

X EDIZIONE



vai alla scheda
del libro

della stessa
collana

SIUREZZA

Il preposto, il datore di lavoro e i dirigenti nella sicurezza sul lavoro

Antonio Porpora



l'autore

Secondo il D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e i decreti attuativi o complementari

Accordo Stato Regioni 17 aprile 2025 (nuova disciplina organica della formazione, la formazione del datore di lavoro).

D.L. 159/2025 conv. in Legge 198/2025 (incremento controlli e patente a crediti, cartellino elettronico in cantiere, PCTO, requisiti strutture erogatrici formazione e sorveglianza sanitaria, protezione civile, Agenzie Cybersicurezza Nazionale, altro).

Con una raccolta di documenti direttamente scaricabili

 **EPC**
EDITORE



Come scaricare i contenuti digitali e gli eventuali aggiornamenti

accedi alla sezione **My EPC**

nel sito www.epc.it (inserisci le credenziali utilizzate per l'acquisto o effettua una nuova registrazione)



attiva il tuo **contenuto digitale**

- entra nella sezione **Contenuti digitali** cliccando su ***I tuoi contenuti digitali***
- inserisci il **codice etichetta** che si trova **qui sotto** e premi **Attiva**
- ne **La mia libreria** saranno attivi i contenuti predisposti per te, clicca su ***Vedi contenuti*** per visualizzarli o scaricarli

codice etichetta

nel volume cartaceo



Per informazioni e chiarimenti

Servizio assistenza 06 33245273 – tecnico@epclibri.it

Antonio Porpora

IL PREPOSTO, IL DATORE DI LAVORO E I DIRIGENTI NELLA SICUREZZA SUL LAVORO

Secondo il D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e i decreti attuativi
o complementari

Accordo Stato Regioni 17 aprile 2025

(nuova disciplina organica della formazione, la formazione
del datore di lavoro) **D.L. 159/2025 conv. in Legge 198/2025**
(incremento controlli e patente a crediti, cartellino elettronico
in cantiere, PCTO, requisiti strutture erogatrici formazione
e sorveglianza sanitaria, protezione civile,
Agenzie Cybersicurezza Nazionale, altro)

Con una raccolta di documenti direttamente scaricabili

X edizione

IL PREPOSTO, IL DATORE DI LAVORO E I DIRIGENTI
NELLA SICUREZZA SUL LAVORO - X EDIZIONE
ISBN: 978-88-9288-395-6

Copyright © 2008-2026 EPC S.r.l. Socio Unico

EPC S.r.l. Socio Unico - Via Clauzetto, 12 - 00188 Roma - www.epc.it
Servizio clienti: Tel. 06 33245277/271 - clienti@epc.it
Redazione: Tel. 06 33245264/205

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione o trasmissione in qualsiasi forma e/o con qualsiasi mezzo elettronico, meccanico o altro (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione anche digitale su supporti di qualsiasi tipo (inclusi magnetici e ottici), i diritti di noleggio e di prestito, sono riservati per tutti i Paesi.

L'Editore si dichiara pienamente disponibile a soddisfare eventuali oneri derivanti da diritti di riproduzione del materiale protetto dai diritti d'autore, di cui non sia stato possibile reperire gli aventi diritto. Ci scusiamo per eventuali omissioni e saremo lieti di inserire gli opportuni riconoscimenti nelle edizioni successive.

L'Editore declina ogni responsabilità per eventuali errori, refusi o inesattezze nonché per eventuali danni risultanti dall'uso delle informazioni presenti nel volume, pur curato con la massima diligenza e attenzione.



Il codice QR che si trova sul retro della copertina, consente attraverso uno smartphone di accedere direttamente alle informazioni e agli eventuali aggiornamenti di questo volume.

Le stesse informazioni sono disponibili alla pagina:

<https://www.epc.it/Prodotto/Editoria/Libri/Il-preposto-il-datore-di-lavoro-e-i-dirigenti-nella-sicurezza-sul-lavoro-10-ed/5666>

Foto di copertina: www.123rf.com

SOMMARIO

INTRODUZIONE 11

capitolo 1

IL QUADRO NORMATIVO ESSENZIALE 15

1.1. La legislazione nazionale (competenze) 15
1.2. Le particolari esigenze di alcuni Servizi 23
1.3. La legislazione regionale 25
1.4. La disciplina comunitaria 26
1.5. La conformità dell'Ordinamento Nazionale a quello Europeo 28
1.6. Le norme tecniche 28
1.7. La autonormazione 30

capitolo 2

IDENTIFICAZIONE DEI SOGGETTI 31

2.1. Il Datore di Lavoro 31
2.2. Il Datore di Lavoro privato secondo il paradigma
legislativo: poteri decisionali e di spesa 34
 2.2.1 *La scelta organizzativa* 35
2.3. Il Datore di Lavoro nel settore pubblico ex art. 1,
comma 2, D.Lgs. 165/01 secondo il paradigma
legislativo: poteri di gestione e autonomia di spesa 37
 2.3.1 *La scelta dell'Amministrazione* 40
 2.3.2 *La richiesta come adempimento di obblighi specifici* 42
2.4. I Dirigenti 43

IL PREPOSTO, IL DATORE DI LAVORO E I DIRIGENTI NELLA SICUREZZA SUL LAVORO

2.5.	I Preposti e la formale loro individuazione	45
2.6.	La formazione e l'informazione per Preposti, Dirigenti e Datori di Lavoro	47
2.7.	I Lavoratori, la cui esistenza determina il dovere di protezione	50
2.7.1	<i>Il ruolo partecipativo del Lavoratore e il rifiuto della prestazione</i>	52
2.7.2	<i>I criteri di computo</i>	55

capitolo 3

COMPITI DEL DATORE DI LAVORO	57
3.1. Compiti esclusivi	57
3.1.1 <i>La valutazione dei rischi e il documento ex art. 17, comma 1, lett. a), D.Lgs. 81/2008: redazione e aggiornamento</i>	58
3.1.2 <i>La Valutazione dei rischi per le attività a basso rischio</i>	64
3.1.3 <i>La costituzione del Servizio di Prevenzione e Protezione</i>	65
3.1.4 <i>La nomina del RSPP e di specifiche figure in caso di radioprotezione</i>	65
3.1.5 <i>I requisiti professionali del RSPP</i>	69
3.1.6 <i>Lo svolgimento diretto dei compiti del SPP da parte del Datore di Lavoro</i>	73
3.2. La delega di funzioni	74
3.2.1 <i>Efficacia</i>	76
3.2.2 <i>Forma</i>	78
3.2.3 <i>Contenuto</i>	79
3.2.4 <i>La subdelega criticata</i>	79
3.2.5 <i>Limiti e vigilanza</i>	80
3.3. La valutazione di "tutti" i rischi	81
3.3.1 <i>Rischi connessi con i luoghi di lavoro e con alcuni ambienti di lavoro o impianti (confinati o sospetti di inquinamento, rischio derivante dal traffico veicolare, seminterrati, estero, altro)</i>	82
3.3.2 <i>Rischi connessi con l'utilizzo di sostanze e con l'esposizione ad agenti (biologici, cancerogeni mutageni, chimici, fisici, ecc.)</i>	88

3.3.3	<i>Rischi connessi a particolari categorie di lavoratori o di attività lavorative (gestanti, apprendisti, minori, notturni, diversamente abili, attività con divieto di assunzione di alcool, stupefacenti e psicotrope, ecc.)</i>	98
3.3.4	<i>Rischi connessi alle attrezzature di lavoro e ad alcune in particolare (carichi pesanti, lavori in quota, guida automezzi, taglienti e pungenti, videoterminali, ecc.)</i>	100
3.3.5	<i>Attrezzature di lavoro: verifiche periodiche e prima messa in servizio</i>	104
3.3.6	<i>Rischi da stress lavoro correlato, differenze di genere, tipologie contrattuali e rischi psicosociali. Il mobbing come sistema e lo straining come evento, le violenze di genere</i>	105
3.3.7	<i>... Ogni altro rischio</i>	109
capitolo 4		
COMPITI COMUNI A DATORE DI LAVORO E DIRIGENTI		111
4.1.	L'organigramma: distribuzione di compiti e attribuzioni in funzione delle capacità, la nomina dei preposti.....	111
4.2.	L'organizzazione del lavoro e la vigilanza su preposti, lavoratori, progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori e medico competente	112
4.3.	La gestione delle emergenze: (primo soccorso, antincendio ed evacuazione): caratterizzazione dell'Ente, misure (piani per la gestione delle emergenze) e designazione degli addetti	115
4.4.	La designazione degli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione	122
4.5.	La sistemazione dei luoghi di lavoro e dei Dispositivi di Protezione Individuale	123
4.6.	Adempimenti legati alle infrastrutture, utilizzate dalla P.A.	124
4.7.	La scelta delle attrezzature di lavoro.....	125
4.7.1	<i>Macchine</i>	126
4.8.	Progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori ed altre figure specialistiche	128

IL PREPOSTO, IL DATORE DI LAVORO E I DIRIGENTI NELLA SICUREZZA SUL LAVORO

4.9.	La Sorveglianza Sanitaria: identificazione delle mansioni soggette.....	131
4.9.1	<i>La nomina del Medico Competente</i>	136
4.10.	La formazione, l'informazione e l'addestramento.....	138
4.11.	Scelta, informazioni, interferenze, cooperazione e coordinamento (D.U.V.R.I.) in caso di appalto o lavoro autonomo.....	150
4.11.1	<i>Appalto e lavoro autonomo</i>	165
4.11.2	<i>Cantieri temporanei e mobili</i>	167
4.11.3	<i>La rimodulazione del campo di applicazione del Titolo IV</i>	169
4.11.4	<i>Lavoratori autonomi (non professionisti) che svolgono attività presso i luoghi del committente (inclusi i relativi cantieri)</i>	175
4.11.5	<i>Attività in ambienti sospetti di inquinamento o confinati</i>	177
4.11.6	<i>Responsabilità Solidali</i>	179
4.12.	Adempimenti documentali	180

capitolo 5

I COMPITI DEI PREPOSTI	183	
5.1.	Il coordinamento	184
5.2.	Il controllo dei Lavoratori: vigilanza e informazione di dettaglio	185
5.3.	Il divieto di esposizione a pericolo grave e immediato ed il diritto del Lavoratore di allontanarsi dal posto ovvero da una zona pericolosa	188
5.4.	Il potere/dovere interdittivo	189

capitolo 6

I RAPPORTI CON	191	
6.1.	...il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione	191
6.2.	...il Medico Competente	195
6.3.	... i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	200
6.3.1	<i>La riunione periodica</i>	204
6.4.	...gli Organismi Paritetici	205

6.5. ...le Organizzazioni Sindacali	206
6.6. ...gli Organi di Vigilanza (dalla disposizione alla prescrizione, procedendo per la sospensione dell'attività d'impresa ed il diritto di accesso)	208

capitolo 7

LA RESPONSABILITÀ PER L'INADEMPIMENTO DEL DOVERE DI SICUREZZA A CARICO DI DATORI DI LAVORO, DIRIGENTI, PREPOSTI, LAVORATORI, COMMITTENTI E FORNITORI	217
7.1. La responsabilità penale	217
7.1.1 <i>Delitti</i>	223
7.1.2 <i>Contravvenzioni</i>	227
7.1.3 <i>Estinzione delle contravvenzioni e prescrizione ex D.Lgs. 758/1994</i>	228
7.2. Le sanzioni amministrative: dalla loro possibile estinzione agevolata al provvedimento della sospensione dell'attività o di parte di essa <i>ex art. 14 D.Lgs. 81/2008</i>	231
7.3. La responsabilità civile	232
7.3.1 <i>Danni risarcibili</i>	234
7.3.2 <i>Danno da mobbing</i>	239
7.3.3 <i>La responsabilità civile del pubblico dipendente</i>	245
7.4. La tutela assicurativa	247
7.4.1 <i>Garanzia responsabilità civile</i>	249
7.4.2 <i>Garanzia assistenza</i>	250
7.5. La responsabilità del lavoratore	250
7.6. L'azione di regresso dell'INAIL	254
7.6.1 <i>L'azione di surroga dell'INAIL</i>	255
7.7. La responsabilità amministrativa degli Enti (D.Lgs. 231/2001)	255
7.7.1 <i>I modelli di organizzazione e controllo quale esimente dalla responsabilità amministrativa delle società</i>	259
7.8. Condizione di liceità dei particolari contratti (a termine, somministrazione, altro)	263

IL PREPOSTO, IL DATORE DI LAVORO E I DIRIGENTI NELLA SICUREZZA SUL LAVORO

BIBLIOGRAFIA	265
Tavola della giurisprudenza	271
<i>Legittimità</i>	271
<i>Merito</i>	286
Riferimenti normativi di prassi	288
CONTENUTI DIGITALI	295

INTRODUZIONE⁽¹⁾

L'intero sistema prevenzionistico è teso alla salvaguardia dell'integrità psicofisica della persona di cui all'art. 32 Cost., attraverso un processo costante di riduzione del **rischio** (probabilità che sia raggiunto il limite potenziale di danno nelle condizioni di impiego ovvero di esposizione a un determinato fattore) dell'esposizione a situazioni di **pericolo** (intrinseca qualità di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni) così come definite dall'art. 2 D.Lgs. 81/2008.

Del resto l'esistenza di un rischio come elemento naturale dell'attività lavorativa è stato ben presente al Legislatore, che ha introdotto uno specifico regime assicurativo/previdenziale (le cui origini risalgono al 1898) con il **D.P.R. 1124/65**; tale provvedimento ha istituito e regolamentato l'opera dell'INAIL.

La tutela previdenziale ha come fulcro il concetto di occasione di lavoro, come necessario nesso eziologico tra la prestazione lavorativa e l'evento lesivo⁽²⁾.

La stessa disciplina delle assenze del lavoratore conseguenti ad infortunio è diversa da quelle derivanti dalla malattia (non professio-

1. L'uso, nel presente testo, del genere maschile è da intendersi riferito a tutti i generi e orientamenti, mentre risponde solo a esigenze di semplicità linguistica.

2. Corte Cost., 11 gennaio 2005, n. 1 (ord.), in *Mass. Giur. Lav.*, 2005, 173; che ribadisce l'interruzione del nesso – con riferimento alla particolare fattispecie dell'infortunio *in itinere* – per effetto del cosiddetto rischio elettivo e cioè per la non necessitata interruzione del percorso normale. Con un significativo impiego in occasione della pandemia da COVID-19, con riferibilità – se la malattia contratta in occasione di lavoro – alla fattispecie dell'infortunio, per l'assimilazione della causa virulenta a quella violenta, come per altre ipotesi di malattie infettive contratte in occasione di lavoro.

IL PREPOSTO, IL DATORE DI LAVORO E I DIRIGENTI NELLA SICUREZZA SUL LAVORO

nale), dovendosi – ad esempio – trarre la fonte del dovere di reperibilità nel contratto collettivo e non nella legge, attesa l’inapplicabilità del D.L. 463/1983 e della L. 638/1983 ⁽³⁾.

Il D.Lgs. 81/2008 e il sistema prevenzionistico che da esso ha preso nuova forma non genera un sistema di divieti, bensì un sistema di cautele a corredo di tutte le attività lavorative, in relazione ai cui rischi dovranno essere presi determinati accorgimenti così come scaturiscono dalla relativa valutazione.

L’evento lesivo, sia della salute (la malattia), sia della sicurezza (l’infortunio), sia della dignità (il *mobbing*, ad esempio), si può realizzare, poiché l’impiego delle risorse umane espone al logorio della persona e al rischio connesso al suo impiego: **dalla consapevolezza ai comportamenti responsabili, lungo tutta la linea interessata (lavoratori, preposti, dirigenti e datori di lavoro)**; alla fine del 2021 il D.Lgs. 81/2008 è stato modificato, dopo un anno particolarmente difficile – oltre che per la pandemia da COVID-19, pur se con il determinante supporto delle vaccinazioni – per il numero di vittime sul lavoro, con una revisione del ruolo del Preposto, quale elemento cardine del coordinamento e del controllo operativo verso i Lavoratori ⁽⁴⁾; tale complessiva revisione e potenziamento dei ruoli ha trovato coronamento nell’approvazione del nuovo Accordo per la disciplina organica della formazione in materia antinfortunistica, che ha dato attuazione all’introduzione legale dell’obbligo di formazione anche per i datori di lavoro ⁽⁵⁾.

A ciò fanno da corollario la produzione delle norme regolamentari cui il D.Lgs. 81/2008 ha fatto rinvio, quali quelle in materia di ambienti confinati o a rischio di inquinamento, all’utilizzo di particolari attrezzature di lavoro, alle modalità – anche in via di semplificazione – di gestione della documentazione sanitaria, nonché le poche altre norme primarie riferite ad alcuni specifici contesti, quali il settore minerario ⁽⁶⁾, quello navale

3. Cass., Lav., 9 novembre 2002, n. 15773, in [www.Altalex.it](http://www.altalex.it) 19/02/03. Cass., Lav., 10 novembre 2004, n. 21385 e, 25 novembre 2004, n. 22248, in *Mass. Giur. Lav.*, 2005, 163; secondo la quale detta differenza si annulla ai fini del calcolo del periodo di comporta per il licenziamento ex art. 2110 c.c.

4. Decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 (pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* 21 ottobre 2021, n. 252), coordinato con la legge di conversione 17 dicembre 2021, n. 215, recante «*Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*».

5. Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025, pubblicato in *Gazzetta Ufficiale*, Serie generale n. 119, il 24 maggio 2025.

6. D.Lgs. 624/1996.

(navigazione⁽⁷⁾ e lavori portuali⁽⁸⁾), quello aereo⁽⁹⁾ e quello ferroviario⁽¹⁰⁾, ovvero alcuni rischi peculiari (radiazioni ionizzanti: es. radon, raggi X)⁽¹¹⁾.

Il percorso di completa riorganizzazione del sistema di prevenzione, finalizzato a garantire attuazione al precetto fondamentale di cui all'art. 1, comma 1, della Costituzione della Repubblica sembra, quindi, definitivamente avviato a completamento; ovviamente non potrà considerarsi un sistema statico ma suscettibile di continue evoluzioni.

Prima di inoltrarci nella trattazione è opportuno ricordare come il campo di applicazione della nostra materia ruoti sull'esistenza di un'attività lavorativa, rispetto alla quale la natura giuridica del rapporto incide solo sull'articolazione degli obblighi, ma non sul campo di applicazione; in tal modo, superando la sostanziale e tradizionale limitazione della materia *de qua* al lavoro subordinato, il D.Lgs. 81/2008 si propone di dare attuazione all'art. 1 della Costituzione, il quale non pone differenze di specie nell'ambito del lavoro, su cui pone fondamento la nostra Repubblica. Il lavoro gratuito (volontariato), il lavoro subordinato e il lavoro autonomo trovano specifica collocazione nel D.Lgs. 81/2008, anche nelle sue più peculiari espressioni, quali quelle rese in ambito sportivo⁽¹²⁾.

7. D.Lgs. 271/1999.

8. D.Lgs. 272/1999.

9. Norme internazionali (ICAU) e Regolamenti ENAC, esteso alla componente volo a pilotaggio remoto (droni) e anche a quella delle infrastrutture aeroportuali.

10. Legge 191/1974.

11. D.Lgs. 101/2020.

12. D.Lgs. 36/2021.

capitolo 1

IL QUADRO NORMATIVO ESSENZIALE

1.1. La legislazione nazionale (competenze)

La competenza del legislatore nazionale è stabilita dall'art. 117 Cost., il quale ripartisce tale attribuzione tra legislazione esclusiva e la legislazione concorrente residuale. Quanto alla prima, essa è costituita da:

- a) politica estera e rapporti internazionali dello Stato; rapporti dello Stato con l'Unione europea; diritto di asilo e condizione giuridica dei cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea;
- b) immigrazione;
- c) rapporti tra la Repubblica e le confessioni religiose;
- d) difesa e Forze armate; sicurezza dello Stato; armi, munizioni ed esplosivi;
- e) moneta, tutela del risparmio e mercati finanziari; tutela della concorrenza; sistema valutario; sistema tributario e contabile dello Stato; perequazione delle risorse finanziarie;
- f) organi dello Stato e relative leggi elettorali; referendum statali; elezione del Parlamento europeo;
- g) ordinamento e organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali;
- h) ordine pubblico e sicurezza, ad esclusione della polizia amministrativa locale;
- i) cittadinanza, stato civile e anagrafi;
- l) giurisdizione e norme processuali; ordinamento civile e penale; giustizia amministrativa;

IL PREPOSTO, IL DATORE DI LAVORO E I DIRIGENTI NELLA SICUREZZA SUL LAVORO

- m) determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale;
- n) norme generali sull'istruzione;
- o) previdenza sociale;
- p) legislazione elettorale, organi di governo e funzioni fondamentali di Comuni, Province e Città metropolitane;
- q) dogane, protezione dei confini nazionali e profilassi internazionale;
- r) pesi, misure e determinazione del tempo; coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale; opere dell'ingegno;
- s) tutela dell'ambiente, dell'ecosistema e dei beni culturali.

La sicurezza sul lavoro, pertanto, rientra nelle materie a competenza concorrente.

Il recepimento delle direttive comunitarie in tema di salute e sicurezza dei lavoratori durante il lavoro nel sistema legislativo italiano, attuato in senso più sistematico dal D.Lgs. 81/2008 e già avviato con il D.Lgs. 277/1991, ha introdotto solo alcuni elementi di novità di rilievo sotto il profilo sostanziale degli strumenti di tutela, essendo essi già in gran parte presenti nella nostra normativa specifica, mentre – oltre ad aver imposto una serie di adempimenti di natura essenzialmente formale e/o organizzativa – ha affermato alcuni principi i cui riflessi hanno modificato in maniera non marginale il sistema *de quo*.

Altri provvedimenti sono stati adottati dal Legislatore per adeguare l'ordinamento alle Direttive comunitarie in materia di prevenzione e protezione dei lavoratori, per settori specifici, quali la navigazione e il lavoro portuale, rispettivamente con i DD.Lgs. 271/1999 e 272/1999, nonché con altri provvedimenti settoriali che meriteranno apposite trattazioni.

Il D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 ⁽¹⁾, in esercizio della delega di cui all'art. 1 Legge 123/07 ⁽²⁾, ha introdotto l'Unico Testo Normativo in materia di

1. Pubblicato su Supplemento Ordinario n. 108/L alla *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale, n. 101 del 30 aprile 2008 e, pertanto, disponibile dal primo maggio 2008, in occasione della Festa del Lavoro. Ogriseg C., *Sicurezza sul lavoro: primi interventi in vista del testo unico*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2008, 16.

2. Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, pubblicato in *Gazzetta Ufficiale*, Supplemento Ordinario n. 142/L alla Serie Generale n. 180 del 5 agosto 2009, ha apportato "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori, ha abrogato immediatamente la maggior parte della normativa prevenzionistica previgente, rinviando – per la residua parte – ad ulteriori provvedimenti, da emanarsi da diverse Autorità specificamente determinate, al fine di completare il riordino della specifica normativa.

La portata della disciplina in argomento è tale che anche le Forze Armate di uno Stato aderente al Trattato del Nord Atlantico, in servizio nel territorio Italiano sono tenute, a norma dell'art. 9, n. 4, della Convenzione di Londra del 19/06/51 (resa esecutiva con Legge 1335/55), a rispettare le leggi in vigore nello Stato di soggiorno per tutte le necessità locali di manodopera civile⁽³⁾.

Sotto il profilo dei principi generali, di natura sostanziale, l'obbligo per il Datore di Lavoro di organizzare l'attività dei lavoratori affinché essi svolgano le proprie mansioni "in sicurezza" non doveva certo essere introdotto nel nostro ordinamento per impulso del legislatore comunitario.

La **Costituzione della Repubblica Italiana** (promulgata il 27 dicembre 1947), esprime una particolare garanzia della salute dei soggetti dell'ordinamento, ferma restando la centralità del Lavoro affermata nel primo comma dell'art. 1: *l'Italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro*.

L'**art. 32** attribuisce esplicitamente al diritto alla salute il rango di diritto fondamentale dell'individuo (rinviando quindi alla più ampia previsione di cui **all'art. 2**) e di interesse dell'intera collettività; anche tale ultima statuizione consente di attribuire alle norme inerenti il diritto alla salute rilevanza pubblicistica, così da attribuire loro sistemi sanzionatori di medesima natura (cioè di diritto penale).

Il secondo comma dell'**art. 41**, norma cardine del nostro sistema economico di libero mercato, inoltre, pone un altro principio generale in ordine alla sicurezza dei cittadini (lavoratori, per quanto di interesse), ponendo sicurezza, libertà e dignità umane come limiti alla – altresì – libera e autonoma iniziativa economica privata.

L'insieme della legislazione nazionale ordinaria di specie ha già dettato le regole per "lavorare in sicurezza", generate attraverso lo strumento della delega all'esecutivo da parte del legislatore, per evidenti ragioni di carattere tecnico.

L'**art. 2087 Codice Civile** (approvato con R.D. 16 marzo 1942 n. 262)

3. Cass., Lav., 30 maggio 2001, n. 7362, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2002, II, 26.

IL PREPOSTO, IL DATORE DI LAVORO E I DIRIGENTI NELLA SICUREZZA SUL LAVORO

costituisce la norma di principio cardine del sistema prevenzionistico che – a prescindere dalle specifiche disposizioni legislative e tecniche *medio tempore* intervenute – ancora oggi consente di identificare l’obbligazione di salvaguardia di salute, sicurezza e dignità del prestatore in capo al Datore di Lavoro⁽⁴⁾; dovendosi – peraltro – estendere alla più ampia nozione di Datore di Lavoro la locuzione “imprenditore” recata dal Codice Civile, attesa l’applicabilità a tutti i rapporti di lavoro subordinato delle norme contenute in detto Codice in materia di rapporto di lavoro subordinato⁽⁵⁾.

L’art. 2086 Codice Civile, novellato nel 2019, ha introdotto un dovere generale di adeguato assetto organizzativo dell’impresa, che costituisce una generale eco dei principi scanditi nell’art. 41 Cost.

Inoltre, la normativa di prevenzione e protezione si applica anche nei confronti dei lavoratori a progetto (per le limitate fattispecie che, dopo il Jobs Act, ancora siano consentite) e occasionali, da includere nel novero dei lavoratori soggetti al sistema di prevenzione e protezione *ex art.* 66, quarto comma, D.Lgs. 276/2003, integrato dalle successive previsioni del D.Lgs. 81/2015.

L’art. 2087 cit. viene utilizzato dalla giurisprudenza, inoltre, per l’analisi delle responsabilità, sia in sede penale che civile, in relazione ai criteri in esso espressi della particolarità del lavoro⁽⁶⁾, dell’esperienza⁽⁷⁾ e della tecnica⁽⁸⁾; l’applicazione di detti criteri al caso concreto, infatti, pur in difetto di altre specifiche disposizioni di rango legislativo, consente di indagare sull’obbligatorietà o meno di determinati accorgimenti⁽⁹⁾.

4. MONTUSCHI L., *La Corte Costituzionale, e gli standard di sicurezza del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2006, 7.

5. Esempi tipici di datori di lavoro non imprenditori, ma ugualmente soggetti al dovere di cui all’art. 2087 c.c., sono i datori di lavoro pubblici (di enti non economici) e i titolari di rapporti di lavoro domestico; quest’ultimo, per evidenti ragioni, è stato espressamente sottratto dal Legislatore all’applicazione del D.Lgs. 81/2008, rimanendo lo stesso applicabile in ambito domestico solo con riferimento ai cantieri edili o di ingegneria civile (Titolo IV, Capo I) cioè, in coerenza con la normativa previgente: Cass., Lav., 14 agosto 2003, n. 34464, in *Mass. Giur. Lav.*, 2004, 4, 335.

6. Conoscenza specifica dell’attività lavorativa e conseguente adeguamento delle misure standard, ovvero adozione di misure specifiche supplementari.

7. Attenzione, anche mediante accurato esame dei risultati della riunione periodica di cui all’art. 35 D.Lgs. 81/2008 (diremmo oggi), ai fatti accaduti durante l’attività lavorativa (all’interno) e nel particolare settore di attività (all’esterno).

8. Costante adeguamento delle misure di prevenzione e protezione in relazione all’evoluzione tecnico-scientifica; l’obbligo di adeguarsi alla tecnologia di uso comune in relazione alla tipologia di attività e alla gravità del rischio.

9. Cass., IV Pen., 24 settembre 2018, 40933: in forza del citato disposto dell’art. 2087 c.c., il datore di lavoro, anche al di là delle disposizioni specifiche, è comunque costituito garante dell’incolumità fisica e della salvaguardia di quanti prestano la loro opera nell’impresa; Cass.,

Il Datore di Lavoro deve ispirare la propria condotta alle acquisizioni della migliore scienza ed esperienza, per fare in modo che il lavoratore sia posto nelle condizioni di operare con assoluta sicurezza⁽¹⁰⁾, sicché non è sufficiente che una macchina sia munita degli accorgimenti previsti dalla legge in un certo momento storico se il processo tecnologico cresce in un modo tale da suggerire ulteriori e più sofisticati presidi per rendere la macchina stessa più sicura⁽¹¹⁾.

L'obbligo del Datore di Lavoro è limitato alle misure che, nei diversi settori e nelle differenti lavorazioni, corrispondano ad applicazioni tecnologiche generalmente applicate e ad accorgimenti organizzativi e procedurali altrettanto generalmente acquisiti⁽¹²⁾.

L'eventuale inesperienza del Lavoratore costituisce elemento di particolarità della lavorazione tale da imporre al Datore di Lavoro di apprestare un adeguato controllo⁽¹³⁾.

L'art. 2087, in un'interpretazione sistematica della disciplina di salute e sicurezza dei lavoratori, trova applicazione soprattutto per i rischi che non sono oggetto di specifiche disposizioni di legge, assumendo carattere generale e sussidiario della disciplina antinfortunistica⁽¹⁴⁾.

Nel caso in cui la ricerca e lo sviluppo delle conoscenze tecnologiche portino alla individuazione di tecnologie più idonee a garantire la sicurezza dei lavoratori non è possibile pretendere che il Datore di Lavoro proceda ad un'immediata sostituzione delle tecniche precedentemente

-
- Lav., 5 luglio 2018, n. 17668: la responsabilità dell'imprenditore per la mancata adozione delle misure idonee a tutelare l'integrità fisica del lavoratore discende o da norme specifiche o, nell'ipotesi in cui esse non siano rinvenibili, dalla norma di ordine generale di cui all'art. 2087 c.c., costituente norma di chiusura del sistema antinfortunistico estensibile a situazioni e ipotesi non ancora espressamente considerate e valutate dal legislatore... sia in base al rilievo costituzionale del diritto alla salute – art. 32 Cost. –, sia per il principio di correttezza e buona fede nell'attuazione del rapporto obbligatorio – artt. 1175 e 1375 c.c., disposizioni caratterizzate dalla presenza di elementi "normativi" e di clausole generali (Generalklauseln).
10. Corte Cost., 25 luglio 1996, n. 312, in *Foro Italiano*, 1996, I, 2597: l'obbligo del Datore di Lavoro è limitato alle misure che, nei diversi settori e nelle differenti lavorazioni, corrispondano ad applicazioni tecnologiche generalmente applicate e ad accorgimenti organizzativi e procedurali altrettanto generalmente acquisiti.
 11. Cass., IV Pen., 26 giugno 2000, n. 7402, in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2001, 1, 79; Cass., IV Pen., 16 luglio 2004, n. 31303, in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2004, 12, 105; la S.C. ha stigmatizzato la condotta del Datore di Lavoro il quale non aveva provveduto a disporre l'ancoraggio secondo i suggerimenti forniti dai quaderni di sicurezza predisposti dall'ENPI e dall'ISPESL e, comunque, non seguendo alcuna cautela in base alle regole di prudenza e alle massime di esperienza.
 12. Corte Cost., 25 luglio 1996, n. 312, in *Foro Italiano*, 1996, I, 2597.
 13. Cass., Lav., 12 gennaio 2002, n. 326, in *Legge e Giustizia.it*, 5/2/02.
 14. Cass., IV Pen., 30 marzo 2005, n. 12248, in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2005, 7/8, 124.

IL PREPOSTO, IL DATORE DI LAVORO E I DIRIGENTI NELLA SICUREZZA SUL LAVORO

usate con quelle più recenti e innovative, dovendosi pur sempre procedere ad una complessiva valutazione su tempi, modalità, e costi dell'innovazione, purché ovviamente, i sistemi già adottati siano comunque idonei a garantire un livello elevato di sicurezza. Peraltro, allorché il datore di lavoro già disponga di più sistemi di prevenzione di eventi dannosi è tenuto ad adottare (salvo il caso dell'impossibilità) quello più idoneo a garantire il maggior livello di sicurezza, non essendo ammissibile una valutazione comparativa tra costi e benefici quando un bene da tutelare sia costituito dalla vita e dalla integrità fisica delle persone ⁽¹⁵⁾.

Ad esempio, in tema di fumo passivo antecedente all'entrata in vigore dell'art. 51 Legge 3/2003 ovvero delle altre analoghe disposizioni regionali, in senso integrativo delle previsioni di cui alla Legge, 11 novembre 1975, n. 584 (divieto legale di fumo in determinati ambienti), la giurisprudenza costituzionale ⁽¹⁶⁾ e quella di merito ⁽¹⁷⁾ hanno affermato la sussistenza del dovere di protezione dei lavoratori dal fumo passivo, con le conseguenti comminatorie di responsabilità penali in ipotesi di eventi lesivi ⁽¹⁸⁾.

Ciò ha comportato la declaratoria di responsabilità – anche sotto il profilo penale – del Datore di Lavoro, nelle sue rappresentazioni organizzative, per le conseguenze dell'esposizione a fumo passivo (omicidio colposo, nel caso di specie).

Anche l'organizzazione del lavoro, sotto la specie della determinazione dei carichi di lavoro, costituisce un elemento di valutazione da parte del Datore di Lavoro e di eventuale sua responsabilità ⁽¹⁹⁾, così come lo *stress* ingenerato da comportamenti aggressivi da altri colleghi, non controllati e/o contenuti dal Datore di Lavoro consapevole ⁽²⁰⁾, ovvero come nelle ipotesi del lavoro in solitaria.

Tra le fonti legislative di maggior rilievo si deve ricordare, oltre al

15. Cass., IV Pen., 21 dicembre 2006, n. 41944, in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2007, 4, 135.

16. Corte Cost., 20 dicembre 1996, n. 399, in *Giur. Cost.*, 1996, 6.

17. Trib. Milano, 1 marzo 2002, commentata da G. DE FALCO in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2002, 7/8, 12.

18. In merito alla tutela della salute dei non fumatori (non solo lavoratori) è importante menzionare il recente accordo del 24 luglio 2003, tra il Ministero della Salute le regioni e le provincie autonome di Trento e Bolzano teso ad armonizzare e uniformare gli strumenti di tutela dal "fumo passivo" nell'ambito dell'autonomia regionale. L'accordo di cui sopra è stato pubblicato in *Gazzetta Ufficiale* n. 228 del 1° ottobre 2003; v. anche *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2003, 12, 118.

19. Cass., Lav., 2 gennaio 2002, n. 5, in *Mass. Giur. Lav.*, 2002, 329.

20. T.A.R. Toscana, I, 17 dicembre 2001, n. 1986, in *Foro amm. 2001: fattispecie relativa al cosiddetto "nonnismo"*.

D.Lgs. 81/2008, con riguardo alla salute e sicurezza durante il lavoro, come la dignità dei lavoratori trovi tutela nella legislazione ordinaria (**Legge 300/1970 “Statuto dei Lavoratori”**) e disciplina specifica per i rapporti di lavoro non soggetti alla Legge 300/1970 quali – a titolo esemplificativo – quelli del personale delle Forze Armate.

Il **D.Lgs. 81/2008** costituisce l’avvio dell’integrale riordino della normativa in materia di prevenzione e protezione di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori sul lavoro che si dovrebbe completare nel corso dei dodici mesi successivi, così sostituendo la normativa previgente.

Sulla struttura originaria del D.Lgs. 81/2008 sono impiantate molte norme di recepimento e armonizzazione delle direttive dell’Unione Europea in materia di tutela dei lavoratori, parte delle quali da armonizzare con le nostre previgenti disposizioni, quali quelle relative agli agenti chimici di cui al D.Lgs. 25/2002, al lavoro in quota di cui al D.Lgs. 235/2003 (in vigore, quest’ultimo dal 19/07/2005), al lavoro in atmosfere esplosive di cui al D.Lgs. 233/2003, le vibrazioni meccaniche di cui al D.Lgs. 187/2005, il rumore di cui al D.Lgs. 195/06, l’amianto di cui al D.Lgs. 257/2006, i campi elettromagnetici di cui al D.Lgs. 257/2007 ed, infine, le vibrazioni ottiche di cui alla Direttiva 2006/25/CE.

Inoltre, la normativa si compone di discipline di natura regolamentare, subordinate alla legge e cui la legge opera appositi rinvii; tale è il caso del D.P.R. 14 settembre 2011, n. 177 in materia di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti in ambienti sospetti di inquinamento o confinati di cui all’art. 6, comma 8, lett. c), D.Lgs. 81/2008.

- Il testo valorizza la normativa tecnica, anche di fonte convenzionale, nonché assimila le direttive di prodotto con quelle di utilizzo, proponendo un sistema integrato tra allegati e normativa tecnica cui si attribuisce peculiare valore cogente; inoltre, tende a valorizzare gli elementi di organizzazione dell’attività, nonché l’adozione di modelli organizzativi e, segnatamente, di quelli di cui alle norme UNI INAIL luglio 2001 e ISO 45001:2023;
- sotto il profilo delle finalità: coniuga la sicurezza psicofisica con quella della regolarità delle posizioni di lavoro (contrasto lavoro nero);
- sotto il profilo di informazione e coordinamento: in continuità con la Legge 123/2007, impone ai dicasteri competenti e agli specifici comitati di dare impulso alla diffusione della cultura della sicurezza, mentre valorizza i sistemi di qualificazione degli enti e delle imprese;

IL PREPOSTO, IL DATORE DI LAVORO E I DIRIGENTI NELLA SICUREZZA SUL LAVORO

- sotto il profilo sanzionatorio: rafforza il coordinamento degli organismi di vigilanza e armonizza il sistema sanzionatorio tra contrasto al lavoro irregolare e prevenzione infortuni, operando distinzioni di gravità nelle violazioni, con la reintroduzione di sanzioni di natura amministrativa, complessivamente elevando le misure sanzionatorie e riordinando l'applicabilità – e la sua esonerabilità – del regime sanzionatorio di cui al D.Lgs. 231/2001 (responsabilità amministrativa delle persone giuridiche).

La Legge 123/07, peraltro, aveva già introdotto nella disciplina prevenzionistica diverse misure, immediatamente precettive (con entrata in vigore il 25/08/2007, salvo alcune, differite al 01/09/2007), sia quale fonte autonoma, sia quali aggiunte e varianti al D.Lgs. 626/1994.

In particolare il D.Lgs. 81/2008 ha precisato i doveri del committente, estendendoli definitivamente a tutta l'attività oggetto dell'appalto, ancorché parzialmente ulteriormente appaltata (subappalto), nonché imponendo la necessità di preventiva determinazione delle misure finalizzate all'eliminazione delle interferenze (elaborazione del DUVRI – **Documento Unico di Valutazione dei Rischi per l'eliminazione delle Interferenze**) e alla conseguente **determinazione specifica dei costi per la sicurezza da interferenze**⁽²¹⁾, nonché l'obbligo per tutti i soggetti coinvolti in attività in appalto o in virtù di lavoro autonomo all'esterno dei locali della propria azienda o struttura, ad esibire una **tessera di riconoscimento**.

Inoltre, in ragione di eventuali violazioni di rilievo (gravi e reiterate) sia in ordine alla regolarità dei rapporti di lavoro che alle misure di prevenzione, il medesimo D.Lgs. 81/2008 ha generalizzato il dovere di **sospensione dell'attività della parte d'impresa**, con un oneroso sistema di ripristino di detta attività e, per compensazione, con uno specifico sistema di impugnazione amministrativa caratterizzato da ipotesi di silenzio assenso.

Il D.Lgs. 81/2008, come già avviato dalla Legge 123/2007, ha precisato il **regime di responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/2001**, estendendolo anche ai reati previsti e puniti dagli artt. 589 (omicidio colposo) e 590 (lesioni colpose, limitatamente a quelle gravi o gravissime) del Codice penale, commessi con violazione della normativa antinfortunistica, con sanzioni pecuniarie fino al massimo previsto e, per le fattispecie più gravi, fino a mille quote, nonché sanzioni interdittive fino

21. Determinazione A.V.C.P. 03/2008.

al massimo previsto e, nei casi più gravi, fino a un anno, ferme restando le sanzioni accessorie, quali l'interdizione dai rapporti con la P.A. e altre.

Ulteriori misure sono stabilite in ordine al coordinamento dei servizi di vigilanza e all'istituzione di una **banca dati nazionale**.

1.2. Le particolari esigenze di alcuni Servizi

L'art. 3, comma 2, D.Lgs. 81/2008, con riferimento a determinati servizi ⁽²²⁾, ha rinvio alle rispettive Amministrazioni, mediante Decre-

22. Art. 3, comma 2, D.Lgs. 81/2008: *Nei riguardi delle Forze armate e di Polizia, del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, dei servizi di protezione civile, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie, di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle università, degli istituti di istruzione universitaria, delle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, delle organizzazioni di volontariato di cui alla legge 1° agosto 1991, n. 266, e dei mezzi di trasporto aerei e marittimi, le disposizioni del presente decreto legislativo sono applicate tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative, individuate entro e non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo con decreti emanati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, dai Ministri competenti di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della salute e per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nonché, relativamente agli schemi di decreti di interesse delle Forze armate, compresa l'Arma dei carabinieri e il Corpo della Guardia di finanza, gli organismi a livello nazionale rappresentativi del personale militare; analogamente si provvede per quanto riguarda gli archivi, le biblioteche e i musei solo nel caso siano sottoposti a particolari vincoli di tutela dei beni artistici storici e culturali. Con decreti, da emanare entro cinquantacinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta dei Ministri competenti, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della salute, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, si provvede a dettare le disposizioni necessarie a consentire il coordinamento con la disciplina recata dal presente decreto della normativa relativa alle attività lavorative a bordo delle navi, di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, in ambito portuale, di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272, e per il settore delle navi da pesca, di cui al decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 298, e l'armonizzazione delle disposizioni tecniche di cui ai titoli dal II al XII del medesimo decreto con la disciplina in tema di trasporto ferroviario contenuta nella legge 26 aprile 1974, n. 191, e relativi decreti di attuazione. Con regolamento adottato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta dell'Agenzia per la cybersicurezza nazionale, anche in deroga all'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, sentiti i Ministri del lavoro e delle politiche sociali e della salute, previo parere del Comitato parlamentare per la sicurezza della Repubblica, di cui all'articolo 30 della legge 3 agosto 2007, n. 124, nonché delle Commissioni parlamentari competenti per materia e sentito il Comitato interministeriale per la cybersicurezza, di cui all'articolo 4 del decreto-legge 14 giugno 2021, n. 82, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2021, n. 109, sono indicate le modalità di applicazione del presente decreto nei riguardi dell'Agenzia medesima, tenuto conto delle relative competenze attribuite in materia di sicurezza nazionale nello spazio cibernetico.*

Pagine omesse dall'anteprima del volume

CONTENUTI DIGITALI

Seguendo le indicazioni riportate all'inizio del libro si potranno scaricare gratuitamente i documenti riportati nel seguente elenco:

- Il codice internazionale di etica per gli operatori di medicina del lavoro (Accordo siglato da CES – sindacato Europeo; UNICE – “confindustria europea”; UEAPME – associazione europea artigianato e PMI; CEEP – associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale).
- Salute e sicurezza del lavoro nell’ambito del Ministero della Pubblica Istruzione.
- Salute e sicurezza del lavoro nell’ambito delle Forze Armate, del Corpo della Guardia di Finanza e del Corpo delle Capitanerie di Porto/Guardia Costiera (il Preposto, il Datore di Lavoro ed il Dirigente) D.Lgs. 66/2010 e D.P.R. 90/2010.
- Salute e Sicurezza del Lavoro nell’ambito delle Organizzazioni di Volontariato che operano nel settore della Protezione Civile e delle Cooperative Sociali (il Preposto, il Datore di Lavoro ed il Dirigente).
- Salute e Sicurezza del Lavoro nell’ambito delle rappresentanze diplomatiche all’estero D.M. 16 febbraio 2012, n. 51.
- Salute e sicurezza del lavoro nell’ambito delle strutture sanitarie (il Preposto, il Datore di Lavoro ed il Dirigente).
- Salute e sicurezza del lavoro nell’ambito delle università e degli istituti universitari (il Preposto, Il Datore di Lavoro ed il Dirigente) D.M. 5 agosto 1998, n. 363 (Ministero della Università e della ricerca scientifica e tecnologica).
- Scheda per la valutazione dei rischi in azienda ospedaliera.
- Questionario per i lavoratori sui rischi specifici derivanti dall’attività lavorativa e dall’uso di VDT.
- Schema per la designazione del RSPP.
- Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato (INAIL 2017).

Finito di stampare
nel mese di febbraio 2026
presso la Tipografia CIMER S.r.l. - Roma
per conto della EPC S.r.l. Socio Unico
Via Clauzetto, 12 - 00188 Roma (RM)