’esorbitanza<sup>122</sup> e dell’abnormità<sup>123</sup>, rispetto al processo lavorativo, alle direttive organizzative ricevute e alla comune

<sup>117</sup> Taluni obblighi, «*tra cui quello di valutare i rischi connessi all’attività di impresa e di individuare le misure di protezione*» sono «*ontologicamente connessi alla funzione ed alla qualifica propria del datore di lavoro*» e quindi «*non utilmente trasferibili*». Cass. pen. 28 gennaio 2009, n. 4123.

<sup>118</sup> Cass. pen. 28 gennaio 2008, n. 4123 in Cass. pen., 2009, 9, pp. 3555-3562 con nota di A. STRATA, *Sugli obblighi del datore di lavoro in materia di prevenzione degli infortuni* e in *Diritti lav. merc.*, 2009, 2, pp. 441-454, con nota di S. DOVERE, *Sicurezza del lavoro, scelte di politica aziendale e delega di funzioni nelle grandi imprese*; Cass. pen. 17 settembre 2014, n. 38100 in Cass. pen., con nota di M. GROTTI, *Per una lettura costituzionalmente orientata dell’indelegabilità della valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, 2016, pp. 2184-2199 e in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. X, 2018, pp. 296 e 344.

Il datore di lavoro «*è tenuto a redigere e a sottoporre ad aggiornamento il documento di valutazione dei rischi [...] all’interno del quale deve indicare in modo specifico i fattori di pericolo concretamente presenti all’interno dell’azienda, in relazione alla singola lavorazione o all’ambiente di lavoro e le misure precauzionali ed i dispositivi adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori; il conferimento a terzi della delega relativa alla redazione di suddetto documento non esonera il datore di lavoro dall’obbligo di verificarne l’adeguatezza e l’efficacia, di informare i lavoratori dei rischi connessi alle lavorazioni in esecuzione e di fornire loro una informazione sufficiente ed adeguata.*» Cass. 15 febbraio 2021, n. 5776.

<sup>119</sup> Sul concetto di *posizione di garanzia* v. Cass. pen. 6 settembre 2021, n. 32899.

<sup>120</sup> In: *Dir pen. e processo*, 2015, 2, pp. 201-205 con nota di G. MORGANTE, *Infortunio del lavoratore imprudente: quando il datore di lavoro non risponde* e R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. X, 2018, p. 320.

<sup>121</sup> Si configura come “rischio elettivo” «*quello che, estraneo e non attinente alla attività lavorativa, sia dovuto ad una scelta arbitraria del lavoratore, il quale crei ed affronti volutamente, in base a ragioni o ad impulsi personali, una situazione diversa da quella inerente alla attività lavorativa, ponendo così in essere una causa interattiva di ogni nesso tra lavoro, rischio ed evento*». (Cass. civ. 22 febbraio 2012, n. 2642)

V. anche, *ex multis*: Cass. civ. 7 luglio 2016, n. 13882; Cass. civ. 20 luglio 2017, n. 17917 e Cass. pen. 24 novembre 2022, n. 44654.

Il rischio elettivo comporta per il lavoratore l’esclusione dalla tutela infortunistica da parte dell’Inail.

<sup>122</sup> «*... condotte che fuoriescono dall’ambito delle mansioni, ordini, disposizioni impartiti dal datore di lavoro o di chi ne fa le veci, nell’ambito del contesto lavorativo*» Cass. pen. 15 ottobre 2015, n. 41486.

<sup>123</sup> «*... condotte poste in essere in maniera imprevedibile dal prestatore di lavoro al di fuori del contesto lavorativo, cioè, che nulla hanno a che vedere con l’attività svolta*» Cass. pen. n. 41486/2015 cit.

«*... comportamento imprudente o negligente del lavoratore che sia stato posto in essere da quest’ultimo del tutto autonomamente, in un ambito estraneo alle mansioni che gli sono state affidate e, pertanto, al di fuori di ogni prevedibilità.*» Cass. pen. 17 gennaio 2018, n. 1871.

In tema di prevenzione antinfortunistica «*perché la condotta colposa del lavoratore possa ritenersi abnorme e idonea ad escludere il nesso di causalità tra la condotta del datore di lavoro e l’evento lesivo, è necessario non tanto che essa sia imprevedibile, quanto, piuttosto, che sia tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia*» Cass. pen. 26 gennaio 2021, n. 5794.

In tema di infortuni sul lavoro «*perché possa ritenersi che il comportamento negligente, imprudente e imperito del lavoratore, pur tenuto in esplicitazione delle mansioni allo stesso affidate, costituisca concretizzazione di un “rischio*

prudenza (Cass. pen. n. 10109/2007<sup>124</sup>, n. 15009/2009<sup>125</sup>, n. 43628/2011, n. 4347/2016, n. 22271/2021; Cass., Sez. lav., n. 1312/2014<sup>126</sup>, n. 798/2017<sup>127</sup>).

La Suprema corte ha anche escluso, in riferimento all'art. 2087 c.c., l'obbligo da parte del datore «*di rispettare ogni cautela possibile e diretta ad evitare qualsiasi danno al fine di garantire così un ambiente di lavoro a “rischio zero” quando di per sé il pericolo di una lavorazione o di un'attrezzatura non sia eliminabile, così come non può ragionevolmente pretendersi l'adozione di strumenti atti a fronteggiare qualsiasi evenienza che sia fonte di pericolo per l'integrità psicofisica del lavoratore*»<sup>128</sup>.

Qualora nello stesso ambiente di lavoro operino lavoratori di più imprese non legate da rapporti di appalto o somministrazione, ciascun datore di lavoro è responsabile per le questioni soggette al proprio controllo e quindi ciascuno è tenuto alla elaborazione del documento di valutazione del rischio (D.Lgs. n. 81/2008, art. 292, c. 1)<sup>129</sup>.

#### 6.4. Formazione e addestramento

Il datore di lavoro riceve un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro<sup>130</sup>.

Il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari deve provvedere alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro<sup>131</sup>.

#### 6.5. Vigilanza

(D.Lgs. n. 81/2008, artt. 16, c. 3 e 18, c. 3-bis)

Il datore di lavoro – in quanto, in virtù della generale disposizione di cui all'art. 2087 cod. civ., è garante dell'incolumità fisica dei prestatori di lavoro<sup>132</sup> – deve vigilare:

- sulla corretta applicazione da parte del delegato delle funzioni affidate<sup>133</sup>;

---

*eccentrico”, con esclusione della responsabilità del garante, è necessario che questi abbia posto in essere anche le cautele che sono finalizzate proprio alla disciplina e governo del rischio di comportamento imprudente, così che, solo in questo caso, l'evento verificatosi potrà essere ricondotto alla negligenza del lavoratore, piuttosto che al comportamento del garante»* Cass. pen. 13 settembre 2022, n. 33567.

Sul comportamento abnorme del lavoratore vedi anche, *ex multis*: Cass. pen. 26 ottobre 2020, n. 29585, con nota di F. CRESCIOLI, *Infortuni sul lavoro: la Corte di Cassazione ritorna sull'efficacia causale della condotta colposa del lavoratore*; Cass. pen. 11 luglio 2018, n. 31615; Cass. pen., 14 febbraio 2018, n. 7188 in *Riv. trim. dir. pen. economia*, con nota di M. ZALIN, *In tema di prevenzione sugli infortuni sul lavoro*, 2018, 3-4, pp. 757-762; Cass. pen., 27 luglio 2015, n. 32761; Cass. pen. 21 dicembre 2012, n. 49821, in *Foro it.*, 2013, 6, pp. 363-364, con nota di G. FIANDACA, *In tema di posizione di garanzia nell'ambito della sicurezza sul lavoro*; Cass. pen. 10 novembre 2009, n. 7267 in *Riv. it. medicina leg.*, 2011, 3, pp. 852-856, con nota di B. SPRICIGO, *Infortunio mortale del lavoratore e responsabilità del datore*; Cass. pen. 23 marzo 2007, n. 21587, in *Cass. pen.*, 2008, 3, pp. 1013-1022, con nota di M. BELLINA, *La rilevanza del concorso colposo della vittima nell'infortunio sul lavoro: una timida apertura*.

Non sussiste alcun comportamento abnorme da parte del lavoratore infortunato in caso di una mancata formazione adeguata (Cass. pen. 16 ottobre 2017, n. 47470).

<sup>124</sup> *Lav. e prev. oggi*, 2007, 10, con nota di A. MORRONE, *Infortuni sul lavoro e responsabilità penali: brevi note a margine di recenti pronunce della Cassazione*, p. 1494 ss.

<sup>125</sup> R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. X, 2018, pp. 22 e 734.

<sup>126</sup> *Lav. e prev. oggi*, 2014, 3/4, pp. 233-242 con nota di C. PAULICELLI, *L'obbligo di prevenzione del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza sul lavoro, determina un'ipotesi di responsabilità oggettiva?*

<sup>127</sup> *Igiene e sic. lav.*, 2, 2017, pp. 93-97.

<sup>128</sup> Cass. pen. 15 giugno 2020, n. 11546.

<sup>129</sup> Cass. pen. 24 aprile 2015, n. 17119 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XI, 2020, p. 537.

<sup>130</sup> Art. 37, c. 7, TUSL. V. Circ. INL 16 febbraio 2022, n. 1.

Il nuovo Accordo in sede di Conferenza permanente Stato-Regioni, che doveva essere adottato entro il 30 giugno 2022, definirà per la prima volta le modalità, la durata e i contenuti minimi della formazione del datore di lavoro.

<sup>131</sup> Art. 73, c. 4-bis, TUSL.

<sup>132</sup> V. Cass. pen. 29 gennaio 2015, n. 4361 e Cass. pen. 15 gennaio 2018, n. 749.

<sup>133</sup> V. Cass. pen. 19 marzo 2012, n. 10702 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. X, 2018, p. 684.

- sull'adempimento degli obblighi da parte dei: preposti, lavoratori, progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori, medici competenti.

### **6.6. Informazioni al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente**

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 18, c. 2)

Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione e al medico competente ragguagli in merito:

- alla natura dei rischi;
- all'organizzazione del lavoro, alla programmazione e all'attuazione delle misure preventive e protettive;
- alla descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- ai dati relativi alla comunicazione a fini statistici e informativi degli elementi sugli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno e quelli sulle malattie professionali;
- ai provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

### **6.7. Prevenzione e protezione dai rischi**

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 34 come modificato dall'art. 20 D.Lgs. n. 151/2015)

Il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nei seguenti casi:

- Aziende artigiane e industriali<sup>134</sup> fino a 30 lavoratori;
- Aziende agricole e zootecniche fino a 30 lavoratori;
- Aziende della pesca fino a 20 lavoratori;
- Altre aziende fino a 200 lavoratori;

escludendo realtà aziendali considerate a rischio:

- aziende industriali di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 334/1999, soggette all'obbligo di notifica o rapporto;
- centrali termoelettriche;
- impianti ed installazioni di cui agli artt. 7, 28 e 33 del D.Lgs., n. 230/1995;
- aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
- aziende industriali con oltre 200 lavoratori;
- industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
- strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.

Il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di primo soccorso nonché di prevenzione incendi e di evacuazione deve frequentare gli specifici corsi formazione<sup>135</sup>.

Tuttavia il coinvolgimento diretto del datore di lavoro nei suddetti compiti non implica una sua totale autonomia nell'espletamento di tali compiti, ma egli ricorrerà alla collaborazione dei lavoratori incaricati per l'attuazione delle misure di prevenzione contro le emergenze<sup>136</sup>.

<sup>134</sup> Escluse le aziende industriali di cui all'art. 1 del D.P.R. n. 175/1988, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica ai sensi degli artt. 4 e 6 del decreto stesso, le centrali termoelettriche, gli impianti ed i laboratori nucleari, le aziende estrattive e altre attività minerarie, le aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, le strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private. (All. 2, D.Lgs. 81/2008)

<sup>135</sup> V. Accordo Stato-Regioni 7 luglio 2016, punti 12.2 e 12.9.

<sup>136</sup> Circolare INL 11 gennaio 2018, n. 1.

## 7. Dirigente<sup>137</sup>

### 7.1. Definizione

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 2, c. 1, lett. d)

Il dirigente garante della sicurezza nei luoghi di lavoro è «*persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa*»<sup>138</sup>.

Precisa la Suprema Corte<sup>139</sup> che la normativa individua «*un livello di responsabilità intermedio, incarnato dalla figura del dirigente, che dirige appunto, ad un qualche livello, l'attività lavorativa, un suo settore o una sua articolazione. Tale soggetto non porta le responsabilità inerenti alle scelte gestionali generali; ma ha poteri posti ad un livello inferiore*»<sup>140</sup>.

### 7.2. Obblighi

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 18, c. 1 e 3-bis)

Il dirigente deve:

- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal TUSL e quando è richiesto dalla valutazione dei rischi;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'art. 19 TUSL. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività;
- affidare i compiti ai lavoratori, tenendo conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria<sup>141</sup> e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;

<sup>137</sup> *La salute e la sicurezza sul luogo di lavoro sono affari di tutti. Un orientamento pratico per i datori di lavoro*, a cura della Commissione europea; F. STOLFA, *op. cit.*, in *I working papers di Olympus*, 33/2014; E. PRIORE (a cura di), *Le figure di garanzia della sicurezza sul lavoro tra responsabilità penale "a geometria variabile e principio di effettività"*, ANCE, 2024, pp. 27-30.

<sup>138</sup> Per l'individuazione del dirigente nelle:

- Forze Armate, v. art. 247, c. 1, lett. a), D.P.R. 15 marzo 2010, n. 90;

- Polizia di Stato e Vigili del fuoco, v. art. 3, c. 1, lett. a), D.M. 21 agosto 2019, n. 127.

<sup>139</sup> Cass. pen. 6 giugno 2011, n. 22334 in *Igiene e sic. lav.*, 2011, 7, pp. 387-391 con nota di G. BENEDETTI, *La tutela psicofisica del lavoratore secondo la Cassazione*.

<sup>140</sup> V. anche Cass. pen., S.U., 18 settembre 2014, n. 38343.

<sup>141</sup> La disposizione deve essere intesa nel senso che «*il predetto obbligo sia riferito solo all'ipotesi in cui il rapporto di lavoro sia caratterizzato da una certa durata nel tempo, posto che diversamente, ove la stessa si riferisse anche a prestazioni occasionali destinate ad esaurirsi uno actu, non avrebbe alcun senso il richiamo alle "scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria", le quali logicamente implicano una certa ampiezza del tempo in cui la prestazione lavorativa è svolta.*» Cass. 6 novembre 2020, n. 30923.

- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli artt. 36 e 37<sup>142</sup>;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente, su richiesta, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza copia del documento relativo alla valutazione dei rischi
- elaborare il documento di valutazione dei rischi, anche su supporto informatico, e su richiesta consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA (ora INAIL – Settore navigazione), entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni;
- consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo
- munire – nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto – i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore, l'indicazione del datore di lavoro, la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione;
- nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare almeno una riunione periodica all'anno;
- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA (ora INAIL – Settore navigazione), nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

I doveri del dirigente (posizioni di garanzia) gravano anche su chi, pur sprovvisto di regolare investitura, ne «*eserciti in concreto i poteri giuridici*» (principio di effettività) (D.Lgs. n. 81/2008, art. 299)<sup>143</sup>.

<sup>142</sup> V. interpello Ministero del lavoro 16 gennaio 2018, n. 2.

<sup>143</sup> V. Cass. pen., S.U., 18 settembre 2014, n. 38343.

### 7.3. Vigilanza

Il dirigente deve vigilare:

- sull'adempimento degli obblighi da parte dei: preposti<sup>144</sup>, lavoratori, progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori, medici competenti (art. 18, c. 3-*bis*, T.U.);
- sulla corretta applicazione da parte del subdelegato delle funzioni affidategli (art. 16, c. 3-*bis*, T.U.).

### 7.4. Formazione

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 37, c. 7; Accordo Stato-Regioni n. 221/2011; Circ. INL n. 1/2022)

I dirigenti ricevono, in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro, a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico<sup>145</sup>.

## 8. Preposto<sup>146</sup>

### 8.1. Definizione

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 2, c. 1, lett. e)

Il preposto, individuato dal datore di lavoro o dal dirigente, è la «*persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende<sup>147</sup> alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa*»<sup>148</sup>.

<sup>144</sup> V. anche Cass. pen. 10 febbraio 2011, n. 5013.

<sup>145</sup> In attesa del nuovo Accordo in sede di Conferenza permanente Stato-Regioni, che doveva essere adottato entro il 30 giugno 2022, i dirigenti dovranno essere formati secondo quanto previsto dal vigente Accordo 21 dicembre 2011, n. 221.

<sup>146</sup> E. PRIORE (a cura di), *Le figure di garanzia della sicurezza sul lavoro tra responsabilità penale "a geometria variabile e principio di effettività"*, ANCE, 2024, pp. 31-37.

<sup>147</sup> «Con il termine "sovrintendere", secondo il concorde orientamento della dottrina e della giurisprudenza, si indica l'attività rivolta alla vigilanza sul lavoro dei dipendenti per garantire che esso si svolga nel rispetto delle regole di sicurezza.» Cass. pen. 21 aprile 2006, n. 14192 in *Lav. e prev. oggi*, 2006, pp. 961-965 con nota di C. MACALUSO, *In tema di sicurezza del lavoro. La figura del preposto aziendale alla sicurezza*.

<sup>148</sup> Il preposto è colui che «sovrintende alle attività, attua le direttive ricevute controllandone l'esecuzione, sulla base e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico.» Cass. pen., S.U., 18 settembre 2014, n. 38343.

«La figura del preposto non è obbligatoria in azienda, ma è una scelta del datore di lavoro in base all'organizzazione e alla complessità della sua azienda» esistono però «alcuni casi particolari (come ad esempio il montaggio e smontaggio di opere provvisorie, opere di demolizione, montaggio e smontaggio ponteggi) in cui il legislatore richiede specificamente che i lavori siano eseguiti sotto la diretta sorveglianza di un soggetto preposto e gerarchicamente sovraordinato ai lavoratori che effettuano tali attività, che ovviamente può essere lo stesso datore di lavoro purché abbia seguito gli appositi corsi di formazione» Interpello Ministero del lavoro 29 dicembre 2015, n. 16.

La coincidenza della figura del preposto con quella del datore di lavoro deve essere considerata solo come «*extrema ratio – a seguito dell'analisi e della valutazione dell'assetto aziendale, in considerazione della modesta complessità organizzativa dell'attività lavorativa – laddove il datore di lavoro sovrintenda direttamente a detta attività, esercitando i relativi poteri gerarchico-funzionali*» (Interpello Ministero del Lavoro 23 novembre 2023, n. 5).

La Suprema Corte ha affermato che «*la qualifica e le responsabilità del "preposto" non competono soltanto ai soggetti forniti di titoli professionali o di formali investiture, ma a chiunque si trovi in una posizione di supremazia sia pure embrionale, tale cioè da porlo in condizione di dirigere l'attività lavorativa di altri operai soggetti ai suoi ordini; preposto può essere dunque chi, in una formazione per quanto piccola di lavoratori, anche se composta soltanto di due uomini, esplica le mansioni di caposquadra, fuori della immediata direzione di altra persona a lui soprastante*» (Cass. pen. 18 febbraio 1970, n. 48).

Per l'individuazione del preposto nelle:

- Forze Armate, v. art. 247, c. 1, lett. b), D.P.R. 15 marzo 2010, n. 90;

- Polizia di Stato e Vigili del fuoco, v. art. 3, c. 1, lett. b), D.M. 21 agosto 2019, n. 127.

Il TUSL identifica nella figura del preposto un terzo livello di responsabilità<sup>149</sup> con l'obbligo a non adottare misure di prevenzione che competono ad altri (datore di lavoro/dirigente), ma a svolgere un compito di supervisione e controllo delle attività lavorative concretamente svolte<sup>150</sup>.

I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di vigilanza di cui all'art. 19 TUSL.

Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività.

## 8.2. *Obblighi*

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 19)

I preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

- sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti;
- verificare affinché soltanto i lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni possano accedere alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione<sup>151</sup>;
- astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente (c.d. vigilanza attiva) sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta<sup>152</sup>;
- interrompere temporaneamente, se necessario, l'attività – in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo – e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate<sup>153</sup>;
- frequentare appositi corsi di formazione.

I doveri del preposto (posizione di garanzia) gravano anche su chi, pur sprovvisto di regolare investitura, ne «*eserciti in concreto i poteri giuridici*» (principio di effettività) (D.Lgs. n. 81/2008, art. 299)<sup>154</sup>.

<sup>149</sup> Cass. pen. 6 giugno 2011, n. 22334, cit.

<sup>150</sup> Cass. pen. 21 aprile 2006, n. 14192 in *Lav. e prev. oggi*, 2006, 7, con nota di C. MACALUSO, *In tema di sicurezza del lavoro. La figura del preposto aziendale alla sicurezza*, pp. 961-965; Cass. pen. 23 maggio 2010, n. 19631 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, 2015, p. 46.

<sup>151</sup> V. Cass. pen. 2 febbraio 2016, n. 4340.

<sup>152</sup> La S.C. con sentenza n. 3538 del 1° febbraio 2022, riguardo ad un infortunio provocato dal funzionamento difettoso di un macchinario, ha affermato che il preposto avrebbe potuto essere sottratto alla sua responsabilità di vigilanza «*solo ed esclusivamente se il problema verificatosi sul macchinario, e l'incauta modalità di lavoro posta in essere per ovviarvi, fossero così recenti rispetto al momento in cui l'infortunio si è verificato da potersi immaginare che entrambi avessero potuto sfuggire al controllo continuativo, proprio perché appena manifestatisi*».

<sup>153</sup> «... *da tale coacervo di funzioni si evince che grava sul preposto, nell'alveo del suo compito fondamentale di vigilare sull'attuazione delle misure di sicurezza, l'obbligo di verificare la conformità dei macchinari alle prescrizioni di legge e di impedire l'utilizzazione di quelli che, per qualsiasi causa (inidoneità originaria o sopravvenuta), siano pericolosi per l'incolumità del lavoratore che li manovra*» Cass. 27 gennaio 1999, n. 1142.

<sup>154</sup> V. *ex multis* Cass. pen., S.U., 18 settembre 2014, n. 38343; Cass. pen., 10 aprile 2017, n. 18090.

### 8.3. Formazione

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 37, c. 7 e 7-ter; Accordo n. 221/2011; Circ. INL n. 1/2022)

I preposti ricevono, a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione<sup>155</sup> e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro<sup>156</sup>. Le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza<sup>157</sup> 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.

## 9. Lavoratore/Lavoratrice<sup>158</sup>

### 9.1. Definizione

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 2, c. 1, lett. a)

Il lavoratore è colui che «*indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione*»<sup>159</sup>.

Al lavoratore è equiparato:

- il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso;
- l'associato in partecipazione (art. 2549 ss. c.c.)<sup>160</sup>;
- il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'art. 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro;

<sup>155</sup> Il lavoratore che, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i compiti di un preposto "di fatto", anche in mancanza di una specifica formazione, è comunque soggetto alla responsabilità derivante dalla posizione di garanzia, infatti «*esplicare le mansioni inerenti a un determinato ruolo, nel contesto dell'attività lavorativa, comporta la capacità di saper riconoscere ed affrontare i rischi e i problemi inerenti a quelle mansioni, secondo lo standard di diligenza, di capacità, di esperienza, di preparazione tecnica richiesto per il corretto svolgimento di quel determinato ruolo, con la correlativa assunzione di responsabilità. Ne deriva che chi, non essendo all'altezza del compito assunto, espliciti una certa funzione senza farsi carico di procurarsi tutti i dati tecnici e le conoscenze necessarie per esercitarla adeguatamente, nel caso in cui ne derivino dei danni, risponde di questi ultimi*» Cass. pen., aprile 2017, n. 18090.

<sup>156</sup> In assenza del nuovo Accordo in sede di Conferenza permanente Stato-Regioni, che doveva essere adottato entro il 30 giugno 2022, i preposti dovranno essere formati secondo quanto previsto dal vigente Accordo 21 dicembre 2011, n. 221.

<sup>157</sup> In attesa dell'adozione del nuovo Accordo Stato-Regioni «*la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro può essere erogata sia con la modalità in presenza sia con la modalità a distanza, attraverso la metodologia della videoconferenza in modalità sincrona, tranne che per le attività formative per le quali siano previsti dalla legge e da accordi adottati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano un addestramento o una prova pratica, che devono svolgersi obbligatoriamente in presenza*» (art. 9-bis, D.L. 24 marzo 2022, n. 24 conv., con modificazioni, dalla L. 19 maggio 2022, n. 52).

<sup>158</sup> M. MARTINELLI, *op. cit.*, in *I working papers di Olympus*, 37/2014; G. NATULLO, *Il Quadro normativo dal Codice Civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza (astrattamente) possibile alla Massima sicurezza ragionevolmente (concretamente) applicata?*, in *I working papers di Olympus*, 39/2014; A. DELOGU, *La definizione di lavoratore in materia di salute e sicurezza: dall'universalità della tutela ai nuovi bisogni di tutela*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1/2020, pp. 61-78; E. PRIORE (a cura di), *Le figure di garanzia della sicurezza sul lavoro tra responsabilità penale "a geometria variabile e principio di effettività"*, ANCE, 2024, pp. 44-46.

<sup>159</sup> «*La definizione di "lavoratore", di cui all'art. 2, comma primo, lett. a), D.Lgs. n. 81 del 2008, fa leva sullo svolgimento dell'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro indipendentemente dalla tipologia contrattuale, ed è definizione più ampia di quelle previste dalla normativa pregressa, che si riferivano invece al "lavoratore subordinato" (art. 3, d.P.R. n. 547 del 1955) e alla "persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro" (art. 2, comma primo, lett. a, D.Lgs. n. 626 del 1994)*», quel che conta, ai fini dell'applicazione delle tutele, è «*che egli oggettivamente disimpegni mansioni lavorative tipiche dell'impresa (non importa se a titolo di favore) nel luogo di lavoro deputato e su richiesta dell'imprenditore.*» Cass. pen., 11 aprile 2017, n. 18396.

<sup>160</sup> A decorrere dal 25 giugno 2015, a seguito della modifica operata dal D.Lgs. n. 81/2015 (art. 53, c. 1), nel caso in cui l'associato sia una persona fisica, l'apporto non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro, rendendo quindi inapplicabile la disciplina in materia di sicurezza sul lavoro.

- l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alle strumentazioni o ai laboratori in questione;
- i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile;
- il lavoratore socialmente utile.

Sono esclusi gli addetti ai servizi domestici e i familiari.

## 9.2. *Obblighi*

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 20)

Il prestatore di lavoro non è più considerato soggetto passivo<sup>161</sup> delle disposizioni sulla sicurezza, ma anch'egli ora è gravato di «*obblighi prudenziali finalizzati a prevenire la verifica dell'infortunio a danno proprio o di altri lavoratori. Importante, in proposito, è ... il disposto dell'articolo 20 del D.Lgs. 81/2008, che dettaglia una serie di obblighi cautelari "specifici", posti a carico del lavoratore, la cui violazione integra un addebito a titolo di "colpa specifica", con gli effetti, in caso di danno alle persone, di cui agli articoli 589, c. 2, e 590, c. 3, c.p. Di rilievo, in particolare, è l'obbligo imposto al lavoratore di prendersi cura non solo della propria salute e sicurezza, ma anche di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni, espressamente indicato sia nell'articolo 5 D.Lgs. 626/1994, sia, ora, nel richiamato articolo 20*».<sup>162</sup>

La giurisprudenza ha più volte ribadito che le nuove norme tutelano non solo i lavoratori, ma anche i terzi ossia tutte quelle persone, anche estranee al rapporto di lavoro, presenti sul luogo di lavoro occasionalmente, sempreché non pongano in essere un comportamento di volontaria esposizione a rischio (cantieri, luoghi in cui vi sono macchine che possono essere causa di eventi dannosi).<sup>163</sup>

Gli altri obblighi a cui i lavoratori si devono in particolare attenere sono:

- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza. L'inottemperanza di queste disposizioni, secondo la Cassazione<sup>164</sup>, può comportare «*anche la responsabilità personale del lavoratore verso terzi danneggiati in conseguenza dell'inadempimento*»;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e imminente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

<sup>161</sup> Il sistema della normativa antinfortunistica «*si è lentamente trasformato da un modello "iperprotettivo", interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro che, in quanto soggetto garante era investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori (non soltanto fornendo i dispositivi di sicurezza idonei, ma anche controllando che di questi i lavoratori facessero un corretto uso, anche imponendosi contro la loro volontà), ad un modello "collaborativo" in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori ...*» Cass. pen. 15 ottobre 2015, n. 41486.

<sup>162</sup> Cass. pen. 28 aprile 2011, n. 23292, in *Guida dir.*, 2011, 31, p. 87.

<sup>163</sup> Cass. pen. 17 novembre 2009, n. 43966 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 541; Cass. pen. 25 settembre 2009, n. 37840; Cass. 15 ottobre 2014, n. 43168 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 205.

<sup>164</sup> Cass. pen. 6 agosto 2009, n. 32215 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 430.

- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro<sup>165</sup>;
  - sottoporsi ai controlli sanitari previsti o comunque disposti dal medico competente;
- inoltre:
- esporre, nel caso di attività in regime di appalto o subappalto, apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità e l'indicazione del datore di lavoro;
  - segnalare immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente rilevato nei DPI messi a loro disposizione (art. 78, c. 5, T.U.);
  - segnalare immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto, qualsiasi infortunio o incidente relativo all'uso di agenti biologici (art. 277, c. 3, T.U.).

### 9.3. Diritti

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 44)

In caso di pericolo grave e immediato il lavoratore non può subire pregiudizio per:

- essersi allontanato dal posto di lavoro o da una zona pericolosa;
- aver preso, nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, misure atte a evitarne le conseguenze, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.

La violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo dettato dall'art. 2087 c.c. legittima i lavoratori a non eseguire prestazioni che possano arrecare pregiudizio alla sua salute<sup>166</sup>. I lavoratori in questo caso mantengono il diritto alla retribuzione per il periodo di non lavoro, in quanto non possono derivare loro conseguenze sfavorevoli in ragione della condotta inadempiente del datore di lavoro<sup>167</sup>.

### 9.4. Tutela della salute della lavoratrice madre<sup>168</sup>

(D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, artt. 6-15, 17, 28 e 53)

Il datore di lavoro deve effettuare la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori, tra cui le lavoratrici madri, esposte a rischi particolari<sup>169</sup>.

Le lavoratrici gestanti, e fino a sette mesi di età del figlio, e le lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età non possono essere adibite al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri<sup>170</sup>.

Inoltre, è vietato impiegare le lavoratrici:

- in zone o in attività che possano comportare l'esposizione a radiazioni ionizzanti, durante la gravidanza e il periodo di allattamento<sup>171</sup>;

<sup>165</sup> Sulla legittimità del licenziamento del lavoratore per assenza ingiustificata o rifiuto di partecipazione alle attività formative, v. Cass. civ. 7 gennaio 2019, n. 138 e Cass. civ., ord. 9 maggio 2023, n. 12241.

<sup>166</sup> *Ex multis*: Cass. pen. 9 maggio 2005, n. 9576 in *Mass. giur. lav.*, 2005, 761; Cass. pen. 18 maggio, 2006, n. 11664 in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, 4, pp. 883-888 con nota di A. SITZIA, *op. cit.*; Cass., sez. lav., 11 dicembre 22 gennaio 2013, n. 1478; Cass. pen. 5 novembre 2012, n. 18921 in *ADL Argomenti di diritto del lavoro*, 2013, 1, pt. 2, pp. 186-191 con nota di N. GIRELLI, *Il rischio dell'esposizione all'amianto legittima l'astensione dal lavoro*; Cass., Sez. lav., 7 maggio 2013, n. 10553 in *Foro it.*, 2013, 6, pp. 865 ss., con nota di A.M. PERRINO, *In tema di obblighi di sicurezza del datore di lavoro*.

<sup>167</sup> *Ex multis*: Cass., Sez. lav., 1° aprile 2015, n. 6631 in *Giur. it.*, 2015, 6, pp. 1450 ss., con nota di M. VICECONTE, *L'astensione del lavoratore a fronte del disagio ambientale imputabile al datore*; Cass., Sez. lav., 19 gennaio 2016, n. 836 in *Dir. rel. ind.*, 2016, 3, pp. 838-841 con nota di V. FERRANTE, *Ancora in tema di eccezione di inadempimento nel contratto di lavoro subordinato (ovvero quando la "mora credendi" è invocata a sproposito)* e in *Riv. giur. lav. e prev. soc.*, 2016, 2, pp. 249-256, con nota di F. STOLFA, *L'exceptio inadimplenti del lavoratore a fronte della violazione degli obblighi di sicurezza: limiti dell'elaborazione giurisprudenziale e supplenza della dottrina*; Cass., Sez. lav., 15 ottobre 2021, n. 28353; Cass., Sez. lav., 12 gennaio 2023, n. 770 in *Lav. giur.*, 10/2023 con nota di F. CUCCHISI, *L'eccezione di inadempimento nel caso di violazione dell'obbligo di sicurezza*, pp. 933-940.

<sup>168</sup> M. MORELLO, *La maternità al centro delle prime forme di tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici*, in *I working papers di Olympus*, 15/2012.

<sup>169</sup> Art. 28, c. 1, TUSL; Interpello 20 luglio 2015, n. 16.

<sup>170</sup> V. elenco riportato nell'All. A e B, D.Lgs. n. 151/2001. V. anche Interpello del Ministero del lavoro 8 agosto 2008, n. 28.

<sup>171</sup> V. art. 8, D.Lgs. n. 151/2001 e art. 111, c. 1, lett. e) e f), D.Lgs. 31 luglio 2020, n. 101.

- al lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6), dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il datore di lavoro deve, poi, adattare alle donne in stato di gravidanza le disposizioni miranti ad eliminare o ridurre i rischi derivanti dall'esposizione agli agenti fisici, chimici o biologici, ai processi o condizioni di lavoro di cui all'All. C del D.Lgs. n. 151/2001, al rumore, alle vibrazioni<sup>172</sup>.

La lavoratrice deve obbligatoriamente comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato<sup>173</sup>.

Qualora il datore di lavoro valuti la sussistenza di rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici<sup>174</sup>, è tenuto ad adottare le misure necessarie ad evitare l'esposizione al rischio delle lavoratrici, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro e ove ciò, per motivi organizzativi o produttivi, non fosse possibile dovrà applicarle in altre mansioni<sup>175</sup> – adibendole se necessario anche a mansioni inferiori, con conservazione della retribuzione precedente – e quando anche questa soluzione non fosse praticabile, sarà il servizio ispettivo del Ministero del lavoro ha disporre l'interdizione<sup>176</sup> dal lavoro prorogando l'astensione obbligatoria.

### 9.5. Informazione<sup>177</sup>

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 36)

Si definisce informazione il «*complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro*».

Ciascun lavoratore riceve dal proprio datore, in maniera comprensibile<sup>178</sup>, adeguate informazioni in merito:

- ai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale;
- alle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- ai nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di primo soccorso e prevenzione incendi;
- ai nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente;
- ai rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta<sup>179</sup>, alle normative di sicurezza e alle disposizioni aziendali in materia;

---

«Il periodo dell'allattamento non coincide necessariamente con il periodo di un anno che decorre dalla nascita del bambino previsto per il godimento dei cd. "permessi di allattamento". Si deve trattare cioè di periodi di effettivo allattamento, cessato il quale viene meno anche il divieto di esposizione.».

<sup>172</sup> Artt. 183, 190 e 202 D.Lgs. n. 81/2008; art. 1, c. 1, D.Lgs. n. 151/2001.

<sup>173</sup> La comunicazione deve essere seguita dalla presentazione del certificato medico di gravidanza e successivamente dal certificato di assistenza al parto (D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, artt. 14 e 15).

<sup>174</sup> La valutazione del rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici deve «*avvenire contestualmente alla valutazione dei rischi generali. Detta valutazione preventiva consente al datore di lavoro di informare le lavoratrici, prima ancora che sopraggiunga una gravidanza, dei rischi esistenti in azienda, delle misure di prevenzione e protezione che egli ritiene di dover adottare in tal caso e, quindi, dell'importanza che le dipendenti gli comunichino tempestivamente il proprio stato, in modo che possano essere valutati con immediatezza i rischi specifici e la conseguente opportunità di spostarle ad altre mansioni compatibili con la gestazione e poi con il periodo di allattamento, fino a sette mesi dopo il parto*» (Nota Ministero del lavoro 29 aprile 2013, n. 7553).

<sup>175</sup> Il Ministero del lavoro ha ritenuto che la lavoratrice «*potrà essere spostata ad altra sede di lavoro ove vi siano condizioni ambientali compatibili, purché ubicata nello stesso comune e previo consenso dell'interessata*» (Interpello 19 luglio 2006, n. 1865).

<sup>176</sup> V. Interpelli del Ministero del lavoro 28 novembre 2006, n. 6584 e 4 agosto 2008, n. 26; Circolari Ministero del lavoro 17 aprile 2008, n. 5249 e 29 aprile 2013, n. 7553.

<sup>177</sup> T. GIORNALE, *Informazione e formazione: strumenti di prevenzione soggettiva*, in *I working papers di Olympus*, 34/2014.

<sup>178</sup> V. Cass. pen. 1° ottobre 2013, n. 40605.

<sup>179</sup> La Cassazione pen., con sentenza n. 9923 del 19 gennaio 2011, ha ritenuto inadeguata l'informazione che il datore di lavoro ha comunicato ai lavoratori, tramite un generico avviso affisso in bacheca, in merito al gravissimo pericolo al quale gli stessi erano sottoposti ove non avessero osservato la direttiva relativa alla particolare lavorazione.

- ai pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- alle misure e alle attività di protezione e prevenzione adottate.

Il datore di lavoro potrà decidere, di caso in caso, a chi affidare l'incarico di fornire informazioni ai lavoratori in merito alla salute e sicurezza sul lavoro<sup>180</sup>.

L'informazione deve essere chiara e facilmente comprensibile anche da parte dei lavoratori stranieri<sup>181</sup>.

### 9.6. Formazione<sup>182</sup>

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 37; Accordi Stato-Regioni 21-12-2011 e 25-7-2012)

Il datore di lavoro ha «l'obbligo di assicurare ai lavoratori una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni, in maniera tale da renderlo edotto sui rischi inerenti ai lavori a cui è addetto»<sup>183</sup>, «ove egli non adempia a tale fondamentale obbligo, sarà chiamato a rispondere dell'infortunio occorso al lavoratore, laddove l'omessa formazione possa dirsi causalmente legata alla verifica dell'evento»<sup>184</sup>.

La giurisprudenza ha chiarito che «non può ritenersi adeguata una formazione, in tema di sicurezza, affidata alla mera trasmissione verbale o gestuale da parte di un soggetto dotato di superiore esperienza empirica sul campo giacché questa, sebbene a sua volta importante, non può sostituire ex sé quel bagaglio di conoscenze ed acquisizioni tecniche, di cui un formatore qualificato per la sicurezza deve essere dotato»<sup>185</sup>.

La formazione, nel rispetto delle conoscenze linguistiche, sarà incentrata in particolare su:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

<sup>180</sup> Interpello Ministero del lavoro n. 2/2017.

<sup>181</sup> V.: Cass. pen. 1° ottobre 2013, n. 40605 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. X, 2018, p. 730; Cass. pen. 6 marzo 2015, n. 14159; Cass. pen. 23 luglio 2018, n. 34805 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XII, 2022, p. 670.

In merito ai soggetti preposti ad informare i lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro, vedi interpello Ministero del lavoro 16 gennaio 2018, n. 2.

<sup>182</sup> *Formazione in materia di SSL in La salute e la sicurezza sul luogo di lavoro sono affari di tutti. Un orientamento pratico per i datori di lavoro*, a cura della Commissione europea, pp. 11-13; V. DAGNINO EMANUELE (a cura di), *Il quadro normativo e istituzionale: una rassegna ragionata della letteratura internazionale*, vol. III, pp. 44-50, NEGRI STEFANIA (a cura di), *Competenze e nuove professionalità per la tutela della salute e sicurezza*, vol. V, pp. 26-40 e G. BENINCASA – E. MASSAGLI (a cura di), *Indicazioni di policy, buone pratiche e fonti bibliografiche*, vol. VI, pp. 103-111 - collana *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione Industriale*, ADAPT University Press, 2021; C. ALESSI, *La formazione in materia di sicurezza dopo il d.l. 21 ottobre 2021, n. 146*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2022, pp. 62-73.

<sup>183</sup> Cass. pen. 26 maggio 2014, n. 21242 in *Igiene e sic. lav.*, con nota di A. SCARCELLA, *Rilevanza penale della "formazione" dei lavoratori e rapporti con la figura del formatore della sicurezza*, 2014, 10, pp. 456-464 e in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. X, 2018, pp. 728 e 744.

Il Ministero del lavoro in risposta al quesito posto da Federambiente, ha precisato che «la formazione va riferita all'effettiva mansione svolta dal lavoratore, considerata in sede di valutazione dei rischi, pertanto la durata del corso può prescindere dal codice Ateco di appartenenza dell'azienda.». (Interpello 29 ottobre 2013, n. 11).

<sup>184</sup> Cass. pen. 14 giugno 2018, n. 49593.

Sulla sanzionabilità del datore di lavoro per l'inadempienza degli obblighi di formazione, v. Cass. pen. 27 gennaio 2017, n. 3898. in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 856 e in *Igiene e sic. lav.*, con nota di P. SOPRANI, *Informazione e formazione dei lavoratori tra obblighi penalmente sanzionati e normativa secondaria*, 2017, pp. 117-122.

Il datore di lavoro è punito con l'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro (art. 55, c. 5, lett. c, TUSL).

<sup>185</sup> Cass. pen. 13 febbraio 2024, n. 6301.

In tema di infortuni sul lavoro «non è sufficiente, per far ritenere adempiuti gli obblighi di sicurezza da parte del datore di lavoro, la messa a disposizione dei lavoratori di manuali di istruzione per l'uso dei macchinari» (Cass. pen. 12 maggio 2021, n. 35816).

La prova dell'assolvimento degli obblighi di informazione e di formazione del lavoratore «non può ritenersi data dalla dichiarazione del lavoratore infortunato che indichi una personale pluriennale esperienza dell'uso dell'attrezzatura di cui trattasi» (Cass. 26 maggio 2014, n. 21242).

- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda<sup>186</sup>.

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono definiti mediante un accordo Stato-Regioni che garantisca:

- l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
- l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa;
- il monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa.

Il percorso formativo<sup>187</sup>, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, si articola in due moduli:

- *Formazione generale* (durata minima per tutti i settori 4 ore):
  - concetti di rischio;
  - danno;
  - prevenzione;
  - protezione;
  - organizzazione della prevenzione aziendale;
  - diritti e doveri dei vari soggetti aziendali (dirigenti, preposti, rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori ecc.);
  - organi di vigilanza, controllo, assistenza.
- *Formazione specifica* (durata minima 4, 8, 12 ore):
  - rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Il datore di lavoro deve, inoltre, fornire la formazione<sup>188</sup> e provvedere all'addestramento<sup>189</sup> relativamente:

- alle condizioni di impiego delle attrezzature;
- all'uso corretto e l'utilizzo pratico dei dispositivi di protezione individuale (DPI);
- al significato della segnaletica di sicurezza, soprattutto quando questa implica l'uso di gesti o di parole, nonché ai comportamenti generali e specifici da seguire;
- alle modalità di corretta esecuzione nella movimentazione manuale dei carichi;
- all'uso dei videoterminali;
- ai rischi dall'esposizione al rumore, alle vibrazioni, ai campi elettromagnetici, alle radiazioni ottiche artificiali, agli agenti chimici, agli agenti cancerogeni e mutageni, agli agenti biologici, all'amianto, alle radiazioni ionizzanti.

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;

<sup>186</sup> V. anche Cass. pen. 27 gennaio 2017, n. 3898.

<sup>187</sup> Si è ancora in attesa della stipula in sede di Conferenza permanente Stato-Regioni, del nuovo Accordo previsto (entro il 30 giugno 2022) dall'art. 37, c. 2, TUSL.

<sup>188</sup> Formazione: *processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi* (art. 2, c. 1, lett. aa, T.U.).

<sup>189</sup> Addestramento: *complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro* (art. 2, c. 1, lett. cc T.U.).

- del cambiamento di mansioni<sup>190</sup>;
- del trasferimento ad altro reparto/ufficio della stessa unità produttiva, dove si dovrà valutare:
  - il cambiamento o meno di mansioni;
  - l'esposizione a rischi sui quali il lavoratore non è stato precedentemente formato (nuove procedure operative e di emergenza da seguire ecc.);
  - il luogo in cui è ubicato il nuovo reparto/ufficio (in caso di differenze sostanziali della nuova postazione di lavoro e delle relative dotazioni, e di variazione delle vie e delle uscite di emergenza ecc.)<sup>191</sup>;
- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose.

L'addestramento viene effettuato, sul luogo di lavoro, da persona esperta e consiste:

- nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale;
- nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza.

Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato.

Gli attestati di frequenza e di superamento della prova di verifica<sup>192</sup> vengono rilasciati direttamente dagli organizzatori dei corsi in base alla frequenza del 90% delle ore di formazione previste.

La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi e integrata, qualora il lavoratore venga coinvolto in lavori che di fatto lo espongono a rischi diversi e ulteriori rispetto a quelli che sono stati oggetto della sua iniziale formazione<sup>193</sup>.

È consentita la modalità di apprendimento *e-learning*<sup>194</sup> unicamente per la formazione generale dei lavoratori<sup>195</sup>, mentre la verifica finale va effettuata sempre "in presenza", nel senso che non è possibile eseguire «la verifica del completamento del percorso in modalità telematica – cosa, invece, espressamente consentita per le verifiche intermedie – ma in presenza fisica, da attuarsi anche per il tramite della videoconferenza.»<sup>196</sup>

<sup>190</sup> «... al cambio delle mansioni deve seguire un'adeguata formazione del lavoratore ed informazione sui rischi della sua attività.» Cass. pen. 21 marzo 2012, n. 11112.

«Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo...» (art. 2103, c. 3, cod. civ. come sostituito dall'art. 3, c. 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

<sup>191</sup> Nota Ministero del lavoro 27 novembre 2013, n. 20791.

<sup>192</sup> Sull'obbligatorietà della verifica dell'apprendimento v. Cass. pen. 28 gennaio 2008, n. 4063 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. X, 2018, p. 739.

<sup>193</sup> Interpello Ministero del lavoro 24 giugno 2015, n. 4.

Per quanto riguarda le c.d. "mansioni fluide", v. Cass. pen. 21 marzo 2012, n. 11112 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 779.

<sup>194</sup> La definizione di *e-learning* formulata dall'Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011 è la seguente: «*modello formativo interattivo e realizzato previa collaborazione interpersonale all'interno di gruppi didattici strutturati (aule virtuali tematiche, seminari tematici) o semistrutturati (forum o chat telematiche), nel quale operi una piattaforma informatica che consente ai discenti di interagire con i tutor e anche tra loro*».

<sup>195</sup> La formazione specifica potrà essere erogata unicamente per «*progetti formativi sperimentali, eventualmente individuati da Regioni e Province autonome nei loro atti di recepimento dell'Accordo 21-12-2011, che prevedano l'utilizzo delle modalità di apprendimento e-learning anche per la formazione specifica dei lavoratori*» Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011; v. anche Interpello Ministero del lavoro 21 marzo 2016, n. 4.

<sup>196</sup> Accordo Stato-Regioni 25 luglio 2012; Interpello Ministero del lavoro 11 luglio 2014, n. 12.

L'art. 9-bis del D.L. 24 marzo 2022, n. 24 conv., con modificazioni, dalla L. 19 maggio 2022, n. 52, ha stabilito che, in attesa dell'adozione del nuovo Accordo Stato-Regioni, la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro «*può essere erogata sia con la modalità in presenza sia con la modalità a distanza, attraverso la metodologia della videoconferenza in modalità sincrona, tranne che per le attività formative per le quali siano previsti dalla legge e da accordi adottati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano un addestramento o una prova pratica, che devono svolgersi obbligatoriamente in presenza*».

Il percorso formativo può essere intrapreso, a proprie spese, anche dai componenti dell'impresa familiare ex art. 230-*bis* c.c., dai lavoratori autonomi ex art. 2222 c.c., dai coltivatori diretti del fondo, dai soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, dagli artigiani e dai piccoli commercianti.

## 10. Progettisti<sup>197</sup>

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 22)

I progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti rispettano i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche e scelgono attrezzature, componenti e dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari in materia<sup>198</sup>.

## 11. Fabbricanti, fornitori e noleggiatori<sup>199</sup>

### 11.1. Definizione di fabbricante e fornitore

Il *fabbricante* è la persona fisica o giuridica che realizza le attrezzature, i dispositivi e gli impianti. Il *fornitore* è colui che “vende”, “noleggia” ovvero “concede in uso” il bene<sup>200</sup>.

### 11.2. Obblighi

(D.Lgs. n. 81/2008, artt. 23, 70 e 72)

Sono vietati la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro<sup>201</sup>.

Chiunque venda, noleggi o conceda in uso o locazione finanziaria macchine, apparecchi o utensili costruiti o messi in servizio non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari, attesta, sotto

<sup>197</sup> D. VOLPE, *Gli obblighi dei progettisti, fornitori e installatori*, in *I working papers di Olympus*, 35/2014, pp. 6-9.

<sup>198</sup> Sulla responsabilità del progettista v. *ex multis*: Cass. pen. 30 marzo 2009, n. 13866; Cass. pen., 18 aprile 2017, n. 18782 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 462; Cass. pen. 13 luglio 2017, n. 34373; Cass. 24 luglio 2019, n. 33263 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 461; Cass. 20 aprile 2021, n. 14636 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 461.

<sup>199</sup> D. VOLPE, *op. cit.*, in *I working papers di Olympus* 35/2014, pp. 9-18.

<sup>200</sup> Cass. pen., 14 marzo 2022, n. 8555.

V. anche Reg. UE 20 giugno 2019, n. 1020, art. 3.

Il D.Lgs. n. 17/2010 (Direttiva macchine) attribuisce al fabbricante la seguente definizione: «*persona fisica o giuridica che progetta e/o realizza una macchina o una quasi-macchina oggetto del presente decreto, ed è responsabile della conformità della macchina o della quasi-macchina con il presente decreto ai fini dell'immissione sul mercato con il proprio nome o con il proprio marchio ovvero per uso personale; in mancanza di un fabbricante quale definito sopra, è considerato fabbricante la persona fisica o giuridica che immette sul mercato o mette in servizio una macchina o una quasi-macchina oggetto del presente decreto legislativo*».

<sup>201</sup> La Cass. pen., con sentenza 3 maggio 2013, n. 40590 ha affermato che «*fermo restando che è vietato l'impiego di macchinari non a norma con la conseguenza che una vendita di prodotti di tal fatta è, di regola, vietata stante la consequenzialità e normalità dell'impiego della macchina nel ciclo produttivo, nell'ottica del passaggio del prodotto industriale alla fase economica successiva (utilizzo), laddove quest'ultimo passaggio non vi sia (come nel caso dello stazionamento del macchinario presso una ditta specializzata esclusivamente nella riparazione per la messa a norma con compiti ben specificati che inibiscono una utilizzazione successiva mediata tramite il venditore all'origine), non può ritenersi vietata la vendita di un macchinario in quanto avente uno scopo ben circoscritto, senza alcuna previsione di utilizzazione*». Sulla base di questa sentenza il Ministero del lavoro, rispondendo a un quesito proposto dalla Regione Friuli Venezia Giulia, ha ritenuto che «*la circolazione di attrezzature di lavoro, di dispositivi di protezione individuale ovvero di impianti non conformi, senza alcuna previsione di utilizzazione, ma con esclusivo e documentato fine demolitorio ovvero riparatorio per la messa a norma, così come la mera esposizione al pubblico, non ricadono nell'ambito di applicazione delle citate disposizioni normative, in considerazione della relativa ratio legis*» (Interpello Ministero del lavoro 13 dicembre 2017, n. 1).

la propria responsabilità, che le stesse siano conformi, al momento della consegna ai requisiti di sicurezza di cui all'allegato V.

Chiunque noleggi o conceda in uso attrezzature di lavoro senza operatore deve:

- attestarne, al momento della cessione, il buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza ai fini della sicurezza;
- acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura, una dichiarazione autocertificativa – del soggetto che prende a noleggio, o in concessione in uso, o del datore di lavoro – che attesti l'avvenuta formazione e addestramento specifico, effettuati conformemente alle disposizioni di legge, dei soggetti individuati per l'utilizzo.

Il D.Lgs. n. 17/2010 (art. 3) stabilisce che non possono essere immesse sul mercato le macchine che non soddisfano a determinati requisiti di sicurezza e di tutela della salute e che sono prive del fascicolo tecnico e delle relative istruzioni<sup>202</sup>.

Il costruttore di una macchina risponde per gli eventi dannosi ricollegabili alla costruzione di una macchina che risulti priva dei necessari dispositivi o requisiti di sicurezza, mentre è escluso da ogni responsabilità qualora l'utilizzatore apporti alla macchina trasformazioni di entità tale da determinare l'evento lesivo<sup>203</sup>.

In caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, il locatore è tenuto ad accertarsi che il bene locato sia accompagnato dalla relativa certificazione o documentazione<sup>204</sup>.

Il Ministero del lavoro<sup>205</sup> e la Suprema Corte<sup>206</sup> hanno distinto due tipi di leasing: il “leasing finanziario” e il “leasing operativo”. Nel primo caso la locazione è una prestazione esclusivamente finanziaria e il locatore è tenuto esclusivamente ad accertarsi che il bene locato sia accompagnato dalla relativa certificazione o documentazione prevista dalla legge, mentre nel secondo caso la figura del locatore coincide con quella del fabbricante del bene locato e quindi agli obblighi del noleggiatore si sommano quelli del fabbricante.

---

<sup>202</sup> Il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire la sicurezza dell'ambiente di lavoro e dunque anche «*quello di accertarsi che i macchinari messi a disposizione dei lavoratori siano sicuri ed idonei all'uso, rispondendo in casi di omessa verifica dei danni subiti da questi ultimi per il loro cattivo funzionamento e ciò a prescindere dalla eventuale configurabilità di autonome concorrenti responsabilità nei confronti del fabbricante o del fornitore dei macchinari stessi*» e la responsabilità non si esaurisce se una macchina è «*munita degli accorgimenti previsti dalla legge in un certo momento storico*», ma nel frattempo il processo tecnologico è «*cresciuto in modo tale da suggerire ulteriori e più sofisticati presidi per rendere la stessa sempre più sicura*» Cass. pen. 18 gennaio 2011, n. 1226 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. X, 2018, p. 733.

Secondo la c.d. “direttiva-macchine” (direttiva 2006/42/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 maggio 2006) il costruttore ha l'obbligo di accertare che il prodotto immesso sul mercato presenti i requisiti di sicurezza, attestandolo attraverso l'apposita marcatura “CE” (Cass. pen. 12 novembre 2021, n. 41147), tuttavia la presenza di certificati di conformità o di marchio CE sul macchinario o l'affidamento riposto nella notorietà e nella competenza tecnica del costruttore, non esimono il datore di lavoro dalla responsabilità per il malfunzionamento della macchina (Cass. pen. 14 giugno 2013, n. 26247).

<sup>203</sup> V. *ex multis*: Cass. pen. 4 maggio 2010, n. 16941 in *DL* con nota di I. LEVERONE, *La responsabilità del costruttore nell'ipotesi di infortunio sul lavoro. Regola o eccezione?*, pp. 793-795; Cass. pen. 28 aprile 2017, n. 20347 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 471; Cass. pen. 16 dicembre 2020, n. 35945 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 468; Cass. 19 gennaio 2022, n. 2149; Cass. pen. 12 maggio 2022, n. 18847 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 465; Cass. pen. 14 marzo 2024, n. 10665.

<sup>204</sup> V. Cass. pen. 10 giugno 2011, n. 23430 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 476.

<sup>205</sup> Circolare Ministero del lavoro 7 agosto 1995, n. 102.

<sup>206</sup> Cass. pen. 29 settembre, 2000, n. 10342.

## 12. Installatori<sup>207</sup>

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 24)

Gli installatori e montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici, per la parte di loro competenza, devono attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti.

Il D.M. n. 37/2008 regola le disposizioni in materia di attività di installazione, all'interno degli edifici, dei seguenti impianti:

- di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione, utilizzazione dell'energia elettrica, impianti di protezione contro le scariche atmosferiche, nonché gli impianti per l'automazione di porte, cancelli e barriere;
- radiotelevisivi;
- di riscaldamento, di climatizzazione, di condizionamento e di refrigerazione;
- idrici e sanitari;
- per la distribuzione e l'utilizzazione di gas;
- di sollevamento di persone o di cose per mezzo di ascensori, di montacarichi, di scale mobili e simili;
- di protezione antincendio.

Le imprese installatrici realizzano gli impianti in conformità alla vigente normativa, sono responsabili della corretta esecuzione degli stessi e al termine dei lavori, previa effettuazione delle verifiche, comprese quelle di funzionalità dell'impianto, rilasciano al committente la dichiarazione di conformità degli impianti.

Per quanto riguarda le attrezzature da lavoro il TUSL dà la seguente definizione: «*qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto, inteso come il complesso di macchine, attrezzature e componenti necessari all'attuazione di un processo produttivo, destinato ad essere usato durante il lavoro*» (art. 69, c. 1).

---

<sup>207</sup> D. VOLPE, *op. cit.*, in *I working papers di Olympus*, 35/2014, pp. 18-19.

## 13. Medico competente<sup>208</sup>

### 13.1. Definizione

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 2, c.1, lett. h)

Il medico competente è un medico, in possesso di specifici titoli e requisiti formativi e professionali, che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi<sup>209</sup>.

### 13.2. Nomina

(D.Lgs. n. 81/2008, artt. 18, c. 1, lett. a e 50, c. 1, lett. c)

Il datore di lavoro e i dirigenti, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nominano obbligatoriamente il medico competente<sup>210</sup> per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria, nei casi previsti dal TUSL<sup>211</sup> (ad esempio quando i lavoratori sono esposti agli agenti fisici, chimici, cancerogeni, biologici o sono esposti ai rischi di rumori, vibrazioni, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche o quando utilizzano per più di 20 ore settimanali attrezzature munite di videoterminali o quando sono addetti alle opere di manutenzione e rimozione dell'amianto o ancora quando svolgono lavoro notturno<sup>212</sup>, sono esposti a radiazioni ionizzanti<sup>213</sup>, lavorano in cassoni ad aria compressa<sup>214</sup>) e quando richiesto dalla valutazione dei rischi.

### 13.3. Titoli e requisiti formativi e professionali

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 38)

Per svolgere le funzioni di medico competente è necessario possedere uno dei seguenti titoli o requisiti:

- specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;
- docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;

<sup>208</sup> N. PACI, *Rassegna sui soggetti della sicurezza: il Medico Competente*, Approfondimenti di Olympus, 2010; S. BATTISTELLI, *Hard law e soft law alla prova della sicurezza sul lavoro negli appalti*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2019, pp. 11-15; G. SCUDIER, *La nuova sorveglianza sanitaria dopo la legge n. 85/2023: una riforma di sistema e un nuovo paradigma per gli accertamenti sanitari sui lavoratori*, 25 luglio 2023; S. CASSAR, *Il medico competente: funzioni e responsabilità tra novità e criticità del quadro regolatorio*, in *Lav. e prev. oggi*, 2024, 1/2, pp. 1-24; E. PRIORE (a cura di), *Le figure di garanzia della sicurezza sul lavoro tra responsabilità penale "a geometria variabile e principio di effettività"*, ANCE, 2024, pp. 41-43.

V. anche S. BIANCHI, A. CAPRI, A. MAVIGLIA, C. MIRISOLA, A. SERRA (a cura di), *Valutazione del rischio da parte del medico competente: assolvimento degli obblighi derivanti dalla normativa vigente*, GdL MeLC SIMLII, 2010.

<sup>209</sup> Il medico competente «è titolare di una propria sfera di competenza; si tratta di un garante a titolo originario e non derivato. E peraltro, l'obbligo di collaborazione con il datore di lavoro da parte del medico competente, il cui inadempimento integra il reato di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 25, comma 1, lett. a) e art. 58, comma 1, lett. c), comporta un'effettiva integrazione nel contesto aziendale del sanitario, il quale non deve limitarsi ad un ruolo meramente passivo, ma deve dedicarsi ad un'attività propositiva e informativa in relazione al proprio ambito professionale» Cass. pen. 1° giugno 2021, n. 21521.

Per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori "a rischio" il datore di lavoro si avvale della collaborazione professionalmente qualificata di un medico aziendale, ma per i controlli sanitari in caso di malattia, il datore di lavoro deve ricorrere obbligatoriamente al controllo imparziale dei medici del servizio sanitario pubblico, i soli che possono garantire il rispetto della dignità dei lavoratori. (Cass. pen. 21 gennaio 2005, n. 1728)

<sup>210</sup> «... la presenza del medico competente nell'azienda (e conseguentemente la sua partecipazione alla valutazione dei rischi) è obbligatoria ... solo nei casi in cui sussista l'obbligo della sorveglianza sanitaria» Cass. pen., 2 luglio 2008, n. 26539, in *Dir. e prat. lav.*, 2008, 1868.

<sup>211</sup> V. art. 41, c. 1, TUSL. V. anche: Cass. pen. 21 gennaio 2019, n. 2580 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 376; Cass. pen. 23 marzo 2020, n. 10436 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 376.

La mancata nomina del medico competente comporta per il datore di lavoro e il dirigente l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro (D.Lgs. n. 81/2008, art. 55, c. 5, lett. d).

<sup>212</sup> Art. 14, D.Lgs. n. 66/2003. V. Cass. pen. 15 febbraio 2021, n. 5794.

<sup>213</sup> Artt. 138, 139, 140 D.Lgs. 31 luglio 2020, n. 101.

<sup>214</sup> D.P.R. 20 marzo 1956, n. 321.

- autorizzazione ad esercitare la funzione di medico competente di cui all'art. 55 del D.Lgs. 15 agosto 1991, n. 277 (l'assessorato regionale alla sanità poteva concedere l'autorizzazione all'esercizio dell'attività di medico competente, anche in assenza del titolo di specializzazione purché, l'interessato, comunque laureato in medicina e chirurgia dimostrasse di aver svolto per almeno quattro anni l'attività di medico del lavoro)<sup>215</sup>;
- specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale (i medici in possesso di tali specializzazioni sono tenuti a frequentare appositi percorsi formativi universitari)<sup>216</sup>;
- con esclusivo riferimento al ruolo dei sanitari delle Forze armate, compresa l'Arma dei carabinieri, della Polizia di Stato e della Guardia di finanza, svolgimento di attività di medico nel settore del lavoro per almeno quattro anni<sup>217</sup>.

Il possesso dei titoli e dei requisiti abilitanti deve essere comunicato, compilando *on line* un modulo di autocertificazione, al Ministero della salute, che provvede ad inserire il nominativo del medico competente in un apposito elenco<sup>218</sup> la cui funzione è quella «*di permettere di conoscere, in maniera aggiornata, il numero effettivo di sanitari che svolgono la funzione di medico competente, anche al fine di poter meglio orientare l'individuazione di obiettivi e programmi dell'azione pubblica di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori*».

L'iscrizione non costituisce di per sé titolo abilitante all'esercizio dell'attività di medico competente. Per lo svolgimento delle funzioni di medico competente è, inoltre, necessario partecipare al programma triennale di educazione continua in medicina (ECM) che prevede per il triennio 2020-2022 l'acquisizione di 150 crediti formativi (ridotti a 100<sup>219</sup>) di cui almeno il 70% (105) nella disciplina "medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro".

Il medico competente che svolge la sua attività in qualità di dipendente del datore di lavoro è esonerato dalla partecipazione ai corsi di formazione di cui all'art. 37, c. 1, D.Lgs. 81/2008 sia perché soggetto a una formazione continua e sia perché collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi<sup>220</sup>.

### 13.4. Svolgimento dell'attività

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 39)

L'attività di medico competente è svolta secondo i principi della medicina del lavoro e del codice etico della Commissione internazionale di salute occupazionale (ICOH).

Il medico competente può svolgere la propria attività in qualità di:

- dipendente o collaboratore di una struttura esterna pubblica<sup>221</sup> o privata, convenzionata con l'imprenditore;
- libero professionista;
- dipendente del datore di lavoro<sup>222</sup>.

Il datore di lavoro – a seguito di convenzione – può avvalersi anche della collaborazione di medici appartenenti a strutture pubbliche (ASL), purché tali medici siano in possesso dei titoli e requisiti richiesti e non siano stati assegnati ad uffici che svolgono attività di vigilanza<sup>223</sup>.

<sup>215</sup> Il D.Lgs. n. 277 è stato abrogato dall'art. 304, c. 1, lett. a), dello stesso D.Lgs. n. 81/2008.

<sup>216</sup> V. Cons. Stato 18 marzo 2013, n. 1579.

<sup>217</sup> V. Lett.-Circ. Ministero del lavoro 19 maggio 2011, n. 11398 e Interpello Ministero del lavoro 24 ottobre 2019, n. 7.

<sup>218</sup> V. D.M. 4 marzo 2009 e nota Ministero della salute 1° giugno 2017, n. 17041.

<sup>219</sup> Art. 5-bis, D.L. 19 maggio 2020, n. 34 conv., con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77.

<sup>220</sup> Accordo Stato-Regioni 7 luglio 2016, punto 12.3.

<sup>221</sup> Art. 39, c. 3, TUSL: «*Il dipendente di una struttura pubblica, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di medico competente*».

<sup>222</sup> Il dipendente che svolge le funzioni di medico competente è esonerato dalla partecipazione dei corsi di formazione dei lavoratori e loro rappresentanti. (Interpello Ministero del lavoro 29 dicembre 2015, n. 13)

<sup>223</sup> Interpello Ministero del lavoro 31 dicembre 2014, n. 27.

Il Ministero del lavoro, in risposta a un quesito della Regione Lazio, ha chiarito che nessun dipendente del Dipartimento di prevenzione delle ASL, indipendentemente dalla qualifica rivestita e della struttura di appartenenza, può prestare attività di medico competente. (Interpello 5 aprile 2018, n. 2)

Il datore di lavoro garantisce al medico competente una completa autonomia e le condizioni necessarie per lo svolgimento dell'attività, compresa la facoltà di avvalersi della collaborazione di medici specialisti per accertamenti diagnostici.

Nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi d'impresе nonché qualora la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, il datore di lavoro può nominare più medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento<sup>224</sup>.

### 13.5. *Obblighi*

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 25; Cass. pen. 2 luglio 2020, n. 19856)

Il medico competente<sup>225</sup>:

- collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi<sup>226</sup>, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori<sup>227</sup>, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro.

La collaborazione nella valutazione dei rischi deve essere attiva e si deve fondare non solo sulle informazioni ricevute dal datore di lavoro (art. 18, c. 2, TUSL), ma anche su informazioni acquisite personalmente soprattutto attraverso la:

- *visita nei luoghi di lavoro*: nel corso del sopralluogo, il medico competente prende visione del ciclo produttivo, verifica le condizioni correlate ai possibili rischi per la salute presenti nelle specifiche aree, interagisce con il datore di lavoro e/o con l'RSPP, dialoga con i lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, laddove presenti;
- *sorveglianza sanitaria*: elementi utili allo scopo sono forniti dalla cartella sanitaria<sup>228</sup>.

Nel caso in cui il medico competente subentri ad un altro medico successivamente alla redazione della valutazione dei rischi, deve riesaminare la valutazione, tenendo conto delle informazioni del datore di lavoro e di nuovi sopralluoghi negli ambienti di lavoro<sup>229</sup>.

- collabora all'attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale;
- programma ed effettua la sorveglianza sanitaria<sup>230</sup> attraverso protocolli sanitari calibrati sui rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati (considerando non solo i risultati della ricerca scientifica della realtà produttiva italiana, ma anche di quella mondiale<sup>231</sup>);

<sup>224</sup> V. anche Interpello Ministero del lavoro 1° febbraio 2023, n. 1.

<sup>225</sup> Essenzialmente i compiti del medico competente si dividono in tre categorie: a) compiti c.d. *professionali*; b) compiti c.d. *collaborativi*, c) compiti c.d. *informativi* (Cass. pen. 2 luglio 2020, n. 19856).

<sup>226</sup> V. Interpelli Ministero del lavoro 27 marzo 2014, n. 5 e 14 marzo 2023, n. 2.

In tema di valutazione dei rischi, il medico competente «assume elementi di valutazione non soltanto dalle informazioni che devono essere fornite dal datore di lavoro, ma anche da quelle che può e deve direttamente acquisire di sua iniziativa, ad esempio in occasione delle visite agli ambienti di lavoro di cui all'art. 25, lettera I) o perché fornitegli direttamente dai lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria o da altri soggetti», mentre in tema di sicurezza sul lavoro «l'obbligo di collaborazione col datore di lavoro [...] non presuppone necessariamente una sollecitazione da parte del datore di lavoro, ma comprende anche un'attività propositiva e di informazione da svolgere con riferimento al proprio ambito professionale» Cass. pen. 9 agosto 2018, n. 38402 in R. GUARINIELLO, *cit.*, ed. XIII, 2024, p. 494.

<sup>227</sup> Se il medico è in possesso dei requisiti previsti nel D.I. 6 marzo 2013, può egli stesso svolgere l'attività di formatore per la salute e sicurezza sul lavoro (Interpello del Ministero del lavoro 29 dicembre 2015, n. 13).

<sup>228</sup> V. Cass. pen. 11 dicembre 2012, n. 1856 in *Guida dir.*, 2013, 11, p. 46.

<sup>229</sup> Interpello Ministero del lavoro 27 marzo 2014, n. 5.

<sup>230</sup> La Cassazione pen., con sentenza n. 35425 del 24 agosto 2016, ha affermato che integra violazione dell'art. 25, lett. b), del D.Lgs. n. 81/2008, l'aver individuato, da parte del medico competente, «pur in termini incerti o comunque bassi, il rischio specifico e il non aver previsto la sorveglianza sanitaria per lo stesso».

<sup>231</sup> Cass. pen. 6 febbraio 2001, n. 5037 in *Mass. giur. lav.*, 2002, 72.

- istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio<sup>232</sup> per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale – salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati – presso il luogo di custodia concordato con il datore di lavoro al momento della nomina<sup>233</sup>.
- Il trattamento dei dati sanitari del lavoratore deve essere effettuato dal medico competente, unico soggetto legittimato a trattare i dati<sup>234</sup>, applicando le disposizioni emanate dal Garante della *privacy*<sup>235</sup>. Resta fermo che il datore di lavoro non può accedere alle cartelle sanitarie salvo per quanto riguarda la conoscibilità dei dati riguardanti il giudizio di idoneità del lavoratore<sup>236</sup>;
- consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto della *privacy* e con salvaguardia del segreto professionale;
  - consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima; l'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto della *privacy*, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni;
  - richiede al lavoratore, in occasione della visita medica preventiva o della visita medica preventiva in fase preassuntiva, la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e tiene conto del suo contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità, salvo che non sia oggettivamente possibile il reperimento;
  - fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
  - informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;

<sup>232</sup> La Cassazione pen. – sentenza n. 2117 del 18 novembre 2003 in *Foro it.*, 2004, II, 520 – ha precisato che la cartella sanitaria deve contenere «*i rischi specifici ai quali sono esposti i lavoratori e deve essere completa, in quanto deve fornire all'interessato una documentazione sanitaria esaustiva che attesti i rischi lavorativi ai quali è stato esposto, al fine di poterne controllare le possibili ricadute negative anche sul lungo termine; né tale contenuto può essere superato dalla esistenza della relazione sulla valutazione dei rischi, in quanto a differenza di quest'ultima la cartella può essere sempre richiesta dal dipendente e, comunque, gli viene consegnata al momento della risoluzione del rapporto lavorativo*».

V. *Linee guida sul trattamento di dati personali dei lavoratori privati - 23 novembre 2006*, doc. web n. 1364939, par. 3.3 *Medico competente e Relazione annuale 2019 GPDP*, par. 13.14 *I trattamenti di dati da parte del medico competente*, p. 147.

<sup>233</sup> «*Per quanto concerne la custodia dei dati relativi alle cartelle sanitarie e di rischio inserite su un data base aziendale, sarà necessario adottare soluzioni concordate tra datore di lavoro e medico competente che, nel rispetto del segreto professionale e della tutela della privacy, garantiscano l'accessibilità ai suddetti dati soltanto al medico competente e non permettano né al datore di lavoro né all'amministratore di sistema di potervi accedere*» interpello Ministero del lavoro 8 maggio 2019, n. 4.

Sulla sicurezza dei dati personali v. artt. 32-34, Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016.

<sup>234</sup> V. nota del Garante della *privacy* 27 febbraio 2019, n. 7797.

<sup>235</sup> V. *Il ruolo del "medico competente" in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, anche con riferimento al contesto emergenziale*, GPDP 14 maggio 2021.

<sup>236</sup> Garante della *privacy*, *Autorizzazione ai dati sensibili nei rapporti di lavoro* 11 dicembre 2014, n. 1 e *Autorizzazione al trattamento dei dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale* 11 dicembre 2014, n. 2.

Il Regolamento UE 2016/679 del 27 aprile 2016, (155) stabilisce che «*il diritto degli Stati membri o i contratti collettivi, ivi compresi gli "accordi aziendali", possono prevedere norme specifiche per il trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro, in particolare per quanto riguarda le condizioni alle quali i dati personali nei rapporti di lavoro possono essere trattati sulla base del consenso del dipendente, per finalità ... di salute e sicurezza sul lavoro ...*».

Il trattamento dei dati personali – sempre secondo il GDPR – è necessario per «*finalità di medicina preventiva o di medicina del lavoro, valutazione della capacità lavorativa del dipendente, diagnosi, assistenza o terapia sanitaria o sociale ovvero gestione dei sistemi e servizi sanitari o sociali sulla base del diritto dell'Unione o degli Stati membri o conformemente al contratto con un professionista della sanità ...*» (art. 9, c. 2, lett. h).

- comunica per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
- visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; l'indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi. La visita deve essere estesa a tutti i luoghi di lavoro che possono avere rilevanza per la collaborazione con il datore di lavoro e il servizio di prevenzione e protezione<sup>237</sup>;
- partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;
- partecipa alla riunione periodica convocata dal datore di lavoro, nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, (art. 39, c. 6, TUSL)<sup>238</sup>;
- comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti richiesti al Ministero del lavoro;
- trasmette per via telematica, ai servizi competenti per territorio, entro il primo trimestre (31 marzo) dell'anno successivo all'anno di riferimento, le informazioni, elaborate evidenziando le differenze di genere, relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria (art. 40 e All. 3b del TUSL; D.M. 9/7/2012 modificato dal D.M. 6/8/2013)<sup>239</sup>.  
L'obbligo di trasmissione compete al medico risultante in attività allo scadere dell'anno interessato dalla raccolta delle informazioni. Anche nel caso di non effettuazione di visite mediche durante l'anno, vige l'obbligo di invio dei dati inerenti l'esposizione ai rischi lavorativi specifici<sup>240</sup>;
- consegna, a seguito di visita medica, una copia del proprio giudizio al datore di lavoro e al lavoratore.

In particolare può esprimere uno dei seguenti giudizi:

- idoneità;
- idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- inidoneità temporanea (vanno precisati i limiti temporali di validità);
- inidoneità permanente. (art. 41 T.U.)

In caso di inidoneità alla mansione specifica, il datore di lavoro adibisce il lavoratore, ove possibile<sup>241</sup>, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo comunque il trattamento economico corrispondente alla mansione di provenienza. (art. 42 T.U.);

- in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, comunica per iscritto al datore di lavoro, precisando il periodo di assenza, il nominativo di un sostituto<sup>242</sup>.

<sup>237</sup> Interpello Ministero del lavoro 2 novembre 2015, n. 8.

<sup>238</sup> Il Ministero del lavoro ha precisato che alla riunione deve partecipare, nel caso, non solo il medico con funzioni di coordinamento, ma anche tutti gli altri medici (Interpello ministero del lavoro 19 luglio 2022, n. 1).

<sup>239</sup> V. chiarimenti forniti dal Ministero della salute con: Circolare 10 giugno 2013, n. 13313, Circolare 31 marzo 2020, n. 11056 e il Manuale operativo Inail, *Comunicazione medico competente*, 2018.

<sup>240</sup> Interpello Ministero del lavoro 2 dicembre 2019, n. 8.

<sup>241</sup> Nell'inciso "ove possibile" si contempera «il conflitto tra diritto alla salute ed al lavoro e quello al libero esercizio dell'impresa, ponendo a carico del datore di lavoro l'obbligo di ricercare – anche in osservanza dei principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto – le soluzioni che, nell'ambito del piano organizzativo prescelto, risultino le più convenienti ed idonee ad assicurare il rispetto dei diritti del lavoratore e lo grava, inoltre, dell'onere processuale di dimostrare di avere fatto tutto il possibile, nelle condizioni date, per l'attuazione dei detti diritti» Cass. 9 marzo 2021, n. 6497.

<sup>242</sup> In passato il Ministero del lavoro aveva ritenuto possibile la sostituzione del medico competente unicamente in presenza di malattia o per altri impedimenti oggettivi, aggiungendo che in questo caso il sostituto, per il periodo di nomina, avrebbe dovuto rispondere «*personalmente del proprio operato*» e nell'eventualità di controlli sanitari periodici già programmati, avrebbe dovuto «*necessariamente provvedere non solo all'effettuazione materiale della visita ma anche al rilascio del certificato di idoneità alla mansione, assumendosi la piena responsabilità della valutazione operata*» (Interpello Ministero del lavoro 23 febbraio 2006, n. 1768).

Avverso i giudizi del medico competente, compresi quelli formulati in fase preassuntiva, è ammesso ricorso, entro 30 giorni dalla data di comunicazione dell'esito della valutazione, all'organo di vigilanza territorialmente competente (ASL) che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

#### 14. Formatore per la salute e sicurezza sul lavoro<sup>243</sup>

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 6, c. 8, lett. *m-bis*; D.M. 6/3/2013; Accordo Stato-Regioni 21/11/2011; Interpelli Ministero del lavoro nn. 21/2014, 2/2015, 9/2015 e 7/2018)

Viene considerato *Formatore per la salute e sicurezza sul lavoro* dei datori di lavoro, dirigenti, lavoratori e preposti chi possiede il seguente *prerequisito*:

- Diploma di scuola secondaria di secondo grado.

Tale prerequisito non è richiesto per i datori di lavoro che effettuano formazione ai propri lavoratori; e almeno uno dei seguenti *requisiti* – la cui dimostrazione è a carico del docente – accompagnati ognuno da una determinata specifica:

- precedente esperienza come docente esterno, per almeno 90 ore negli ultimi 3 anni, nell'area tematica oggetto della docenza;
- laurea coerente con le materie oggetto della docenza, ovvero corsi post-laurea nel campo della salute e sicurezza sul lavoro, unitamente ad almeno una delle seguenti specifiche;
- attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a corso di formazione della durata di almeno 64 ore in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a corso di formazione della durata di almeno 40 ore in materia di salute e sicurezza sul lavoro (organizzato dai soggetti di cui all'art. 32, c. 4, D.Lgs. n. 81/2008);
- esperienza lavorativa o professionale almeno triennale nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, coerente con l'area tematica oggetto della docenza;
- esperienza di almeno sei mesi nel ruolo di RSPP o di almeno dodici mesi nel ruolo di ASPP (tali figure possono effettuare docenze solo nell'ambito del macro-settore ATECO di riferimento).

Il formatore-docente, ogni 3 anni, è tenuto, per l'aggiornamento professionale, alternativamente:

- alla frequenza, per almeno 24 ore complessive nell'area tematica di competenza, di seminari, convegni specialistici, corsi di aggiornamento, organizzati dai soggetti di cui all'art. 32, c. 4, D.Lgs. n. 81/2008. Di queste 24 ore almeno 8 ore devono essere relative a corsi di aggiornamento;
- ad effettuare un numero minimo di 24 ore di attività di docenza nell'area tematica di competenza.

Con il termine "alternativamente" si intende la possibilità da parte del formatore-docente di scegliere la tipologia di aggiornamento più adeguata alla propria figura e non intervallare ogni triennio i due moduli di aggiornamento<sup>244</sup>.

Le aree tematiche attinenti alla sicurezza e salute sul lavoro sono:

- Area normativa/giuridica/organizzativa;
- Area rischi tecnici/igienico-sanitari;
- Area relazioni/comunicazioni.

<sup>243</sup> P. PASCUCCI, *Quali formatori per la sicurezza sul lavoro?*, in *I working papers di Olympus*, 40/2015; AA.VV., *La qualificazione del formatore alla salute e sicurezza sul lavoro tra idealizzazione e valutazione*, Inail, 2016.

<sup>244</sup> Interpello Ministero del lavoro 2 novembre 2015, n. 9.

## 15. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)<sup>245</sup>

### 15.1. Definizione

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 2, c. 1, lett. i)

Persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

La norma individua tre diversi tipi di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza:

- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale o di comparto;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo.

### 15.2. Elezione o designazione

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 47; Interpelli Ministero del lavoro nn. 16/2014, 17/2014, 20/2014; 4/2023)

Il RLS viene eletto o designato in tutte le aziende o unità produttive:

- nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno;
- nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno<sup>246</sup>.

---

<sup>245</sup> L. ZOPPOLI, *Il controllo collettivo sull'efficace attuazione del modello organizzativo diretto ad assicurare la sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *I working papers di Olympus*, 18/2012; L. ANGELINI, *Discipline vecchie e nuove in tema di rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza*, in *I working papers di Olympus*, 20/2013, pp. 12-15; L. ANGELINI, *Sulla rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza nelle società e nelle organizzazioni (economiche) a struttura complessa*, in P. CAMPANELLA E P. PASCUCCI (a cura di), *La sicurezza sul lavoro nella galassia delle società di capitali*, *I working papers di Olympus*, 44/2015, pp. 146-165; L. ANGELINI, *Questioni aperte in materia di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza*, Convegno Opram, Pesaro 30 settembre 2016; S. BATTISTELLI, *Hard law e soft law alla prova della sicurezza sul lavoro negli appalti*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2019, pp. 15-22; L. MENGHINI, *Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza dall'art. 9 dello Statuto alla prevenzione del Covid-19: riaffiora una nuova "soggettività operaia"?*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 1/2021, pp. 37-43; P. PASCUCCI, *Per un dibattito sulla responsabilità penale del RLS*, in *Diritto sulla Sicurezza sul Lavoro*, 2/2023, II parte, pp. 1-5; B. DEIDDA, *Una china pericolosa: rovesciare sui lavoratori la responsabilità dell'organizzazione delle misure di sicurezza sul lavoro*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2023, II parte, pp. 6-8; L. VELLA, *La spettacolarizzazione della sicurezza sul lavoro in un sistema che fatica a farsi comprendere*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2023, II parte, pp. 9-19; A. INGRAO, *Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Storia, funzioni e responsabilità*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2023, II parte, pp. 20-32; F. CONTRI, *Note a margine di un'inedita (e discussa) condanna del RLS per omicidio colposo*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2023, II parte, pp. 33-47; P. BRAMBILLA, *Alcune riflessioni critiche sul riconoscimento della responsabilità penale in capo al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza in caso di morte o lesioni del lavoratore*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2023, II parte, pp. 48-67; R. PALAVERA, *Fiducia e deterrenza: due paradigmi compatibili? Note in margine all'affermazione di responsabilità penale del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2023, II parte, pp. 68-99; R. DUBINI, *Qual'è la responsabilità del RLS?* commento a sentenza della Cass. pen. 25 settembre 2023, n. 38914, in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it); E. PRIORE (a cura di), *Le figure di garanzia della sicurezza sul lavoro tra responsabilità penale "a geometria variabile e principio di effettività"*, ANCE, 2024, pp. 47-48.

V. inoltre: *Accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza*, 12 dicembre 2018, Parte I, 2-4 e 6; AA.VV., *Il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e le interazioni con gli attori della prevenzione*, 2017, INAIL, IMPAcT-RLS; Circ. Inail 1° giugno 2023, n. 23.

<sup>246</sup> Il Ministero del lavoro con nota n. 22081 del 31 dicembre 2014, interviene su quanto riportato nella risposta dello stesso Ministero all'interpello n. 20/2014 precisando che «la scelta operata dal legislatore, per le aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, è quella di individuare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda, nelle diverse forme che non si esauriscono in quelle di cui all'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori, demandando la regolamentazione delle modalità di elezione o designazione alla contrattazione collettiva di riferimento, che attualmente trova attuazione in numerosi accordi interconfederali nazionali che regolano la rappresentanza ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008.

Inoltre, ... l'eleggibilità del rappresentante, direttamente fra i lavoratori dell'azienda, opera esclusivamente laddove non sia presente una rappresentanza sindacale in azienda in una delle diverse forme suddette.».

Il numero, le modalità di designazione o di elezione, il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni del RLS sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

Il numero minimo dei rappresentanti eletto o designato è:

- 1 rappresentante nelle aziende/unità produttive sino a 200 lavoratori;
- 3 rappresentanti nelle aziende/unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
- 6 rappresentanti in tutte le altre aziende/unità produttive oltre i 1.000 lavoratori.

In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro.

Qualora non si proceda alle elezioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale le funzioni degli stessi sono esercitate dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST)<sup>247</sup> o dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (RLSSP), salvo intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

### 15.3. Comunicazione del nominativo

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 18, c. 1, lett. *aa*; Circolari Inail n. 9/2009, n. 11/2009, n. 43/2009 e n. 69/2012)

I datori di lavoro e i dirigenti, di qualsiasi settore privato e pubblico, devono comunicare telematicamente all'INAIL il nominativo del RLS nominato o designato.

### 15.4. Conferimenti<sup>248</sup>

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 50)

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza<sup>249</sup>:

- accede ai luoghi di lavoro;
- è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori, dei preposti, degli addetti al servizio prevenzione e alla lotta antincendio;
- riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed alle miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- riceve una formazione adeguata;
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;

<sup>247</sup> In questo caso il datore di lavoro deve partecipare al Fondo di sostegno alla piccola e media impresa (artt. 48, c. 3 e 52, TUSL).

<sup>248</sup> S.M. CORSO, *L'obbligo di segnalare deficit della sicurezza in azienda a dieci anni dal d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2018, pp. 28-31.

<sup>249</sup> Le modalità per l'esercizio delle relative funzioni sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale, pubblica o privata. (interpello Ministero del lavoro 20 febbraio 2020, n. 2).

- partecipa alla riunione periodica indetta dal datore di lavoro nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori<sup>250</sup>;
- fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro;
- può richiedere copia del documento di valutazione dei rischi aziendali (DVR)<sup>251</sup>;
- può richiedere copia del documento di valutazione dei rischi da interferenze negli appalti (DUVRI) e i relativi allegati<sup>252</sup>;
- può accedere ai dati e alle informazioni relativi agli infortuni sul lavoro<sup>253</sup>;
- può accedere alle informazioni inerenti ai costi della sicurezza negli appalti.

Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni<sup>254</sup> e delle facoltà riconosciutegli e gode delle stesse tutele normative applicate alle rappresentanze sindacali.

Il RLS è obbligato a rispettare:

- le disposizioni sulla *privacy* (D.Lgs. n. 196/2003);
- il segreto industriale in relazione ai contenuti nel DVR e/o nel DUVRI;
- il segreto sui processi lavorativi.

Le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono incompatibili con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

### 15.5. Formazione

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 37, c. 10-12)

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi<sup>255</sup>.

La formazione avviene in collaborazione con gli organismi paritetici<sup>256</sup> durante l'orario di lavoro e non comporta oneri economici a carico dei lavoratori.

La contrattazione collettiva stabilisce le modalità, la durata e i contenuti della formazione.

I contenuti minimi devono riguardare:

- principi giuridici comunitari e nazionali;
- legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- valutazione dei rischi;
- individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- nozioni di tecnica della comunicazione.

<sup>250</sup> V. art. 35 TUSL.

<sup>251</sup> Il documento è consultabile unicamente in azienda (art. 18, c. 1, lett. o), TUSL).

V. Circolare Ministero del lavoro 3 ottobre 2000, n. 68.

<sup>252</sup> Art. 18, c. 1, lett. p) e art. 26, c. 3, TUSL. Il DUVRI è consultabile unicamente in azienda

<sup>253</sup> Art. 18, c. 1, lett. o), TUSL.

<sup>254</sup> È interesse e dovere del datore di lavoro agevolare l'attività del RLS «senza irragionevoli limitazioni di spazio o di tempo, fornendo luoghi idonei e concordando orari di consultazione» (Circ. Ministero del lavoro 16 giugno 2000, n. 40).

<sup>255</sup> Il Ministero del lavoro, in una Faq del 19 aprile 2010, ha sottolineato che non può ritenersi valida una formazione acquisita interamente, o prevalentemente, a distanza, perché verrebbe a mancare il legame con l'ambiente di lavoro e la valutazione del rischio.

<sup>256</sup> Per l'attività di formazione svolta dagli Enti bilaterali e dagli Organismi paritetici v.: Circolare Ministero del lavoro 19 luglio 2011, n. 20; T.A.R. Lazio, sez. 3-bis, 30 giugno, n. 2015, n. 8765.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali<sup>257</sup>, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. Segue un aggiornamento periodico non inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

Per le imprese che occupano fino a 15 dipendenti vale quanto disposto dall'art. 37, c. 6, e cioè che la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi<sup>258</sup>.

### **15.6. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST)<sup>259</sup>**

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 48)

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale esercita le stesse competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il RLS<sup>260</sup>.

Le modalità di elezione o designazione del RLST sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria o – in mancanza di questi – con decreto del Ministro del lavoro.

Per l'esercizio delle proprie funzioni, il RLST può accedere ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso. Il termine di preavviso non opera in caso d'infortunio grave e l'accesso viene segnalato all'organismo paritetico.

Ove l'azienda impedisca l'accesso, il RLST lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.

L'organismo paritetico o, in mancanza, il *Fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità* comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del rappresentante della sicurezza territoriale.

Il RLST ha diritto a una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

### **15.7. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (RLSSP)**

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 49)

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri:

- i porti di cui all'art. 4, comma 1, lettere *b*), *c*) e *d*), della legge 28 gennaio 1994, n. 84, sedi di autorità portuale nonché quelli che sono sede di autorità marittima da individuare con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e dei trasporti, da adottare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto;
- centri intermodali di trasporto<sup>261</sup>;

<sup>257</sup> V. Interpello del Ministero del lavoro 13 giugno 2023, n. 3.

<sup>258</sup> Il Ministero del lavoro precisa che è comunque possibile per le aziende che occupano un numero inferiore a 15 dipendenti, possano, tramite un accordo tra le parti, disciplinare le modalità e la durata dei corsi di formazione.

<sup>259</sup> V. Accordo Confindustria - Cgil, Cisl, Uil 12 dicembre 2018, *Accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza*, Parte I, 5-6.

<sup>260</sup> Anche nelle aziende, o unità produttive, nel cui interno operino esclusivamente soci lavoratori, le funzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, qualora non sia stato eletto, devono essere esercitate dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale o dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (Interpello Ministero del lavoro 25 ottobre 2016, n. 16).

<sup>261</sup> V. Direttiva del Ministro dei trasporti 18 ottobre 2006, n. 3858.

- impianti siderurgici;
- cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;
- contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo.

La contrattazione collettiva stabilisce le modalità di individuazione, nonché le modalità secondo cui il RLSPP esercita le attribuzioni in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo in cui non vi siano RLS e realizza il coordinamento tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del medesimo sito.

### 15.8. Tutela assicurativa

(Circ. Inail 1° giugno 2023, n. 23)

Gli eventi lesivi occorsi ai RLS, i RLST e i RLSPP nello svolgimento delle loro funzioni o strumentalmente collegati, sono considerati infortuni avvenuti in occasione di lavoro e quindi compresi nella tutela assicurativa.

Restano esclusi dalla tutela quegli eventi riferibili al c.d. “rischio elettivo” ovvero quando il lavoratore assume «*un comportamento volontario, volto a soddisfare esigenze meramente personali e, comunque, indipendentemente dall'attività lavorativa, cioè di rischio generato da un'attività che non abbia rapporto con lo svolgimento dell'attività lavorativa o che esorbiti in modo irrazionale dai limiti di essa*»<sup>262</sup>.

## 16. Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)<sup>263</sup> e addetti ai servizi di prevenzione e protezione (ASPP)

### 16.1. Definizioni

(D.Lgs. n. 81/2008, artt. 2, c. 1, lett. f e g; Accordo Stato-Regioni 7 luglio 2016)

*Responsabile del servizio di prevenzione e protezione*: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

*Addetto al servizio di prevenzione e protezione*»: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32, facente parte del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Il responsabile e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione costituiscono per il datore di lavoro il riferimento per la valutazione, la programmazione, e la consulenza in materia di SSL.

Il responsabile della sicurezza, sia egli o meno l'imprenditore, deve avere «*la cultura e la forma mentis del garante del bene costituzionalmente rilevante costituito dalla integrità del lavoratore ed ha perciò il preciso dovere non di limitarsi ad assolvere formalmente il compito di informare i lavoratori sulle norme antinfortunistiche previste, ma di attivarsi e controllare sino alla pedanteria, che tali norme siano assimilate dai lavoratori nella ordinaria prassi di lavoro.*»<sup>264</sup>.

<sup>262</sup> Cass. civ. 20 luglio 2017, n. 17917. V. anche, *ex multis*, Cass. civ. 7 luglio 2016, n. 13882 e Cass. pen. 24 novembre 2022, n. 44654.

<sup>263</sup> S. BATTISTELLI, *Hard law e soft law alla prova della sicurezza sul lavoro negli appalti*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2019, pp. 4-15; E. PRIORE (a cura di), *Le figure di garanzia della sicurezza sul lavoro tra responsabilità penale “a geometria variabile e principio di effettività”*, ANCE, 2024, pp. 38-40.

<sup>264</sup> *Ex multis*: Cass. pen. 3 marzo 1995, n. 6486; Cass. pen. 6 febbraio 2004, n. 4870 in *Igiene e sic. lav.*, 2004, 5, pp. 313-320; Cass. pen. 15 gennaio 2015, n. 1858 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XI, 2020, p. 425.

Compito specifico di tali soggetti è: «*l'individuazione dei fattori di rischio, valutazione dei rischi, elaborazione e individuazione delle misure di prevenzione e protezione, elaborazione delle procedure di sicurezza delle varie attività aziendali, proposizione di programmi di informazione e formazione*»<sup>265</sup>.

## 16.2. Capacità e requisiti professionali

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 32; Accordo Stato-Regioni 7 luglio 2016)

Le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

Il RSPP e il l'ASPP devono essere in possesso di:

- un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore;
- un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.
- un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali.

L'assenza dei suddetti requisiti rende la designazione inefficace perché incapace di offrire la «*necessaria e richiesta tutela agli interessi protetti, interessi che coinvolgono il diritto del lavoratore alla salubrità e sicurezza del lavoro e, in ultima istanza, il suo diritto alla salute*»<sup>266</sup>.

I responsabili e gli addetti ai servizi di prevenzione e protezione sono obbligati a frequentare corsi di aggiornamento.

Il ricorso a persone o servizi esterni è obbligatorio in assenza di dipendenti che siano in possesso dei suddetti requisiti.

<sup>265</sup> Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione è «*un mero ausiliario del datore di lavoro*», una sorta di consulente, «*privo di poteri decisionali*» in possesso «*delle capacità e dei requisiti professionali*» per individuare i rischi connessi all'attività lavorativa e fornire «*le opportune indicazioni tecniche per risolverli, all'occorrenza disincentivando eventuali soluzioni economicamente più convenienti, ma rischiose per la sicurezza dei lavoratori*»; i «*risultati dei suoi studi ed elaborazioni sono fatti propri dal datore di lavoro che lo ha scelto, con la conseguenza che quest'ultimo è chiamato a rispondere delle eventuali negligenze del primo*». Tuttavia il RSPP non può ritenersi totalmente esonerato da qualsiasi responsabilità penale e civile derivante da attività svolte nell'ambito dell'incarico ricevuto, così come quando «*agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale*». In questo caso dovrà rispondere insieme al datore di lavoro dell'evento dannoso derivatone, «*essendo a lui ascrivibile un titolo di colpa professionale che può assumere anche un carattere addirittura esclusivo*». Cass. pen. 23 aprile 2008, n. 25288; Cass. pen. 15 gennaio 2010, n. 1841, in *Riv. pen.*, 2010, 11, 1125 con nota di E. DEL FORNO, *Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione non libera il datore dalle proprie responsabilità in tema di prevenzione infortuni*.

V. anche *ex multis*: Cass. pen. 25 marzo 2010, n. 11582 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, 2015, p. 582; Cass. pen. 24 gennaio 2013, n. 11492; Cass. pen. 17 settembre 2014, n. 38100 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. X, 2018, p. 332; Cass. pen. 13 ottobre 2016, n. 43271; Cass. pen. 5 febbraio 2021, n. 4490 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 734; Cass. pen. 25 giugno 2021, n. 24822 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 733; Cass. pen. 18 maggio 2023, n. 21153; Cass. pen. 5 giugno 2023, n. 23986.

Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione è figura «*dotata di una delicata funzione di supporto informativo, valutativo e programmatico ma priva di autonomia decisionale. Essa tuttavia coopera in un contesto che vede coinvolti diversi soggetti con distinti ruoli e competenze. Si è considerato che non vi è dubbio che tale figura sia destinataria di obbligo giuridico afferente al diligente svolgimento delle indicate funzioni. D'altra parte, tale ruolo è parte inscindibile di una procedura complessa, che sfocia nelle scelte operative sulla sicurezza compiute dal datore di lavoro. Tale cooperazione può dunque ben rilevare ai fini della spiegazione causale dell'evento illecito, come accade ad esempio nel caso in cui si manchi di informare il datore di lavoro di un rischio la cui conoscenza derivi da competenze specialistiche. In tale situazione si è ritenuto razionale attribuire, in presenza di tutti i presupposti di legge ed in particolare di condotta colposa, la responsabilità dell'evento al soggetto di cui si parla*» Cass. pen. 21 gennaio 2016, n. 2536.

<sup>266</sup> Cass. pen. 21 maggio 2014, n. 20682 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XII, 2024, p. 369.

Il RSPP si considera *interno* quando è «*incardinato nell'ambito dell'organizzazione aziendale e coordina un servizio di prevenzione e protezione interno, istituito in relazione alle dimensioni e alle specificità dell'azienda*», quindi il termine “interno” non corrisponde al termine “dipendente” ma deve essere «*sostanzialmente riferito a un lavoratore che assicuri una presenza adeguata per lo svolgimento della propria attività.*»<sup>267</sup>.

### 16.3. Designazione

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 17, c. 1, lett. b)

La designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi è un obbligo non delegabile del datore di lavoro<sup>268</sup>.

Il nominativo del RSPP deve essere indicato nel DVR<sup>269</sup> e deve essere comunicato ai lavoratori<sup>270</sup>.

La nomina del RSPP è incompatibile con l'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (D.Lgs. n. 81/2008, art. 50, c. 7)<sup>271</sup>.

Lo stesso datore di lavoro può svolgere – ad esclusione dei casi previsti dall'art. 31, c. 6, T.U. – direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, informandone preventivamente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nelle seguenti ipotesi:

- aziende artigiane e industriali fino a 30 lavoratori;
- aziende agricole e zootecniche fino a 30 lavoratori;
- aziende della pesca fino a 20 lavoratori;
- altre aziende fino a 200 lavoratori<sup>272</sup>.

### 16.4. Funzioni

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 33, c. 1)

I compiti del responsabile del servizio di prevenzione e protezione sono:

- individuare i fattori di rischio, valutare i rischi e individuare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro;
- elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'art. 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;
- elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- proporre programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro,
- partecipare alla riunione periodica di cui all'art. 35 TUSL;
- fornire ai lavoratori informazioni<sup>273</sup>;
- collaborare con il datore di lavoro e il medico competente alla valutazione dei rischi e all'elaborazione del DVR<sup>274</sup> (D.Lgs. n. 81/2008, art. 29, c. 1).

Gli addetti e i responsabili dei servizi, interni o esterni, devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati allo svolgimento dei compiti

<sup>267</sup> Interpello Ministero del lavoro 4 novembre 2014, n. 24.

<sup>268</sup> La nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione «*non determina una delega effettiva delle funzioni e, quindi, non esonera il datore di lavoro dagli obblighi dettati per la prevenzione degli infortuni sul lavoro*» Cass. pen. 24 agosto 2018, n. 38905.

La mancata nomina del RSPP comporta per il datore di lavoro:

- l'arresto da tre a sei mesi o l'ammenda da 3.071,27 a 7.862,44 euro (D.Lgs. 81/2008, art. 55, c. 1, lett. b);
- l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale (D.Lgs. 81/2008, All. 1).

<sup>269</sup> Art. 28, c. 2, lett. e), TUSL.

<sup>270</sup> Art. 36, c. 1, lett. d), TUSL.

<sup>271</sup> V. Cass. pen. 15 settembre 2006, n. 19965 in *Riv. it. dir. lav.*, 2007, 3, pp. 676 ss., con nota di V. PASQUARELLO, *Incompatibilità degli incarichi di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e di responsabile del servizio di prevenzione e protezione*.

<sup>272</sup> D.Lgs. n. 81/2008, art. 34, c. 1 e All. 2.

<sup>273</sup> Si definisce informazione il «*complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro*» (art. 2, c. 1, lett. bb), T.U.).

<sup>274</sup> Il RSPP è uno dei soggetti che può attestare la “data certa” della redazione del DVR (art. 28, c. 2, T.U.).

loro assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del proprio incarico.

### 16.5. Formazione<sup>275</sup>

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 32, c. 5; Accordo Stato-Regioni 7 luglio 2016)

I corsi di formazione sono organizzati dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano, dagli Enti di formazione accreditati in conformità al modello di accreditamento definito in ogni Regione e Provincia autonoma, dalle università, dalle scuole di dottorato aventi ad oggetto le tematiche del lavoro e della formazione, dalle istituzioni scolastiche nei confronti del personale scolastico e dei propri studenti, dall'INAIL, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco o i corpi provinciali dei vigili del fuoco per le Province autonome di Trento e Bolzano, dall'amministrazione della Difesa, dalle amministrazioni statali e pubbliche (Ministero del lavoro, Ministero della salute, Ministero dello sviluppo economico, Ministero dell'interno, Formez, SNA), dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori o dagli organismi paritetici<sup>276</sup>, dagli Ordini e Collegi professionali, dai Fondi interprofessionali di settore nel caso in cui da statuto si configurino come erogatori diretti di formazione.

Per ciascun corso il soggetto formatore deve:

- indicare il responsabile del progetto formativo;
- indicare i nominativi dei docenti;
- ammettere, nel limite di 35 soggetti, il numero massimo di partecipanti al corso;
- tenere il registro delle presenze dei partecipanti;
- verificare la frequenza del 90% delle ore di formazione previste.

I percorsi di formazione dei RSPP e degli ASPP sono strutturati in tre moduli:

- modulo A: corso base, la durata è di 28 ore, escluse le verifiche di apprendimento finali;
- modulo B: corso correlato alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, la durata è di 48 ore e non sono comprese le verifiche di apprendimento finali;
- modulo C: corso di specializzazione riservato unicamente ai RSPP, la durata è di 24 ore, escluse le verifiche di apprendimento finali.

Due sono le tipologie di destinatari:

- coloro che non hanno mai esercitato la professione di RSPP o ASPP: i percorsi formativi devono essere svolti interamente;
- coloro che hanno già svolto o svolgono tali funzioni: è previsto l'esonero dalla frequenza di alcuni moduli tenendo presenti le esperienze maturate.

L'utilizzo della modalità *e-learning* per i corsi base è prevista unicamente per il Modulo A, secondo i criteri previsti nell'Allegato II all'Accordo Stato-Regioni 7 luglio 2016<sup>277</sup>.

Per i laureati in una delle classi indicate all'art. 32, c. 5 è concesso l'esonero dalla frequenza dei corsi di formazione<sup>278</sup>.

<sup>275</sup> A. ROMEO e G. PIGLIALARMI, *Formazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP), organismi paritetici e rappresentatività sindacale. Alcune questioni aperte*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 1/2019, pp. 1-22.

<sup>276</sup> Le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori e gli organismi paritetici, per effettuare le attività formative e di aggiornamento, devono soddisfare i seguenti requisiti:

- consistenza numerica degli associati delle singole OO.SS.;
- ampiezza e diffusione delle strutture organizzative;
- partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti nazionali collettivi di lavoro (con esclusione dei casi di sottoscrizione per mera adesione);
- partecipazione alla trattazione delle controversie di lavoro.

<sup>277</sup> Interpello Ministero del lavoro 25 ottobre 2016, n. 18.

«Per e-learning si intende un modello formativo interattivo e realizzato pre via collaborazione interpersonale all'interno di gruppi didattici strutturati (aule virtuali tematiche, seminari tematici) o semistrutturati (forum o chat telematiche), nel quale operi una piattaforma informatica che consente ai discenti di interagire con i tutor e anche tra loro» Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011.

<sup>278</sup> V. Accordo Stato-Regioni 7 luglio 2016, par. 1 e interpello del Ministero del lavoro 20 dicembre 2013, n. 18.

I RSPP e gli ASPP sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento nell'ottica della *life long learning* cioè della formazione continua nell'arco della vita lavorativa.

L'aggiornamento non deve essere una mera riproduzione di argomenti e contenuti già proposti nei corsi base, ma deve trattare evoluzioni, innovazioni, applicazioni pratiche e approfondimenti collegate al contesto produttivo e ai rischi specifici del settore.

Per i corsi di aggiornamento sono richiesti:

- un numero massimo di 35 partecipanti per ogni corso;
- la tenuta del registro delle presenze.

Le ore minime complessive dell'aggiornamento sono:

- ASPP: 20 ore nel quinquennio;
- RSPP: 40 ore nel quinquennio.

È preferibile che le ore complessive dedicate all'aggiornamento siano distribuite nell'arco temporale di un quinquennio.

L'aggiornamento è consentito per tutto il monte ore anche in modalità *e-learning*, secondo le modalità indicate nell'All. II all'Accordo Stato-Regioni 7 luglio 2016.

L'aggiornamento può essere espletato anche con la partecipazione a convegni o seminari, senza alcun vincolo sul numero massimo dei partecipanti, per un numero di ore non superiore al 50% del totale delle ore di aggiornamento, e cioè:

- ASPP: 10 ore nel quinquennio;
- RSPP: 20 ore nel quinquennio.

Il RSPP che non adempie l'obbligo di aggiornamento nei tempi previsti, perde la propria "operatività", ovvero, pur mantenendo il requisito derivato dalla regolare frequenza ai corsi, egli non è in grado di poter esercitare i propri compiti fintanto che l'aggiornamento non venga completato per il monte ore mancante, riferito al quinquennio appena concluso<sup>279</sup>.

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione nei confronti dei componenti del servizio interno sono registrate nel libretto formativo del cittadino.

## 17. Responsabile del Sistema di gestione della sicurezza lavoro (RSGSL)

Il RSGSL è un soggetto incaricato dal datore di lavoro, dotato di adeguata capacità ed autorità all'interno dell'azienda, a cui è affidato, in tutto o in parte, il compito, indipendentemente da ulteriori responsabilità aziendali, di coordinare e verificare che il SGSL sia realizzato in conformità alle Linee Guida UNI-INAIL<sup>280</sup>.

Il RSGSL si aggiunge al RSPP ed opera in stretta collaborazione con questi.

Sarà cura del datore di lavoro valutare se:

- individuare soggetti distinti per ciascuno ruolo;
- affidare al RSPP (che deve obbligatoriamente essere designato) anche il ruolo di RSGSL;
- ricoprire direttamente questo ruolo (soluzione che si presenta, peraltro, di più difficile applicabilità).

---

<sup>279</sup> Accordo Stato-Regioni 25 luglio 2012.

V. Interpello Ministero del lavoro 29 dicembre 2015, n. 15.

<sup>280</sup> [Linee guida UNI-INAIL 28/9/2001](#) e [Guida operativa](#), ottobre 2003.

## 18. Valutazione dei rischi<sup>281</sup>

(D.Lgs. n. 81/2008, artt. 28-30)

### 18.1. Definizioni

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 2, c. 1, lett. q, r, s)

*Valutazione dei rischi*: valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza;

*pericolo*: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni;

*rischio*: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione;

*procedura*: modo specificato per svolgere un'attività o un processo (BS OHSAS 18001-2007).

### 18.2. Obblighi del datore di lavoro

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 17, c. 1, lett. a)

Il datore di lavoro è obbligato a occuparsi della valutazione di tutti i rischi legati all'attività lavorativa e a elaborare<sup>282</sup> e aggiornare periodicamente<sup>283</sup> il relativo documento (DVR). Nell'espletamento di quest'obbligo inderogabile egli deve attivamente collaborare con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente (nei casi in cui sia prevista la sorveglianza sanitaria)<sup>284</sup>, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Per la redazione del DVR il datore di lavoro può anche avvalersi della collaborazione di un professionista, tuttavia ciò non lo esonera «dall'obbligo di verificarne l'adeguatezza e l'efficacia, di informare i lavoratori dei rischi connessi ai lavori in esecuzione e di fornire loro una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni»<sup>285</sup>.

### 18.3. Oggetto della valutazione

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 28, c. 1)

La valutazione dei rischi – non solo nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro – deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori<sup>286</sup>, compresi:

- i rischi collegati allo stress lavoro-correlato;

<sup>281</sup> A. STOLFA, *La valutazione dei rischi*, in *I working papers di Olympus*, 36/2014; A. ANDREANI, *La valutazione dei rischi*, in P. CAMPANELLA E P. PASCUCCI (a cura di), *La sicurezza sul lavoro nella galassia delle società di capitali*, *I working papers di Olympus*, 44/2015, pp. 120-123.

<sup>282</sup> Il datore di lavoro deve elaborare il DVR «con il massimo grado di specificità, restandone egli garante: l'essenzialità di tale documento deriva con evidenza dal fatto che, senza la piena consapevolezza di tutti i rischi per la sicurezza, non è possibile una adeguata politica antinfortunistica. E ciò perché in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il rapporto di causalità tra la condotta dei responsabili della normativa antinfortunistica e l'evento lesivo deve essere accertato in concreto, rapportando gli effetti dell'omissione all'evento che si è concretamente verificato». Cass. pen. 3 maggio 2019, n. 18323.

<sup>283</sup> Cass. pen. 16 maggio 2016, n. 20129 e 30 agosto 2018, n. 39283.

<sup>284</sup> V. interpello Ministero del lavoro 14 marzo 2023, n. 2.

<sup>285</sup> *Ex multis*: Cass. pen. 4 febbraio 2010, n. 4917; Cass. pen. 11 febbraio 2016, n. 22147; Cass. pen. 20 luglio 2018, n. 34311 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 651; Cass. pen. 6 aprile 2021, n. 12940.

<sup>286</sup> Effettuare una inadeguata valutazione dei rischi equivale a non effettuarla (Cass. pen. 5 ottobre 2006, n. 33473).

- i rischi per le lavoratrici in stato di gravidanza<sup>287</sup>. In questo caso è necessario valutare le conseguenze negative sulla gravidanza o sull'allattamento nella scelta delle attrezzature di lavoro, nell'uso delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nella sistemazione dei luoghi di lavoro<sup>288</sup>;
- i rischi connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi;
- i rischi collegati alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro;
- i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili<sup>289</sup>.

Il datore di lavoro, nel caso di impiego di lavoratori in Paesi esteri, deve valutare anche i rischi legati:

- alla situazione geo-politica del Paese (guerre civili, attentati ecc.);
- alla situazione sanitaria<sup>290</sup>.

La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata nei seguenti casi:

- in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori;
- in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione;
- a seguito di infortuni significativi;
- quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

Ai fini della valutazione dei rischi, l'Inail, anche in collaborazione con le AA.SS.LL., rende disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici utili all'eliminazione dei rischi oppure, ove ciò non fosse possibile, alla loro riduzione, in relazione alle conoscenze acquisite e in base al progresso tecnico<sup>291</sup>.

#### 18.4. Documento di valutazione dei rischi (DVR)<sup>292</sup>

(D.Lgs. n. 81/2008, artt. 28, 29 e 53; D.I. 30/11/2012, Interpello Ministero del lavoro n. 7/2012)

Il DVR deve contenere<sup>293</sup>:

<sup>287</sup> V. D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 12, c. 1 e 2.

Circolare Ministero del lavoro 16 dicembre 2002, n. 3328 «... la valutazione del rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici previste dall'art. 11 del D.Lgs. n. 151/2001, nell'ambito e per gli effetti dell'art. 4 del D.Lgs. n. 626/1994, debba avvenire contestualmente alla valutazione dei rischi generali. Detta valutazione preventiva consente al datore di lavoro di informare le lavoratrici, prima ancora che sopraggiunga una gravidanza, dei rischi esistenti in azienda, delle misure di prevenzione e protezione che egli ritiene di dover adottare in tal caso e, quindi, dell'importanza che le dipendenti gli comunichino tempestivamente il proprio stato, in modo che possano essere valutati con immediatezza i rischi specifici e la conseguente opportunità di spostarle ad altre mansioni compatibili con la gestazione e poi con il periodo di allattamento, fino a sette mesi dopo il parto». V. anche Nota del Ministero del lavoro 29 aprile 2013, n. 7553.

<sup>288</sup> Interpello Ministero del lavoro 29 dicembre 2015, n. 16.

<sup>289</sup> V. Interpello Ministero del lavoro 29 dicembre 2015, n. 14.

<sup>290</sup> Interpello Ministero del lavoro 25 ottobre 2016, n. 11.

<sup>291</sup> A partire dal 22 maggio 2023 l'INAIL ha reso disponibile per i datori di lavoro e le imprese, sul portale [www.inail.it](http://www.inail.it) (Attività>Prevenzione e sicurezza>Strumenti per la valutazione del rischio), l'accesso ad un repository contenente strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio. V. Circ. Inail 19 maggio 2023, n. 18.

<sup>292</sup> A. STOLFA, *Il documento di valutazione dei rischi: dimensione organizzativa e profili civilistici*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2016, pp. 2-9; S. BATTISTELLI, *Hard law e soft law alla prova della sicurezza sul lavoro negli appalti*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2019, pp. 4-22; L. ANGELINI e C. LAZZARI, *La sicurezza sul lavoro nelle attività svolte all'estero*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2019, pp. 93-95; E. PRIORE (a cura di), *Le figure di garanzia della sicurezza sul lavoro tra responsabilità penale "a geometria variabile" e principio di effettività*, ANCE, 2024, pp. 15-19.

<sup>293</sup> Il datore di lavoro deve elaborare il DVR «con il massimo grado di specificità, restandone egli garante: l'essenzialità di tale documento deriva con evidenza dal fatto che, senza la piena consapevolezza di tutti i rischi per la sicurezza, non è possibile una adeguata politica antinfortunistica» (Cass. pen. 31 gennaio 2017, n. 4706). Il documento deve contemplare «la valutazione dei rischi, l'individuazione di misure di prevenzione e protezione, l'individuazione delle procedure, nonché dei ruoli che vi devono provvedere, affidati a soggetti muniti di adeguate competenze e poteri. Si tratta quindi di una sorta di mappa dei poteri e delle responsabilità cui ognuno dovrebbe poter accedere per acquisire le informazioni pertinenti» (Cass. pen., S.U., 18 settembre 2014, n. 38343) e la sua redazione «esige poi l'adozione delle relative misure di prevenzione e, in ogni caso, ciò non esclude la responsabilità del datore di lavoro quando, per un errore nell'analisi dei rischi o nell'identificazione di misure adeguate, non sia stata adottata idonea misura di prevenzione» (Cass. pen. 12 luglio 2023, n. 30175).

- una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati;
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio (se attivata la sorveglianza sanitaria);
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento;

inoltre:

- la valutazione del livello di rischio di incendio nel luogo di lavoro classificandolo come:
  - livello di rischio elevato;
  - livello di rischio medio;
  - livello di rischio basso (art. 2, D.M. 10 marzo 1998);
- i risultati delle valutazioni sulle esposizioni dei lavoratori ad agenti cancerogeni o mutageni (art. 236 T.U.);
- la descrizione della natura e la valutazione dell'entità dell'esposizione a radiazioni ioniche e le indicazioni di radioprotezione (art. 109, D.Lgs. n. 101/2020);
- un'apposita sezione, per gli studenti utilizzati nei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento, dove sono indicate le misure specifiche di prevenzione dei rischi e i dispositivi di protezione individuale da adottare e ogni altro segno distintivo utile a identificare gli studenti stessi. L'integrazione viene fornita all'istituzione scolastica ed è allegata alla Convenzione (art. 1, c. 784-*quater*, L. n. 145/2018).

Il DVR deve essere munito di data certa (PEC o altra forma prevista dalla legge) e sottoscritto da parte del datore di lavoro. Ai soli fini della prova della data, il documento può essere controfirmato dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione, dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e dal medico competente, ove nominato<sup>294</sup>.

Il DVR – che può essere tenuto anche su supporto informatico<sup>295</sup> – deve essere custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può richiederne sempre copia.

A seguito della rielaborazione della valutazione dei rischi – in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità<sup>296</sup> – il DVR deve essere riadattato nel termine di 30 giorni con l'obbligo da parte del datore di lavoro di

<sup>294</sup> «... l'obbligo giuridico della previsione di una adeguata valutazione dei rischi è un atto formale che richiede data certa e contenuti specifici e che non ammette equipollenti.» Cass. pen. 28 giugno 2018, n. 29497.

<sup>295</sup> V. Interpello Ministero del lavoro 19 dicembre 2008, n. 52.

<sup>296</sup> Il DVR è «uno strumento duttile, suscettibile di essere in ogni momento aggiornato per essere costantemente al passo con le esigenze di prevenzione che si ricavano dalla pratica giornaliera dell'attività lavorativa» Cass. pen. 30 agosto 2018, n. 39283.

rendere pubblico ai lavoratori l'aggiornamento delle misure di prevenzione e comunicarlo tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Nel caso di rischi particolari la valutazione viene comunque aggiornata periodicamente: rischi inerenti a esposizione ad agenti cancerogeni o biologici ogni 3 anni (artt. 236 e 271 T.U.).

Nei casi in cui l'impresa impieghi fino a 10 lavoratori<sup>297</sup> (art. 29, c. 5, D.Lgs. n. 81/2008) o fino a 50 lavoratori (art. 29, c. 6, D.Lgs. n. 81/2008 con i limiti di cui al c. 7<sup>298</sup>), il datore di lavoro effettua la valutazione dei rischi – tramite documento approvato dalla Commissione il 16/5/2012<sup>299</sup> – utilizzando una procedura standardizzata che prevede 4 passaggi:

1° passo: Descrizione dell'azienda, del ciclo lavorativo/attività e delle mansioni;

2° passo: Individuazione dei pericoli presenti in azienda;

3° passo: Valutazione dei rischi associati ai pericoli individuati e identificazione delle misure attuate;

4° passo: Definizione del programma di miglioramento.

In caso di costituzione di nuova impresa il DVR deve essere redatto entro 90 giorni.

La mancata elaborazione del DVR<sup>300</sup> comporta l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale (All. 1, D.Lgs. n. 81/2008)<sup>301</sup>.

I datori di lavoro delle aziende che operano nei settori di attività a basso rischio infortunistico, individuati con decreto dal Ministro del lavoro<sup>302</sup>, possono dimostrare di aver effettuato la valutazione dei rischi utilizzando il modello allegato al citato decreto. Resta ferma per i datori di lavoro la possibilità di utilizzare le procedure standardizzate.

I datori di lavoro, in caso di invio di lavoratori all'estero, devono valutare, ai fini dell'elaborazione del DVR, anche i c.d. "rischi generici aggravati" ovvero quei rischi «*legati alla situazione geopolitica del Paese (es. guerre civili, attentati, ecc.) e alle condizioni sanitarie del contesto geografico di riferimento non considerati astrattamente, ma che abbiano la ragionevole e concreta possibilità di manifestarsi in correlazione all'attività lavorativa svolta*»<sup>303</sup>.

<sup>297</sup> V. Interpello Ministero del lavoro 15 novembre 2012, n. 7 e Cass. pen. 6 aprile 2021, n. 12940.

<sup>298</sup> I limiti riguardano le:

- aziende di cui all'art. 31, c. 6, lett. a), b), c), d), f) e g);
- aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, connessi all'esposizione ad amianto.

Per quanto riguarda l'esposizione al rischio chimico o biologico, nel caso in cui i risultati delle valutazioni dimostrino che vi è solo un rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori, il datore di lavoro può adottare le procedure standardizzate (Interpello Ministero del lavoro 24 ottobre 2013, n. 14).

<sup>299</sup> D.M. 30 novembre 2012.

V. anche Interpello Ministero del lavoro 22 novembre 2012, n. 37.

<sup>300</sup> «*Integra la violazione dell'obbligo del datore di lavoro di elaborare un documento di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro non soltanto l'omessa redazione del documento iniziale, ma anche il suo mancato, insufficiente o inadeguato aggiornamento od adeguamento*» (Cass. pen. 4 ottobre 2007, n. 4063) «*giacché, ritenendo diversamente, tale redazione assumerebbe un significato solo formale*» (Cass. pen. 27 luglio 2017, n. 37412). V. anche Cass. pen. 31 luglio 2019, n. 34893.

<sup>301</sup> V. Circ. INL 9 dicembre 2021, n. 4.

<sup>302</sup> V. P. PASCUCCI, *Una carrellata sulle modifiche apportate nel 2013 al d.lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, in *I working papers di Olympus*, 24/2013, pp. 9-10.

<sup>303</sup> Interpello Ministero del lavoro 25 ottobre 2016, n. 11.

## 19. Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL)<sup>304</sup>

L'azienda può adottare volontariamente un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) che integri obiettivi e politiche per la salute e sicurezza nella progettazione e gestione di sistemi di lavoro e di produzione.

Adottando il SGSL l'azienda si propone di:

- ridurre progressivamente i costi complessivi della SSL compresi quelli derivanti da incidenti, infortuni e malattie correlate al lavoro minimizzando i rischi cui possono essere esposti i dipendenti o i terzi (clienti, fornitori, visitatori ecc.);
- aumentare la propria efficienza e le proprie prestazioni;
- contribuire a migliorare i livelli di salute e sicurezza sul lavoro;
- migliorare la propria immagine interna ed esterna.

### 19.1. Modello di organizzazione e di gestione (MOG)<sup>305</sup>

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 30; D.M. 13-2-2014; D.Lgs. n. 231/2001; Circ. Ministero del lavoro 11 luglio 2011, n. 15816; Cass. pen. 12 giugno 2019, n. 25977)

Il *Modello di organizzazione e di gestione* è il modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza – ai sensi dell'art. 6, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 231/2001 – idoneo a prevenire i reati di cui agli artt. 589 e 590, c. 3, c.p., commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro. (D.Lgs. n. 81/2008, art. 2, c. 1, lett. dd)

Il MOG deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello deve inoltre prevedere:

- un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

<sup>304</sup> P. TULLINI, *I sistemi di gestione della prevenzione*, in P. PASCUCCI (a cura), *Il D.Lgs. n. 81/2008: 2 anni dopo. I "sistemi" del diritto della sicurezza sul lavoro, Atti dell'incontro di studio di Urbino del 14 e 15 maggio 2010*, pp. 34-43; F. BACCHINI, *Sicurezza (del lavoro) e organizzazione (aziendale)*: 13. *Contenuti e soggetti del Sistema di Gestione della Sicurezza del Lavoro (SGSL) quale sistema di gestione dell'intera azienda*, in *I working papers di Olympus*, 28/2013, pp. 25-26.

<sup>305</sup> U. POLI, *Il ruolo dell'organismo di vigilanza nei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro*, in P. CAMPANELLA e P. PASCUCCI (a cura di), *La sicurezza sul lavoro nella galassia delle società di capitali, I working papers di Olympus*, 44/2015, pp. 90-105; A. DELOGU, *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008: analisi e prospettive*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1/2018, Parte II, *Note e dibattiti*, pp. 7-51; S. BATTISTELLI, *Hard law e soft law alla prova della sicurezza sul lavoro negli appalti*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2019, pp. 49-59.

Il riesame e l'eventuale modifica del MOG devono essere adottati quando:

- siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro,
- in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

L'adozione ed efficace attuazione del MOG adempie all'obbligo di vigilanza da parte del datore di lavoro<sup>306</sup>.

In sede di prima applicazione, i modelli di gestione per le parti corrispondenti sono conformi alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 al British Standard OHSAS 18001:2007<sup>307</sup>.

La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese<sup>308</sup>.

Un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (OdV) ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento. (D.Lgs. n. 231/2001, art. 6, c. 1, lett. b)

## 20. Sorveglianza sanitaria<sup>309</sup>

(D.Lgs. n. 81/2008, artt. 41 e 42)

La sorveglianza sanitaria è l'insieme «degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa». (D.Lgs. n. 81/2008, art. 1, c. 1, lett. m)

Il TUSL ha precisato che la «salute» è uno «stato di completo benessere fisico, mentale<sup>310</sup> e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità».

La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:

- nei casi previsti dalla normativa vigente e dalla valutazione dei rischi<sup>311</sup>.

Peraltro il TUSL (art. 15, c. 1, lett. l e m), prevede anche in generale un controllo sanitario per i lavoratori che può comportare, per motivi di salute, l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;

<sup>306</sup> Art. 16, c. 3, TUSL.

<sup>307</sup> La [Norma tecnica ISO 45001:2018](#) “Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – Requisiti e guida per l'uso” ha sostituito la OHSAS 18001:2007.

V. [Salute e sicurezza sul lavoro UNI ISO 45100](#) e A. TERRACINA, *L'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008 e la UNI ISO 45001:2018*, in P. PASCUCCI e E. SORRENTINO (a cura di), *Il d.lgs. 81/08: genesi e applicazione della disciplina sulla salute e sicurezza sul lavoro. Alberto Andreani e la sicurezza sul lavoro (in memoria)*, *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2021, pp. 58-62.

<sup>308</sup> V. D.M. 13 febbraio 2014.

<sup>309</sup> C. LAZZARI, *L'organizzazione del sistema aziendale di prevenzione: soggetti ed obblighi tecnici. 7 La sorveglianza sanitaria: ambito operativo*, in *I working papers di Olympus*, 30/2014, pp. 40-46; V. E. DAGNINO (a cura di), *Il quadro normativo e istituzionale: una rassegna ragionata della letteratura internazionale*, pp. 89-92, vol. III, *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione Industriale*, ADAPT University Press, 2021; S. CASSAR, *Il medico competente: funzioni e responsabilità tra novità e criticità del quadro regolatorio*, in *Lav. e prev. oggi*, 2024, 1/2, pp. 1-24.

<sup>310</sup> «I problemi sul luogo di lavoro che interessano la salute mentale includono esaurimento professionale, noia professionale, molestie, violenza, stigma e discriminazione e possibilità limitate di crescere professionalmente o di ottenere una promozione» Risoluzione del Parlamento europeo del 5 luglio 2022 sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale.

<sup>311</sup> Art. 18, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008 come modificato dall'art. 14, comma 1, lett. a), D.L. 4 maggio 2023, n. 48 conv., con modificazioni, dalla L. 3 luglio 2023, n. 85.

Nell'ambito della normativa in materia di salute e sicurezza «la sorveglianza sanitaria dei lavoratori, così come declinata dall'art. 41 del d.lgs. n. 81/2008, diviene un obbligo nel momento in cui la valutazione dei rischi evidenzia la necessità di sottoporre il lavoratore a sorveglianza sanitaria.» Lett.-Circ. INL 12 ottobre 2017, n. 3.

- qualora il lavoratore, indipendentemente dal fatto che sia già o meno sottoposto a sorveglianza sanitaria, ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente connessa ai rischi lavorativi<sup>312</sup>.

Le visite mediche che può effettuare il medico competente sono:

- *visita medica preventiva*: per constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica.

Nel caso di assunzioni successive, qualora il lavoratore sia impiegato in mansioni che lo espongono allo stesso rischio nel corso del periodo di validità della visita preventiva, o della visita periodica, e comunque per un periodo non superiore ad un anno, il datore di lavoro non è tenuto ad effettuare una nuova visita preventiva, dal momento che la situazione sanitaria del prestatore risulta conosciuta dal medico competente<sup>313</sup>;

- *visita medica periodica*: per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente.

La visita medica deve essere effettuata durante l'attività lavorativa e «*laddove, per giustificate esigenze lavorative, il controllo sanitario avvenga in orari diversi, il lavoratore dovrà comunque considerarsi in servizio a tutti gli effetti durante lo svolgimento di detto controllo ...*»<sup>314</sup>;

- visita medica su richiesta di qualsiasi lavoratore, indipendentemente dal fatto se lo stesso sia già sottoposto a sorveglianza sanitaria, purché sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica<sup>315</sup>;
- visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica<sup>316</sup>;
- visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro dei lavoratori che sono stati esposti:
  - agli agenti chimici, quando il rischio non sia basso per la sicurezza e irrilevante per la salute (art. 229, c. 2, T.U.);
  - all'amianto (art. 259, c. 2, T.U.);
  - alle radiazioni ionizzanti (art. 136, c. 7, D.Lgs. 101/2020).

- visita medica preventiva in fase preassuntiva.

Le visite possono essere effettuate, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

Sono abrogate, fermi restando gli obblighi di certificazione previsti dal D.Lgs. n. 81/2008, le disposizioni concernenti il certificato di idoneità per l'assunzione dei minori<sup>317</sup>, permane invece l'obbligo della visita medica preassuntiva<sup>318</sup>.

<sup>312</sup> V. Interpello Ministero del lavoro 2 novembre 2015, n. 8. V. anche Cass., sez. lav., 15 marzo 2017 n. 6771.

Per quanto riguarda le sanzioni da applicare in caso di omessa sorveglianza sanitaria, v. Lett.-Circ. INL 12 ottobre 2017, n. 3.

<sup>313</sup> Interpello Ministero del lavoro 29 ottobre 2013, n. 8.

<sup>314</sup> Interpello Ministero del lavoro 6 ottobre 2014, n. 18.

Anche gli eventuali spostamenti effettuati per sottoporsi al controllo sanitario sono da considerare compresi nell'orario di lavoro (Interpello 25 ottobre 2016, n. 14).

<sup>315</sup> V. interpello Ministero del lavoro 2 novembre 2015, n. 8.

<sup>316</sup> V. Cass. civ. 13 luglio 2022, n. 22094.

<sup>317</sup> Art. 42, c. 1, lett. b), D.L. n. 69/2013, conv., con modif., dalla L. n. 98/2013.

<sup>318</sup> Cass. 6 dicembre 2016, n. 51907.

V. Circ. Ministero del lavoro 11 aprile 2006, prot. 15/VI/7144/14/2006; Interpello Ministero del lavoro 19 luglio 2006, n. 1866; Lett.-Circ. Ministero del lavoro 22 gennaio 2010, n. 1401; Cass. pen. 14 maggio 2014, n. 19848.

- visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per malattia o infortunio di durata superiore ai sessanta giorni continuativi<sup>319</sup>.

Le suddette visite mediche preventive, periodiche, per cambio di mansione, preventive in fase preassuntiva e precedenti alla ripresa del lavoro sono finalizzate anche alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza<sup>320</sup> e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti<sup>321</sup>.

<sup>319</sup> «La norma va letta – secondo un’interpretazione conforme tanto alla sua formulazione letterale come alle sue finalità – nel senso che la “ripresa del lavoro”, rispetto alla quale la visita medica deve essere “precedente”, è costituita dalla concreta assegnazione del lavoratore, quando egli faccia ritorno in azienda dopo un’assenza per motivi di salute prolungatasi per oltre sessanta giorni, alle medesime mansioni già svolte in precedenza, essendo queste soltanto le mansioni, per le quali sia necessario compiere una verifica di “idoneità” e cioè accertare se il lavoratore possa sostenerle senza pregiudizio o rischio per la sua integrità psico-fisica.» Cass. civ. 27 marzo 2020, n. 7566 in *Labor*, 2020, pp. 521-529 con nota di ORTIS S., *La nozione di «ripresa del lavoro» e la fruizione delle ferie fra diritti e obblighi del lavoratore allo scadere del periodo di comporto* e in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, pp. 529-533, con nota di TUFO M., *Il diritto di convertibilità della malattia in ferie e l’obbligo datoriale di disporre la visita di idoneità alla mansione*.

V. anche: Cass. civ. 12 agosto 2021, n. 22819; Cass. civ. 12 ottobre 2022, n. 29756; Interpello Ministero del lavoro 25 gennaio 2024, n. 1.

<sup>320</sup> L’All. IV al T.U. (*Ambienti di lavoro*) prevede il divieto alla somministrazione di vino, di birra e di altre bevande alcoliche nell’interno dell’azienda, mentre consente la somministrazione di modiche quantità di vino e di birra nei locali di refettorio durante l’orario dei pasti. V. Cass. pen. 17 settembre 2013, n. 38129 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 800 e in R. BRUNELLI, *Rilevanza dell’ubriachezza del lavoratore nella causazione dell’infortunio*, in *Cultura giur. e dir. vivente*, pp. 1-13.

Si fa presente che già in precedenza la L. n. 125/2001 aveva vietato, nelle attività lavorative che «comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l’incolumità o la salute di terzi», l’assunzione o la somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche. Le suddette attività lavorative a elevato rischio di infortuni sono elencate nell’Intesa Conferenza Stato-Regioni del 16 marzo 2006. I controlli alcolimetrici nei luoghi di lavoro possono essere effettuati esclusivamente dai medici competenti o da medici del lavoro dei servizi per la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro delle ASL.

Il datore di lavoro deve disporre il divieto di «assumere e somministrare bevande alcoliche e superalcoliche ai lavoratori addetti ai cantieri temporanei e mobili e ai lavori in quota» (art. 111, c. 8, T.U.).

V. P. PASCUCCI, *Alcol e sicurezza sul lavoro. En attendant Godot?* in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2017.

V. anche: *Proposta congiunta recante la proposta di una procedura per l’accertamento dell’assunzione di alcool e di sostanze stupefacenti tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil*, agosto 2015; *Linee di indirizzo per la prevenzione di infortuni gravi e mortali correlati all’assunzione di alcolici e di sostanze stupefacenti, l’accertamento di condizioni di alcol dipendenza e di tossicodipendenza e il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e di sicurezza sul lavoro*, testo definitivo trasmesso con nota dal Ministero della salute il 7 luglio 2017; L. VECCHI, *La sorveglianza sanitaria nel d.lgs. n. 81/2008: criticità relative agli accertamenti in materia di alcool e stupefacenti*, 2019, tesi di Laurea in “Sicurezza nei luoghi di lavoro”, Dip. di Giurisprudenza, Università degli Studi di Ferrara.

<sup>321</sup> L’art. 6 della L. 5 giugno 1990, n. 135 vieta ai datori di lavoro, pubblici e privati, «lo svolgimento di indagini volte ad accertare nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l’instaurazione di un rapporto di lavoro l’esistenza di uno stato sieropositività».

I lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi (personale delle Forze armate e di polizia e del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, personale marittimo, personale sanitario, lavoratori addetti ad attività di trasporto, addetti e responsabili della produzione, del confezionamento, della detenzione, del trasporto e della vendita di esplosivi ecc.), anche in riferimento ad un’assunzione solo sporadica di sostanze stupefacenti, devono essere sottoposti – a cura delle strutture pubbliche e a spese del datore di lavoro – ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell’assunzione in servizio e, successivamente, ad accertamenti periodici.

Il datore, qualora sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, è tenuto a far cessare il lavoratore dall’espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, l’incolumità e la salute dei terzi.

Il criterio utilizzato per accertare che nello specifico contesto lavorativo è presente il rischio concreto di trasmissione dell’HIV sul luogo di lavoro deve essere descritto sul documento di valutazione dei rischi.

In breve la procedura è la seguente:

- il datore di lavoro consegna al medico competente i nominativi dei lavoratori da esaminare;
- il medico competente dispone l’obbligo per il lavoratore di sottoporsi agli accertamenti di sieropositività (1° livello), nel rispetto della dignità e della libertà della persona e fornendo contemporaneamente al lavoratore tutte le informazioni sul significato della sorveglianza sanitaria e degli accertamenti sanitari complementari richiesti;
- nel caso di un risultato positivo il medico competente dispone l’inidoneità temporanea e invia il lavoratore per nuovi accertamenti (2° livello) presso il Servizio per le tossicodipendenze dell’Azienda sanitaria locale nel cui territorio ha sede l’azienda nella quale è occupato il lavoratore interessato;

Le visite sono a cura e spese del datore di lavoro e comprendono gli esami clinici e biologici e le indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente<sup>322</sup>.

Le visite mediche non possono essere effettuate:

- per accertare stati di gravidanza;
- negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Qualora la valutazione dei rischi abbia evidenziato un elevato rischio di contrarre l'infezione da HIV nello svolgimento delle attività connesse alla mansione specifica, il medico competente dovrà prevedere la necessità o meno di disporre eventuali test individuali, previa informazione ai lavoratori<sup>323</sup>.

Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio e sulla base di queste risultanze il medico competente esprime – per iscritto e consegnando copia al lavoratore e al datore di lavoro – uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- idoneità;
- idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- inidoneità temporanea (vanno precisati i limiti temporali di validità);
- inidoneità permanente.

Il datore di lavoro attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza<sup>324</sup>.

Sono sottoposti a sorveglianza sanitaria i lavoratori<sup>325</sup> che:

- sono impiegati in lavori notturni<sup>326</sup>;
- sono addetti alla movimentazione manuale dei carichi (art. 168 T.U.);
- usano per più di 20 ore a settimana attrezzature munite di videoterminali (rischi per la vista, per gli occhi, per l'apparato muscolo-scheletrico) (art. 176 T.U.);
- sono esposti agli agenti fisici (rumore, ultrasuoni, infrasuoni, vibrazioni meccaniche, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche di origine artificiale, microclima e atmosfere iperbariche) (art. 185 T.U.);
- sono esposti a rumori eccedenti i valori superiori di azione (art. 196 T.U.);

- 
- nel caso di nuovo risultato positivo la struttura sanitaria ne dà comunicazione al medico competente e viene avviato un processo di cura e riabilitazione per il lavoratore.

V.: D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, art. 125; Intesa Conferenza Unificata 30/10/2007 e Accordo Conferenza Permanente 18/9/2008. In attesa del nuovo Accordo Stato-Regioni è possibile consultare il documento concernente *Linee di indirizzo per la prevenzione di infortuni gravi e mortali correlati all'assunzione di alcolici e di sostanze stupefacenti, l'accertamento di condizioni di alcol dipendenza e di tossicodipendenza e il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e di sicurezza sul lavoro*, 2017.

V. anche: *Proposta congiunta recante la proposta di una procedura per l'accertamento dell'assunzione di alcool e di sostanze stupefacenti tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil*, agosto 2015; L. VECCHI, *La sorveglianza sanitaria nel d.lgs. n. 81/2008: criticità relative agli accertamenti in materia di alcool e stupefacenti*, 2019, tesi di Laurea in "Sicurezza nei luoghi di lavoro", Dip. di Giurisprudenza, Università degli Studi di Ferrara.

<sup>322</sup> Nei costi relativi agli accertamenti sanitari sono compresi quelli relativi agli eventuali spostamenti effettuati dai lavoratori verso le strutture sanitarie. (Interpello 25 ottobre 2016, n. 14).

<sup>323</sup> Circolare Ministero della salute 12 aprile 2013, n. 10748.

<sup>324</sup> V. Cass. 1° luglio 2016, n. 13511.

<sup>325</sup> Per quanto riguarda l'obbligo di sottoporsi a sorveglianza sanitaria, qualora svolgano la propria attività lavorativa «nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro», da parte dei medici di continuità assistenziale e da parte degli infermieri associati, v. rispettivamente gli Interpelli del Ministero del lavoro 25 ottobre 2016, n. 15 e 12 maggio 2016, n. 5.

<sup>326</sup> «La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche ... attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.» (art. 14, c. 1, L. 8 aprile 2003, n. 66).

Anche i lavoratori intermittenti (a chiamata) impiegati durante il lavoro notturno per un minimo di 80 giorni l'anno devono essere sottoposti a controlli medici preventivi e periodici prima dell'effettuazione dell'ottantesima giornata di prestazione notturna. (Nota Ministero del lavoro 22 luglio 2014, n. 37)

- sono esposti a livelli di vibrazioni meccaniche superiori ai valori d'azione (art. 204 T.U.);
- sono esposti ai campi elettromagnetici (art. 211 T.U.);
- sono esposti a radiazioni ottiche artificiali (effetti nocivi sugli occhi e sulla cute) (art. 218 T.U.);
- sono esposti ad agenti chimici pericolosi (art. 229 T.U.);
- sono esposti ad agenti cancerogeni e mutageni (artt. 242-245 T.U.);
- sono esposti ad agenti biologici (artt. 279-281 T.U.);
- sono esposti al piombo (All. XXXIX T.U.);
- sono esposti a radiazioni ionizzanti (art. 134 D.Lgs. n. 101/2020);
- sono addetti alle opere di manutenzione, rimozione dell'amianto o dei materiali contenenti amianto, smaltimento e trattamento dei relativi rifiuti, nonché bonifica delle aree interessate (art. 259 T.U.);
- sono a rischio di ferite da taglio o da punta e di infezione, nel settore ospedaliero e sanitario (art. 286-*sexies* T.U.);
- sono impiegati nei cassoni ad aria compressa (D.P.R. n. 321/1956);
- sono impiegati in miniere, cave e torbiere (D.P.R. n. 128/1956);
- sono imbarcati a bordo di navi o unità mercantili e da pesca (D.Lgs. n. 271/1999, art. 23).

## 21. Servizio di prevenzione e protezione (SPP)<sup>327</sup>

### 21.1. Definizione

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 2, c. 1, lett. l)

*Servizio di prevenzione e protezione dai rischi*: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.

### 21.2. Organizzazione

(D.Lgs. n. 81/2008, artt. 31 e 34; Interpello Ministero del lavoro n. 1/2012)

Il datore di lavoro organizza il servizio di prevenzione e protezione (SPP) *prioritariamente all'interno* della azienda o dell'unità produttiva, o incarica persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici.

L'esigenza dell'istituzione di un SPP interno «*deriva dalla necessità, particolarmente sentita riguardo a determinate aziende, che gli ASPP e i RSPP possiedano una esperienza diretta e personale del processo produttivo dell'azienda e una conoscenza delle potenzialità rischiose legate ai fattori ambientali, strutturali, tecnici e organizzativi dell'ambiente di lavoro*»<sup>328</sup>.

Il servizio di prevenzione e protezione si intende costituito nel momento in cui vengono nominati il Responsabile del servizio prevenzione e protezione e gli eventuali addetti.

I lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza sono designati preventivamente dal datore di lavoro o dai dirigenti, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. (T.U., art. 18, c. 1, lett. b, 43, c. 1, lett. b e art. 50, c. 1, lett. b) e non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione (T.U. art. 43, c. 3).

Gli addetti e i responsabili dei servizi, interni o esterni, devono:

- possedere specifiche capacità e requisiti professionali;
- essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda;
- disporre di mezzi<sup>329</sup> e di tempo adeguati allo svolgimento dei compiti loro assegnati.

<sup>327</sup> C. LAZZARI, *op. cit.*, in *I working papers di Olympus*, 30/2014, pp. 1-23; C. LAZZARI, *Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi ed il medico competente*, in P. CAMPANELLA e P. PASCUCI (a cura di), *La sicurezza sul lavoro nella galassia delle società di capitali, I working papers di Olympus*, 44/2015, pp. 138-145.

<sup>328</sup> Risposta del Ministero del lavoro al quesito del 30/3/2010.

<sup>329</sup> V. Interpello Ministero del lavoro 6 ottobre 2014, n. 22.

Essi non possono subire pregiudizio a causa della attività svolta nell'espletamento del proprio incarico.

Nell'ipotesi di utilizzo di un servizio interno, il datore di lavoro, al fine di integrare l'azione di prevenzione e protezione, può avvalersi di persone esterne all'azienda che siano in possesso delle conoscenze professionali necessarie; facoltà che diventa obbligo nel momento in cui non siano presenti all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, dipendenti in possesso dei requisiti richiesti. L'utilizzo di persone o servizi esterni non esonera il datore di lavoro dalle sue responsabilità. L'istituzione del servizio di prevenzione all'interno dell'azienda è obbligatoria – e obbligatorio è l'impiego di un responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno all'azienda – nei seguenti casi:

- nelle aziende industriali ex art. 2 D.Lgs. n. 334/1999, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli artt. 6 e 8 del medesimo decreto;
- nelle centrali termoelettriche;
- negli impianti ed installazioni di cui agli artt. 7, 28 e 33 D.Lgs. n. 230/1995;
- nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
- nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori;
- nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
- nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori<sup>330</sup>.

È possibile istituire un unico SPP<sup>331</sup> nei seguenti casi:

- aziende con più unità produttive<sup>332</sup>;
- gruppi di imprese, in cui *«non solo è ammessa la facoltà ai vari datori di lavoro di delegare alla società capogruppo il compito di istituire il servizio di prevenzione e protezione ma anche la possibilità, per tutte le aziende collegate, di utilizzare tale servizio istituito da uno dei datori di lavoro delle aziende appartenenti al gruppo stesso»*<sup>333</sup>.

Il datore di lavoro, dopo aver preventivamente informato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, può svolgere egli stesso i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (nonché compiti di primo soccorso, di prevenzione incendi e di evacuazione), nei seguenti casi:

- nelle aziende artigiane e industriali che impiegano fino a 30 lavoratori;
- nelle aziende agricole e zootecniche che impiegano fino a 30 lavoratori;
- nelle aziende della pesca che impiegano fino a 20 lavoratori;
- nelle altre aziende che impiegano fino a 200 lavoratori. (All. II, D.Lgs. n. 106/2009).

In queste circostanze deve frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, e corsi di aggiornamento adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative;

- nelle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori, anche in caso di affidamento dell'incarico di RSPP a persone interne all'azienda o all'unità produttiva o a servizi esterni.

Negli istituti di istruzione, di formazione professionale e universitari e nelle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, il datore di lavoro che non opta per lo svolgimento diretto dei compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dei rischi designa il RSPP, individuandolo tra:

- il personale interno all'unità scolastica in possesso dei requisiti di cui al presente articolo che si dichiara a tal fine disponibile;
- il personale interno ad una unità scolastica in possesso dei requisiti di cui al presente articolo che si dichiara disponibile ad operare in una pluralità di istituti.

<sup>330</sup> V. Interpello Ministero del lavoro 4 novembre 2014, n. 24.

<sup>331</sup> I datori di lavoro possono rivolgersi a tale struttura per l'istituzione del servizio e per la designazione del responsabile e degli addetti (Interpello Ministero del lavoro 20 dicembre 2022, n. 3).

<sup>332</sup> *Unità produttiva*: stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale. (art. 2, c. 1, lett. t), TUSL)

Il Ministero del lavoro ha puntualizzato che è sufficiente che il servizio di prevenzione e protezione sia istituito all'interno dell'azienda e non necessariamente all'interno di ogni singola unità produttiva. purché lo svolgimento del servizio sia garantito per tutte le unità produttive. (Interpello 15 novembre 2012, n. 1)

<sup>333</sup> Risposta del Ministero del lavoro al quesito del 30/5/2010.

In assenza di tale personale, gruppi di Istituti possono avvalersi in maniera comune dell'opera di un unico esperto esterno, tramite stipula di apposita convenzione.

Nei casi in cui il datore di lavoro non istituisca il servizio di prevenzione e protezione e non provveda alla nomina del RSPP o non assuma direttamente lo svolgimento dei relativi compiti informandone preventivamente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, può essere adottato da parte degli ispettori del lavoro il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale<sup>334</sup>.

### 21.3. *Compiti*

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 33; Prassi di riferimento UNI/PdR 87:2020<sup>335</sup>)

Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:

- all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro;
- ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui al DVR e i sistemi di controllo di tali misure;
- ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione annuale che riguarda le aziende e le unità produttive che occupano più di 15 lavoratori;
- a fornire ai lavoratori le adeguate informazioni<sup>336</sup>.

I componenti del servizio di prevenzione e protezione sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza.

Il servizio di prevenzione e protezione è utilizzato dal datore di lavoro.

### 21.4. *Riunione periodica*<sup>337</sup>

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 35)

Nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano:

- il datore di lavoro o un suo rappresentante;
- il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- il medico competente, ove nominato;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- il documento di valutazione dei rischi;
- l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

e possono essere individuati:

- codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali<sup>338</sup>;

---

<sup>334</sup> Circ. INL 9 dicembre 2021, n. 4.

<sup>335</sup> La prassi di riferimento [UNI/PdR 87:2020](#) (*Servizio prevenzione e protezione - Attività tipiche del servizio di prevenzione e protezione così come previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 81/2008*) non è una norma nazionale, ma è un documento pubblicato da UNI che fornisce elementi utili al datore di lavoro e, in generale, a tutti i soggetti per esplicitare le attività tipiche svolte nell'ambito del servizio di prevenzione e protezione coinvolti nell'organizzazione e gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

<sup>336</sup> V. interpello Ministero del lavoro 16 gennaio 2018, n. 2.

<sup>337</sup> V. *Accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza*, 12 dicembre 2018, Parte I, 7.

<sup>338</sup> V. Ministero del lavoro, "[Buone prassi validate dalla Commissione Consultiva Permanente](#)".

- obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

La riunione ha luogo anche in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio.

Della riunione deve essere redatto un verbale che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

## 22. Gestione delle emergenze

### 22.1. *Obblighi del datore di lavoro*

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 43)

Il datore di lavoro:

- organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
- designa preventivamente – considerando le dimensioni dell'azienda e i rischi specifici dell'azienda o della unità produttiva – i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;
- programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;
- adotta i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili;
- garantisce la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati. L'obbligo si applica anche agli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi.

Il datore di lavoro deve, salvo eccezioni debitamente motivate, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.

### 22.2. *Lavoratori incaricati della gestione dell'emergenza*

(D.Lgs. n. 81/2008, artt. 43, 50, c. 1, lett. c, 18, c. 1, lett. c)

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza sono designati direttamente dal datore di lavoro o dai dirigenti, previa consultazione del RLS, – valutando le capacità e le condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza – e non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione.

Devono essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva e devono ricevere un'adeguata e specifica formazione integrata da un aggiornamento periodico<sup>339</sup>.

I lavoratori incaricati della gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro dove si svolgono le attività elencate nell'All. X del D.M. 10 marzo 1998 devono conseguire l'attestato di idoneità tecnica di cui all'art. 3 della legge 28 novembre 1996, n. 609<sup>340</sup>.

<sup>339</sup> V. All. IX, D.M. 10 marzo 1998.

<sup>340</sup> Art. 6, c. 3, D.M. 10 marzo 1998. V. anche interpello Ministero del lavoro 24 ottobre 2013, n. 10.

### 22.3. Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 44)

Il lavoratore, in caso di pericolo grave e immediato e che non può essere evitato, non può subire alcun pregiudizio nei casi in cui:

- si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa;
- prende misure, nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, atte ad evitare le conseguenze del pericolo, a meno che non commetta una grave negligenza.

## 23. Prevenzione incendi<sup>341</sup>

(D.Lgs. n. 81/2008, artt. 46; 18, c. 1, lett. b; 37, c. 9; D.M. 10 marzo 1998; D.M. 3 agosto 2015; D.M. 1° settembre 2021; D.M. 2 settembre 2021; D.M. 3 settembre 2021; D.Lgs. n. 139/2006; D.P.R. n. 151/2011; Interpello n. 4/2012)

*La prevenzione incendi è la funzione di preminente interesse pubblico diretta a conseguire, secondo criteri uniformi sul territorio italiano, gli obiettivi di sicurezza della vita umana, di incolumità delle persone e di tutela dei beni e dell'ambiente attraverso la promozione, lo studio, la predisposizione e la sperimentazione di norme, misure antincendio, provvedimenti, accorgimenti e modi di azione intesi ad evitare l'insorgenza di un incendio e degli eventi ad esso comunque connessi o a limitarne le conseguenze<sup>342</sup>.*

### 23.1. Definizioni

*Pericolo di incendio:* proprietà o qualità intrinseca di determinati materiali o attrezzature, oppure di metodologie e pratiche di lavoro o di utilizzo di un ambiente di lavoro, che presentano il potenziale di causare un incendio;

*Rischio di incendio:* probabilità che sia raggiunto il livello potenziale di accadimento di un incendio e che si verifichino conseguenze dell'incendio sulle persone presenti;

*Valutazione dei rischi di incendio:* procedimento di valutazione dei rischi di incendio in un luogo di lavoro, derivante dalle circostanze del verificarsi di un pericolo di incendio.

### 23.2. Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro deve:

- designare preventivamente, previa consultazione del RSL, gli addetti al servizio antincendio;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- informare i lavoratori sulle procedure che riguardano la lotta antincendio e l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- organizzare i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
- garantire la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati. L'obbligo si applica anche agli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi.

I lavoratori devono essere in particolare informati su:

- rischi di incendio legati all'attività svolta;
- rischi di incendio legati alle specifiche mansioni svolte;

<sup>341</sup> C. LAZZARI, *op. cit.*, 4.2 *La prevenzione incendi*, in *I working papers di Olympus*, 30/2014, pp. 27-29.

V. anche: *Codice di prevenzione incendi*, Vigili del fuoco, 2023; R. SABATINO (a cura di), *Sicurezza antincendio. Valutazione del rischio incendio*, Inail, 2014; AA.VV., *Il codice di prevenzione incendi*, Inail, 2018; *Sicurezza antincendio & Datore di lavoro. Linee guida per la valutazione dei rischi*, Vigili del fuoco, 2014.

<sup>342</sup> D.M. 3 agosto 2015, All. 1, G.1.3.

- misure di prevenzione e di protezione incendi adottate nel luogo di lavoro con particolare riferimento:
  - all'osservanza delle misure di prevenzione degli incendi e relativo corretto comportamento negli ambienti di lavoro;
  - al divieto di utilizzo degli ascensori per l'evacuazione in caso di incendio;
  - all'importanza di tenere chiuse le porte resistenti al fuoco;
  - alla modalità di apertura delle porte delle uscite;
- ubicazione delle vie di uscita;
- procedure da adottare in caso di incendio, ed in particolare:
  - azioni da attuare in caso di incendio;
  - azionamento dell'allarme;
  - procedure da attuare all'attivazione dell'allarme e di evacuazione fino al punto di raccolta in luogo sicuro;
  - modalità di chiamata dei vigili del fuoco;
- i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze e pronto soccorso;
- il nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'azienda.

Le informazioni devono essere facilmente comprensibili e devono essere fornite al lavoratore all'atto dell'assunzione ed essere aggiornate nel caso in cui si verifichi un mutamento della situazione del luogo di lavoro.

Adeguate informazioni devono essere fornite agli addetti alla manutenzione e agli appaltatori per garantire che essi siano a conoscenza delle misure generali di sicurezza antincendio nel luogo di lavoro, delle azioni da adottare in caso di incendio e delle procedure di evacuazione.

Il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di prevenzione incendi e di evacuazione deve frequentare gli specifici corsi formazione (D.Lgs. n. 151/2015, art. 20).

### **23.3. Valutazione dei rischi di incendio**

La valutazione dei rischi di incendio permette di individuare il livello di pericolo a cui è esposto un qualunque ambiente di lavoro e deve tenere conto di una serie di parametri che comprendono, ad esempio:

- le caratteristiche costruttive del luogo di lavoro;
- il tipo di attività;
- i materiali immagazzinati;
- le attrezzature e gli arredi;
- l'identificazione dei materiali combustibili (solidi, liquidi, gassosi);
- l'individuazione delle sorgenti di innesco;
- il riconoscimento dei lavoratori esposti ai rischi di incendio;
- la classificazione dei livelli di rischio (basso, medio, elevato).

### **23.4. Addetti al servizio antincendio**

Gli addetti all'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze (addetti al servizio antincendio) sono designati preventivamente dal datore di lavoro o dai dirigenti, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. (T.U., art. 18, c. 1, lett. b, 43, c. 1, lett. b e art. 50, c. 1, lett. b)<sup>343</sup> e non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione (T.U. art. 43, c. 3).

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato devono frequentare un corso di formazione seguito da corsi di aggiornamento periodico (T.U. art. 37, c. 9)<sup>344</sup>.

<sup>343</sup> V. art. 4, D.M. 2 settembre 2021 (in vigore dal 04/10/2022).

<sup>344</sup> V. art. 5 e All. III, D.M. 2 settembre 2021 "Corsi di formazione e aggiornamento antincendio per addetti al servizio antincendio".

Salvo i casi in cui l'istituzione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda è obbligatorio (art. 31, c. 6, T.U.), nelle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti di prevenzione degli incendi e di evacuazione, anche in caso di affidamento dell'incarico di RSPP a persone interne all'azienda o all'unità produttiva o a servizi esterni, dandone preventiva informazione al RLS (art. 34, c. 1-bis, T.U.).

### 23.5. Piano di emergenza

Il piano di emergenza, aggiornato, deve contenere nei dettagli:

- le azioni che i lavoratori devono mettere in atto in caso di incendio;
- le procedure per l'evacuazione del luogo di lavoro che devono essere attuate dai lavoratori e dalle altre persone presenti;
- le disposizioni per chiedere l'intervento dei vigili del fuoco e per fornire le necessarie informazioni al loro arrivo;
- specifiche misure per assistere le persone con disabilità.

Il piano di emergenza deve identificare un adeguato numero di persone incaricate di sovrintendere e controllare l'attuazione delle procedure previste.

I fattori da tenere presenti nella compilazione e da riportare nel *piano di emergenza* sono:

- le caratteristiche dei luoghi con particolare riferimento alle vie di esodo;
- le modalità di rivelazione e di diffusione dell'allarme incendio;
- il numero delle persone presenti e la loro ubicazione;
- i lavoratori esposti a rischi particolari;
- il numero di addetti all'attuazione ed al controllo del piano nonché all'assistenza per l'evacuazione (addetti alla gestione delle emergenze, evacuazione, lotta antincendio, pronto soccorso);
- il livello di informazione e formazione fornito ai lavoratori.

Le istruzioni scritte devono essere chiare ed includere:

- i compiti del personale di servizio incaricato di svolgere specifiche mansioni con riferimento alla sicurezza antincendio, quali per esempio: telefonisti, custodi, capi reparto, addetti alla manutenzione, personale di sorveglianza;
- i compiti del personale cui sono affidate particolari responsabilità in caso di incendio;
- i provvedimenti necessari per assicurare che tutto il personale sia informato sulle procedure da attuare;
- le specifiche misure da porre in atto nei confronti dei lavoratori esposti a rischi particolari;
- le specifiche misure per le aree ad elevato rischio di incendio;
- le procedure per la chiamata dei vigili del fuoco, per informarli al loro arrivo e per fornire la necessaria assistenza durante l'intervento.

Nel piano devono essere incluse anche una o più planimetrie nelle quali sono riportate almeno:

- le caratteristiche distributive del luogo, con particolare riferimento alla destinazione delle varie aree, alle vie di esodo ed alle compartimentazioni antincendio;
- l'ubicazione dei sistemi di sicurezza antincendio, delle attrezzature e degli impianti di estinzione;
- l'ubicazione degli allarmi e della centrale di controllo;
- l'ubicazione dell'interruttore generale dell'alimentazione elettrica, delle valvole di intercettazione delle adduzioni idriche, del gas e di altri fluidi tecnici combustibili;
- l'ubicazione dei locali a rischio specifico;
- l'ubicazione dei presidi e ausili di primo soccorso;
- i soli ascensori utilizzabili in caso di incendio.<sup>345</sup>

Per i luoghi di lavoro di piccole dimensioni il piano può limitarsi a degli avvisi scritti contenenti norme comportamentali<sup>346</sup>.

Per luoghi di lavoro, ubicati nello stesso edificio e ciascuno facente capo a titolari diversi, il piano deve essere elaborato in collaborazione tra i vari datori di lavoro.

<sup>345</sup> All. II, D.M. 2 settembre 2021 (entrata in vigore 04/10/2022).

<sup>346</sup> V. Interpello Ministero del lavoro 15 novembre 2012, n. 4.

Il datore di lavoro deve considerare le problematiche legate alle *persone con esigenze speciali* (persone anziane, donne in stato di gravidanza, persone con disabilità e bambini) e predisporre il piano di emergenza tenendo presente le differenti categorie di invalidità.

Il Piano di emergenza deve essere allegato al DVR e la mancata elaborazione comporta la sospensione dell'attività imprenditoriale<sup>347</sup>.

### **23.6. Certificato di prevenzione incendi (CPI)**

Il certificato di prevenzione incendi attesta il rispetto delle prescrizioni previste dalla normativa di prevenzione incendi e la sussistenza dei requisiti di sicurezza antincendio nei locali, attività, depositi, impianti ed industrie pericolose, individuati, in relazione alla detenzione ed all'impiego di prodotti infiammabili, incendiabili o esplosivi che comportano in caso di incendio gravi pericoli per l'incolumità della vita e dei beni ed in relazione alle esigenze tecniche di sicurezza. Il certificato è rilasciato dal competente Comando provinciale dei vigili del fuoco. (D.Lgs. n. 139/2006, art. 16; D.P.R. n. 151/2011)

### **23.7. Esercitazioni antincendio**

Nei luoghi di lavoro in cui sia prevista la redazione del piano di emergenza i lavoratori devono partecipare ad esercitazioni antincendio, effettuate almeno una volta l'anno, per mettere in pratica le procedure di esodo e di primo intervento.

Nei luoghi di lavoro di piccole dimensioni, l'esercitazione deve semplicemente coinvolgere il personale nell'attuare quanto segue:

- percorrere le vie di uscita;
- identificare le porte resistenti al fuoco, ove esistenti;
- identificare la posizione dei dispositivi di allarme;
- identificare l'ubicazione delle attrezzature di spegnimento.

Nei luoghi di lavoro di grandi dimensioni, in genere, non dovrà essere messa in atto un'evacuazione simultanea dell'intero luogo di lavoro. In tali situazioni l'evacuazione da ogni specifica area del luogo di lavoro deve procedere fino ad un punto che possa garantire a tutto il personale di individuare il percorso fino ad un luogo sicuro. Lo svolgimento dell'esercitazione dovrà essere controllato da addetti, opportunamente informati, che riferiranno al datore di lavoro su eventuali carenze.

Sono esclusi dalle esercitazioni i lavoratori la cui presenza è essenziale alla sicurezza del luogo di lavoro.

Una seconda esercitazione si rende necessaria quando:

- una esercitazione abbia rivelato serie carenze e dopo che siano stati presi i necessari provvedimenti;
- si sia verificato un incremento del numero di lavoratori;
- siano stati effettuati lavori che abbiano comportato modifiche alle vie di esodo.

### **23.8. Controllo e manutenzione di impianti ed attrezzature antincendio**

I controlli e la manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio devono essere effettuati da personale esperto in materia, nel pieno rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari vigenti e in accordo i relativi manuali di uso e con le norme e i documenti tecnici pertinenti<sup>348</sup>.

<sup>347</sup> All. I, D.Lgs. n. 81/2008. V. Circ. INL 9 dicembre 2021, n. 4.

<sup>348</sup> V. D.M. 1° settembre 2021 *Criteri generali per il controllo e la manutenzione degli impianti, attrezzature ed altri sistemi di sicurezza antincendio* (entrata in vigore 25/09/2022).

## 24. Primo soccorso<sup>349</sup>

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 45; D.M. n. 388/2003)

### 24.1. Definizioni

Per *primo soccorso* si intende l'insieme di interventi, manovre ed azioni messe in essere da chiunque si trovi a dover affrontare un'emergenza sanitaria in attesa dei soccorsi qualificati.

Per *pronto soccorso* si intende invece l'intervento del personale sanitario addestrato a tale compito.

### 24.2. Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro, in base alle dimensioni e ai rischi specifici dell'azienda, deve:

- designare preventivamente, previa consultazione del RSL, gli addetti al primo soccorso;
- informare i lavoratori sulle procedure che riguardano il primo soccorso (incontri formativi, distribuzione di un estratto del piano di soccorso, cartellonistica con tutti gli elementi utili);
- prendere i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso, in base alle caratteristiche dell'azienda e di concerto con il medico competente ove nominato, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati;
- organizzare i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso.

Il datore di lavoro può occuparsi personalmente del primo soccorso, nei casi previsti dal TUSL, con l'obbligo di frequentare gli specifici corsi formazione (D.Lgs. n. 151/2015, art. 20).

### 24.3. Addetti al primo soccorso<sup>350</sup>

Gli addetti al primo soccorso sono designati preventivamente dal datore di lavoro o dai dirigenti, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza<sup>351</sup> e non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione<sup>352</sup>.

La formazione degli addetti al primo soccorso avviene teoricamente e praticamente con l'ausilio di personale medico in collaborazione, ove possibile, con le strutture del SSN e si ritiene completata unicamente quando la durata e i contenuti siano pari o di livello superiore a quello previsto dal D.M. n. 388/2004, Allegati 3 e 4<sup>353</sup>.

La formazione può avvenire solo in parte in modalità *e-learning* poiché, al fine di garantire una maggiore efficacia nell'apprendimento, non è possibile prescindere dalla partecipazione a esercitazioni pratiche<sup>354</sup>.

Gli obiettivi del primo soccorso sono:

- riconoscere la situazione di emergenza, valutare le condizioni dell'infortunato e attivare la catena delle emergenze;
- prestare i primi soccorsi;
- evitare ulteriori danni causati da un mancato intervento o da un intervento maldestro.

<sup>349</sup> C. LAZZARI, *op. cit.*, 4.1. *L'organizzazione del primo soccorso*, in *I working papers di Olympus*, 30/2014, pp. 26-27. V. anche: B. PAPAEO, G. CANGIANO, S. CALICCHIA, M. DE ROSA, *Il primo soccorso nei luoghi di lavoro*, Inail, 2018; *Linee guida European Resuscitation Council per la Rianimazione 2021*, IRC.

<sup>350</sup> «È definito come addetto al Primo Soccorso chi, addestrato nelle tecniche di Primo Soccorso, debba:

- riconoscere, valutare e definire le priorità nel primo soccorso;
- prestare le cure in conformità a competenze adeguate;
- riconoscere i propri limiti e chiedere altra assistenza quando necessario.» *Linee Guida ERC 2015 - 9. Primo soccorso.*

<sup>351</sup> T.U., artt. 18, c. 1, lett. b, 43, c. 1, lett. b), 50, c. 1, lett. b) e 43, c. 3.

<sup>352</sup> Qualora il datore di lavoro decida di avvalersi di personale infermieristico, in numero sufficiente ed adeguato e per tutta la durata dell'orario di servizio, non è obbligatoria la designazione degli addetti al primo soccorso, in quanto i requisiti formativi e professionali del suddetto personale sono superiori a quelli minimi previsti dal D.M. n. 388/2003 e, inoltre, il datore di lavoro non è tenuto all'aggiornamento del personale infermieristico, poiché per loro vige l'obbligo di aggiornamento professionale ECM. (Interpello Ministero del lavoro 25 ottobre 2016, n. 19)

<sup>353</sup> Interpello Ministero del lavoro 22 novembre 2012, n. 2.

<sup>354</sup> Faq Ministero del lavoro 1/10/2012.

Per conseguire questi obiettivi l'addetto al primo soccorso, nell'intervenire tempestivamente nei casi di infortunio o malore, mette in atto i seguenti comportamenti:

- mantenere la calma e controllare il luogo dell'evento;
- allontanare i curiosi e creare spazio per l'infortunato;
- esaminare le condizioni dell'infortunato e valutare la natura e l'entità dell'infortunio o malessere;
- non spostare l'infortunato se non necessario (pericolo per crolli, incendio, fumo);
- non lasciare solo l'infortunato e rassicurarlo;
- praticare un primo intervento di soccorso nei limiti delle proprie competenze;
- richiedere telefonicamente l'intervento del 118, comunicando: luogo dell'infortunio (via, n. civico, edificio, piano, stanza), età e sesso dell'infortunato, condizioni dell'infortunato (se cosciente o meno, se ha subito traumi, emorragie, fratture, ustioni ecc.), il proprio nome, cognome e recapito telefonico.

#### **24.4. Cassetta di primo soccorso**

Nelle aziende/unità produttive così classificate:

##### *Gruppo A:*

- I) Aziende o unità produttive con attività industriali, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica, di cui all'art. 2, D.Lgs. n. 334/1999, centrali termoelettriche, impianti e laboratori nucleari, aziende estrattive ed altre attività minerarie, lavori in sotterraneo, aziende per la fabbricazione di esplosivi, polveri e munizioni;
- II) Aziende o unità produttive con oltre 5 lavoratori appartenenti o riconducibili ai gruppi tariffari INAIL con indice infortunistico di inabilità permanente superiore a quattro;
- III) Aziende o unità produttive con oltre cinque lavoratori a tempo indeterminato del comparto dell'agricoltura.

*Gruppo B:* aziende o unità produttive con tre o più lavoratori che non rientrano nel gruppo A; il datore di lavoro deve garantire una cassetta di primo soccorso contenente almeno:

- guanti sterili monouso (5 paia);
- visiera paraschizzi;
- flacone di soluzione cutanea di iodopovidone al 10% di iodio da 1 litro (1);
- flaconi di soluzione fisiologica ( sodio cloruro - 0,9%) da 500 ml (3);
- compresse di garza sterile 10x10 in buste singole (10);
- compresse di garza sterile 18x40 in buste singole (2);
- teli sterili monouso (2);
- pinzette da medicazione sterili monouso (2);
- confezione di rete elastica di misura media (1);
- confezione di cotone idrofilo (1).
- confezioni di cerotti di varie misure pronti all'uso (2);
- rotoli di cerotto alto cm. 2,5 (2);
- un paio di forbici;
- lacci emostatici (3);
- ghiaccio pronto uso (due confezioni);
- sacchetti monouso per la raccolta di rifiuti sanitari (2);
- termometro;
- apparecchio per la misurazione della pressione arteriosa;

Nelle aziende o unità produttive classificate come *Gruppo C*, ovvero aziende o unità produttive con meno di tre lavoratori che non rientrano nel gruppo A, il datore di lavoro deve garantire una cassetta di primo soccorso contenente almeno:

- guanti sterili monouso (2 paia);
- flacone di soluzione cutanea di iodopovidone al 10% di iodio da 125 ml (1);
- flacone di soluzione fisiologica (sodio cloruro 0,9%) da 250 ml (1);
- compresse di garza sterile 18x40 in buste singole (1);
- compresse di garza sterile 10x10 in buste singole (3);
- pinzette da medicazione sterili monouso (1);

- confezione di cotone idrofilo (1);
- confezione di cerotti di varie misure pronti all'uso (1);
- rotolo di cerotto alto cm 2,5 (1);
- rotolo di benda orlata alta cm 10 (1);
- un paio di forbici (1);
- un laccio emostatico (1).
- confezione di ghiaccio pronto uso (1);
- sacchetti monouso per la raccolta di rifiuti sanitari (1);
- istruzioni sul modo di usare i presidi suddetti e di prestare i primi soccorsi in attesa del servizio di emergenza.

La cassetta di primo soccorso deve essere mantenuta in condizioni di efficienza e di pronto impiego e deve essere facilmente accessibile ed individuabile con segnaletica appropriata.

Nelle aziende o unità produttive che hanno lavoratori che prestano la propria attività in luoghi isolati, diversi dalla sede aziendale o unità produttiva, il datore di lavoro è tenuto a fornire loro il pacchetto di medicazione in uso presso le aziende classificate come Gruppo C ed un mezzo di comunicazione idoneo ad attivare la richiesta di pronto soccorso.

Per le aziende di Gruppo A il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare la classificazione alla Azienda sanitaria locale competente per territorio, affinché questa sia in grado di disporre gli eventuali interventi di emergenza.

#### **24.5. Piano di primo soccorso**

Il piano di primo soccorso, in linea di massima, deve prevedere:

- la documentazione relativa ai luoghi di lavoro e alle persone presenti;
- i dati della valutazione dei rischi e del fenomeno infortunistico;
- i criteri adottati nell'organizzazione del servizio;
- la determinazione quantitativa e la dislocazione dei presidi e le modalità per la loro gestione;
- le procedure di allertamento del sistema di soccorso interno e del 118;
- l'elenco nominativo dei lavoratori designati al primo soccorso;
- le procedure di gestione e trattamento dell'infortunato (o del soggetto colpito da malore);
- i piani previsti per la formazione e l'addestramento dei lavoratori designati;
- le procedure previste per la registrazione degli interventi.

#### **24.6. Organizzazione di pronto soccorso**

Il datore di lavoro deve garantire le seguenti attrezzature:

- aziende o unità produttive di gruppo A e di gruppo B:
  - *cassetta di pronto soccorso*<sup>355</sup>, tenuta presso ciascun luogo di lavoro, adeguatamente custodita in un luogo facilmente accessibile ed individuabile con segnaletica appropriata e della quale sia costantemente assicurata, la completezza ed il corretto stato d'uso dei presidi ivi contenuti;
  - un mezzo di comunicazione idoneo ad attivare rapidamente il sistema di emergenza del S.S.N.

Per le aziende o unità produttive di gruppo A il datore di lavoro, in accordo con il medico competente, deve garantire anche un raccordo tra il sistema interno di primo soccorso e il sistema di emergenza sanitario.

- aziende o unità produttive di gruppo C:
  - *pacchetto di medicazione*<sup>356</sup>, tenuto presso ciascun luogo di lavoro, adeguatamente custodito e facilmente individuabile, contenente la dotazione minima da integrare sulla base dei rischi presenti nei luoghi di lavoro, della quale sia costantemente assicurata, in collaborazione con il medico competente, ove previsto, la completezza ed il corretto stato d'uso dei presidi ivi contenuti;
  - un mezzo di comunicazione idoneo ad attivare rapidamente il sistema di emergenza del S.S.N.

<sup>355</sup> D.M. 15 luglio 2003, n. 388, All. 1.

<sup>356</sup> D.M. 15 luglio 2003, n. 388, All. 2.

Nelle aziende o unità produttive di gruppo il datore di lavoro deve fornire all'addetto al primo soccorso che opera in luoghi isolati, una cassetta di pronto soccorso e un mezzo di comunicazione per contattare, in caso di necessità, l'azienda.

#### **24.7. Attrezzature minime per gli interventi di pronto soccorso**

Il datore di lavoro, in collaborazione con il medico competente, ove previsto, sulla base dei rischi specifici presenti nell'azienda o unità produttiva, individua e rende disponibili le attrezzature minime di equipaggiamento ed i dispositivi di protezione individuale per gli addetti al primo intervento interno ed al pronto soccorso.

Le attrezzature ed i dispositivi devono essere appropriati rispetto ai rischi specifici connessi all'attività lavorativa dell'azienda e devono essere mantenuti in condizioni di efficienza e di pronto impiego e custoditi in luogo idoneo e facilmente accessibile.

## **25. Luoghi di lavoro**

(D.Lgs. n. 81/2008, artt. 62-66 e All. IV)

### **25.1. Definizione**

*Luoghi di lavoro*: luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro<sup>357</sup>.

La Corte di Cassazione ritenendo la definizione dettata dal Decreto Legislativo restrittiva, fornisce una più ampia interpretazione: «... ogni tipologia di spazio può assumere la qualità di “luogo di lavoro”, a condizione che ivi sia ospitato almeno un posto di lavoro ... oppure che esso sia accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro ..., potendo, dunque, rientrarvi ogni luogo in cui viene svolta e gestita una qualsiasi attività implicante prestazioni di lavoro, indipendentemente dalle finalità della struttura in cui essa si svolge e dell'accesso ad essa da parte di terzi estranei all'attività lavorativa...»<sup>358</sup>.

Per quanto riguarda le aziende agricole la Corte Suprema ha affermato che costituiscono luoghi di lavoro «le aree di immediata pertinenza della sede (principale, secondaria, operativa, magazzino, deposito, ecc.) adibite ad attività non strettamente agricole (come, per esempio, deposito, carico/scarico merci, movimento mezzi) e/o quelle ad esse connesse previste dal terzo comma dell'art. 2135 cod. civ.»<sup>359</sup>.

Le disposizioni che seguono non si applicano:

- ai mezzi di trasporto;
- ai cantieri temporanei o mobili;
- alle industrie estrattive;
- ai pescherecci;
- ai campi, ai boschi e agli altri terreni facenti parte di un'azienda agricola o forestale.

<sup>357</sup> V. *ex multis*: Cass. pen. 14 febbraio 2022, n. 5118; Cass. pen. 20 aprile 2021, n. 14636; Cass. pen. 16 marzo 2020, n. 10086; Cass. pen. 7 febbraio 2019, n. 5900; Cass. pen. 9 ottobre 2015, n. 40721; Cass. pen. 27 giugno 2013, n. 28167; Cass. pen. 16 ottobre 2013, n. 42501.

<sup>358</sup> Cass. pen. 7 novembre 2019, n. 45316; Cass. pen. 24 novembre 2022, n. 44654 in *Riv. trim. dir. pen. econ.*, 1-2/2023 con nota di M. ZALIN, *Sulla nozione di “luogo di lavoro” nella legislazione antinfortunistica*, pp. 348-349.

Nella nozione di “luogo di lavoro”, rilevante ai fini della sussistenza dell'obbligo di attuare le misure antinfortunistiche, «rientra ogni luogo in cui viene svolta e gestita una qualsiasi attività implicante prestazioni di lavoro, indipendentemente dalle finalità – sportive, ludiche, artistiche, di addestramento o altro – della struttura in cui essa si svolge e dell'accesso ad essa da parte di terzi estranei all'attività lavorativa» (Cass. pen. 27 febbraio 2024, n. 8380).

<sup>359</sup> Cass. pen. 29 dicembre 2022, n. 49459 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 1041.

### 25.2. *Requisiti di salute e di sicurezza*

I luoghi di lavoro devono essere conformi ai requisiti indicati nell'allegato IV<sup>360</sup> e quando vincoli urbanistici o architettonici non permettano l'applicazione delle disposizioni normative il datore di lavoro, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e previa autorizzazione dell'organo di vigilanza territorialmente competente, adotta le misure alternative che garantiscono un livello di sicurezza equivalente.

### 25.3. *Obblighi del datore di lavoro*

Il datore di lavoro provvede affinché:

- i luoghi di lavoro siano conformi ai requisiti di salute e di sicurezza;
- le vie di circolazione interne o all'aperto che conducono a uscite o ad uscite di emergenza e le uscite di emergenza siano sgombre allo scopo di consentirne l'utilizzazione in ogni evenienza;
- i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare manutenzione tecnica e vengano eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti rilevati che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare pulitura, onde assicurare condizioni igieniche adeguate;
- gli impianti e i dispositivi di sicurezza, destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli, vengano sottoposti a regolare manutenzione e al controllo del loro funzionamento.

### 25.4. *Locali sotterranei o semisotterranei*

È vietato destinare al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei.

È possibile derogare dal divieto – assicurando idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima – nei seguenti casi:

- per particolari esigenze tecniche;
- per lavorazioni che non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi, ma con il consenso dell'organo di vigilanza<sup>361</sup>.

### 25.5. *Lavori in ambienti sospetti di inquinamento*<sup>362</sup>

È vietato consentire l'accesso dei lavoratori in pozzi neri, fogne, camini, fosse, gallerie e in generale in ambienti e recipienti, condutture, caldaie e simili, ove sia possibile il rilascio di gas deleteri, senza che sia stata previamente accertata l'assenza di pericolo per la vita e l'integrità fisica dei lavoratori medesimi, ovvero senza previo risanamento dell'atmosfera mediante ventilazione o altri mezzi idonei. Quando possa esservi dubbio sulla pericolosità dell'atmosfera, i lavoratori devono essere legati con cintura di sicurezza, vigilati per tutta la durata del lavoro e, ove occorra, forniti di apparecchi di protezione. L'apertura di accesso a detti luoghi deve avere dimensioni tali da poter consentire l'agevole recupero di un lavoratore privo di sensi.

Qualsiasi attività deve essere svolta unicamente da imprese o lavoratori autonomi qualificati in base a requisiti elencati nel D.P.R. n. 177/2011 e non è ammesso il ricorso a subappalti, se non autorizzati espressamente dal datore di lavoro committente e certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del D.Lgs. n. 276/2003.

<sup>360</sup> Per quanto riguarda i *Servizi igienico-assistenziali* (punto 1.13) v. Interpello Ministero del lavoro 2 maggio 2013, n. 4 e per quanto riguarda l'*Aerazione dei luoghi di lavoro chiusi* (punto 1.9.1) v. [M. DEL GAUDIO, D. FREDA, P. AVINO, P. LENZUNI, La valutazione della qualità dell'aria nei luoghi di lavoro](#), Inail, 2023.

<sup>361</sup> V. interpello Ministero del lavoro 24 giugno 2015, n. 5.

<sup>362</sup> V. D.P.R. 14 settembre 2011, n. 177 “*Regolamento recante norme per la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti in ambienti sospetti di inquinamento o confinanti, a norma dell'articolo 6, comma 8, lettera g), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*”.

### **25.6. Costruzione e realizzazione di edifici o locali da adibire a lavorazioni industriali**

In caso di costruzione e di realizzazione di edifici o locali da adibire a lavorazioni industriali, nonché nei casi di ampliamenti e di ristrutturazioni di quelli esistenti, i relativi lavori devono essere eseguiti nel rispetto della normativa di settore e devono essere comunicati all'organo di vigilanza competente per territorio i seguenti elementi informativi:

- descrizione dell'oggetto delle lavorazioni e delle principali modalità di esecuzione delle stesse;
- descrizione delle caratteristiche dei locali e degli impianti. (D.I. 18 aprile 2014)

## **26. Attrezzature di lavoro**

### **26.1. Definizioni**

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 69)

*Attrezzatura di lavoro*: qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto, inteso come il complesso di macchine, attrezzature e componenti necessari all'attuazione di un processo produttivo, destinato ad essere usato durante il lavoro;

*Uso di una attrezzatura di lavoro*: qualsiasi operazione lavorativa connessa ad una attrezzatura di lavoro, quale la messa in servizio o fuori servizio, l'impiego, il trasporto, la riparazione, la trasformazione, la manutenzione, la pulizia, il montaggio, lo smontaggio.

### **26.2. Requisiti di sicurezza**

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 70, All. V)

Le attrezzature di lavoro messe a disposizione dei lavoratori devono essere conformi alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto; in assenza di tali disposizioni sono validi i seguenti requisiti generali di sicurezza:

- osservazioni di carattere generale;
- sistemi e dispositivi di comando;
- rischi di rottura, proiezione e caduta di oggetti durante il funzionamento;
- emissioni di gas, vapori, liquidi, polvere, ecc.;
- stabilità;
- rischi dovuti agli elementi mobili;
- illuminazione;
- temperature estreme;
- segnalazioni, indicazioni;
- vibrazioni;
- manutenzione, riparazione, regolazione ecc.;
- incendio ed esplosione.

Prescrizioni supplementari sono applicabili alle attrezzature:

- in pressione;
- di lavoro mobili, semoventi o no;
- di lavoro adibite al sollevamento, al trasporto o all'immagazzinamento di carichi;
- di lavoro adibite al sollevamento di persone e cose;
- a determinate attrezzature di lavoro.

Le attrezzature di lavoro necessitano, con il passare del tempo, di una verifica costante che tenga conto, rispetto all'epoca della loro produzione, dei requisiti previsti dalla legge «*in tema di sicurezza per i lavoratori (anche in conseguenza di innovazioni normative ed aggiornamenti tecnologici), fino al punto di non utilizzare l'attrezzo ove non sia possibile applicarvi apparati di protezione*»<sup>363</sup>.

<sup>363</sup> Cass. pen. 28 luglio 2006, n. 26764 in *Igiene e sic. lav.*, 2006, 12, pp. 747-751.

### 26.3. *Obblighi del datore di lavoro*

(D.Lgs. n. 81/2008, artt. 71 e 73)

Il datore di lavoro provvede alla formazione dei lavoratori circa l'uso delle attrezzature messe a disposizione, con riferimento sia alle normali condizioni di impiego sia alle situazioni anormali prevedibili, e provvede altresì ad informare i lavoratori sui rischi cui sono esposti durante l'uso delle attrezzature di lavoro, affinché possano essere utilizzate in modo idoneo e sicuro.

Nel momento in cui sceglie le attrezzature di lavoro, il datore di lavoro prende in considerazione:

- le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro da svolgere;
- i rischi presenti nell'ambiente di lavoro;
- i rischi derivanti dall'impiego delle attrezzature stesse;
- i rischi derivanti da interferenze con le altre attrezzature già in uso;

e si accerta che:

- le attrezzature di lavoro siano:
  - installate ed utilizzate in conformità alle istruzioni d'uso;
  - oggetto di idonea manutenzione e siano corredate, ove necessario, da apposite istruzioni d'uso e libretto di manutenzione;
  - assoggettate alle misure di aggiornamento;
- le particolari attrezzature elencate nell'All. VII del TUSL siano sottoposte a verifiche periodiche volte a valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza<sup>364</sup>;
- le attrezzature che richiedono per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari:
  - siano riservate ai lavoratori che abbiano ricevuto un'informazione, formazione ed addestramento adeguati<sup>365</sup>;
  - in caso di riparazione, di trasformazione o manutenzione, i lavoratori interessati siano qualificati in maniera specifica;
- la tenuta e l'aggiornamento del registro di controllo delle attrezzature di lavoro siano curati;
- il posto di lavoro e la posizione dei lavoratori durante l'uso delle attrezzature presentino requisiti di sicurezza e rispondano ai principi dell'ergonomia;
- i lavoratori siano informati<sup>366</sup>:
  - su ogni attrezzatura di lavoro messa a disposizione<sup>367</sup>;
  - sui rischi cui sono esposti durante l'uso delle attrezzature di lavoro, sulle attrezzature di lavoro presenti nell'ambiente immediatamente circostante nonché sui cambiamenti di tali attrezzature.

L'Accordo Stato-Regioni 22/2/2012 individua:

- le attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori;
- le modalità per il riconoscimento dell'abilitazione;
- i requisiti minimi, la durata, gli indirizzi della formazione teorico/pratica e i soggetti formatori<sup>368</sup>.

## 27. Dispositivi di protezione individuale (DPI)

(D.Lgs. n. 81/2008, artt. 74 ss., All. VIII)

### 27.1. *Definizione*

Si intende per *dispositivo di protezione individuale* (DPI), qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo.

<sup>364</sup> Il D.M. 11 aprile 2011 disciplina i contenuti e le modalità di effettuazione delle verifiche periodiche.

<sup>365</sup> V. interpello Ministero del lavoro 28 gennaio 2020, n. 1.

<sup>366</sup> Le informazioni e le istruzioni d'uso devono risultare comprensibili a tutti i lavoratori, anche stranieri.

<sup>367</sup> V. Cass. pen. 16 aprile 2019, n. 16498 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 1087.

<sup>368</sup> V. Circolari Ministero del lavoro 11 marzo, 2013, n. 12 e 10 giugno 2013, n. 21.

### 27.2. Requisiti

I DPI devono essere conformi alle norme di cui al D.Lgs. n. 475/1992<sup>369</sup>, e devono:

- essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore;
- essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;
- tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;
- poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità.

In caso di rischi multipli che richiedono l'uso simultaneo di più DPI, questi devono essere tra loro compatibili e tali da mantenere, anche nell'uso simultaneo, la propria efficacia nei confronti del rischio e dei rischi corrispondenti.

Non costituiscono DPI:

- gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore<sup>370</sup>;
- le attrezzature dei servizi di soccorso e di salvataggio;
- le attrezzature di protezione individuale delle forze armate, delle forze di polizia e del personale del servizio per il mantenimento dell'ordine pubblico;
- le attrezzature di protezione individuale proprie dei mezzi di trasporto;
- i materiali sportivi quando utilizzati a fini specificamente sportivi e non per attività lavorative;
- i materiali per l'autodifesa o per la dissuasione;
- gli apparecchi portatili per individuare e segnalare rischi e fattori nocivi.

### 27.3. Obbligo di uso

I DPI devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro.

### 27.4. Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ai fini della scelta dei DPI:

- effettua l'analisi e la valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi;
- individua le caratteristiche dei DPI necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi, tenendo conto delle eventuali ulteriori fonti di rischio rappresentate dagli stessi DPI;
- valuta, sulla base delle informazioni e delle norme d'uso fornite dal fabbricante a corredo dei DPI, le caratteristiche dei DPI disponibili sul mercato e le raffronta con quelle individuate precedentemente;
- aggiorna la scelta ogni qualvolta intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione.

Il datore di lavoro, anche sulla base delle norme d'uso fornite dal fabbricante, individua le condizioni in cui un DPI deve essere usato, specie per quanto riguarda la durata dell'uso, in funzione di:

- entità del rischio;
- frequenza dell'esposizione al rischio;
- caratteristiche del posto di lavoro di ciascun lavoratore;
- prestazioni del DPI.

Il datore di lavoro:

- mantiene in efficienza i DPI e ne assicura le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante;
- provvede a che i DPI siano utilizzati soltanto per gli usi previsti, salvo casi specifici ed eccezionali, conformemente alle informazioni del fabbricante;

<sup>369</sup> Il D.Lgs. 4 dicembre 1992, n. 475, attuativo della direttiva 89/686/CEE del Consiglio, a partire dal 21 aprile 2018, è da considerarsi abrogato a seguito dell'abrogazione della citata direttiva da parte del Regolamento (Ue) 2016/425 del 9 marzo 2016 sui dispositivi di protezione individuale.

<sup>370</sup> V. Cass. 27 giugno 2019, n. 17354 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 1092. V. anche Circ. Ministero del lavoro 29 aprile 1999, n. 34.

- fornisce istruzioni comprensibili per i lavoratori;
- destina ogni DPI ad un uso personale e, qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di più persone, prende misure adeguate affinché tale uso non ponga alcun problema sanitario e igienico ai vari utilizzatori;
- informa preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge;
- rende disponibile nell'azienda ovvero unità produttiva informazioni adeguate su ogni DPI;
- stabilisce le procedure aziendali da seguire, al termine dell'utilizzo, per la riconsegna e il deposito dei DPI;
- assicura una formazione adeguata e organizza, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI<sup>371</sup>.

### 27.5. *Obblighi dei lavoratori*

I lavoratori:

- si sottopongono al programma di formazione e addestramento organizzato dal datore di lavoro nei casi ritenuti necessari;
- utilizzano i DPI messi a loro disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e all'addestramento eventualmente organizzato ed espletato;
- provvedono alla cura dei DPI messi a loro disposizione;
- non vi apportano modifiche di propria iniziativa;
- segnalano immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente da essi rilevato nei DPI messi a loro disposizione.

Al termine dell'utilizzo i lavoratori seguono le procedure aziendali in materia di riconsegna dei DPI.

## 28. Segnaletica di sicurezza

(D.Lgs. n. 81/2003, artt. 161-164, All. XXIV-XXXII)

### 28.1. *Definizioni*

- *Segnaletica di sicurezza*: una segnaletica che, riferita ad un oggetto, ad una attività o ad una situazione determinata, fornisce una indicazione o una prescrizione concernente la sicurezza o la salute sul luogo di lavoro, e che utilizza, a seconda dei casi, un cartello, un colore, un segnale luminoso o acustico, una comunicazione verbale o un segnale gestuale;
- *segnale di divieto*: un segnale che vieta un comportamento che potrebbe far correre o causare un pericolo (All. XXV, 3.1);
- *segnale di avvertimento*: un segnale che avverte di un rischio o pericolo (All. XXV, 3.2);
- *segnale di prescrizione*: un segnale che prescrive un determinato comportamento (All. XXV, 3.3);
- *segnale di salvataggio o di soccorso*: un segnale che fornisce indicazioni relative alle uscite di sicurezza o ai mezzi di soccorso o di salvataggio (All. XXV, 3.4 e 3.5);
- *segnale di informazione*: un segnale che fornisce indicazioni diverse dai precedenti segnali;
- *segnale luminoso*: un segnale emesso da un dispositivo costituito da materiale trasparente o semitrasparente, che è illuminato dall'interno o dal retro in modo da apparire esso stesso come una superficie luminosa (All. XXIX);
- *segnale acustico*: un segnale sonoro in codice emesso e diffuso da un apposito dispositivo, senza impiego di voce umana o di sintesi vocale (All. XXX);

---

<sup>371</sup> La Cassazione, con sentenza 16 marzo 2016, n. 5233 ha affermato che la sorveglianza effettuata dai datori di lavoro, dirigenti e preposti per assicurarsi che i lavoratori utilizzino gli strumenti di protezione prescritti, non deve essere pressante e comportare la continua presenza fisica accanto al lavoratore, ma può sostanzialmente consistere in una discreta vigilanza generica, seppure continua ed efficace. Tale obbligo di vigilanza subisce un'ulteriore attenuazione quando il dipendente sia munito di approfondita conoscenza in una determinata lavorazione alla quale sia applicato da lungo tempo e pur tuttavia la professionalità del dipendente e la semplicità dell'operazione lavorativa non esime il datore di lavoro dalla vigilanza su tutte le attività dell'impresa.

- *segnale gestuale*: un movimento o posizione delle braccia o delle mani in forma convenzionale per guidare persone che effettuano manovre implicanti un rischio o un pericolo attuale per i lavoratori. (All. XXXII)

### 28.2. *Obblighi del datore di lavoro*

Quando risultano rischi che non possono essere evitati o sufficientemente limitati con misure, metodi, ovvero sistemi di organizzazione del lavoro, o con mezzi tecnici di protezione collettiva, il datore di lavoro fa ricorso alla segnaletica di sicurezza, conformemente alle prescrizioni di cui agli allegati da XXIV a XXXII.

Qualora sia necessario fornire mediante la segnaletica di sicurezza indicazioni relative a situazioni di rischio non considerate negli allegati da XXIV a XXXII, il datore di lavoro, anche in riferimento alle norme di buona tecnica, adotta le misure necessarie, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica.

Il datore di lavoro, per regolare il traffico all'interno dell'impresa o dell'unità produttiva, può far ricorso alla segnaletica prevista dalla legislazione vigente per regolare il traffico stradale, ferroviario, fluviale, marittimo o aereo.

### 28.3. *Informazione e formazione*

Il datore di lavoro provvede affinché:

- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e i lavoratori siano informati di tutte le misure da adottare riguardo alla segnaletica di sicurezza impiegata all'interno dell'impresa o dell'unità produttiva;
- i lavoratori ricevano una formazione adeguata, in particolare sotto forma di istruzioni precise, che deve avere per oggetto specialmente il significato della segnaletica di sicurezza, soprattutto quando questa implica l'uso di gesti o di parole, nonché i comportamenti generali e specifici da seguire.

## 29. Lavoro al videoterminale<sup>372</sup>

(D.Lgs. n. 81/2008, artt. 172-178 e All. XXXIV; D.M. 2/10/2000; Circolare n. 5/2001)

### 29.1. *Definizioni*

*Videoterminale* VDT: uno schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato;

*Posto di lavoro*: l'insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, incluso il *mouse*, il *software* per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante;

*Lavoratore*: il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videotermini, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni.

Le norme del TUSL non si applicano ai lavoratori addetti:

- ai posti di guida di veicoli o macchine;
- ai sistemi informatici montati a bordo di un mezzo di trasporto;
- ai sistemi informatici destinati in modo prioritario all'utilizzazione da parte del pubblico;
- alle macchine calcolatrici, ai registratori di cassa e a tutte le attrezzature munite di un piccolo dispositivo di visualizzazione dei dati o delle misure, necessario all'uso diretto di tale attrezzatura;
- alle macchine di videoscrittura senza schermo separato.

<sup>372</sup> *Il lavoro al videoterminale. Rischi e prevenzione*, Inail, 2010.

V. anche: *La postazione di lavoro*, Inail, 2022; *Postura di lavoro al VTD*, Inail, 2022; *Schermo e periferiche*, Inail, 2022; *Caratteristiche dell'ambiente di lavoro nei quali si fa uso di VDT*, Inail, 2022.

### **29.2. Obblighi del datore di lavoro**

Il datore di lavoro analizza i posti di lavoro con particolare riguardo:

- ai rischi per la vista e per gli occhi;
- ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale;
- alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.

### **29.3. Orario di lavoro e pause**

Il lavoratore, ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività.

Le modalità di tali interruzioni sono stabilite dalla contrattazione collettiva anche aziendale e in assenza di contrattazione il lavoratore ha comunque diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale. È vietato cumulare le interruzioni all'inizio e al termine dell'orario di lavoro.

La pausa è considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non è riassorbibile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo di lavoro.

Le modalità e la durata delle interruzioni possono essere stabilite temporaneamente a livello individuale ove il medico competente ne evidenzi la necessità

Nel computo dei tempi di interruzione non sono compresi i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico, che sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro, ove il lavoratore non possa abbandonare il posto di lavoro.

### **29.4. Sorveglianza sanitaria**

I lavoratori sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria per eventuali rischi:

- alla vista e agli occhi;
- all'apparato muscolo-scheletrico.

Le visite di controllo – salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente – hanno periodicità:

- biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni o limitazioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età;
- quinquennale negli altri casi.

Per i casi di inidoneità temporanea il medico competente stabilisce il termine per la successiva visita di idoneità.

### **29.5. Informazione e formazione**

Il datore di lavoro:

- fornisce ai lavoratori informazioni, in particolare per:
  - le misure applicabili al posto di lavoro;
  - le modalità di svolgimento dell'attività;
  - la protezione degli occhi e della vista;
- assicura ai lavoratori una formazione adeguata.

### **29.6. Postazioni per lavoratori con disabilità**

L'Agenzia per l'Italia digitale<sup>373</sup> ha dettato le specifiche tecniche riguardanti l'accessibilità digitale (*hardware, software* e tecnologie assistive) alle postazioni di lavoro per disabili<sup>374</sup>.

Le specifiche tecniche, oltre ad essere rivolte alle persone con disabilità, «sono indirizzate a tutti coloro che, nell'ambiente di lavoro, hanno responsabilità decisionali in merito all'organizzazione del lavoro e all'inserimento lavorativo del dipendente con disabilità, in particolare: ai responsabili

<sup>373</sup> Circolare 23 settembre 2015, n. 2.

<sup>374</sup> «I datori di lavoro pubblici e privati pongono a disposizione del dipendente con disabilità la strumentazione hardware e software e la tecnologia assistiva adeguata alla specifica disabilità, anche in caso di telelavoro, in relazione alle mansioni effettivamente svolte.» art. 4, c. 4, L. 9 gennaio 2004, n. 4.

degli Enti, ai responsabili del personale, ai responsabili delle unità organizzative. Sono destinate inoltre a coloro che si occupano di prevenzione e valutazione dei rischi per la salute, la sicurezza sul lavoro (per la parte riguardante l'hardware, il software e le tecnologie assistive), ai responsabili dei processi di acquisto di beni e servizi informatici, al medico competente, alle strutture preposte e a tutte le altre figure di responsabilità previste dal decreto legislativo n. 81/2008.».

### 30. Appalto e subappalto<sup>375</sup>

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 26; Circ. Ministero del lavoro n. 24/2007; Interpello Ministero del lavoro n. 1/2018; Determinazione A.V.C.P. n. 3/2008)

#### 30.1. Definizioni

**Appalto:** «è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di una opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro» (cod. civ. art. 1655);

**Contratti di appalto o Appalti pubblici:** «i contratti a titolo oneroso, stipulati per iscritto tra uno o più operatori economici o una o più stazioni appaltanti e aventi per oggetto l'esecuzione di lavori, la fornitura di beni o la prestazione di servizi» (D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, All. I.1, art. 2, c. 1, lett. b);

**Contratti a titolo oneroso:** «i contratti a prestazioni corrispettive o che, comunque, prevedono direttamente reciproci vantaggi e sacrifici economici in capo a tutte le parti contraenti» (D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, All. I.1, art. 2, c. 1, lett. f);

**Operatore economico:** «qualsiasi persona o ente, anche senza scopo di lucro, che, a prescindere dalla forma giuridica e dalla natura pubblica o privata, può offrire sul mercato, in forza del diritto nazionale, prestazioni di lavori, servizi o forniture corrispondenti a quelli oggetto della procedura di evidenza pubblica» (D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, All. I.1, art. 1, c. 1, lett. l);

**Stazione appaltante** «qualsiasi soggetto, pubblico o privato, che affida contratti di appalto di lavori, servizi e forniture e che è comunque tenuto, nella scelta del contraente, al rispetto del codice» (D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, All. I.1, art. 1, c. 1, lett. a).

Nell'ambito della nozione di “appalto”, rientrano anche «le ipotesi di subappalto così come quelle di “fornitura e posa in opera” di materiali, tutte accomunate dalla caratteristica dell'impiego necessario di manodopera»<sup>376</sup>.

#### 30.2. Obblighi

Il datore di lavoro committente, in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa (c.d. appalti endoaziendali), nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo:

- verifica l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione mediante acquisizione:
  - del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato (CC.IAA.);
  - dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale;
  - del possesso delle abilitazioni relative alle opere impiantistiche, ai sensi del D.M. n. 37/2008;

<sup>375</sup> O. BONARDIIN, *La sicurezza sul lavoro nel sistema degli appalti* in *I working papers di Olympus*, 26/2013; S. BATTISTELLI, *Hard Law e soft law alla prova della sicurezza sul lavoro negli appalti*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2/2019, pp. 1-72.

<sup>376</sup> Circolare Ministero del lavoro 14 novembre 2007, n. 24.

- del documento unico di regolarità contributiva (DURC<sup>377</sup>);
- fornisce dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui si deve operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività<sup>378</sup>.

Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, i datori di lavoro appaltatori o subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto<sup>379</sup>.

Il committente non è «*un mero spettatore dell'esecuzione dei lavori commissionati*»<sup>380</sup> e «*non può limitarsi a "confidare" che l'appaltatore abbia le competenze tecniche necessarie per procedere ai lavori esclusivamente sulla base dell'accettazione dell'incarico, ma è tenuto ad eseguire un controllo effettivo sulla struttura organizzativa dell'impresa incaricata e sulla sua adeguatezza rispetto alla pericolosità dell'opera commissionata*»<sup>381</sup>, deve, cioè, operare una verifica non solo formale, ma seria e sostanziale: non è infatti sufficiente verificare che «*un'impresa sia tecnicamente in grado di eseguire i lavori*», ma è doveroso estendere tale verifica «*all'idoneità dell'impresa appaltatrice a svolgere determinate lavorazioni in condizioni di sicurezza per i lavoratori*»<sup>382</sup>.

In caso di esternalizzazione dei lavori, i datori di lavoro, committenti, appaltatori e subappaltatori:

- cooperano<sup>383</sup> all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione;
- coordinano<sup>384</sup> gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

Il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore, l'indicazione del datore di lavoro, la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione. Nel caso di lavoratori autonomi, la tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, deve contenere le proprie generalità e l'indicazione del committente<sup>385</sup>.

### 30.3. Documento unico di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI)<sup>386</sup>

Nell'ipotesi di affidamento di lavori, servizi e forniture ad un'impresa appaltatrice, il datore di lavoro committente<sup>387</sup> (DLC privato/pubblico) deve compilare (anche su supporto informatico) un documento (DUVRI) che valuti i rischi di interferenza, ovvero la «*circostanza in cui si verifica un*

<sup>377</sup> V. D.M. 30 gennaio 2015. Per l'esclusione dalla partecipazione a una procedura d'appalto v. All. II.10, art. 1, c. 1, D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36.

<sup>378</sup> «*Ove lavoratori, dipendenti da più imprese, siano presenti sul medesimo teatro lavorativo, i cui rischi lavorativi interferiscano con l'opera o con il risultato dell'opera di altri soggetti (lavoratori dipendenti o autonomi) tali rischi concorrono a configurare l'ambiente di lavoro ... sicché ciascun datore di lavoro è obbligato ai sensi dell'art. 2087 c.c. ad informarsi dei rischi derivanti dall'opera o dal risultato dell'opera degli altri attori sul medesimo teatro lavorativo e dare le consuete informazioni e istruzioni ai propri dipendenti.*» Cass., Sez. lav., 7 gennaio 2009, n. 45.

<sup>379</sup> Comma 8-bis, art. 26, D.Lgs. 81/2008, introdotto dall'art. 13, comma 1, lett. d-*quater*), D.L. n. 146/2021 conv., con modificazioni, dalla L. n. 215/2021.

<sup>380</sup> Cass. pen. 20 aprile 2017, n. 19026.

<sup>381</sup> Cass. pen. 27 ottobre 2021, n. 38423.

<sup>382</sup> Faq Ministero del lavoro 13 luglio 2009.

V. *ex multis*: Cass. pen. 30 gennaio 2012, n. 3563 in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, 4, pp. 987-995 con nota di A. PRESOTTO, *Il committente non qualificato risponde di violazione della normativa anti infortunistica solo a seguito di una rigorosa verifica fattuale* e Cass. pen. 7 marzo 2013, n. 10608 in *Riv. trim. dir. pen. economia*, 2013, 3, pp. 612 ss. con nota di M. ZALIN, *In tema di infortuni sul lavoro: l'autonoma posizione di garanzia del committente*.

<sup>383</sup> Per *cooperazione* si intende il «*contributo attivo di committente e appaltatore*» Cass. 9 luglio 2009, n. 28197, in *Lav. e prev. oggi*, 2009, 12, p. 1567, con nota di E. LO MONTE, p. 1573 ss. V. anche R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. X, 2018, p. 524.

<sup>384</sup> Per *coordinazione* si intende il «*collegamento tra le varie attività lavorative per evitare disaccordi, sovrapposizioni, intralci che possano accrescere notevolmente i pericoli per tutti coloro che operano nel medesimo ambiente*» Cass. pen. 9 luglio, 2009, n. 28197, in *Guida dir.*, 2009, 35, p. 47.

<sup>385</sup> Artt. 18, comma 1, lett. u) e 21, comma 1, lett. c), T.U. e art. 5, L. 13 agosto 2010 n. 136.

<sup>386</sup> R. SABATINO (a cura di), *L'elaborazione del DUVRI. Valutazione dei rischi da interferenze*, Inail, 2013.

<sup>387</sup> Il DUVRI può essere redatto anche da un dirigente delegato (art. 18, c. 1, lett. p), T.U.).

V. Cass. pen. 16 gennaio 2013, n. 2285 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. XIII, 2024, p. 584.

*contatto rischioso tra il personale del committente e quello dell'appaltatore o tra il personale di imprese diverse che operano nella stessa sede aziendale con contratti differenti»<sup>388</sup>.*

La Suprema Corte ha, però, più volte affermato che l'interferenza tra l'impresa appaltante e l'impresa appaltatrice non può ridursi alle sole circostanze che riguardano i "contatti rischiosi" tra i lavoratori delle due imprese, ma deve tener conto anche di tutte le attività preventive messe in essere da entrambe. Il personale della ditta appaltatrice deve essere preventivamente messo a conoscenza, a cura dell'impresa appaltante, dei rischi cui può andare incontro, in merito naturalmente al luogo e all'attività da svolgere.

Il principio generale, in materia di interferenze tra ditta appaltante ed appaltatrice, affermato dalla S.C. è che *«ove i lavori si svolgano nello stesso cantiere predisposto dall'appaltante in esso inserendosi anche l'attività dell'appaltatore per l'esecuzione di un'opera parziale e specialistica (ivi compresa, ovviamente, anche quella di cui ci si occupa: manutenzione), e non venendo meno l'ingerenza dell'appaltante e la diretta riconducibilità (quanto meno) anche a lui dell'organizzazione del comune cantiere, in quanto investito dei poteri direttivi generali inerenti alla propria qualità, sussiste la responsabilità di entrambi tali soggetti in relazione agli obblighi antinfortunistici, alla loro osservanza ed alla dovuta sorveglianza al riguardo»<sup>389</sup>.*

Vengono considerate interferenze, a titolo puramente esemplificativo, i rischi:

- derivanti da sovrapposizioni di più attività svolte da operatori di appaltatori diversi;
- immessi nel luogo di lavoro del committente dalle lavorazioni dell'appaltatore;
- esistenti nel luogo di lavoro del committente, ove è previsto che debba operare l'appaltatore, ulteriori rispetto a quelli specifici dell'attività propria dell'appaltatore;
- derivanti da modalità di esecuzione particolari richieste esplicitamente dal committente (che comportino pericoli aggiuntivi rispetto a quelli specifici dell'attività appaltata).

Nel DUVRI si dovranno indicare le misure da adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze.

Non è necessaria la redazione del DUVRI per:

- servizi di natura intellettuale;
- mere forniture di materiali o attrezzature;
- lavori o servizi la cui durata non è superiore a cinque uomini-giorno, sempre che essi non comportino pericoli derivanti dal rischio di incendio di livello elevato, svolgimento di attività in ambienti confinati o presenza di agenti cancerogeni, mutageni o biologici, di amianto o di atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari (All. XI del T.U.).

Per *uomini-giorno* si intende l'entità presunta dei lavori, servizi e forniture rappresentata dalla somma delle giornate di lavoro necessarie all'effettuazione dei lavori, servizi o forniture considerata con riferimento all'arco temporale di un anno dall'inizio dei lavori;

- settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali<sup>390</sup> dove il datore di lavoro ha la facoltà di designare un proprio incaricato, in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali, adeguate e specifiche in relazione al compito conferito, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro. L'individuazione o la sostituzione dell'incaricato deve essere segnalata immediatamente nel contratto di appalto o di opera. I settori a

<sup>388</sup> Determinazione A.V.C.P. 5 marzo 2008, n. 3.

*«Ove lavoratori dipendenti da più imprese siano presenti sul medesimo teatro lavorativo, i cui rischi lavorativi interferiscono con l'opera o con il risultato dell'opera di altri soggetti, lavoratori dipendenti o autonomi, tali rischi concorrono a configurare l'ambiente di lavoro ai sensi degli artt. 4 e 5 del D.P.R. n. 547 del 1955, quindi ogni datore di lavoro è obbligato ai sensi dell'art. 2087 c.c. a informarsi dei rischi derivanti dall'opera o dal risultato dell'opera degli altri attori sul medesimo teatro lavorativo e dare queste informazioni ai propri dipendenti.»* Cass., Sez. lav., 7 gennaio 2009, n. 45, in *Giust. civ.*, 2009, I, 572.

<sup>389</sup> Cass. pen. 10 febbraio 2012, n. 5420 in *Igiene e sic. lav.*, con nota di G. BENEDETTI, *Il documento di valutazione dei rischi nel diritto penale del lavoro*, 2012, 7, pp. 386-391.

<sup>390</sup> Un decreto del ministro del lavoro avrebbe dovuto individuare i settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali e riportare in allegato il modello con cui i datori di lavoro avrebbero dovuto certificare l'effettuazione della valutazione dei rischi (art. 29, c. 6-ter, T.U.).

basso rischio verranno indicati in futuro con un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Il DUVRI – unico per tutti gli appalti – deve sempre essere allegato al contratto di appalto o di opera, ma deve anche seguire “dinamicamente” l’evoluzione dei lavori con la conseguenza che «*deve necessariamente essere aggiornato in caso di subappalti o forniture e posa in opera intervenuti successivamente ovvero in caso di modifiche di carattere tecnico, logistico o organizzativo incidenti sulle modalità realizzative dell’opera o del servizio che dovessero intervenire in corso d’opera*<sup>391</sup>».

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – segnalato nel contratto di appalto – può richiedere copia del DUVRI, che, analogamente al DVR, può essere redatto anche su supporto informatico.

Nei casi di appalti pubblici effettuati da una centrale di committenza o quando il datore di lavoro non coincide con il committente, è quest’ultimo che redige il DUVRI recante una valutazione ricognitiva dei rischi standard, relativi alla tipologia della prestazione, che potrebbero potenzialmente derivare dall’esecuzione del contratto. Il soggetto presso il quale deve essere eseguito il contratto, prima dell’inizio dell’esecuzione, integra il predetto documento riferendolo ai rischi specifici da interferenza presenti nei luoghi in cui verrà espletato l’appalto; l’integrazione, sottoscritta per accettazione dall’esecutore, integra gli atti contrattuali.

### 30.4. Responsabilità solidale

Il committente risponde in solido con l’appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori<sup>392</sup>, entro il limite di due anni dalla cessazione dell’appalto:

- per il mancato pagamento delle retribuzioni, comprese le quote di TFR (D.Lgs. n. 276/2003, art. 29, c. 2);
- per la mancata corresponsione dei contributi previdenziali<sup>393</sup> e dei premi assicurativi (D.Lgs. n. 276/2003, art. 29, c. 2);
- per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall’appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell’INAIL o dell’IPSEMA (ora INAIL – Settore navigazione).

Sono esclusi i danni conseguenza dei rischi specifici propri dell’attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici (D.Lgs. n. 81/2008, art. 26, c. 4)<sup>394</sup>.

Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d’imposta ai sensi delle disposizioni del D.P.R. n. 600/1973, e può esercitare l’azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.

### 30.5. Costi per la sicurezza

Nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione, devono essere specificamente indicati, a pena di nullità, i costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni. I costi non sono soggetti a ribasso. A tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

### 30.6. Appalti pubblici

Nel caso di appalto di opera pubblica, il *committente* è il soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dell’appalto (dirigente), mentre il *responsabile dei lavori* è il responsabile del procedimento (R.U.P.). (D.Lgs. n. 81/2008, art. 89, c. 1, lett. *b*) e *c*) e D.P.R. n. 207/2010, art. 10, c. 2)

<sup>391</sup> Circolare Ministero del lavoro 14 novembre 2007, n. 24.

<sup>392</sup> Il regime di solidarietà è applicabile anche al consorzio, «... *il consorzio va considerato alla stregua di un sub-committente e la vicenda contrattuale va riguardata come un caso di sub-derivazione dal contratto di appalto, e, quindi, di subappalto ...*» Cass. 16 ottobre 2017, n. 24368.

<sup>393</sup> V. nota INL 19 novembre 2019, n. 9943.

<sup>394</sup> V. Cass. pen. 18 dicembre 2014, n. 52658.

Tenere presente che nel caso di lavori appaltati all'interno dell'Amministrazione Pubblica la figura del committente coincide con quella del datore di lavoro, mentre nel caso di opere pubbliche appaltate esternamente il datore di lavoro è l'imprenditore a cui è stato affidato l'appalto.

Il DUVRI è redatto dal soggetto titolare del potere decisionale e di spesa o dalla Centrale di committenza. (D.Lgs. n. 81/2008, art. 26 c. 3 e 3-ter)

Il piano di sicurezza e coordinamento risulta trasmesso quando viene posto a disposizione di tutti i concorrenti alla gara di appalto.

Nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture.

Nell'offerta economica l'operatore deve indicare i propri costi della manodopera e gli oneri aziendali concernenti l'adempimento delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ad esclusione:

- delle forniture senza posa in opera;
- dei servizi di natura intellettuale;
- degli affidamenti ai sensi dell'art. 36, c. 2, lett. a)<sup>395</sup>.

Il nuovo Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n. 36/2023) ha disposto l'esclusione, non automatica, dell'operatore economico dalla partecipazione a una procedura di appalto quando vengano debitamente accertate, con qualunque mezzo adeguato, gravi infrazioni «*alle norme in materia di salute e di sicurezza sul lavoro nonché agli obblighi in materia ambientale, sociale e del lavoro stabiliti dalla normativa europea e nazionale, dai contratti collettivi o dalle disposizioni internazionali elencate nell'allegato X alla direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 febbraio 2014*»<sup>396</sup>.

## 31. Cantieri temporanei o mobili<sup>397</sup>

(D.Lgs. n. 81/2008, artt. 88-104-bis)

### 31.1. Definizioni

Cantiere temporaneo o mobile: «*qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco è riportato nell'allegato X*»<sup>398</sup>.

Committente: «*soggetto per conto del quale l'intera opera viene realizzata, indipendentemente da eventuali frazionamenti della sua realizzazione. Nel caso di appalto di opera pubblica, il*

<sup>395</sup> Art. 108, c. 9, D.Lgs. n. 36/2023 (Codice appalti).

Sull'esclusione dell'offerta da parte della stazione appaltante v. art. 110, c. 5, lett. c), D.Lgs. n. 36/2023 e, *ex multis*, Cons. Stato 24 gennaio 2020, n. 604; Cons. Stato 25 settembre 2018, n. 5513; Cons. Stato 30 dicembre 2015, n. 5873.

<sup>396</sup> Art. 95, c. 1, lett. a).

<sup>397</sup> V. R. SABATINO (a cura di), *La progettazione della sicurezza nel cantiere*, Inail, 2015.

<sup>398</sup> Per cantiere temporaneo o mobile s'intende «*qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile, ossia qualunque luogo in cui si effettuano lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento; la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro; gli scavi, ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile*» Cass. pen. 20 aprile 2016, n. 19208.

Rientrano nel settore edile «*tutte le attività, comprese quelle affini, direttamente e funzionalmente connesse all'attività resa dall'impresa affidataria dei lavori, per le quali trova applicazione la contrattazione collettiva edile, nazionale e territoriale, stipulata dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.*» D.M. 25 giugno 2021, n. 143.

*committente è il soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dell'appalto».*

Responsabile dei lavori: *«soggetto che può essere incaricato dal committente per svolgere i compiti ad esso attribuiti, il responsabile dei lavori è il responsabile del procedimento».*

Lavoratore autonomo: *«persona fisica la cui attività professionale contribuisce alla realizzazione dell'opera senza vincolo di subordinazione»;*

Impresa affidataria: *«impresa titolare del contratto di appalto con il committente che, nell'esecuzione dell'opera appaltata, può avvalersi di imprese subappaltatrici o di lavoratori autonomi»<sup>399</sup>;*

Impresa esecutrice: *«impresa che esegue un'opera o parte di essa impegnando proprie risorse umane e materiali».*

### 31.2. Campo di applicazione

Le misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori nei cantieri temporanei o mobili non si applicano:

- ai lavori di prospezione, ricerca e coltivazione delle sostanze minerali;
- ai lavori svolti negli impianti connessi alle attività minerarie esistenti entro il perimetro dei permessi di ricerca, delle concessioni o delle autorizzazioni;
- ai lavori svolti negli impianti che costituiscono pertinenze della miniera: gli impianti fissi interni o esterni, i pozzi, le gallerie, nonché i macchinari, gli apparecchi e utensili destinati alla coltivazione della miniera, le opere e gli impianti destinati all'arricchimento dei minerali, anche se ubicati fuori del perimetro delle concessioni;
- ai lavori di frantumazione, vagliatura, squadratura e trasporto dei prodotti delle cave ed alle operazioni di caricamento di tali prodotti dai piazzali;
- alle attività di prospezione, ricerca, coltivazione e stoccaggio degli idrocarburi liquidi e gassosi nel territorio nazionale, nel mare territoriale e nella piattaforma continentale e nelle altre aree sottomarine comunque soggette ai poteri dello Stato;
- ai lavori svolti in mare;
- alle attività svolte in studi teatrali, cinematografici, televisivi o in altri luoghi in cui si effettuino riprese, purché tali attività non implicino l'allestimento di un cantiere temporaneo o mobile;
- ai lavori relativi a impianti elettrici, reti informatiche, gas, acqua, condizionamento e riscaldamento, che non comportino lavori edili o di ingegneria civile di cui all'allegato X del T.U.;
- alle attività portuali di cui al D.Lgs. n. 272/1999, che non comportino lavori edili o di ingegneria civile di cui all'allegato X del T.U.

Le disposizioni si applicano agli spettacoli musicali, cinematografici e teatrali e alle manifestazioni fieristiche tenendo conto delle particolari esigenze connesse allo svolgimento delle relative attività<sup>400</sup>.

### 31.3. Obblighi del committente o del responsabile dei lavori

Il committente<sup>401</sup> o il responsabile dei lavori<sup>402</sup> devono:

- attenersi, nelle fasi di progettazione dell'opera, ai principi e alle misure generali:

<sup>399</sup> All'interno di un cantiere possono essere presenti più di un'impresa affidataria in quanto il committente può stipulare più contratti ognuno con imprese affidatarie diverse. L'impresa affidataria può eseguire, impegnando materiali e risorse umane proprie, direttamente i lavori in appalto oppure affidare, anche *in toto*, l'esecuzione dell'opera a imprese subappaltatrici e/o a lavoratori autonomi, con l'obbligo di verificare le condizioni di sicurezza dei lavori affidati e l'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e coordinamento. (Interpello Ministero del lavoro 11 luglio 2014, n. 13)

<sup>400</sup> V. D.I. 22 luglio 2014 e Circolare Ministero del lavoro 24 dicembre 2014, n. 35.

<sup>401</sup> «Il committente è esonerato dalle responsabilità connesse all'adempimento degli obblighi limitatamente all'incarico conferito al responsabile dei lavori.» (art. 93, c. 1, D.Lgs. n. 81/2008).

<sup>402</sup> «Solo in presenza di una valida ed efficace nomina di un responsabile dei lavori ... può verificarsi l'esenzione del committente dalla responsabilità su di esso incombente per trasferimento degli obblighi sul delegato responsabile dei lavori» Cass. pen. 10 giugno 2008, n. 23090 in *Riv. trim. dir. pen. economia*, con nota di M. ZALIN, *Prevenzione infortuni sul lavoro: condizioni per l'esonero da responsabilità del committente dei lavori*, 2009, 1-2, pp. 431-432.

- al momento delle scelte architettoniche, tecniche ed organizzative, onde pianificare i vari lavori o fasi di lavoro che si svolgeranno simultaneamente o successivamente;
- all'atto della previsione della durata di realizzazione di questi vari lavori o fasi di lavoro;
- prendere in considerazione, nelle fasi di progettazione dell'opera, il PSC e il fascicolo adattato alle caratteristiche dell'opera;
- designare il coordinatore per la progettazione nei cantieri in cui<sup>403</sup> è prevista la presenza di più imprese esecutrici, anche non contemporanea<sup>404</sup>;
- designare – prima dell'affidamento dei lavori – il coordinatore per l'esecuzione dei lavori nei cantieri in cui è prevista la presenza di più imprese esecutrici, anche non contemporanea;
- comunicare alle imprese affidatarie, alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi il nominativo del coordinatore per la progettazione e quello del coordinatore per l'esecuzione dei lavori;
- verificare l'idoneità tecnico-professionale<sup>405</sup> delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare (All. XVII)<sup>406</sup>. Nei cantieri la cui entità presunta è inferiore a 200 uomini-giorno<sup>407</sup> e i cui lavori non comportano rischi particolari, l'idoneità tecnico-professionale si considera soddisfatta mediante presentazione:

*da parte delle imprese:*

- del certificato di iscrizione alla Camera di commercio;
- del documento di valutazione dei rischi o dell'autocertificazione di cui all'art. 29, c. 5, TUSL;
- della dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o interdittivi;
- del DURC<sup>408</sup>;

*da parte dei lavoratori autonomi:*

- dell'iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto;
- della specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni del TUSL di macchine, attrezzature e opere provvisorie;
- dell'elenco dei dispositivi di protezione individuali in dotazione;
- degli attestati inerenti alla propria formazione e alla relativa idoneità sanitaria ove espressamente previsti dal TUSL<sup>409</sup>;

<sup>403</sup> Il committente o il responsabile dei lavori sono tenuti a verificare, anche attraverso la richiesta di eventuali attestati di formazione o mediante autocertificazione del datore di lavoro, l'adeguata formazione delle persone segnalate dall'impresa affidataria per l'esecuzione dell'opera appaltata. (Interpello Ministero del lavoro 12 maggio 2016, n. 7)

<sup>404</sup> La disposizione non si applica ai lavori privati non soggetti a permesso di costruire e comunque di importo inferiore ad 100.000 euro. In tal caso, le funzioni del coordinatore per la progettazione sono svolte, senza eccezioni o limitazioni, dal coordinatore per la esecuzione dei lavori. (Circolare Ministero del lavoro 29 ottobre 2009, n. 30)

<sup>405</sup> Idoneità tecnico-professionale: «*possesso di capacità organizzative, nonché disponibilità di forza lavoro, di macchine e di attrezzature, in riferimento ai lavori da realizzare*». (Art. 89, c. 1, lett. l, T.U.)

Per le imprese solo affidatarie l'idoneità tecnico-professionale viene valutata in base al possesso di capacità organizzative, mentre per le imprese affidatarie-esecutive per l'idoneità tecnico-professionale si deve tener conto anche della disponibilità di materiali e proprie risorse umane in relazione all'opera da eseguire. (Interpello Ministero del lavoro 11 luglio 2014, n. 13)

<sup>406</sup> «*In materia di responsabilità colposa, il committente di lavori dati in appalto deve adeguare la sua condotta a due fondamentali regole di diligenza e prudenza: a) scegliere l'appaltatore e più in genere il soggetto al quale affidare l'incarico, accertando che la persona, alla quale si rivolge, sia non soltanto munita dei titoli di idoneità prescritti dalla legge, ma anche della capacità tecnica e professionale, proporzionata al tipo astratto di attività commissionata ed alle concrete modalità di espletamento della stessa ...*» Cass. pen. 19 aprile 2010, n. 15081.

V. anche: Cass. pen. 22 agosto 2016, n. 35185; Cass. pen. 18 giugno 2019, n. 26898; Cass. pen. 26 novembre 2021, n. 43604.

<sup>407</sup> *Uomini-giorno*: entità presunta del cantiere rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione dell'opera. (Art. 89, c. 1, lett. g, T.U.)

<sup>408</sup> V. Circolare Ministero del lavoro 1° giugno 2012, n. 12 e interpello Ministero del lavoro 21 marzo 2016, n. 1.

Il Ministero del lavoro ha precisato che per i lavori edili privati il committente o il responsabile dei lavori devono richiedere alle imprese esecutrici o ai lavoratori autonomi il DURC per appurarne l'idoneità tecnico-professionale, mentre nei lavori pubblici la stazione appaltante acquisisce d'ufficio il DURC.

<sup>409</sup> Il committente o l'impresa affidataria è tenuto a verificare il possesso, da parte del lavoratore autonomo, della documentazione di cui all'All. XVII, ma non ad esigere dallo stesso l'esibizione degli attestati inerenti la propria

- del DURC<sup>410</sup>.

- chiedere alle imprese esecutrici una dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica, corredata dagli estremi delle denunce dei lavoratori effettuate all'INPS, all'INAIL e alle casse edili, nonché una dichiarazione relativa al contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti;
- verifica il possesso della patente di cui all'art. 27 T.U. nei confronti delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi, anche nei casi di subappalto, ovvero dell'attestato di qualificazione SOA, per le imprese che non sono tenute al possesso della patente<sup>411</sup>;
- trasmettere all'amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori oggetto del permesso di costruire o della denuncia di inizio attività, copia della notifica preliminare, il DURC delle imprese e dei lavoratori autonomi e una dichiarazione attestante l'avvenuta verifica della ulteriore documentazione.

Il committente o il responsabile dei lavori hanno la facoltà di sostituire in qualsiasi momento, anche personalmente, se in possesso dei requisiti professionali, il coordinatore per la progettazione o il coordinatore per l'esecuzione dei lavori.

La designazione del coordinatore per la progettazione e del coordinatore per l'esecuzione dei lavori, non esonera il committente o il responsabile dei lavori dalle responsabilità connesse alla verifica dell'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 91, c. 1, e 92, c. 1, lett. a), b), c), d) ed e).

#### **31.4. Obblighi del coordinatore per la progettazione**

Durante la progettazione dell'opera e comunque prima della richiesta di presentazione delle offerte, il coordinatore per la progettazione deve:

- redigere il PSC<sup>412</sup>;
- predisporre un fascicolo adattato alle caratteristiche dell'opera, contenente le informazioni utili ai fini della prevenzione e della protezione dai rischi cui sono esposti i lavoratori<sup>413</sup>;
- coordinare l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 90, c. 1, T.U.

#### **31.5. Obblighi del coordinatore per l'esecuzione dei lavori**

Il coordinatore per l'esecuzione dei lavori è titolare di una posizione di garanzia<sup>414</sup> che si affianca a quella degli altri soggetti destinatari della normativa antinfortunistica, in quanto, oltre ad assicurare

---

formazione e l'idoneità sanitaria, conseguentemente risulta legittimo l'affidamento di lavori sia al lavoratore autonomo in possesso di documentazione inerente la formazione e l'idoneità sanitaria sia al lavoratore che ne è privo. Interpello Ministero del lavoro 2 maggio 2013, n. 7.

<sup>410</sup> V. Circolare Ministero del lavoro 1° giugno 2012, n. 12 e interpello Ministero del lavoro 21 marzo 2016, n. 1.

Il Ministero del lavoro ha precisato che per i lavori edili privati il committente o il responsabile dei lavori devono richiedere alle imprese esecutrici o ai lavoratori autonomi il DURC per appurarne l'idoneità tecnico-professionale, mentre nei lavori pubblici la stazione appaltante acquisisce d'ufficio il DURC.

<sup>411</sup> A decorrere dal 1° ottobre 2024 la «patente è rilasciata, in formato digitale, dall'Ispettorato nazionale del lavoro subordinatamente al possesso dei seguenti requisiti:

- a) iscrizione alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura;
- b) adempimento, da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori autonomi e dei prestatori di lavoro, degli obblighi formativi previsti dal presente decreto;
- c) possesso del documento unico di regolarità contributiva in corso di validità;
- d) possesso del documento di valutazione dei rischi, nei casi previsti dalla normativa vigente;
- e) possesso della certificazione di regolarità fiscale, di cui all'art. 17-bis, commi 5 e 6, del D.Lgs. 9 luglio 1997, n. 241, nei casi previsti dalla normativa vigente;
- f) avvenuta designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, nei casi previsti dalla normativa vigente.» (art. 27, c. 1, TUSL).

<sup>412</sup> Sui contenuti minimi del PSC, v. All. XV TUSL, punto 2.

Sulla inadeguata redazione del PSC, v. Cass. pen. 26 maggio 2008, n. 21002 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, 2020, p. 927.

<sup>413</sup> V. Cass. pen. 26 maggio 2008, n. 21002.

<sup>414</sup> La posizione di garanzia del coordinatore per l'esecuzione dei lavori non cessa con il «completamento delle attività inerenti ai lavori edili o di ingegneria civile propriamente detti», ma prosegue durante le «ulteriori fasi di lavorazione proprie dell'attività di cantiere nel suo complesso». Cass. 20 aprile 2016, n. 19208.

il collegamento fra impresa appaltatrice e committente al fine di realizzare la migliore organizzazione del lavoro, svolge compiti di alta vigilanza circa la generale configurazione delle lavorazioni che comportino rischio interferenziale<sup>415</sup>.

Durante la realizzazione dell'opera, il coordinatore per l'esecuzione dei lavori:

- verifica, con opportune azioni di coordinamento e controllo, l'applicazione, da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, delle disposizioni loro pertinenti contenute nel PSC ove previsto e la corretta applicazione delle relative procedure di lavoro;
- verifica l'idoneità del POS, da considerare come piano complementare di dettaglio del PSC, assicurandone la coerenza con quest'ultimo, ove previsto, adegua il PSC, ove previsto, e il fascicolo in relazione all'evoluzione dei lavori ed alle eventuali modifiche intervenute, valutando le proposte delle imprese esecutrici dirette a migliorare la sicurezza in cantiere, verifica che le imprese esecutrici adeguino, se necessario, i rispettivi POS;
- organizza tra i datori di lavoro, ivi compresi i lavoratori autonomi, la cooperazione ed il coordinamento delle attività nonché la loro reciproca informazione;
- verifica l'attuazione di quanto previsto negli accordi tra le parti sociali al fine di realizzare il coordinamento tra i rappresentanti della sicurezza finalizzato al miglioramento della sicurezza in cantiere;
- segnala al committente o al responsabile dei lavori, previa contestazione scritta alle imprese e ai lavoratori autonomi interessati, le inosservanze alle disposizioni normative e alle prescrizioni del PSC, ove previsto, e propone la sospensione dei lavori, l'allontanamento delle imprese o dei lavoratori autonomi dal cantiere, o la risoluzione del contratto. Nel caso in cui il committente o il responsabile dei lavori non adotti alcun provvedimento in merito alla segnalazione, senza fornire idonea motivazione, il coordinatore per l'esecuzione dà comunicazione dell'inadempienza alla azienda unità sanitaria locale e alla direzione provinciale del lavoro territorialmente competenti;
- sospende, in caso di pericolo grave e imminente, direttamente riscontrato, le singole lavorazioni fino alla verifica degli avvenuti adeguamenti effettuati dalle imprese interessate<sup>416</sup>.

Il coordinatore per l'esecuzione, precisa la Suprema Corte, riveste un ruolo di vigilanza che riguarda la generale configurazione delle lavorazioni e non la puntuale e stringente vigilanza, momento per momento, demandata alle figure operative, ossia al datore di lavoro, al dirigente, al preposto<sup>417</sup>.

### **31.6. Misure generali di tutela della salute e della sicurezza**

I datori di lavoro delle imprese esecutrici, durante l'esecuzione dell'opera osservano le misure generali di tutela di cui all'art. 15 del TUSL e curano, ciascuno per la parte di competenza, in particolare:

- il mantenimento del cantiere in condizioni ordinate e di soddisfacente salubrità;
- la scelta dell'ubicazione di posti di lavoro tenendo conto delle condizioni di accesso a tali posti, definendo vie o zone di spostamento o di circolazione;
- le condizioni di movimentazione dei vari materiali;
- la manutenzione, il controllo prima dell'entrata in servizio e il controllo periodico degli apprestamenti, delle attrezzature di lavoro, degli impianti e dei dispositivi al fine di eliminare i difetti che possono pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori<sup>418</sup>;
- la delimitazione e l'allestimento delle zone di stoccaggio e di deposito dei vari materiali, in particolare quando si tratta di materie e di sostanze pericolose;
- l'adeguamento, in funzione dell'evoluzione del cantiere, della durata effettiva da attribuire ai vari tipi di lavoro o fasi di lavoro;

<sup>415</sup> *Ex multis*: Cass. pen. 21 gennaio 2016, n. 2609; Cass. pen. 14 settembre 2017, n. 45862; Cass. pen. 23 luglio 2018, n. 34805.

<sup>416</sup> V. Cass. pen. 3 ottobre 2008, n. 38002 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, 2015, p. 897; Cass. pen., 30 gennaio 2019, n. 4647.

<sup>417</sup> *Ex multis*: Cass. pen. 15 febbraio 2019, n. 17213 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, 2020, p. 938; Cass. pen. 14 settembre 2017, n. 45862; Cass. pen. 13 maggio 2010, n. 18149.

<sup>418</sup> V. Cass. pen. 16 maggio 2023, n. 20671 in R. GUARINIELLO, ed. XIII, *op. cit.*, 2024, p. 1217.

- la cooperazione e il coordinamento tra datori di lavoro e lavoratori autonomi;
- le interazioni con le attività che avvengono sul luogo, all'interno o in prossimità del cantiere.

### 31.7. *Obblighi dei datori di lavoro*

I datori di lavoro delle imprese affidatarie e delle imprese esecutrici, anche nel caso in cui nel cantiere operi un'unica impresa, anche familiare o con meno di dieci addetti, devono:

- adottare le misure conformi alle prescrizioni di cui all'All. XIII del TUSL;
- predisporre l'accesso e la recinzione del cantiere con modalità chiaramente visibili e individuabili;
- curare la disposizione o l'accatastamento di materiali o attrezzature in modo da evitarne il crollo o il ribaltamento;
- curare la protezione dei lavoratori contro le influenze atmosferiche che possono compromettere la loro sicurezza e la loro salute;
- curare le condizioni di rimozione dei materiali pericolosi, anche tramite, se del caso, il coordinamento con il committente o il responsabile dei lavori;
- curare che lo stoccaggio e l'evacuazione dei detriti e delle macerie avvengano correttamente;
- redigere il piano operativo di sicurezza.

### 31.8. *Obblighi del datore di lavoro dell'impresa affidataria*

Il datore di lavoro dell'impresa affidataria deve:

- verificare le condizioni di sicurezza dei lavori affidati e l'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e coordinamento (PSC);
- verificare la congruenza dei piani operativi di sicurezza (POS) delle imprese esecutrici rispetto al proprio, prima della loro trasmissione al coordinatore per l'esecuzione;
- verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici e dei lavoratori autonomi con le modalità di cui all'All. XVII<sup>419</sup>;
- indicare al committente o al responsabile dei lavori il nominativo del soggetto o i nominativi dei soggetti della propria impresa, con le specifiche mansioni, incaricati per l'esecuzione dei lavori (All. XVII)<sup>420</sup>;
- fornire dettagliate informazioni sui rischi specifici del cantiere e sulle misure di prevenzione e protezione;
- coordinare gli interventi di prevenzione e protezione, cooperando alla loro applicazione<sup>421</sup>.

### 31.9. *Piano di sicurezza e di coordinamento (PSC)*

Il piano di sicurezza e coordinamento è parte integrante del contratto di appalto.

Il piano è costituito da:

- una relazione tecnica;
- prescrizioni correlate alla complessità dell'opera da realizzare ed alle eventuali fasi critiche del processo di costruzione, atte a prevenire o ridurre i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi rischi particolari (All. XI), con specifico riferimento ai rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri interessati da attività di scavo;
- una stima dei costi (D.Lgs. n. 81/2008, All. XV, 4; D.P.R. n. 222/2003, art. 7);
- tavole esplicative di progetto, relative agli aspetti della sicurezza, comprendenti almeno una planimetria sull'organizzazione del cantiere e, ove la particolarità dell'opera lo richieda, una tavola tecnica sugli scavi.

Il committente o il responsabile dei lavori trasmette il PSC a tutte le imprese invitate a presentare offerte per l'esecuzione dei lavori.

Prima dell'inizio dei lavori l'impresa affidataria e le imprese esecutrici si scambiano, per visione, il proprio piano di sicurezza, dopodiché, effettuata la verifica di congruenza da parte dell'impresa

<sup>419</sup> V. Interpello Ministero del lavoro 2 maggio 2013, n. 7.

<sup>420</sup> V. Interpello Ministero del lavoro 12 maggio 2016, n. 7.

<sup>421</sup> V. Cass. pen. 17 gennaio 2018, n. 1878.

affidataria, il piano viene inviato al coordinatore per l'esecuzione. In caso di esito positivo i lavori possono iniziare.

I datori di lavoro delle imprese esecutrici mettono a disposizione dei rappresentanti per la sicurezza copia del PSC e del POS<sup>422</sup> almeno dieci giorni prima dell'inizio dei lavori.

L'impresa che si aggiudica i lavori ha facoltà di presentare al coordinatore per l'esecuzione proposte di integrazione al piano di sicurezza e di coordinamento, ove ritenga di poter meglio garantire la sicurezza nel cantiere sulla base della propria esperienza. In nessun caso le eventuali integrazioni possono giustificare modifiche o adeguamento dei prezzi pattuiti.

Non è richiesta la redazione del PSC nei casi in cui si rende necessaria l'esecuzione immediata dei lavori per prevenire incidenti imminenti o per organizzare urgenti misure di salvataggio o per garantire la continuità in condizioni di emergenza nell'erogazione di servizi essenziali per la popolazione quali corrente elettrica, acqua, gas, reti di comunicazione<sup>423</sup>.

## 32. Sospensione dell'attività di impresa<sup>424</sup>

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 14; Circ. INL n. 3/2021 e n. 4/2021; note INL n. 5546/2017, n. 151/2022 e n. 162/2023; Circ. Ministero del lavoro n. 33/2009 e n. 26/2015; nota Ministero del lavoro n. 19570/2015; Nota Inail 18 novembre 2009)

L'attività imprenditoriale può essere sospesa in caso di:

- impiego di lavoratori irregolari<sup>425</sup>;
- gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

### 32.1. Lavoro irregolare

Il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale viene adottato quando gli ispettori del lavoro verificano, al momento dell'accesso ispettivo nell'unità produttiva, che almeno il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro ovvero inquadrato come lavoratori autonomi occasionali in

<sup>422</sup> Il Piano operativo di sicurezza (POS) è il documento che il datore di lavoro dell'impresa esecutrice redige, in riferimento al singolo cantiere interessato (T.U., art. 89, c. 1, lett. h). La mancata elaborazione del POS comporta l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale (T.U., All. 1).

I contenuti minimi del POS e del PSC sono riportati nell'All. XV.

La Cass. pen., con sentenza n. 41486 del 15 ottobre 2015, richiama il principio giurisprudenziale secondo cui «*le istruzioni verbali e le mere prassi operative non assumono quella forza cogente che deve essere, invece, attribuita alla "codificazione" delle norme attuative antinfortunistiche in un documento scritto all'uopo redatto, lasciando ragionevolmente negli addetti alle lavorazioni pur sempre, nella loro rappresentazione soggettiva, quei margini di discrezionalità nella esecuzione di esse (istruzioni meramente verbali e prassi), riconnessi alle caratteristiche (non codificate e prive di alcuna solennità) di tali diverse forme di attuazione delle norme prevenzionistiche; ritenute, in tal caso, variabili in quanto del tutto plausibilmente soggette a quegli adattamenti suggeriti dalle concrete contingenze, sulla base di condotte ricollegabili proprio alla carenza di norme scritte inderogabili contenute nel documento formale, tali da attribuire ad esse quelle caratteristiche di cogenza ed inderogabilità, proprie di tali forme di "codificazione normativa scritta", delle modalità di lavorazione all'interno dell'azienda, conformi alle cautele antinfortunistiche, rispetto a disposizioni meramente verbali ed a prassi aziendali.*»

<sup>423</sup> V. Interpello Ministero del lavoro 2 maggio 2013, n. 3.

<sup>424</sup> A. CASU, «*To era tra color che son sospesi...*» *Incertezze applicative e prospettive future del nuovo provvedimento di sospensione ex art. 14 d.lgs. n. 81/2008 dopo il d.l. n. 146/2021*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 1/2023; E.E. BOCCAFURNI, *La sospensione dell'attività imprenditoriale ex art. 14 D.Lgs. n. 81/2008 e le recenti attribuzioni dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro dopo le Leggi 215/2021 e 51/2022*, in *Lav. e prev. oggi*, 2023, n. 9/10, pp. 649-670; V. LIPPOLIS, *Provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale: a chi è rivolto e quali sono gli effetti*, Ipsosa, 16/05/2024.

<sup>425</sup> Il TAR Puglia con sentenza n. 1215 del 24 settembre 2019 ha ritenuto che la sospensione dell'attività imprenditoriale ex art. 14, c. 1, D.Lgs. n. 81/2008 costituisca «*una tipologia di sanzione avente la finalità di sollecitare il datore di lavoro a regolarizzare la posizione lavorativa dei dipendenti "in nero" ...*». V. anche Allegato, n. 1, Nota INL 20 giugno 2017, n. 5546.

L'impiego di lavoratori in nero comporta comunque per il datore di lavoro una responsabilità riguardo alla sicurezza sul lavoro. V. Cass. pen. 11 aprile 2008, n. 15241 in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, ed. X, 2018, p. 17.

assenza delle condizioni richieste dalla normativa risulta occupato senza la preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

La Nota INL n. 5546/2017 precisa che «*la base di computo sulla quale calcolare la percentuale di lavoratori “in nero” ai fini dell’emanazione del provvedimento di sospensione dovrà essere individuata dall’ispettore alla luce della “fotografia” di quanto riscontrato al momento dell’ingresso in azienda. Pertanto, laddove sopraggiungano lavoratori nel corso dell’accesso ispettivo – ferma restando la contestabilità della massimizzazione per lavoro “nero” in sede di verbalizzazione unica – nella base di computo sulla quale calcolare la percentuale di lavoratori “in nero” andranno conteggiati esclusivamente i lavoratori trovati al momento dell’ingresso in azienda.*».

Nel computo dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro vanno conteggiati tutti coloro che rientrano nella definizione di “lavoratore” di cui all’art. 2, lett. a), del TUSL, considerando anche i collaboratori familiari, anche impegnati per periodi inferiori alle 10 giornate di lavoro (prestazioni non ricorrenti)<sup>426</sup> e i soci lavoratori cui non spetta l’amministrazione o la gestione della società, non disponendo dei poteri datoriali tipici<sup>427</sup>.

Il provvedimento di sospensione non viene applicato:

- ai lavoratori per i quali non è richiesta la comunicazione, come i coadiuvanti familiari o i soci;
- al lavoratore che risulti l’unico occupato dall’impresa (c.d. microimpresa), tuttavia in questo caso, in via cautelare, il lavoratore “in nero” potrà essere sospeso dal lavoro fino alla regolarizzazione della sua posizione e il ripristino delle condizioni di lavoro per quanto riguarda la sicurezza e la salute. Il provvedimento verrà invece applicato se contestualmente verranno rilevate gravi violazioni di natura prevenzionistica (mancanza del DVR o della nomina del RSPP ecc.)<sup>428</sup>.

Con riferimento all’impiego di lavoratori autonomi occasionali (lavoratori inquadrabili nella definizione contenuta all’art. 2222 c.c.), il committente, prima dell’inizio dell’attività lavorativa, deve inviare, tramite SMS o posta elettronica, una comunicazione preventiva all’Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio riguardo:

- all’inizio della prestazione lavorativa;
- alla durata della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni<sup>429</sup>. L’omessa o ritardata comunicazione per ogni singolo lavoratore autonomo occasionale comporta la sanzione amministrativa da euro 500 a euro 2.500. Non si applica la procedura di diffida<sup>430</sup>.

### **32.2. Gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro<sup>431</sup>**

Il provvedimento di sospensione è applicato anche nel caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, elencate nell’Allegato 1 del T.U.<sup>432</sup>, ovvero:

<sup>426</sup> Lettera-circolare Ministero del lavoro 5 agosto 2013, n. 14184.

<sup>427</sup> Nota Ministero del lavoro 28 aprile 2015, n. 7127.

<sup>428</sup> Nota INL 24 gennaio 2023, n. 162.

<sup>429</sup> Art. 15, c. 3, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

<sup>430</sup> V.: Circ. INL 11 gennaio 2022, n. 29; Nota INL 27 gennaio 2022, n. 109; Nota INL 1° marzo 2022, n. 393; Nota INL 28 marzo 2022, n. 573.

<sup>431</sup> V. Circ. INL 9 dicembre 2021, n. 4 e Lettera-circolare Ministero del lavoro 27 dicembre 2013, n. 22277.

<sup>432</sup> L’Allegato è stato così sostituito dall’art. 13, comma 1, lett. g), D.L. 21 ottobre 2021, n. 146 conv., con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2021, n. 215.

	FATTISPECIE	IMPORTO SOMMA AGGIUNTIVA
1	Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi	Euro 2.500
2	Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione	Euro 2.500
3	Mancata formazione ed addestramento	Euro 300 per ciascun lavoratore interessato
4	Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile	Euro 3.000
5	Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)	Euro 2.500
6	Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto	Euro 300 per ciascun lavoratore interessato
7	Mancanza di protezioni verso il vuoto	Euro 3.000
8	Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno	Euro 3.000
9	Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Euro 3.000
10	Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Euro 3.000
11	Mancanza di protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)	Euro 3.000
12	Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo	Euro 3.000
12-bis	Mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione all'amianto	Euro 3.000

Il provvedimento di sospensione potrà essere applicato anche in tutti i casi in cui non ricorrano i presupposti per la sua applicazione (es. allontanamento del lavoratore nelle ipotesi di microimpresa<sup>433</sup>).

• *Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi (DVR)*

Il provvedimento di sospensione può essere adottato solo in mancanza della redazione del DVR<sup>434</sup>. Nelle ipotesi in cui, in sede di accesso, venga dichiarato che il DVR è custodito in luogo diverso, ferma restando la contestazione dell'illecito, sarà opportuno adottare il provvedimento di sospensione con decorrenza differita alle ore 12:00 del giorno lavorativo successivo, termine entro il quale il datore di lavoro potrà provvedere all'eventuale esibizione. Solo nel caso in cui il DVR rechi data certa antecedente all'emissione del provvedimento di sospensione, sarà possibile procedere all'annullamento dello stesso limitatamente alla causale afferente alla mancanza del DVR.

La mancata elaborazione del DVR sarà, altresì, oggetto di prescrizione da adottare in sede di accesso ispettivo.

Per le seguenti fattispecie, in cui l'illecito è punito solo con l'arresto, non viene applicata la prescrizione:

- aziende di cui all'art. 31, c. 6, lett. a), b), c), d), f) e g) del TUSL;

<sup>433</sup> Circ. INL 9 novembre 2021, n. 3.

<sup>434</sup> Secondo la Suprema Corte «*integra la violazione dell'obbligo del datore di lavoro di elaborare un documento di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro non soltanto l'omessa redazione del documento iniziale, ma anche il suo mancato, insufficiente o inadeguato aggiornamento od adeguamento*» Cass. pen. 31 luglio 2019, n. 34893. V. anche Cass. pen. 4 giugno 2019, n. 4063.

- aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'art. 268, c. 1, lett. c) e d) del TUSL, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione, smaltimento e bonifica di amianto;
- attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla presenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini/giorno.

In tali casi, il personale ispettivo, oltre a comunicare ai sensi dell'art. 347 del c.p.p. la notizia di reato all'Autorità Giudiziaria, avrà cura di indicare, nel provvedimento di sospensione, la necessaria elaborazione del DVR quale condizione della revoca.

Ai fini della revoca del provvedimento di sospensione si dovrà esibire il DVR.

- *Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione*

Anche in questo caso il provvedimento viene applicato nei soli casi in cui sia constatata l'omessa redazione del Piano.

La mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione sarà oggetto di prescrizione da adottare in sede di accesso ispettivo.

Ai fini della revoca del provvedimento di sospensione si dovrà esibire il Piano in questione.

- *Mancata formazione ed addestramento*

Il provvedimento di sospensione va adottato solo quando è prevista la partecipazione del lavoratore sia ai corsi di formazione sia all'addestramento:

- utilizzo di attrezzatura da lavoro (art. 73 TUSL, in combinato disposto con art. 37, nei casi disciplinati dall'accordo Stato-Regioni del 22/02/2012);
- utilizzo di DPI appartenenti alla III categoria e dispositivi di protezione dell'udito (art. 77, c. 5, TUSL);
- sistemi di accesso e posizionamento mediante funi (art. 116 TUSL);
- lavoratori e preposti addetti al montaggio, smontaggio, trasformazione di ponteggi (art. 136, c. 6, TUSL);
- movimentazione manuale dei carichi (art. 169 TUSL). Considerato l'accordo Stato Regioni del 2011 (formazione lavoratori), il personale ispettivo verificherà, in rapporto alla mansione effettivamente svolta dal lavoratore, che la formazione specifica sia stata effettuata anche in riferimento alla movimentazione manuale dei carichi solo ove, dalle circostanze accertate in corso di accesso, sia emerso che lo stesso sia adibito a tale attività. Qualora non sia esibita la documentazione inerente alla formazione obbligatoria effettuata, si procederà con l'adozione del provvedimento di sospensione.

Il provvedimento potrà essere sospeso a seguito di presentazione della prenotazione della formazione – fermi la regolarizzazione di altre violazioni concomitanti di cui all'All. I e il pagamento di tutte le somme aggiuntive dovute – atteso che, per effetto del provvedimento di prescrizione, il lavoratore non potrà essere adibito alla specifica attività per cui, ai fini della sospensione, è stata riscontrata la carenza formativa, fino a quando non sia attestato il completamento della formazione e addestramento.

Ai fini della definizione del procedimento di prescrizione in questione, che potrà aver luogo successivamente alla revoca del provvedimento di sospensione, il trasgressore dovrà produrre documentazione attestante il completamento della formazione ed addestramento.

- *Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile*

Il provvedimento di sospensione va adottato nei soli casi in cui il datore di lavoro non abbia costituito il servizio di prevenzione e protezione e non abbia altresì nominato il RSPP o assunto lo svolgimento diretto dei relativi compiti dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile è oggetto di prescrizione da adottare in sede di accesso ispettivo.

Ai fini della revoca del provvedimento di sospensione si dovrà esibire la documentazione, risultata carente in sede di accesso, inerente alla costituzione del suddetto servizio ed alla nomina del RSPP,

ovvero alla preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza circa l'assunzione diretta, da parte del datore di lavoro, dello svolgimento diretto dei compiti del RSPP.

- *Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)*  
La sospensione trova applicazione solo nel caso in cui il POS non sia stato elaborato. L'elaborazione può desumersi anche dal relativo invio al coordinatore o all'impresa affidataria. La mancata elaborazione del POS è oggetto di prescrizione da adottare in sede di accesso ispettivo. Ai fini della revoca del provvedimento di sospensione si dovrà esibire il POS.
- *Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto*  
La sospensione trova applicazione esclusivamente quando risulti accertato (anche con l'acquisizione di dichiarazioni incrociate oltre che di documentazione) che non sono stati forniti al lavoratore i DPI contro le cadute dall'alto, fattispecie diversa dalle ipotesi in cui i lavoratori non li abbiano utilizzati.
- *Mancanza di protezioni verso il vuoto*  
La sospensione trova applicazione nelle ipotesi in cui le protezioni verso il vuoto risultino del tutto mancanti o talmente insufficienti da essere considerate sostanzialmente assenti.
- *Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno*  
La sospensione va adottata quando le armature di sostegno siano del tutto mancanti o siano talmente insufficienti da essere considerate sostanzialmente assenti. Resta salvo il contenuto delle prescrizioni disposte nella relazione tecnica di consistenza del terreno.
- *Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi*  
Si adotta la sospensione in presenza di lavori non elettrici effettuati in vicinanza di linee elettriche durante i quali i lavoratori operino a distanze inferiori ai limiti previsti dalla Tab. 1 dell'All. IX, in assenza di disposizioni organizzative e procedurali conformi alle specifiche norme tecniche CEI idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi.
- *Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi*  
Si adotta la sospensione in presenza di lavori non elettrici effettuati in vicinanza di impianti elettrici con parti attive non protette, durante i quali i lavoratori operino a distanze inferiori ai limiti previsti dalla Tab. 1 dell'Allegato IX, in assenza di disposizioni organizzative e procedurali conformi alle specifiche norme tecniche CEI idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi.
- *Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)*  
Ai fini dell'adozione del provvedimento, rileva l'assenza degli elementi indicati (impianto di terra, magnetotermico, differenziale), ovvero il loro mancato funzionamento.
- *Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo*  
Si adotta il provvedimento di sospensione allorché si accerta la rimozione o la modifica dei dispositivi. La disposizione, in altri termini, consente di adottare il provvedimento di sospensione in base alla sola circostanza che sia stato rimosso o modificato il dispositivo di sicurezza, senza che sia necessario accertare anche a quale soggetto sia addebitabile la rimozione o la modifica.

### 32.3. Soggetti affidatari del potere

I soggetti affidatari del potere di sospensione sono:

- l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), per il tramite del proprio personale ispettivo nell'immediatezza degli accertamenti o su segnalazione di altre amministrazioni, entro 7 giorni dal ricevimento del relativo verbale. Il potere di sospendere l'attività imprenditoriale è previsto sia per la presenza sul luogo di lavoro di lavoratori irregolari e sia per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 3, T.U.);

- i servizi ispettivi delle A.S.L. nell'ambito di accertamenti in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro (art. 8, T.U.);
- il Comando provinciale dei vigili del fuoco territorialmente competente per le violazioni in materia di prevenzione incendi.

Si fa presente che il prefetto può disporre, fino all'adempimento dell'obbligo, la sospensione dell'attività per quelle imprese i cui soggetti responsabili omettano di:

- presentare la segnalazione certificata di inizio attività;
- presentare la richiesta di rinnovo periodico della conformità antincendio;
- richiedere i servizi di vigilanza nei locali di pubblico spettacolo e intrattenimento e nelle strutture caratterizzate da notevole presenza di pubblico per i quali i servizi medesimi sono obbligatori<sup>435</sup>.

#### **32.4. Ambito di applicazione e decorrenza del provvedimento di sospensione**

Il provvedimento di sospensione è adottato:

- in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni<sup>436</sup>;

o, alternativamente

- dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle seguenti violazioni:

- mancata formazione ed addestramento;
- mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto.

Nel caso in cui durante l'accertamento sia rilevata la presenza di più violazioni utili all'adozione del provvedimento di sospensione (siano queste riferibili tutte all'Allegato I ovvero in parte all'Allegato I e in parte alla occupazione di personale irregolare), il personale ispettivo adotterà sempre un unico provvedimento di sospensione "della parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni" fermo restando che, ai fini della revoca del provvedimento, occorrerà verificare la regolarizzazione di tutte le violazioni riscontrate e il pagamento delle somme aggiuntive riferibili a ciascuna di esse.

Unitamente al provvedimento di sospensione l'Ispettorato nazionale del lavoro può imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Nell'ipotesi di sospensione dell'attività di impresa (lavoro irregolare e gravi violazioni in materia di salute e sicurezza), gli effetti possono essere fatti decorrere:

- dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo, inteso come giorno di apertura dell'ufficio che ha emanato il provvedimento<sup>437</sup>;
- dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità.

Il datore di lavoro è comunque tenuto a corrispondere la retribuzione e a versare i relativi contributi ai lavoratori interessati dall'effetto del provvedimento di sospensione<sup>438</sup>.

#### **32.5. Discrezionalità del provvedimento**

La sospensione dell'attività imprenditoriale è a discrezione degli organi di vigilanza<sup>439</sup> e di norma va sempre applicato quando se ne presentano i presupposti (lavoro irregolare o gravi violazioni in

<sup>435</sup> D.Lgs. n. 139/2006, art. 20, c. 3 come sostituito dall'art. 3, c. 8, D.Lgs. 29 maggio 2017, n. 97.

Sulla natura discrezionale del potere di sospensione del prefetto, v. Circolare Ministero dell'Interno 24 ottobre 2011, n. 5238.

<sup>436</sup> Gli effetti del provvedimento vanno circoscritti «alla singola unità produttiva, rispetto ai quali sono stati verificati i presupposti per la sua adozione e, con particolare riferimento all'edilizia, all'attività svolta dall'impresa nel singolo cantiere.» Circ. Ministero del lavoro 10 novembre 2009, n. 33. V. anche nota Ministero del lavoro 9 gennaio 2012, n. 337 con riferimento alle manifestazioni fieristiche.

<sup>437</sup> Circ. Ministero del lavoro, 10 novembre 2009, n. 33.

<sup>438</sup> V. anche Circ. INL 9 novembre 2021, n. 3.

<sup>439</sup> «A differenza della previgente formulazione, in cui si evidenziava la "possibilità" di adottare il provvedimento da parte degli "organi di vigilanza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali", è ora evidenziata l'assenza

materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro), ad eccezione di alcune circostanze particolari che necessitano di una attenta valutazione<sup>440</sup>:

- quando l'interruzione dell'attività determini una situazione di pericolo per l'incolumità dei lavoratori della stessa o delle altre imprese che operano nel cantiere (sospensione di uno scavo in presenza di una falda d'acqua o a scavi aperti in strade di grande traffico, demolizioni il cui stato di avanzamento abbia già pregiudicato la stabilità della struttura residua e/o adiacente, necessità di ultimare eventuali lavori di rimozione di materiali nocivi);
- quando, in assenza di valide alternative, si rischia di compromettere il regolare funzionamento di una attività di servizio pubblico, anche in concessione (attività di trasporto, di fornitura di energia elettrica, acqua, luce, gas ecc.), così pregiudicando il godimento di diritti costituzionalmente garantiti;
- quando la sospensione dell'attività di allevamento degli animali possa comportare un grave rischio per la pubblica incolumità;
- quando il mancato impiego di lavoratori "in nero" possa determinare un grave danno agli impianti o alle attrezzature (attività a ciclo continuo) ovvero ai beni (frutti giunti a maturazione o allevamento animali).

La mancata adozione di sospensione dell'attività lavorativa<sup>441</sup> o il posticipo deve comunque avvenire nel rispetto di ogni condizione di legalità e sicurezza.

Il provvedimento di sospensione non si applica nel caso in cui il lavoratore irregolare risulti l'unico occupato<sup>442</sup> dall'impresa, tuttavia il lavoratore dovrà essere allontanato fino a quando il datore di lavoro non avrà regolarizzato la posizione anche e soprattutto sotto il profilo della sicurezza (visite mediche, formazione e informazione ecc.).

L'eccezione di cui sopra non viene presa in considerazione quando contestualmente gli ispettori rilevano gravi violazioni di natura prevenzionistica indicate nell'allegato I al D.Lgs. n. 81/2008, ivi compresa la mancanza del DVR o della nomina del RSPP<sup>443</sup>.

### 32.6. Revoca del provvedimento

È condizione per la revoca del provvedimento da parte dell'amministrazione che lo ha adottato:

- la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria<sup>444</sup> anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza<sup>445</sup>;

---

di ogni forma di discrezionalità da parte dell'Amministrazione.» (Circ. INL n. 3/2021). V. anche nota INL 7 giugno 2022, n. 1159.

<sup>440</sup> La valutazione va accuratamente motivata dagli ispettori del lavoro indicando già nel verbale di primo accesso i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che determinano tale decisione (nota INL 7 giugno 2022, n. 1159).

<sup>441</sup> Per "attività lavorativa" si intende non solo il singolo turno di lavoro, ma il ciclo produttivo in corso, dalla cui interruzione possano derivare conseguenze gravi di natura economica (raccolta dei frutti maturi, vendemmia in corso ecc.).

<sup>442</sup> Per lavoratore "occupato" si intende qualsiasi prestatore di lavoro, anche autonomo, a prescindere dalla tipologia contrattuale utilizzata (collaboratore familiare, socio lavoratore, associato in partecipazione con apporto di lavoro ecc.).

<sup>443</sup> Nota INL 24 gennaio 2023, n. 162.

<sup>444</sup> La regolarizzazione è possibile anche utilizzando il contratto di apprendistato purché sia redatto un piano formativo con l'indicazione di tutti gli elementi previsti dalla legge e dal contratto collettivo di riferimento.

In particolare per i lavoratori impiegati irregolarmente nel settore agricolo, nei settori produttivi caratterizzati dalla stagionalità o dalla natura avventizia delle prestazioni lavorative e per i lavoratori extracomunitari privi di permesso di soggiorno impiegati irregolarmente, v. Nota INL 2 febbraio 2022, n. 151.

<sup>445</sup> Ferma restando l'adozione della prescrizione obbligatoria, ai fini della revoca del provvedimento:

- quanto alla *sorveglianza sanitaria* sarà necessaria l'effettuazione della relativa visita medica, potendosi comunque ritenere sufficiente l'esibizione della prenotazione della stessa purché i lavoratori interessati non siano adibiti a mansioni lavorative per le quali debba conseguirsi il relativo giudizio di idoneità;
- quanto agli obblighi di *formazione e informazione*, è sufficiente che l'attività formativa del personale da regolarizzare sia stata programmata in modo tale da concludersi entro il termine di 60 giorni e che l'obbligo informativo sia comprovato da idonea documentazione sottoscritta dal lavoratore. (Circ. INL 9 novembre 2021, n. 3 e Nota Ministero del lavoro 16 novembre 2015, n. 19570).

- l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- la rimozione delle conseguenze pericolose delle violazioni nelle ipotesi di cui all'All. I TUSL;
- nelle ipotesi di lavoro irregolare, il pagamento di una somma aggiuntiva pari a 2.500 euro qualora siano impiegati fino a 5 lavoratori irregolari e pari a 5.000 euro qualora siano impiegati più di cinque lavoratori irregolari. Somme raddoppiate nelle ipotesi in cui, nei 5 anni precedenti all'adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione;
- nelle ipotesi di cui all'All. I TUSL, il pagamento di una somma aggiuntiva di importo pari a quanto indicato nello stesso Allegato con riferimento a ciascuna fattispecie. Somme raddoppiate nelle ipotesi in cui, nei 5 anni precedenti all'adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione.

La regolarizzazione dei rapporti va verificata anche in relazione agli obblighi di sorveglianza sanitaria, formazione e informazione eventualmente previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 e, ferma restando l'adozione della prescrizione obbligatoria, ai fini della revoca del provvedimento:

- quanto alla sorveglianza sanitaria sarà necessaria l'effettuazione della relativa visita medica, potendosi comunque ritenere sufficiente l'esibizione della prenotazione della stessa purché i lavoratori interessati non siano adibiti a mansioni lavorative per le quali debba conseguirsi il relativo giudizio di idoneità;
- quanto agli obblighi di formazione e informazione, si ritiene sufficiente che l'attività formativa del personale da regolarizzare sia stata programmata in modo tale da concludersi entro il termine di 60 giorni e che l'obbligo informativo sia comprovato da idonea documentazione sottoscritta dal lavoratore<sup>446</sup>.

Il datore di lavoro può ottenere la revoca del provvedimento versando il 20% della somma aggiuntiva dovuta. L'importo residuo, maggiorato del cinque per cento, è versato entro sei mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca. In caso di mancato versamento o di versamento parziale dell'importo residuo entro detto termine, il provvedimento di accoglimento dell'istanza di cui al presente comma costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato.

### 32.7. Comunicazioni alle Autorità

Per tutto il periodo di sospensione è fatto divieto all'impresa di contrattare con la pubblica amministrazione e con le stazioni appaltanti, come definite dal Codice dei contratti pubblici<sup>447</sup>. A tal fine il provvedimento di sospensione è comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (MIT), per gli aspetti di rispettiva competenza al fine dell'adozione da parte del MIT del provvedimento interdittivo.

### 32.8. Ricorso avverso il provvedimento

Avverso il provvedimento di sospensione adottato per l'impiego di lavoratori irregolari è ammesso ricorso, entro 30 giorni, all'Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente<sup>448</sup>, il quale si pronuncia nel termine di 30 giorni dalla notifica del ricorso. Decorso inutilmente tale ultimo termine il provvedimento di sospensione perde efficacia.

<sup>446</sup> V. Nota Ministero del lavoro 16 novembre 2015, n. 19570 e nota INL 20 giugno 2017, n. 5546, All., punto 28.

<sup>447</sup> Stazione appaltante «qualsiasi soggetto, pubblico o privato, che affida contratti di appalto di lavori, servizi e forniture e che è comunque tenuto, nella scelta del contraente, al rispetto del codice» (D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, All. I.1, art. 1, c. 1, lett. a).

<sup>448</sup> Il D.D. INL 27 luglio 2023, n. 49 ha istituito le seguenti Direzioni interregionali del lavoro:

- Direzione interregionale del Nord, con sede a Milano e ambito territoriale nelle Regioni Valle d'Aosta, Piemonte, Liguria Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto, Friuli-Venezia-Giulia;
- Direzione interregionale del Centro, con sede a Roma e ambito territoriale nelle Regioni Toscana, Marche, Umbria, Lazio, Abruzzo, Molise;
- Direzione interregionale del Sud, con sede a Napoli e ambito territoriale nelle Regioni Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna.

### **32.9. Decreto di archiviazione del giudice penale**

L'emissione del decreto di archiviazione per l'estinzione delle contravvenzioni, ad esito della procedura di prescrizione di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs. n. 758/1994, comporta la decadenza dei provvedimenti di sospensione.

L'Ispettorato del lavoro<sup>449</sup> ha considerato i seguenti casi:

- *provvedimento di sospensione per motivi di salute e sicurezza e per lavoro irregolare*: il provvedimento mantiene i suoi effetti anche in presenza del decreto di archiviazione;
- *provvedimento di sospensione esclusivamente per motivi di salute e sicurezza*: laddove non perviene istanza di revoca del provvedimento da parte del datore di lavoro (ad es. decisione di non proseguire l'attività operativa nel luogo o nell'unità locale interessata dalla sospensione) l'emissione del decreto di archiviazione determina la decadenza del provvedimento sospensivo;
- *provvedimento di sospensione revocato a seguito di istanza di parte mediante il pagamento del 20% della somma aggiuntiva*: il decreto di archiviazione non fa venire meno l'obbligo, da parte del datore di lavoro, di versare la quota residua della somma aggiuntiva, maggiorata del 5%.

### **32.10. Inottemperanza al provvedimento di sospensione**

Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione è punito con:

- l'arresto fino a 6 mesi nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- con l'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

---

<sup>449</sup> Interpello INL 6 aprile 2023, n. 642.