

**Concorso**  
**1249** <sup>posti</sup> **INL**

**ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO**

**1174** **Ispettori  
Tecnici**

**MANUALE COMPLETO**

**NLD**  
CONCORSI

# Capitolo 1 | LA TUTELA DI SALUTE E SICUREZZA

## SOMMARIO:

1. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro. - 2. Il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81: il principio della prevenzione ed il modello partecipato della sicurezza. - 2.1. I titolari degli obblighi di sicurezza. - 2.2. Gli obblighi ed i diritti dei lavoratori. - 2.3. I servizi di prevenzione e protezione (SPP). - 2.4. Le ulteriori categorie di soggetti sottoposti ad obblighi. - 3. Le procedure di gestione della sicurezza sul lavoro. - 3.1. La riunione periodica di prevenzione e protezione. - 3.2. Informazione e formazione. - 3.3. La sorveglianza sanitaria obbligatoria. - 4. Tutela della sicurezza in caso di contratti di appalto e somministrazione (art. 26). - 5. La gestione delle emergenze. - 6. Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato. - 7. Primo soccorso. - 8. I luoghi di lavoro, segnaletica e attrezzature. - 8.1. Divieti e prescrizioni. - 9. L'organo di vigilanza competente per territorio. - 9.1. I dispositivi di protezione individuale (art. 74 del t.u.). - 9.2. Impianti ed apparecchiature elettriche. - 10. I cantieri temporanei e mobili. - 11. Obblighi del coordinatore per la progettazione (art. 91). - 11.1. Obblighi del coordinatore per l'esecuzione dei lavori. - 11.2. Responsabilità dei committenti e dei responsabili dei lavori. - 12. Misure generali di tutela. - 13. Obblighi dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti. - 14. Piano di sicurezza e coordinamento. - 15. La protezione dei dati personali del lavoratore. - 16. La tutela contro gli infortuni sul lavoro. - 16.1. L'ambito di applicazione della tutela. - 16.2. L'infortunio sul lavoro. - 16.3. Le malattie professionali. - 16.4. Le prestazioni previdenziali erogate. - 16.5. La responsabilità del datore di lavoro.

## 1. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

### A) L'art. 2087 c.c. e la responsabilità del datore di lavoro.

Nel sistema codicistico, la tutela della salute del lavoratore è rimessa al corretto esercizio dei poteri direttivi ed organizzativi del datore di lavoro, di cui costituisce un limite estrinseco.

L'art. 2087 c.c. obbliga l'imprenditore ad adottare nell'esercizio dell'impresa tutte le misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori dipendenti. Si tratta, in definitiva, di una norma che impone degli **obblighi di protezione** in capo al datore di lavoro che deve predisporre tutte le misure necessarie ad evitare lesioni all'integrità fisico-psichica dei lavoratori nell'ambiente di lavoro. Questa norma si riferisce soltanto ai rapporti di lavoro subordinato mentre non si applica ai rapporti di parasubordinazione e di collaborazione autonoma. In particolare la Cassazione, con la decisione n. 9614 16/07/2001, ha affermato che "ai rapporti di lavoro autonomo, pur se riconducibili alla previsione di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. - norma di rilevanza esclusivamente processuale, in quanto assoggetta al rito del lavoro le controversie concernenti i rapporti di collaborazione in cui la prestazione sia continuativa, coordinata e prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato - non è applicabile l'art. 2087 c.c. che riguarda esclusivamente i rapporti di lavoro subordinato", (vedesi da ultimo anche Cass., 23 luglio 2014, n. 17896). Le obbligazioni derivanti dall'art. 2087 rientrano sicuramente in quelle derivanti dal contratto di lavoro ed impone al datore di

lavoro di “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 del prestatore di lavoro”. Si tratta di una norma che può essere considerata “aperta”, in quanto consente di coprire le possibili lacune che possono derivare dalla normativa primaria antinfortunistica che può non prevedere tutti i fattori di rischio (GALANTINO). Qualora gli stessi abbiano a subire un danno, la responsabilità che si configura in capo al datore di lavoro ha natura **contrattuale**: gli oneri probatori seguono pertanto il riparto fissato dall’art. 1218 c.c. ed il risarcimento dovuto attiene sia al danno patrimoniale che a quello non patrimoniale.

Sempre nell’ottica di una maggior tutela del lavoratore e della salvaguardia della sua integrità fisiopsichica deve ritenersi di particolare importanza la previsione dell’art. 95, co. 10, del D.lgs. n. 50 del 18.04.2016 il quale prevede che “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 (...)**”. Pertanto, chi intende partecipare ad una gara pubblica dovrà necessariamente prevedere nell’offerta economica i costi che intende sostenere per la sicurezza sul lavoro. È indubbio che con questa disposizione si vuole mettere un freno a quelle offerte economiche che non evidenziavano i costi sostenuti per la sicurezza sul lavoro e che, anzi, erano talmente basse da necessariamente far ritenere che l’impresa partecipante alla gara non volesse investire risorse economiche sulla tutela della sicurezza e della salute sul lavoro.

Nonostante l’art. 2087 c.c. sia ispirato al **principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile** ed imponga il rispetto di tutti gli accorgimenti che si rendono di volta in volta necessari, tale norma si è rivelata scarsamente efficace nella sua funzione garantista di beni giuridici di rango primario (artt. 32, 41 Cost.). Per questa ragione, il legislatore ha successivamente integrato ed arricchito gli strumenti di tutela codicistici attraverso la previsione di ulteriori prescrizioni protezionistiche, tra i quali in particolare si rammenta: l’art. 9, l. 20 maggio 1970, n. 300, che attribuisce alle rappresentanze dei lavoratori il 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 delle misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

### **B) L’infortunio *in itinere*.**

L’infortunio *in itinere* è l’infortunio che il lavoratore subisce durante il tragitto che deve necessariamente percorrere per recarsi sul luogo di lavoro. Il D.lgs. n. 38 del 2000 prevede espressamente che l’infortunio *in itinere* sia compreso nell’ambito assicurativo fornito dall’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro (D.p.r. n. 1124 del 1965). Per essere indennizzato l’infortunio deve avvenire durante il normale percorso (di andata e di ritorno) effettuato per recarsi sul posto di lavoro. Pertanto, se il lavoratore effettua delle deviazioni o delle interruzioni del percorso che non siano necessitate allora il sinistro non sarà coperto dall’assicurazione obbligatoria. L’assicurazione obbligatoria copre l’infortunio *in itinere* anche quando il lavoratore non utilizzi i mezzi pubblici ma il mezzo privato (automobile o moto) purché l’utilizzo del mezzo proprio sia necessario. L’utilizzo del mezzo privato è consentito quando mancano mezzi pubblici che servono la tratta oppure, pur esistendo linee pubbliche di collegamento, non consentono la puntuale presenza sul luogo di lavoro o, comunque, comportano un eccessivo disagio per il lavoratore.

### **C) Giurisprudenza in materia di infortunio *in itinere*. Casistica.**

Uno dei punti più controversi in giurisprudenza è quello di verificare in quali circostanze l’uso dell’auto privata sia necessitato da particolari esigenze del lavoratore. Solo se si reputa **necessario** l’utilizzo dell’auto privata da parte del lavoratore si potrà indennizzarlo in caso di infortunio *in itinere*. La Cassazione, con la decisione n. 6725 del 18 marzo 2013, ha affermato che “il **“rischio elettivo”**, configurato come l’unico limite alla copertura assicurativa di qualsiasi infortunio, in quanto ne esclude l’essenziale requisito della “occasione di lavoro”, assume, con riferimento all’infortunio

in itinere, una nozione più ampia rispetto all'infortunio che si verifichi nel corso dell'attività lavorativa vera e propria, in quanto comprende comportamenti del lavoratore infortunato di per sé non abnormi, secondo il comune sentire, ma semplicemente contrari a norme di legge o di comune prudenza. La giurisprudenza di legittimità ritiene non indennizzabile da parte dell'Inail il danno tanatologico (ossia il danno da morte) fatto valere in giudizio dagli eredi di un lavoratore deceduto nel tragitto tra la propria dimora e il luogo di lavoro. La Cassazione ha, infatti, affermato che "in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il danno cosiddetto "tanatologico", nel caso che la morte (nella specie, in esito ad un infortunio "in itinere") segua le lesioni dopo breve tempo, riguardando il bene giuridico della vita, diverso da quello della salute (in quanto la perdita della vita non costituisce la massima lesione possibile del diritto alla salute), non rientra nella nozione di **danno biologico** recepita dall'art. 13 del d.lgs. 23 febbraio 2000, n. 38, che fa riferimento alla "lesione dell'integrità psicofisica", suscettibile di valutazione medico-legale e causativa di una menomazione valutabile secondo le tabelle di cui al d.m. 12 luglio 2000 del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, operando entro detti limiti l'assicurazione sociale del danno biologico. Ne consegue che non è risarcibile la domanda proposta "iure hereditatis" dagli eredi del "de cuius" nei confronti dell'INAIL per il risarcimento del danno da "perdita del diritto alla vita". Questa decisione, in definitiva, ritiene che quando le lesioni subite dal lavoratore hanno portato immediatamente alla morte dell'infortunato il danno patito dall'infortunato non rientra in quello biologico. Questa decisione afferma, in particolare, che "il danno cd. "tanatologico" o da morte immediata va ricondotto nella dimensione del **danno morale**, inteso nella sua più ampia accezione, come sofferenza della vittima che lucidamente assiste allo spegnersi della propria vita; ciò perché la lesione dell'integrità fisica con esito letale intervenuta immediatamente o a breve distanza dall'evento lesivo non è configurabile quale danno biologico dal momento che la morte non costituisce la massima lesione possibile del diritto alla salute, ma incide sul diverso bene giuridico della vita (Cass., sez. III, 30 giugno 1998, n. 6404).

## ■ 2. Il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81: il principio della prevenzione ed il modello partecipato della sicurezza.

Il **Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** (TUS o TUSL) è un complesso di norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, emanate con il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, che abroga le normative pregresse e riorganizza compiutamente gli istituti coinvolti.

Con la **legge del 17 dicembre 2021, n. 215** (pubblicata nella G.U. del 20 dicembre 2021 n. 301), è stato convertito in legge, con modificazioni, il decreto legge n. 146/2021, recante **misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili** (c.d. "Decreto Fiscale"), che contiene anche modifiche rilevanti al d.lgs. n. 81/08.

Le modifiche apportate al d.lgs. n. 81/08, a partire da quando entrano in vigore le disposizioni della legge 215/2021, cioè immediatamente, dal 21/12/21, riguardano i seguenti articoli:

- art. 7, sui "Comitati regionali di coordinamento"
- art. 8, sul "Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro"
- art. 13, sulla "Vigilanza"
- art. 14, sui Provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori
- art. 18, sugli "Obblighi del Datore di Lavoro e del dirigente"
- art. 19, sugli "Obblighi del Preposto"
- art. 37, sulla "Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti"

- art. 51, sugli “Organismi paritetici”
- art. 52, sul “Sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità”
- art. 55, sulle “Sanzioni per il Datore di Lavoro e il dirigente”
- art. 56, sulle “Sanzioni per il Preposto”
- art. 79, sui “Criteri per l’individuazione e l’uso” dei Dispositivi di Protezione Individuali (DPI)
- art. 99, sulla “Notifica preliminare”.

Particolarmente ampio risulta il raggio di operatività del d.lgs. n. 81/2008, che si applica:

- a tutti i settori di attività (pubblici e privati);
- a tutti i datori di lavoro (imprenditori e non);
- a tutti i lavoratori (subordinati ed autonomi), per tutte le tipologie di rischio professionale (art. 3).

Tre sono i principi ispiratori del testo unico (art. 15):

- il **principio della prevenzione**, in virtù del quale sono imposte una propedeutica valutazione dei rischi ed un’attività di programmazione degli interventi necessari per eliminarli o ridurli al minimo l’idoneità lesiva;
- il **modello partecipato della sicurezza**, che si esplica attraverso la ripartizione degli obblighi di legge su una pluralità di soggetti diversi;
- il **criterio di effettività**, richiamato dall’art. 299 del testo unico, ai sensi del quale le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all’articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

## ► 2.1. I titolari degli obblighi di sicurezza.

Gli obblighi di sicurezza incombono, in relazione alle diverse responsabilità ed alle diverse figure professionali, su:

### **A) lavoratori.**

Il Testo Unico fornisce una nozione particolarmente estesa di **lavoratore**, definendolo come la persona 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, con eccezione degli addetti ai servizi domestici o familiari (art. 2, co. 1, lett. a).

Ai lavoratori, così definiti, sono equiparati:

- i soci lavoratori;
- gli associati in partecipazione;
- i beneficiari dei tirocini formativi e di orientamento;
- gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari;
- i volontari del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco e della Protezione Civile;
- i prestatori di lavori socialmente utili.

I lavoratori, oltre ad essere diretti beneficiari delle misure protezionistiche, sono anche destinatari di

precise prescrizioni in materia di sicurezza (**principio del coinvolgimento del lavoratore**). Essi devono prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle persone con cui interagiscono sul luogo di lavoro; osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite; utilizzare correttamente attrezzature, macchinari e dispositivi di protezione; segnalare eventuali carenze; partecipare ai programmi di formazione; sottoporsi ai controlli sanitari (art. 20).

### **B) Il datore di lavoro.**

Nel settore privato, per **datore di lavoro** si intende il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa in quanto esercita i poteri decisionali o di spesa.

Nelle PP. AA., invece, si deve far riferimento al **dirigente** al quale spettano i poteri di gestione, ovvero al 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, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa (art. 2, co. 1, lett. b).

Al datore di lavoro spettano una pletera di obblighi e sono imposti una serie di adempimenti.

Innanzitutto, a lui compete la **valutazione preventiva dei rischi connessi all'attività aziendale**.

In secondo luogo, egli è tenuto alla redazione del **documento di valutazione dei rischi (DVR)**, che deve contenere i requisiti analiticamente richiesti dall'art. 28, co. 2.

In caso di affidamento di lavori, servizi, forniture tramite un contratto d'appalto o un contratto di lavoro autonomo, l'impresa committente è tenuta a promuovere la cooperazione ed il coordinamento negli interventi di protezione e prevenzione e ad elaborare, con l'impresa appaltatrice, un documento unico di valutazione dei rischi (DUVRI), che deve essere allegato al contratto di affidamento. Su tale norma è intervenuto il d.l. 21 giugno 2013, n. 69, conv. in l. 9 agosto 2013, n. 98, che ha previsto l'esenzione dall'obbligo di redazione del DUVRI per:

- i settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali, nei quali, in luogo della redazione del documento, si può procedere con l'individuazione di un incaricato, in possesso di formazione, esperienza e competenza adeguate e specifiche e del necessario aggiornamento periodico, che sovrintenda alla cooperazione ed al coordinamento (art. 26, co. 3);
- i servizi di natura intellettuale, le mere forniture di materiali o attrezzature, i lavori o servizi la cui durata non è superiore al limite di cinque uomini – giorno (ossia l'entità presunta dei lavori rappresentata dalla somma delle giornate di lavoro necessarie all'effettuazione dell'attività, considerata con riferimento all'arco temporale di un anno), in cui non vi è l'obbligo né di redigere il documento né di individuare l'incaricato, a meno che non sussistano pericoli derivanti da elevato rischio di incendio; dallo svolgimento di attività in ambienti confinanti; dalla presenza di agenti cancerogeni, mutageni o biologici o di atmosfere esplosive; dalla presenza di altri rischi peculiari tipizzati (art. 26, co. 3-bis).

Il datore di lavoro può **delegare le proprie funzioni**, purché (art. 16):

- che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

Non sono suscettibili di delega (art. 17):

- la valutazione dei rischi;
- la redazione del DVR;
- la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza.

### **C) I dirigenti.**

Sono coloro che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico loro conferito, attuano le direttive del datore di lavoro, organizzano l'attività lavorativa e vigilano sulla stessa (art. 2, co. 1, lett. d).

I compiti del dirigente sono definiti, unitamente a quelli del datore di lavoro, dall'art. 18 del T.U. (come modificato dal d.l. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla l. 17 dicembre 2021, n. 215):

- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal TUS;
- 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'articolo 19 TUS. 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;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere 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;
- nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente 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, formazione 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;