

## **Obblighi di sicurezza sul lavoro e fattispecie peculiari di responsabilità datoriale. Il ruolo della formazione nel sistema prevenzionale**

di  
Angela Marcianò\*

**Sommario:** 1. L'obbligo di sicurezza sui luoghi di lavoro. Profili evolutivi. – 2. Le recenti modifiche al T.U. n. 81/2008: i riflessi del c.d decreto Trasparenza e del DL n.48/2023. -3. La tutela della salute nelle ipotesi di esternalizzazione. -4. Covid-19 e responsabilità degli operatori sanitari. -5. Il diritto-dovere alla formazione come garanzia di sicurezza ed argine alle responsabilità.

### **1.L'obbligo di sicurezza sui luoghi di lavoro. Profili evolutivi.**

Il tema della responsabilità da inadempimento degli obblighi di sicurezza nel rapporto di lavoro suscita, specie con l'evolversi del progresso tecnologico, un sempre crescente interesse, inducendo lo studioso della materia a rinvenire nuove ipotesi interpretative<sup>1</sup> attraverso la ricostruzione sistematica dei numerosi interventi legislativi e giurisprudenziali<sup>2</sup>.

---

\* Professore Associato di Diritto del lavoro – Università degli Studi di Messina.

<sup>1</sup>A.PERULLI-V.SPEZIALE, *Per una nuova <<giustificazione del diritto del lavoro>>* in A.PERULLI-V.SPEZIALE (a cura di ), *Dieci tesi sul diritto del lavoro* , il Mulino, 2022,37; G.PIGLIALARMI, *Obbligazione di sicurezza e nuove tecnologie: una lettura giuslavoristica del Decreto Smart Roads*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2022, I, 74-95; A. CASU, "Io era tra color che son sospesi...". *Incertezze applicative e prospettive future del nuovo provvedimento di sospensione ex art. 14 del d.lgs. n. 81/2008 dopo il d.l. n. 146/2021*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 1/2023, I, 1-18; A. AMBROSINO, *Internet of Things al servizio della salute e della sicurezza dei lavoratori*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2022, I, 19.

<sup>2</sup> E.GRAGNOLI, *L'obbligo di sicurezza e la responsabilità del datore di lavoro*, in F. CARINCI (a cura di), *Il lavoro subordinato*, in *Tratt. dir. priv.*, diretto da Bessone, Torino, 2007, II, 443 ss; M.PERSIANI-M.LEPORE, *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Utet,2012; F.MALZANI, *Ambiente di lavoro e tutela della persona, Diritti e rimedi*, Giuffrè,Milano, 2014;G.NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza del lavoro*, Utet,Torino,2015; A.TAMPIERI, *Le recenti modifiche al Testo Unico*

Il diritto del lavoro, da sempre attento alla salvaguardia dei valori etico-personali sanciti dalla Carta costituzionale, ha anticipato l'evoluzione del diritto dei privati verso la tutela dei valori della persona. Il principale punto di coesione tra i due sistemi è rappresentato proprio dalla tutela fisica e psichica del prestatore di lavoro ed in generale di tutti i valori della persona emergenti<sup>3</sup>. L'istituto della responsabilità in questa materia riguarda aspetti ed istituti nuovi, strettamente collegati alla mutevole realtà lavoristica in continua evoluzione e condizionata da nuove logiche emergenti<sup>4</sup>, sia protezionistiche che derivanti dal mercato del lavoro. Il rapporto di lavoro, caratterizzandosi per l'indeterminatezza dei suoi specifici contenuti legati alle mansioni ed alle prestazioni rese dal lavoratore, impone un complesso di strumenti rimediali adeguati. L'apertura ai valori della persona avviene attraverso un ripensamento, ad opera della dottrina prima e della giurisprudenza poi, delle categorie della responsabilità in materia di danno<sup>5</sup>. Questo indirizzo muove dall'affermazione della rilevanza del precetto contenuto nell'art. 32, comma 1, Cost. nei rapporti interprivati e sfocia nel riconoscimento ad opera della Corte costituzionale<sup>6</sup> della risarcibilità del danno biologico e del danno alla salute<sup>7</sup> in base alle regole del diritto comune<sup>8</sup>. Il rilievo costituzionale della

---

sulla sicurezza del lavoro: il D.lgs n.151/2015 in tema di semplificazione e razionalizzazione di procedure e adempimenti, in *Tutela e sicurezza sul lavoro*, 2015, 2, 49; M. LAI, *Il diritto alla sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Giappichelli, Torino, 2017; S. BUOSO, *Sicurezza sul lavoro, ambiente e prevenzione: disciplina positive e dilemma regolativi* in *Lavoro e diritto*, 2022, fasc. 2, 271 ss.

<sup>3</sup> P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, in *Lav. dir.*, 2003, 675 ss; R. DEL PUNTA, *Tutela e sicurezza del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2001, 434 ss.; M. FRANCO, *Diritto alla salute e responsabilità civile del datore di lavoro*, Milano, 1995, 172 ss.; L. MONTUSCHI, *L'incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in *Riv. giur. lav.*, 2001, I, 501 ss.; S. BERTOCCO, *La tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Diritto del lavoro. Commentario*, diretto da F. Carinci, II, Torino, 2007, 973.

<sup>4</sup> S. CAFFIO, *La tutela della salute e della sicurezza nel lavoro tramite piattaforme digitali* in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2021, fasc. 4, 339 ss; E. DAGNINO, *Le tecnologie per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori tra garanzie e vincoli* in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2021, fasc. 6, 591 ss.

<sup>5</sup> P. CENDON, *Persona e danno*, Milano, 2004; V. SCALISI, *Ingiustizia del danno e analitica della responsabilità civile*, in *Riv. dir. civ.*, 2004, I, 29 ss.

<sup>6</sup> Corte Costituzionale, 14 luglio 1986, n. 184 [in https://www.cortecostituzionale.it](https://www.cortecostituzionale.it).

<sup>7</sup> G. ALPA, voce *Salute (diritto alla)*, in *Noviss. Dig. it.*, App., VI, Torino, 1986, 913 ss.

<sup>8</sup> G. SCALFI, *Reminiscenze dogmatiche per il c.d. danno alla salute, un ripensamento della Corte costituzionale*, in *Resp. civ. prev.*, 1986, 540; R. SCOGNAMIGLIO, *Responsabilità civile e danno*, Torino, 2010, 405.

tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore si delinea attraverso gli artt. 32 e 41 Cost<sup>9</sup>: la salute e la sicurezza sono beni cardine rispetto ai quali ogni altro valore o interesse in contrasto deve cedere il passo<sup>10</sup>.

Infatti, se è vero che la sicurezza sul lavoro costituisce un limite alla libertà di impresa privata, è vero pure che tale limite va individuato e declinato tenendo conto del tipo e dell'assetto dell'organizzazione, come emerge dallo stesso d.lgs. n. 81/2008, quando, ad esempio, definisce la figura del datore di lavoro. La materia propone temi di indagine sovrapponibili in quanto nella stessa nozione di danno alla persona del lavoratore si colgono due istanze fondamentali: il danno recato alla persona, per la cui valutazione occorre avere come riferimento tutti i valori e interessi della vita umana; il danno arrecato al lavoratore, che nella prestazione dovuta si impegna personalmente per conseguire i mezzi di vita per sé e per la famiglia, e per affermare la sua personalità, e quindi la sua professionalità<sup>11</sup>.

Dalla elementare tutela della persona che lavora ha preso, non a caso, le mosse tutta la storia legislativa del diritto del lavoro il contratto di locazione di opera, infatti, è il primo contratto che, oltre a sottostare a divieti di ordine pubblico concernenti l'impiego della forza lavoro, ha visto codificato *ex art. 3*, legge n. 80/1898 (assicurazione obbligatoria contro gli infortuni), un dovere di protezione dell'integrità fisica del contraente a rischio. Con tale legge è iniziata la lenta, ma costante, diversificazione del diritto del lavoro dal diritto civile e dal sistema della responsabilità civile<sup>12</sup>. Lo stesso principio del rischio professionale, connaturato alla

---

<sup>9</sup> L.CASSETTI, *Riformare l'art. 41 della Costituzione: alla ricerca di "nuovi" equilibri tra iniziativa economica privata e ambiente?*, in *Federalismi.it.*, 2022.

<sup>10</sup> L.MONTUSCHI, *Commento all'art. 32*, in *Commentario alla Costituzione*, a cura di Branca, Bologna-Roma, 1976; C. SMURAGLIA, *La tutela della salute del lavoratore tra principi costituzionali, norme vigenti e prospettive di riforma*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1988, 414 ss.

<sup>11</sup> E.BALLETTI, *La cooperazione del datore all'adempimento dell'obbligazione di lavoro*, Padova, 1990, 53 ss.; M.CINELLI, *Il danno non patrimoniale alla persona del lavoratore: un excursus su responsabilità e tutele*, in AA.VV., *Il danno alla persona del lavoratore*, Milano, 2007, 138; O.MAZZOTTA, *Danno alla persona e rapporto di lavoro: qualche domanda politicamente non corretta, alla giurisprudenza*, in *Lav. dir.*, 2004, 439 ss.

<sup>12</sup> L.GAETA, *Infortuni sul lavoro e responsabilità civile. Alle origini del diritto del lavoro*, Napoli, 1986; S. GIUBBONI, *Introduzione allo studio dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali: origine storica, quadro costituzionale, contesto comunitario*, in A.DE MATTEIS-S. GIUBBONI, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Milano, 2005, 33 ss.; M. GRANDI, *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*,

teoria della responsabilità civile, si è radicato nel sistema dell'assicurazione obbligatoria, come espressione di una istanza di socializzazione propria del rischio del lavoratore<sup>13</sup>. Il modello assicurativo, pur garantendo al lavoratore un ristoro dei pregiudizi patrimoniali conseguenti ad infortuni sul lavoro o ad una malattia professionale, non ha mai sostituito del tutto quello della responsabilità civile. Quest'ultimo è destinato a rivivere tanto a beneficio del lavoratore per i danni differenziali eventualmente rivendicabili, quanto a beneficio dell'Inail, a titolo di regresso nelle ipotesi di responsabilità penale dell'imprenditore o di un semplice dipendente di questi.

In tale quadro, assume rilevante importanza la nozione di danno differenziale<sup>14</sup>, in quanto identifica il danno risarcibile al lavoratore<sup>15</sup>, ottenuto dalla differenza tra quanto versato dall'Inail a titolo di indennizzo per infortunio o per malattia professionale e quanto è possibile richiedere al datore di lavoro a titolo di risarcimento del danno in sede civilistica.

Le prestazioni erogate dall'assicuratore sociale sono dovute in ragione del verificarsi dell'infortunio<sup>16</sup>, mentre il risarcimento del danno presuppone non solo il verificarsi dell'evento dannoso, ma anche la sua configurabilità come illecito, in quanto prodotto a seguito di un comportamento colposo del datore di lavoro o di un terzo. Il danno differenziale spetta anche a colui il quale, pur percependo una rendita Inail, dimostri di avere subito un danno ulteriore rispetto a quello

---

in *Arg. dir. lav.*, 1991, 309 ss.; P.TULLINI, *Salute nel diritto della sicurezza sociale*, in *Digesto comm.*, XIII, Torino, 1996, 70 ss.; P.ALBÌ, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, in *Commentario al codice civile*, diretto da Schlesinger, Milano, 2008, 43 ss; E.PAVOLINI, *Le conseguenze delle trasformazioni nella struttura occupazionale e nei processi produttivi in Italia sui profili infortunistici*, in *Riv.Inf.*,2018,131; L.LA PECCERELLA, *Tipologie del rapporto di lavoro e tutela contro gli infortuni e le malattie professionali: variabili dipendenti o indipendenti?*, in *Riv.inf.*,2019,37.; G.CORSALINI, *La centralità del lavoratore nel Sistema di tutela INAIL. Disciplina degli infortuni e delle malattie professionali*, Milano,2021.

<sup>13</sup> M.BARGAGNA-F.D. BUSNELLI (a cura di), *La valutazione del danno alla salute. Profili giuridici, medico-legali ed assicurativi*, Padova, 2001.

<sup>14</sup> Da ultimo R. PESSI, *Il danno differenziale tra diritto vivente e diritto vigente*, in *Labor*, 2019,355.

<sup>15</sup> V.FILI', *La nuova frontiera del danno risarcibile da condotta illecita del datore di lavoro*, in *Resp. Civ. Prev.*, 2019, 3, 796.

<sup>16</sup> V.FILI', *Il punto sulla giurisprudenza in materia di occasione di lavoro e infortunio in itinere*, in *Resp. Civ. Prev.*, 2019, 1, 70.

riconosciuto dall'ente previdenziale<sup>17</sup>. Di tal che, rilievo assume l'istituto dell'azione di regresso<sup>18</sup>, che consente all'Inail di ottenere dal datore di lavoro, responsabile dell'evento infortunistico, il rimborso delle prestazioni erogate all'infortunato: si tratta di un'azione diretta e autonoma, che l'istituto previdenziale esercita *iure proprio*.

È necessario a questo punto ricostruire il significato della locuzione "sicurezza nei luoghi di lavoro" e come attraverso la tutela del bene salute si arriva, nel corso degli anni, al concetto di tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro<sup>19</sup>. L'idea che il diritto alla salute rappresenti un connotato della persona fisica e sia un bene inalienabile e irrinunciabile ha assunto particolare rilevanza in relazione al rapporto di lavoro, in quanto la prestazione dell'attività lavorativa costituisce un momento di espressione della personalità ed al contempo un'occasione di esposizione a rischi. Il legislatore nazionale, dagli anni '50 e per alcuni decenni, salvo qualche sporadico intervento normativo sulla sicurezza degli impianti, si è disinteressato del problema della salute confidando nella portata generale dell'art. 2087 c.c., come norma di chiusura dell'intero sistema<sup>20</sup>. Solo dagli anni '60-'70, dietro la spinta esercitata dal crescente interesse nutrito dalla Comunità europea per la materia<sup>21</sup>, si è assistito ad un'inversione di tendenza con il proliferare di leggi e di decreti legislativi, per lo più di recepimento di direttive comunitarie.

---

<sup>17</sup>S.GIUBBONI, *Il risarcimento del danno differenziale da infortunio sul lavoro dopo la legge di bilancio 2019*, in *Riv.sic.soc.*, 2019,183; G.CORSALINI-A.DE MATTEIS, *Il concorso tra risarcimento e indennizzo dinanzi alle giurisdizioni superiori e riflessi sull'azione di rivalsa dall'INAIL*, in *Riv.sic.soc.*,2019,151; E.BELLISARIO,*Il calcolo del danno differenziale: profili critici di un "bliz" legislative discutibile*, in *Nuova Giur.comm.*, 2019,283; L.DE ANGELIS, *Il danno differenziale tra diritto commune, diritti speciali e schizofrenia legislative*, in WP C.SDLE, "Massimo D' Antona".IT, N.392,2019; R.RIVERSO, *Il risarcimento del danno per infortunio e malattia professionali tra riforme tentate e l'incerto incedere della giurisprudenza*, in *Riv.Dir.sic.soc.*, 2020,27.

<sup>18</sup> M. A. GRAZIA, *Danno differenziale e azione di regresso dell'I.N.A.I.L.: le regole comuni per l'accertamento delle responsabilità*. Nota a sentenza Corte suprema di Cassazione civile sezione lavoro 19 giugno 2020, n. 12041 (Società per Azioni Michelin Italiana (S.A.M.I.) vs E.C., R.M.F. ed INAIL)in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2021, fasc. 5, 509 ss.

<sup>19</sup> G.G. BALANDI, *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1990, 14, 79 ss.

<sup>20</sup> E. GRAGNOLI, *L'obbligazione di sicurezza e la responsabilità del datore di lavoro*, in *Tratt. dir. priv.*, diretto da Bessone, XXIV, Torino, 2007, 2, 459 ss.

<sup>21</sup>A. PIGNATARO, *Responsabilità del datore di lavoro per infortuni sul lavoro e malattie professionali*, in *La previdenza. it*,2010.

In realtà, fino all'inizio degli anni '80, il nostro Paese è stato inadempiente rispetto agli obblighi previsti dalle norme comunitarie, e ciò sia per la convinzione che la protezione offerta dall'ordinamento fosse più incisiva, sia per la difficoltà di inserimento della normativa europea nella disciplina nazionale.

Con lo Statuto dei lavoratori (art. 9, legge n. 300/1970) si realizza un ulteriore ampliamento rispetto alle tutele costituzionali in materia di sicurezza<sup>22</sup>. Il legislatore estende ai lavoratori, per il tramite delle rappresentanze sindacali, il potere-dovere di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, e quindi di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la integrità fisica.

La produzione normativa successiva si arricchisce anche sulla base della non più eccedibile spinta proveniente dagli organismi comunitari<sup>23</sup>.

Nel corso degli anni '90 il legislatore comincia ad attenzionare specifiche problematiche relative alla salute e sicurezza del lavoro. In primo luogo, il d.lgs. n. 277/1991 disciplina la protezione dell'esposizione professionale a piombo, amianto e rumore, ed in seguito il d.lgs. n. 626/1994, che recepisce la normativa sociale comunitaria europea, compresa la nozione di ambiente di lavoro, supera il sistema di sicurezza tecnologica fondata sulla sicurezza intrinseca delle macchine e degli impianti propria della normativa degli anni '50 e predilige un meccanismo di prevenzione, che agisca direttamente sull'organizzazione del lavoro.

Vengono fissate in modo tassativo le procedure di informazione sui rischi, quelle di formazione dei lavoratori sull'utilizzo delle misure di protezione e i criteri di scelta

---

22G. PROIA, *Consultazione e partecipazione dei lavoratori*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza*, Torino, 1997, 194 ss.; ID., *La partecipazione dei lavoratori tra realtà e prospettive. Analisi della normativa interna*, in *Dir. rel. ind.*, 2010, 60; M. RICCI, *Sicurezza sul lavoro: con trollo e partecipazione sindacale tra iure condito e iure condendo*, in *Lav. giur.*, 2008, 113 ss.; P. CAMPANELLA, *Profili collettivi di tutela della salute e rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: disciplina legislativa, bilancio applicativo, prospettive di riforma*, in *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, suppl. al n. 2, in *Riv. giur. lav.*, 2007, 153 ss. e 164. M.LAI, *Il ruolo delle parti sociali*, in AA.VV. (a cura di M. TIRABOSCHI), *Il Testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2008, 525 ss.

<sup>23</sup>A. FREANDA, *Il fenomeno degli infortuni sul lavoro in Italia nel contesto internazionale e comparato*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), op. cit., 17 ss.

dei soggetti obbligati a cooperare col datore di lavoro. Con specifico riferimento ai rischi da rumore, il legislatore interviene con il d.lgs. n. 195/2006 e con il d.lgs. 25 luglio 2006, n. 257, da attuazione alla direttiva 2003/18/CE, relativa alla protezione dei lavoratori dai rischi derivanti dall'esposizione all'amianto durante il lavoro<sup>24</sup>. In questo quadro di eterogeneità delle fonti interviene il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (c.d.T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), che, dando attuazione alla delega conferita dalla legge n. 123/2007, opera il riordino ed il coordinamento delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza con significative innovazioni rispetto al quadro normativo previgente<sup>25</sup>. Il decreto procede attraverso una abrogazione esplicita di una serie di provvedimenti normativi e dispone l'abrogazione implicita "di ogni altra disposizione legislativa e regolamentare nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo incompatibile con lo stesso". Esso è stato ampiamente modificato dal d.lgs. 3 agosto 2009, n.106, nonché, parzialmente, da una serie di successivi provvedimenti legislativi, tra cui il *Jobs Act*-D.lgs. 151/ 2015 e la legge n.215/2021.

## **2.Le recenti modifiche al T.U. n. 81/2008: i riflessi del c.d decreto Trasparenza e del DL n. 48/2023.**

L'ultima modifica, che ha interessato il T.U n. 81/2008, è intervenuta ad opera della legge 17 dicembre 2021, n. 215, di conversione del dl 21 ottobre 2021, n.146<sup>26</sup> . Tra le novità introdotte si è previsto l'ampliamento delle competenze dell'INL che, di

---

<sup>24</sup> Da ultimo Cass.civ., sez. III , 29/04/2022 , n. 13512, in *Giustizia Civile Massimario 2022* ha ritenuto che : "in tema di risarcimento del danno, il nesso causale tra l'esposizione ad amianto e il decesso intervenuto per tumore polmonare può ritenersi provato quando, sulla scorta delle risultanze scientifiche e delle evidenze già note al momento dei fatti e secondo il criterio del più probabile che non, possa desumersi che la non occasionale esposizione all'agente patogeno - in relazione alle modalità di esecuzione delle incombenze lavorative, alle mansioni svolte e all'assenza di strumenti di protezione individuale - abbia prodotto un effetto patogenico sull'insorgenza o sulla latenza della malattia.

<sup>25</sup> NATULLO G.- SANTUCCI R., ( a cura di) *Ambiente e sicurezza sul lavoro.Quali tutele in vista del Testo Unico ?*, Milano,2008; A.ANDREANI-C.FRASCHERI, *Gli obblighi di formazione nel sistema della prevenzione: una sintesi operativa*, in "Igiene & sicurezza del lavoro", n. 11, novembre 2016.

<sup>26</sup> M.LAI, *Le novità in materia di salute e sicurezza del lavoro nella legge n. 215/2021*, in *Lav. Dir. Europa*, 2022, 1 ss; 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, I, 62.

concerto con le ASL, avrà il compito di svolgere le attività ispettive in materia di SSPL a livello provinciale.

Sul piano sanzionatorio, si è introdotto il provvedimento sospensivo dell'attività imprenditoriale sia nel caso in cui dovesse essere rilevato un numero di personale non regolare maggiore del 10% rispetto al totale dei lavoratori, che nel caso di comprovate gravi violazioni della normativa.

Tra le innovazioni più significative<sup>27</sup> va annoverata quella relativa all'articolo 19 del D. Lgs. n. 81/2008, riguardante gli "Obblighi del Preposto" penalmente sanzionati a titolo contravvenzionale. Ai sensi di detto articolo, *"in riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono: a) sovrintendere e vigilare sulla 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"*. Inoltre a partire dal 21 dicembre 2021, *"in caso di rilevazione di non conformità comportamentali in ordine alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e 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 della inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti"*.

Appare significativa anche la nuova lettera "f-bis) che prevede, *in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, di interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate"*.

I nuovi obblighi sono sanzionati penalmente a titolo contravvenzionale e costituiscono pure gravi violazioni disciplinari del contratto di lavoro.

A ben vedere, l'obbligo del preposto di vigilare sul rispetto delle disposizioni di legge e aziendali, di contrastare i comportamenti scorretti e pericolosi dei lavoratori

---

<sup>27</sup> V.PASQUARELLA, *Il "nuovo" ruolo del preposto alla sicurezza nella "mini-riforma" del d.lgs.n.81/2008*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*,n.8/9-2022,p.782; BENOZZO, *Le novità sul preposto tra individuazione e formazione*, in *Ig. Sic. Lav.*, 2022, 192 ss.



e ogni situazione di pericolo, con l'obbligo di sospendere il lavoro, sempre in caso di pericolo grave e immediato, configura una posizione di garanzia, diversa dal passato, più ampia e incisiva<sup>28</sup>.

In molti casi il preposto potrebbe configurarsi come l'unico responsabile di infortuni sul lavoro<sup>29</sup>, qualora le macchine e le disposizioni organizzative siano ineccepibili e la causa dell'infortunio sia da ricondursi unicamente nella mancata sospensione del lavoro<sup>30</sup>.

Il datore di lavoro e il dirigente sono obbligati a pretendere lo svolgimento dei compiti da parte del preposto regolarmente individuato, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 art. 18, recante gli obblighi di vigilanza del datore di lavoro e del dirigente: *"3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19 (preposto), 20 (lavoratore), ...ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti"*. In caso di omessa vigilanza saranno corresponsabili delle omissioni del preposto.

La Legge n. 215/2021 ha altresì introdotto, nell'articolo 37 in materia di "formazione", il nuovo comma 7-ter, ai sensi del quale *"per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute, con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta ciò sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi"*.

La formazione del preposto, così come definito dall'articolo 2, comma 1, lettera e), del D.lgs. n.81/08, deve comprendere quella per i lavoratori e deve essere integrata

---

<sup>28</sup> La Cassazione, con la sentenza n. 5415 del 20.01.2022, affermato che, in materia di sicurezza, le funzioni di preposto non determinano un trasferimento di funzione con esonero della responsabilità a favore del datore di lavoro, ma comportano l'assunzione di una autonoma posizione di garanzia che concorre con quella propria del datore.

<sup>29</sup> P. PASCUCCI, *La sicurezza sul lavoro alla prova dell'effettività: l'obbligo di individuazione dei preposti* in *Lavoro Diritti Europa* n.3/2022.

<sup>30</sup> D.MICHELETTI, *La responsabilità penale del preposto nella sicurezza sul lavoro*, in *Riv. trim. dir. pen. econ.*, 2020, 84.

da una formazione particolare, in relazione ai compiti da lui esercitati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

A tal proposito è opportuno considerare i possibili riflessi sulla materia in seguito all'entrata in vigore del c.d decreto Trasparenza, (d.lgs 27 giugno 2022, n. 104), con il quale si è data attuazione alla Direttiva comunitaria n. 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea.

In particolare, rispetto all'obbligo di "formazione obbligatoria", l'art. 11 del suddetto provvedimento stabilisce che, laddove il datore sia obbligato in forza di legge, contratto collettivo od individuale ad erogare formazione obbligatoria, questa va garantita, gratuitamente, al personale ed è considerata orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso. Tale obbligo non riguarda la formazione necessaria al dipendente per mantenere o rinnovare una qualifica professionale, a meno che ciò non sia dettato da norme legali o contrattuali.

Da ultimo, il Decreto legge 4 maggio 2023, n.48 "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro" ha apportato ulteriori modifiche al D.Lgs.n.81/2008, mostrando un' evidente e rinnovata attenzione alla formazione per la sicurezza.

Tra le novità troviamo: la previsione di un obbligo per i datori di lavoro di nominare il medico competente se richiesto dalla valutazione dei rischi<sup>31</sup>, l'estensione ai lavori autonomi di alcune misure di tutela previste nei cantieri e

---

<sup>31</sup> Il Decreto legge n. 48/2023, innanzitutto, modifica l'art.18 comma 1 lettera a), prevedendo che i datori di lavoro debbano nominare il medico se richiesto dalla valutazione dei rischi e non solo nei casi previsti dal D.lgs.81, all'art.41. Si modifica altresì l'articolo 21, comma 1, lettera a) con riferimento ai componenti dell'impresa familiare di cui all'art.230 del Codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opera o servizi ai sensi dell'art.2222 del Codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti che sono chiamati a " utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III nonché idonee opere provvisorie in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV (Cantieri temporanei o mobili). All'art.25,comma 1, che dettaglia tutti gli obblighi del medico competente si aggiungono la lettera *e-bis* e la lettera *n-bis* . Viene dunque introdotto un nuovo "doppio" obbligo per quest'ultimo: ottenere la cartella sanitaria che viene rilasciata al lavoratore dal medico competente del precedente datore di lavoro (ai sensi dell'art.25 comma 1 lettera e), e tenerne conto ai fini del giudizio di idoneità (regolato all'art.41 comma 2, lettera a). Inoltre, con la lettera *n-bis* si richiede al medico di indicare un sostituto in caso di impedimento grave e per motivate ragioni.

l'obbligo di formazione specifica in capo al datore di lavoro per attività professionali e conseguenti sanzioni in caso di inosservanza.

Nello specifico, in materia di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, il DL n.48/2023 inserisce la lettera *b-bis* all'art.37 comma 2<sup>32</sup>, prevedendo espressamente che l'Accordo in sede di Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome, oltre ad individuare i contenuti minimi della formazione (contenuti, verifica finale e verifiche di efficacia della formazione) dovrà monitorare l'applicazione degli accordi in materia, nonchè controllare le attività formative e il rispetto della normativa di riferimento, sia da parte degli enti formatori che dei discenti.

Viene altresì sostituito il comma 12 dell'art.71 del TU in materia di sicurezza, che definisce gli obblighi del datore di lavoro rispetto all'apprestamento delle attrezzature di lavoro, eliminando la possibilità per ASL e ISPESL (ora INAIL) di avvalersi dei soggetti pubblici e privati per l'effettuazione delle verifiche periodiche. Precisi obblighi incomberanno non più solo a carico del datore di lavoro, ma anche del semplice soggetto che prenda a noleggio attrezzature di lavoro. Quest'ultimo dovrà sempre attestare l'avvenuta formazione e l'addestramento specifico dei soggetti che andranno ad utilizzare le suddette attrezzature<sup>33</sup>.

Il nuovo comma 4 *bis*, introdotto all'art.73 del TU del 2008, impone anche al datore di lavoro (e non più solo per chi possiede la qualifica di RSPP), che utilizzi attrezzature richiedenti conoscenze e responsabilità particolari, il medesimo obbligo di formazione e addestramento.

La normativa è infine rafforzata da un rigido apparato sanzionatorio per le ipotesi di mancato rispetto delle misure stringenti previste dalla più recente normativa<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> L'articolo 37 comma 2 era stato modificato con il Decreto Fiscale del Governo Draghi, che annunciava l'emanazione di un nuovo Accordo per la Formazione entro il 30 giugno 2022 (impegno non ancora rispettato).

<sup>33</sup> Il DL 48/2023 sostituisce il secondo periodo del comma 2 dell'art.72.

<sup>34</sup> Il *Decreto Lavoro* aggiunge un' ulteriore previsione all'art.87, comma 2, lettera c), in materia di sanzioni per i datori e altri soggetti in materia di attrezzature. In particolare si prevede che il datore di lavoro e il dirigente siano puniti con la pena dell'arresto da tre a sei mesi o con

### 3. La tutela della salute nelle ipotesi di esternalizzazione

Obblighi di sicurezza stringenti per il datore di lavoro si manifestano nelle ipotesi di esternalizzazione ed in particolare nell'appalto che rappresenta il principale strumento di regolazione delle esternalizzazioni<sup>35</sup>, in quanto l'appaltatore garantisce la disponibilità di una struttura composta da mezzi materiali e da persone, che provvede a coordinare e organizzare, per garantire al meglio lo svolgimento e la realizzazione dell'attività o del servizio appaltato<sup>36</sup>. Allo stesso tempo, l'appalto diviene il più rischioso tra i "teatri lavorativi"<sup>37</sup>, specie nelle ipotesi di danni alla salute e alla sicurezza alle persone coinvolte<sup>38</sup>.

La disciplina di riferimento è contenuta nell'art. 26 del d.lgs. n. 81/2008, modificata dalla legge 215/2021<sup>39</sup>. Si tratta di una normativa che pone notevoli obblighi al committente. Di rilievo, in particolare, l'obbligo imposto al datore di lavoro/committente di accertare l'idoneità "tecnico professionale" dell'impresa appaltatrice e/o del lavoratore autonomo, quello di fornire agli stessi dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui questi sono destinati a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla

---

l'ammenda da 3.071,27 a 7.862,44 euro per la violazione dell'articolo 71, commi 1,2,4,7 e 8 dell'articolo 73, comma 4 bis.

<sup>35</sup> L. FERLUGA, *La tutela dei lavoratori e il regime della responsabilità solidale nel contratto di appalto alla luce delle recenti (e forse ultime) modifiche*, VTDL, 2018, n. 2, 407; D. ZAVALLONI, *Appalti, responsabilità solidale e decadenza nelle pronunce di merito*, nota a App. Bologna 11 febbraio 2019, GLav., 2019, n. 12, 51; M.SFERLAZZA-V.VENDITTI, *Responsabilità solidale negli appalti: la nuova disciplina*, DPL, 2014, 318; P.TULLINI, *Sicurezza e regolarità del lavoro negli appalti*, in P.PASCUCCI (a cura di), op.cit., 95 ss.

<sup>36</sup> L.CORAZZA, *La nuova nozione di appalto nel sistema delle tecniche di tutela del lavoratore*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", n. 93/2009; A.VALLEBONA, *Responsabilità civile dell'imprenditore. Appalti. Responsabilità dei progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori*, in L.MONTUSCHI, *Ambiente, salute e sicurezza*, Torino, 1997, 205 ss.; V.PASQUARELLA, *Appalto e sicurezza sul lavoro: tutele legislative e rimedi giurisdizionali*, in Riv. giur. lav., 2007, suppl. n. 2, 87 ss;

<sup>37</sup> PROIA G., *Appalti e lavoro: problemi attuali*, Giappichelli, 2022; M. MIRACOLINI, *Sull'illegittimità dell'interposizione di manodopera: sviluppi giurisprudenziali e normativi*, nota a Cass. 27 gennaio 2021, n. 1754, LG, 2021, 1059.

<sup>38</sup> P.ALLEVA, *La nuova disciplina degli appalti di lavoro*, in GHEZZI (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione*. Commento critico al d.lgs. n. 276/2003, Roma, 2004, 165.

<sup>39</sup> All'articolo 26 dopo il comma 8 è stato aggiunto il seguente: "8-bis. 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".

propria attività, nonché l'ulteriore obbligo di promuovere la "cooperazione" e il "coordinamento" ai fini dell'attuazione delle misure precauzionali.

Le suddette previsioni sono accompagnate dall'elaborazione di un unico documento di valutazione dei rischi da allegare al contratto di appalto o di opera, che indichi le misure adottate per eliminare o ridurre al minimo i rischi da interferenze<sup>40</sup>. La violazione degli obblighi comportamentali può fondare una corresponsabilità del datore di lavoro committente per infortuni che abbiano riguardato i lavoratori dipendenti dell'appaltatore o eventuali lavoratori autonomi operanti all'interno dell'azienda<sup>41</sup>, purché, ovviamente, non si verta in ipotesi di "rischi specifici" propri dell'attività dell'appaltatore o dei singoli lavoratori autonomi<sup>42</sup>.

Fra i requisiti necessari per la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, il d.lgs. n. 106/2009 ritiene debbano essere considerati non solo la specifica esperienza, competenza e conoscenza, ma anche il rispetto degli standard contrattuali e organizzativi nell'impiego della manodopera e il ricorso alla

---

<sup>40</sup> In caso di esternalizzazioni di funzioni produttive ovvero qualora un'impresa affidi lavori, servizi, forniture all'interno della propria azienda o nell'ambito del proprio ciclo produttivo-tramite contratto di appalto o contratto d'opera- ad altra impresa appaltatrice ovvero a lavoratori autonomi, la prima, cioè l'impresa committente, debba promuovere la cooperazione e il coordinamento in materia di sicurezza elaborando (al di là del proprio DVR) un ulteriore, specifico ed unico documento di valutazione dei rischi (DUVRI) che indichi le misure adottate per eliminare, o quando ciò non sia possibile, per ridurre al minimo i rischi da interferenze tra le diverse lavorazioni.

<sup>41</sup> L.IMBERTI, *La disciplina delle responsabilità solidali negli appalti e nei subappalti: lo stato dell'arte in continuo movimento*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", n. 72/2008.

<sup>42</sup> Tribunale, Marsala, sez. lav., 22/06/2021, n. 479, in *Redazione Giuffrè 2021*. "In tema di infortuni sul lavoro, il committente dei lavori è obbligato ad adottare tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità e la sicurezza dei lavoratori, anche se dipendenti dell'impresa appaltatrice. In particolare incombe sul committente il dovere di vigilanza sull'operato del coordinatore per la sicurezza, è civilmente responsabile per le violazioni commesse da quest'ultimo ed è, pertanto, tenuto al risarcimento del danno". Diversa connotazione assume invece la responsabilità in tema di sicurezza sul lavoro nella fattispecie interpositoria vietata. In tale ipotesi è la ricerca dell'effettivo utilizzatore della prestazione – e dunque dell'effettivo datore di lavoro – a fare da spartiacque, dovendo escludersi anche una responsabilità solidale dell'interposto: questo è l'intendimento della giurisprudenza di legittimità con il già ricordato intervento a Sezioni Unite, che tuttavia non esclude "la possibilità, nel caso che il prestatore subisca un deterioramento della propria posizione, di agire nei riguardi dell'interponente con una autonoma azione, che in presenza di una condotta produttiva di danni per il lavoratore, trova fondamento in una ipotesi di responsabilità extracontrattuale ex art. 2043 c.c. V. Cass., sez. un., 26 ottobre 2006, n. 22910, in *Arg. dir. lav.*, 2007, 1011 con nota di M.T. CARINCI.

certificazione dei contratti di appalto (art. 27, comma 1, nuovo testo). Esiste inoltre un nuovo meccanismo introdotto dal correttivo sulla sicurezza al fine del “monitoraggio” continuo del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, che funziona attraverso l’attribuzione di un punteggio iniziale – soggetto a decurtazione a seguito di accertate violazioni in tema di sicurezza sul lavoro – con la conseguente impossibilità per le imprese o i lavoratori autonomi di svolgere attività nel settore edile in caso di azzeramento del punteggio (art. 27, commi 1 *bis* e 2).

Quanto agli ulteriori obblighi del committente, va considerato che il Testo unico ha proceduto ad integrare quelli previsti dal d.lgs. n. 626/1994 con quelli introdotti dai più recenti provvedimenti, fra i quali in particolare la legge delega n. 123/2007.

Nei contratti di somministrazione, di appalto e di subappalto le parti hanno l’obbligo di indicare, a pena di nullità, ai sensi dell’art. 1418 c.c., i costi relativi alla sicurezza sul lavoro, opportunamente definiti come i costi delle misure adottate per eliminare o ridurre al minimo i rischi derivanti dalle interferenze delle lavorazioni.

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 relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo in relazione all’entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi e delle forniture<sup>43</sup>.

---

<sup>43</sup> Su detto costo non si pratica il ribasso d’asta. Il costo del lavoro viene determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali. In mancanza di contratto collettivo applicabile, il costo del lavoro è determinato in relazione al contratto collettivo del settore merceologico più vicino a quello preso in considerazione. (art. 26, comma 6, d.lgs. n. 81/2008).

Occorre evidenziare che le disposizioni del Codice dei contratti pubblici<sup>44</sup> prevarranno su quelle del d.lgs. 81/2008, diversamente, laddove il Codice lo preveda, troveranno applicazione le norme generali del TUSIC.

La giurisprudenza, tra l'altro, si è più volte pronunciata sugli obblighi di sicurezza incombenti sul datore di lavoro, che invia un dipendente a prestare la propria opera in un ambiente lavorativo nel dominio di altro imprenditore e caratterizzato da rischi specifici connessi all'azione ed interazione di più lavoratori. In particolare, si è precisato che a prescindere dai rapporti contrattuali intercorrenti, in caso di più imprese compresenti nel medesimo ambiente lavorativo, gli obblighi di sicurezza incombenti sui datori di lavoro nei confronti dei dipendenti implicano un generale dovere di informazione circa i rischi connessi alla propria prestazione lavorativa individualmente intesa. Devono essere considerati tutti i rischi presenti nell'ambiente lavorativo, in cui viene resa la prestazione (anche se diverso da quello abituale) e quelli che possano scaturire dalla interazione della medesima con quella di altri lavoratori. Da ultimo la Corte di Cassazione, sezione penale ha affermato che, in caso di subappalto, le ditte interessate sono tenute a valutare, in maniera congiunta, i rischi da interferenza derivanti dal contatto rischioso tra il personale impiegato nelle diverse imprese. In particolare, secondo i Giudici di legittimità, i subappaltatori devono coordinare gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i loro dipendenti, scambiandosi informazioni anche con gli altri datori operanti nel medesimo luogo, al fine di eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra le attività delle diverse imprese coinvolte nell'opera complessiva<sup>45</sup>.

---

<sup>44</sup> Il Consiglio dei Ministri, venerdì 16 dicembre 2022, ha approvato, in esame preliminare, un decreto legislativo di riforma del Codice dei contratti pubblici, in attuazione dell'articolo 1 della Legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici. Il nuovo Codice degli Appalti troverà operatività per tutti i nuovi procedimenti a decorrere dal 1° aprile 2023; mentre dal 1° luglio 2023 è prevista l'abrogazione del Codice precedente (d.lgs.n.50/2016) come anche l'applicazione delle nuove norme a tutti i procedimenti già in corso.

<sup>45</sup> Cass.Pen., 19.10.2022, n. 38357 in <https://www.cortedicassazione.it>.

#### 4. Covid-19 e responsabilità degli operatori sanitari

L'emergenza sanitaria del Covid 19 ha riproposto alla sfera politica la necessità di affrontare una crisi di elevate gravità e diffusione sostenendo le persone che lavorano attraverso adeguati diritti economici e sociali, nuove forme di sostegno al reddito, rilancio dell'autonomia collettiva in funzione regolativa non solo di importanti aspetti del rapporto di lavoro ma, più in generale, di rilevanti esigenze sociali: dalla salute alla sicurezza dei lavoratori e dei cittadini, alla gestione, concordata con le organizzazioni sindacali, dei livelli occupazionali, sino alla sospensione temporanea dei licenziamenti per motivi economici<sup>46</sup>.

In questo contesto la tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore è divenuta un tema di necessaria attualità, condizionato dal continuo confronto con il progresso e l'evoluzione delle tecniche di protezione, nonché con forme sempre nuove di potenziali lesioni alla persona-lavoratore<sup>47</sup>.

La pericolosa diffusione della pandemia ha reso necessario, anche a livello legislativo, intervenire con una normativa c.d. emergenziale ampia e complessa, all'interno della quale non mancano lacune applicative e conseguenti discussioni interpretative. La più nota alla cronaca risulta quella inerente al presunto obbligo vaccinale a carico dei lavoratori ed all'estensione del dovere di protezione *ex art.* 2087 c.c. gravante sul datore di lavoro<sup>48</sup>.

---

<sup>46</sup> A.PERULLI-V.SPEZIALE, (a cura di ), *Dieci tesi sul diritto del lavoro* , op.cit.il Mulino, 2022,41.

<sup>47</sup> L.ANGELINI, *La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori ai tempi della pandemia da Covid-19 (e oltre)*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2/2022, I, 96; D. WALTERS, *The role of the state in achieving compliance with occupational safety and health requirements: Some lessons from the British regulatory response in the time of Covid-19*, in *Diritto della sicurezza sul Lavoro*, 1/2021, I, 118; P. PASCUCCI- e A. DELOGU, *L'ennesima sfida della pandemia Covid-19: esiste un obbligo vaccinale nei contesti lavorativi?*, in *Diritto e Sicurezza sul Lavoro*, 1/2021, I, 81; A. GUARDAVILLA, *COVID-19: il ruolo dell'RLS nella pandemia e la condotta antisindacale*, in *Puntosicuro*, 14.01.2021; 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, I, 55.

<sup>48</sup> SANTUCCI R., *Vaccinazione contro il Covid-19 ed effetti sulle posizioni soggettive nel contratto di lavoro*, in *dirittifondamentali.it*, fasc.2/2021; R.PESSI, *Le categorie contrattuali ai tempi del Covid-19* , in *Labor*, 2020, fasc. 4,417 ss; V. CECCARELLI, *La tutela della salute del lavoratore ai tempi della pandemia* in *Danno e responsabilità* 5/2021,559; P. ICHINO - O. MAZZOTTA, *Vaccino anti-Covid: può il datore di lavoro imporlo e, in caso di rifiuto, licenziare il lavoratore?* Dibattito, in *Quotidiano Giuridico*, 8 gennaio 2021; M. DEL CONTE - F. D'AVANZO, *Vaccino anti COVID-19: quali soluzioni per il datore di lavoro?*, in *Quotidiano Giuridico*, 17 febbraio 2021; F. D'AVANZO, *Il datore di lavoro può collocare in ferie il lavoratore che rifiuta il vaccino anti Covid19?*, in *Quotidiano Giuridico*,



Alla luce di ciò, è indispensabile comprendere in quale modo l'obbligo generale di sicurezza previsto dal codice civile in capo al datore di lavoro debba essere concretamente declinato nel contesto dell'odierna sfida contro il Covid-19<sup>49</sup>. Occorre focalizzare l'attenzione sulle misure adottabili dal datore di lavoro in base alla particolarità del lavoro (operatori sanitari e categorie a rischio elevato, pubblici dipendenti, dipendenti privati, *riders* e lavoratori autonomi, lavoratori irregolari), all'esperienza e alla tecnica, affrontando le spinose questioni in materia di aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi<sup>50</sup>, applicazione dei protocolli anti-contagio, nonché di controlli tecnologici e sanitari e implicazioni sul trattamento dei dati personali. Nessuno dubita che, a prescindere dalla soluzione che si voglia dare alla questione dell'adeguamento del DVR, il datore di lavoro sia tenuto a garantire la puntuale attuazione – ai sensi dell'art. 2087 c.c. – di tutte le misure e le cautele tipizzate dai diversi provvedimenti emanati per contrastare la diffusione del contagio da Covid-19, adattandole – come vuole il Protocollo sottoscritto da Governo e parti sociali – allo specifico contesto produttivo e

---

26 marzo 2021; ID, *Rifiuto del vaccino: le soluzioni del Tribunale di Messina*, in *Quotidiano Giuridico*, 2 aprile 2021, nota a Trib. Messina 12 dicembre 2020; M. MARINELLI, *Il vaccino anti Covid19 e l'obbligazione di sicurezza del datore di lavoro*, in *Lav. giur.*, 2021; S. ROZZA, *Ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit. La posizione del lavoratore che rifiuta il vaccino e i profili di responsabilità del datore di lavoro*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 1/2021, I, 166.

<sup>49</sup> S.GIUBBONI, *S. Covid-19: obblighi di sicurezza, tutele previdenziali, profili riparatori* in WP CSDLE, It., n. 417/2020; R.GUARINIELLO, *La sicurezza sul lavoro al tempo del coronavirus*, Wolters Kluwer, 2020; L.PECCERELLA, *Infezione da coronavirus e tutela contro gli infortuni e le malattie professionali*, in *DSL*, 2020, 1; G.NATULLO, *Covid-19 e sicurezza sul lavoro: nuovi rischi, vecchie regole?*, in WP CSDLE, It., n. 413/2020; P.PASCUCCI, *Coronavirus e sicurezza sul lavoro, tra "raccomandazioni" e protocolli. Verso una nuova dimensione del sistema di prevenzione aziendale?*, in *DSL*, 2019, 2, 98.

<sup>50</sup> La valutazione dei rischi e la stesura del relativo documento rappresentano funzioni organizzative non delegabili (art.17, comma 1, lett.a), che il datore deve esercitare in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)-designato dallo stesso datore sempre con atto indelegabile-e con il medico competente, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art.29, commi 1 e 2). Il *Jobs Act* ha poi previsto che con decreto ministeriale siano individuati strumenti di supporto per la valutazione dei rischi, tra cui gli strumenti informatizzati secondo il prototipo europeo OIRA-*Online Interactive Risk Assessment* (art.29, comma 6 quater, T.U., introdotto dal lgs.n.151/2015). E' stato altresì disposto che l'INAIL, anche in collaborazione con le ASL, renda disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio (art.28, comma 3-ter, introdotto dal d.lgs.n.151/2015).

organizzativo aziendale<sup>51</sup>. È indiscutibile che, in assenza della effettiva adozione di quelle misure, il lavoratore – titolare di un diritto soggettivo perfetto ad un ambiente di lavoro sicuro alla stregua dell'art. 2087 c.c. – abbia facoltà di opporre al datore di lavoro, in forza dei comuni principi, il rifiuto di svolgere una prestazione insicura. Il datore di lavoro deve a tal fine elaborare un proprio protocollo aziendale, secondo quelle modalità concertate che sono state definite a livello nazionale. Le misure di prevenzione e di sicurezza stabilite nella sede generale trovano la concreta attuazione che è richiesta nel contesto organizzativo e nell'ambiente lavorativo di riferimento<sup>52</sup>.

Il 6 aprile 2021, a tal proposito, sono stati sottoscritti due protocolli condivisi tra Governo e parti sociali. Il [primo](#), “per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro”, ha aggiornato le precedenti misure di prevenzione che ogni datore di lavoro, pubblico o privato, deve adottare per evitare che i lavoratori possano contrarre il Covid-19 durante l'espletamento della prestazione di lavoro; il [secondo](#), per la “realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro”, ha introdotto invece la possibilità per le imprese di contribuire ad aumentare le occasioni per sottoporre i lavoratori alla vaccinazione contro il Covid-19.

In attesa di ulteriori disposizioni normative, il datore di lavoro, per ridurre il rischio del contagio e di una sua responsabilità ai sensi dell'art. 2087, è tenuto ad attenersi alle misure previste nel primo protocollo dell'aprile 2020 e nei successivi aggiornamenti del 6 aprile 2021. In detti protocolli vengono condivise regole

---

<sup>51</sup> M.MARAZZA, *L'art. 2087 c.c. nella pandemia Covid-19 (e oltre)*, in *Riv.it.dir.lav.* n.2 del 2020, p.267.

<sup>52</sup> P.ALBI, *Sicurezza sul lavoro e responsabilità del datore di lavoro nella fase della pandemia* in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2020, fasc. 12, 1117; S.CAFFIO, *Infortuni sul lavoro (anche da Covid-19) e concorso colposo del lavoratore: la chimera dell'applicabilità dell'art. 1227 c.c.* Nota a sentenza Corte suprema di Cassazione civile sezione lavoro 25 novembre 2019, n. 30679, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2020, fasc. 12, 1166; M.T.CARINCI, *Obbligo di sicurezza e responsabilità datoriale: il rischio di contagio da Covid-19* in *Labor*, 2020, fasc. 4, 385; P. SANDULLI-A. PANDOLFO-M. FAIOLI, “*Coronavirus*” e responsabilità datoriale da infortunio sul lavoro in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2020, fasc. 3, 631; A. MARESCA, *La vaccinazione volontaria anti Covid nel rapporto di lavoro* in *federalismi.it*, 2021, fasc. 8, pp. IV-XVI; M. MARINELLI, *Il vaccino anti “Covid-19” e l'obbligazione di sicurezza del datore di lavoro* in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2021, fasc. 4, 329 ss.

relative all'organizzazione interna degli ambienti di lavoro, all'utilizzo di dispositivi per la sicurezza, nonché procedure da adottare per le diverse fasi di lavoro. In nessuno dei due documenti viene fatto alcun cenno, quale strumento di prevenzione, alla vaccinazione dei dipendenti, nonostante nell'aprile 2021, quando è stato pubblicato il secondo protocollo, la campagna di vaccinazione fosse già pienamente operante nel territorio italiano. Tale rilievo ha dato luogo ad ampi dibattiti sulla necessità di un obbligo vaccinale dei lavoratori. Se da un lato sussiste un obbligo datoriale di tutelare la salute del lavoratore e di mettere in atto sul luogo di lavoro tutte le misure che la scienza e la tecnica più aggiornate propongono, tra cui potrebbero ritenersi compresi proprio i vaccini; dall'altro il datore di lavoro non ha la concreta possibilità né di richiederne l'esecuzione ai propri dipendenti, né, per ragioni diverse ma concrete, di fornirli direttamente agli stessi.

Il datore di lavoro potrebbe risultare responsabile del contagio, quale infortunio, del proprio dipendente e ciò, come visto, in funzione dell'art. 2087 c.c., che è norma di adeguamento permanente dell'ordinamento alla realtà socio-economica sottostante, senza poter pretendere, in mancanza di una disposizione *ad hoc*, la vaccinazione dei lavoratori.

In questo quadro il legislatore è intervenuto con il D.L. n. 44/2021<sup>53</sup>, convertito in legge il 28 maggio 2021 (L. n. 76/2021), che tra le varie disposizioni, ha previsto l'obbligo di vaccinazione per "gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socio-assistenziali, pubbliche e private, nelle farmacie, parafarmacie e negli studi professionali"<sup>54</sup>. Secondo tale disposizione l'omessa

---

<sup>53</sup> L.TASCHINI, *Il vaccino anti Covid nel rapporto di lavoro. Dalle prime pronunce di merito al d.l.n.44 del 2021*, in *Lavoro Diritti Europa*, n.2/2021; A.MATTEI, *Obbligo vaccinale e rapporto di lavoro*, in WP CSDLE "MassimoD'ANTONA".it, n. 442/2021; G.NATULLO, *Vaccini e rapporti di lavoro tra obblighi di sicurezza e diritto all'autodeterminazione*, in *DSL*, n.1/2021.

<sup>54</sup> In generale, in tema di obbligo vaccinale previsto per gli operatori sanitari si rinvia a: P. PASCUCCI- C. LAZZARI, *Prime considerazioni di tipo sistematico sul d.l. 1 aprile 2021, n. 44*, in *Dir. sic. lav.*, 2021, 1, p. 153; C. PISANI, *Vaccino anti-covid: oneri e obblighi del lavoratore alla luce del decreto per gli operatori sanitari*, in *Mass. giur. lav.*, 2021, 1, 151; V.A. POSO, *Dei vaccini e delle «pene» per gli operatori sanitari. Prime osservazioni sul D.L. 1° aprile 2021, n. 44* (G.U. n. 79 del 1°

vaccinazione comporta quale conseguenza, salvo ragioni di salute motivate, l'inidoneità a svolgere la mansione e dunque la sospensione "dal diritto di svolgere prestazioni o mansioni che implicano contatti interpersonali o comportano, in qualsiasi altra forma, il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2". A fronte della sospensione da parte degli Ordini professionali di appartenenza dei soggetti interessati, il datore di lavoro deve adibire il lavoratore a mansioni compatibili con le esigenze di sicurezza, anche se inferiori a quelle svolte dal dipendente, o laddove detto reimpiego sia impossibile, il lavoratore dovrà essere lasciato a casa senza retribuzione<sup>55</sup>.

Sebbene la giurisprudenza di merito si sia orientata nel medesimo senso della legislazione, il Tribunale di Roma nella decisione del 14 giugno 2022<sup>56</sup>, ha preliminarmente evidenziato come svariate pronunzie di merito hanno sollevato eccezione di illegittimità costituzionale quanto all'obbligo vaccinale sancito dall'articolo 4, d.l. 44/2021, sospendendo i relativi giudizi e trasmettendo gli atti alla Corte Costituzionale<sup>57</sup>.

In conseguenza di ciò, il Tribunale romano ha ribadito che sospendere un dipendente senza neppure riconoscere l'assegno alimentare si pone in evidente contrasto con l'art. 36 della Costituzione. Il Giudice di merito, nel caso deciso, ha in sostanza ritenuto che la sospensione dal lavoro per mancato adempimento dell'obbligo vaccinale sia illegittima.

Ha altresì sottolineato di non avere i poteri per ordinare alla parte datoriale la reintegrazione della sanitaria (ricorrente) nel posto di lavoro, essendo pendente la

---

aprile 2021), in *Labor*, 10 aprile 2021; F. SCARPELLI, *Arriva l'obbligo del vaccino (solo) per gli operatori sanitari: la disciplina e i suoi problemi interpretativi*, *Conversazioni sul lavoro* dedicate a Giuseppe Pera dai suoi allievi. *Conversazioni sul lavoro a distanza* da agosto 2020 a marzo 2021, promosse e coordinate da V.A. Poso, 3 aprile 2021, 6.

<sup>55</sup> Nella seduta del 16 settembre 2021, è stato approvato il testo di un nuovo decreto legge nel quale si è posta quale condizione necessaria per accedere al luogo di lavoro, pubblico o privato, il c.d. *green pass*. Quest'ultimo, dunque, diventerebbe uno strumento obbligatorio per poter svolgere le proprie mansioni, nonché per continuare a percepire la retribuzione.

<sup>56</sup> Tribunale di Roma del 14 giugno 2022 in <https://lesentenze.it/>.

<sup>57</sup> Anche il Tribunale di Catania, con ordinanza del 14 marzo 2022 ha rimesso gli atti alla Corte Costituzionale, ritenendo con ampie e condivisibili argomentazioni, che la previsione di una sospensione senza alcuna retribuzione si ponga in evidente contrasto con gli artt. 2,3, 32 comma 2, oltre che 36 della Costituzione.

questione avanti alla Corte Costituzionale<sup>58</sup>, ma ha ugualmente condannato l'azienda sanitaria a pagare il 50% della retribuzione per il periodo di sospensione. Il successivo d.l. 24 marzo 2022, n. 24 ha apportato alcune modifiche all'art. 4 del d.l.44/2021.

E' stato prorogato il termine ultimo entro il quale vige l'obbligo vaccinale nei confronti degli operatori sanitari, oggi rivisto dal c.d decreto *rave*<sup>59</sup> e si è delineata un'ipotesi di eccezione alla sospensione del rapporto di lavoro e relativa retribuzione dell'operatore sanitario non vaccinato. La disposizione chiarisce che un soggetto non vaccinato che abbia contratto il virus, una volta guarito, possa porre istanza all'Ordine professionale territorialmente competente, il quale dovrà disporre la cessazione della sospensione "sino alla scadenza del termine in cui la vaccinazione è differita in base alle indicazioni contenute nelle circolari del Ministero della salute"<sup>60</sup>. Pur trattandosi di una novità rilevante, sembra generare qualche contraddizione con la disposizione di cui al primo comma, quando il legislatore considera il vaccino quale "requisito essenziale per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative". Pertanto il sanitario non vaccinato, contagiato e poi guarito, non può più essere sospeso e potrà proseguire la sua attività lavorativa, benché in difetto di quel requisito di cui la stessa norma sembrerebbe metterne in discussione l'imprescindibilità. Su questi e

---

<sup>58</sup> Il 1 dicembre 2022 la Corte Costituzionale ha ritenuto inammissibile, per ragioni processuali, la questione relativa alla impossibilità, per gli esercenti le professioni sanitarie che non abbiano adempiuto all'obbligo vaccinale, di svolgere l'attività lavorativa, quando non implichi contatti interpersonali. Sono state ritenute invece non irragionevoli, né sproporzionate, le scelte del legislatore adottate in periodo pandemico sull'obbligo vaccinale del personale sanitario. Ugualmente non fondate, infine, sono state ritenute le questioni proposte con riferimento alla previsione che esclude, in caso di inadempimento dell'obbligo vaccinale e per il tempo della sospensione, la corresponsione di un assegno a carico del datore di lavoro per chi sia stato sospeso; e ciò, sia per il personale sanitario, sia per il personale scolastico.

<sup>59</sup> Il testo del suddetto decreto è stato approvato il 30 dicembre 2022 e prevede il reintegro anticipato dei medici no vax oltre a nuove misure che riguardano gli operatori della sanità. La scadenza dell'obbligo vaccinale per loro era fissata al 31 dicembre: il provvedimento l'ha anticipata al 1° novembre consentendo agli operatori che si erano rifiutati di vaccinarsi di rientrare al lavoro.

<sup>60</sup> Cfr. art. 8, comma 1, lett. b), punto 2, d.l. n. 24/2022.

su ulteriori quesiti si attende l'intervento della Corte di Giustizia<sup>61</sup>, interpellata ad esprimersi al fine di orientare i giudici nazionali che dovranno fronteggiare l'ampio contenzioso già presente in materia<sup>62</sup>.

Non pare trascurabile l'intervento tranciante del primo decreto legge approvato dal governo Meloni, che ha anticipato la reintroduzione in corsia dei sanitari "no vax" e ha di fatto eliminato la sospensione dall'esercizio della professione "al fine di contrastare la grave carenza di personale sanitario che si registra sul territorio". Il provvedimento riguarda segnatamente gli operatori della sanità per i quali era prevista la scadenza dell'obbligo vaccinale al 31 dicembre 2022. In sostanza per garantire la presenza di più medici e quindi il godimento più diffuso del diritto alla salute è parso opportuno "superare" la normativa precedente, pensata precipuamente a tutela del medesimo diritto.

Da ultimo, con tre recenti pronunce, la Corte Costituzionale ha confermato l'impostazione della giustezza dell'obbligo vaccinale, in particolare verso i sanitari. Si tratta delle sentenze nn. [14-15-16](#) del 9 febbraio 2023<sup>63</sup> della Consulta, nelle quali si rileva che l'obbligo vaccinale del personale sanitario non sia una misura irragionevole né sproporzionata, così come la sospensione dell'esercizio della professione sanitaria.

L'esperienza pandemica ha dunque evidenziato che l'unico fronte, sul quale è possibile intervenire preventivamente, conciliando il diritto alla salute degli operatori sanitari e dei pazienti con margini di "ragionevole" autonomia, presuppone un ripensamento dell'obbligo formativo.

Occorre, però, superare la tensione rilevabile nel rapporto tra formazione su salute e sicurezza e professionalità dell'operatore sanitario, che si riflette nella dicotomia

---

61 L'ordinanza di rinvio alla Corte di Giustizia è stata disposta il 7 dicembre 2021 dal giudice del lavoro di Padova, nell'ambito del giudizio promosso ex art. 700 c.p.c. da un'infermiera che, essendosi sottratta alla somministrazione del vaccino anti COVID-19 aveva subito la sospensione dall'Albo professionale e la sospensione del rapporto di lavoro intrattenuto con la struttura sanitaria presso la quale risultava occupata, ai sensi e per l'effetto dell'art. 4 d.l. n. 44/2021.

62 B.ROSSILLI, *L'obbligo vaccinale per gli operatori sanitari al vaglio della Corte di Giustizia dell'Unione europea: qualche breve valutazione sulla legittimità, sulla proporzionalità della misura e sui suoi effetti non discriminatori*, in <https://www.giustiziainsieme.it/> del 9 giugno 2022.

63 Corte Costituzionale, sent.9 febbraio 2023 n.14-15-16 in <https://dirittifondamentali.it/>.

emergente tra *ordinary safety* (la sicurezza per come vissuta ordinariamente da ogni lavoratore) ed *extra-ordinary safety* (la sicurezza come ambito di sapere specialistico, affidato a specifici professionisti, circoscritto a specifiche funzioni e attività). Il risultato di queste tensioni ha prodotto una eccessiva formalizzazione della formazione in materia, che si è tradotta in una serie di attività che l'hanno resa spesso "scollegata" dalle pratiche reali. Peraltro, nel periodo di emergenza epidemiologica da Covid, la professionalizzazione di un numero crescente di profili specialistici ha marginalizzato ulteriormente i processi diffusi di gestione ordinaria della sicurezza. Serve quindi, soprattutto nei settori medico-sanitari e nelle attività ad alto rischio, riportare il tema della formazione alla sicurezza nelle pratiche quotidiane, affinché la stessa risulti integrata in modo effettivo nei processi di professionalizzazione fin dall'inizio<sup>64</sup>.

### **5. La formazione come garanzia di sicurezza ed argine alle responsabilità**

L'esame e la ricostruzione del concetto di sicurezza sui luoghi di lavoro ha rappresentato una operazione preliminare necessaria per comprendere i contenuti della sua possibile declinazione in specifici scenari lavorativi e per individuare di conseguenza quali siano le azioni, il margine di intervento e le responsabilità riservate al datore di lavoro ed agli attori della sicurezza<sup>65</sup>.

Il continuo e radicale mutamento degli assetti di produzione e organizzazione del lavoro ha reso in larga parte obsoleta una legislazione prevenzionistica pensata per la grande industria con forza lavoro prevalentemente stabile e sindacalmente rappresentata<sup>66</sup>.

In un mercato del lavoro fortemente "differenziato", per rispondere ai bisogni di sicurezza di tutti i lavoratori, occorre individuare un unico comune denominatore,

---

<sup>64</sup>S.GHERARDI, *A Practice-Based Approach to Safety as an Emergent Competence*, in C.BIEDER, C.GILBERT, B.JOURNE, H.LAROCHE (a cura di), *Beyond Safety Training. Embedding Safety in Professional Skills*, Springer, 2018, p.156.

<sup>65</sup> Da ultimo con specifico riferimento al settore dei trasporti si veda F.CAMILLETTI, *Responsabilità civile del datore di lavoro - Focus sull'obbligo di sicurezza nel settore dei trasporti in Lavoro Diritti Europa*, n. 3 / 2022.

<sup>66</sup> M.TIRABOSCHI, *La tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro alla prova del <<Testo Unico>>*, in *DRI*, 2008, n.2, 383.

che sia idoneo ad agganciare in modo più dinamico e moderno il concetto di salute e benessere lavorativo alle emergenti forme e modalità di organizzazione del lavoro.

L'effettività del diritto del lavoro deve tradursi in azioni ad alto impatto, idonee ad incidere sui sistemi partecipativi e sui programmi di crescita professionale e personale dei lavoratori, in tema di salute e sicurezza, conciliazione tra vita e lavoro, sistemi di *welfare* aziendale, clima aziendale, trasparenza e spazi e tecnologie *human-centered*<sup>67</sup>.

Solo una seria formazione, specie se finalizzata alla tutela della salute e della sicurezza<sup>68</sup>, intesa non solo come obiettivo, può divenire strumento di realizzazione individuale e parte integrante del bagaglio professionale e formativo del lavoratore, come fosse un "ingrediente di professionalità"<sup>69</sup>.

In questa stessa logica è necessario un pieno riconoscimento del diritto alla formazione all'interno del rapporto di lavoro, andando al di là del primo passo comunque fatto dall'art. 2103 c.c., come novellato nel 2015<sup>70</sup>.

---

<sup>67</sup> A.PERULLI-V.SPEZIALE, op.cit.,40.

<sup>68</sup> La letteratura nazionale e ancor più quella di lingua francofona, esistente nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro, insiste particolarmente sulla formazione come strumento preventivo e istruttorio volto a ridurre gli infortuni, gli incidenti, i rischi e il numero di morti sul lavoro. Tant'è che si sono sviluppati ricchi filoni teorici che hanno da un lato studiato gli impatti e l'efficacia dei corsi impartiti e dall'altro hanno analizzato ed evidenziato i limiti esistenti proponendo delle raccomandazioni pratiche di *policy* volte a migliorare l'offerta formativa. B.GIULLARI, *La costruzione organizzativa della sicurezza: il ruolo della formazione*, in *Sociologia del Lavoro*, n.130,174; F.RICCI, *Efficacia della formazione alla salute e sicurezza sul lavoro: fattori di successo e criticità*, Parma,2016,170; C.V.VIDAL-GOMEL, *Training to safety rules use. Some reflections on a case study*, in *Safety Science*,2017,vol.93,138;C.GILBERT-B.JOURNE'-H.LAROCHE (a cura di), *Beyond Safety Training.Embedding Safety in Professional Skills*, Springer,2018,156; L.ANGELINI, *Le sfide della formazione sul lavoro* in *Diritto della sicurezza sul lavoro, Rivista dell'Osservatorio Olympus*,n.1/2022,7; P.TULLINI, *La formazione per la sicurezza sul lavoro*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 1, 2017, I, 75.

<sup>69</sup> P.TULLINI, *Le sfide per l'ordinamento italiano* in M.TIRABOSCHI ( a cua di) *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV rivoluzione industriale*,Volume I, Adapt University Press, 2021,336.

<sup>70</sup> M.MARINELLI, *Obbligo formativo del datore di lavoro e assegnazione a nuove mansioni* in M. Ricci (a cura di), *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-unitario: atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Napoli 16-17 giugno 2016, Milano, Giuffrè,2012, 366; L.FERLUGA, La dequalificazione unilaterale nella nuova disciplina delle mansioni*, in *VTDL*, 2016, 69.



La formazione all'interno del T.U 2008 è messa in relazione alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali in un determinato ambiente di lavoro, ma non è parte integrante dello *status* professionale del lavoratore<sup>71</sup>.

Il tema della formazione per la sicurezza deve invece prospettarsi come l'aspetto determinante della disciplina protezionistica. La stessa verifica dell'apprendimento è spesso evanescente e si traduce in momenti solo formalistici.

Per ben delimitare la responsabilità datoriale è necessario rammentare che il lavoratore non è solo titolare di un diritto alla formazione, ma è anche obbligato ad effettuarla, avendo un preciso obbligo di cooperazione ex art.20 del d.lgs. n.81 del 2008.

È suggerita dagli specialisti della materia, ad esempio, una maggiore valorizzazione dei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza (MOG) di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008, i quali, nella misura in cui fossero agganciati a reali ed effettive esperienze partecipative, tramite organismi paritetici, potrebbero divenire il parametro per la corretta attuazione, da parte dei datori di lavoro, degli obblighi di sicurezza su essi incombenti, ponendo così rimedio all'incertezza esistente in materia, e con possibili (ma sorvegliati) riflessi sul piano della responsabilità datoriale.

La responsabilizzazione dei lavoratori ovviamente tende ad accentuarsi nel momento in cui la prestazione viene eseguita in condizioni di particolare "autonomia" o al di fuori del tradizionale contesto aziendale, come accade nel lavoro agile<sup>72</sup> o in tutte le occasioni in cui il lavoratore operi in altri "luoghi". Tale considerazione, però, non può significare che in caso di infortunio il datore di lavoro possa ritenersi esonerato da responsabilità, così come non è idonea ad esentare il datore di lavoro dall'onere-obbligo di vigilanza, ma piuttosto serve a ricondurre tale obbligo entro una sfera di ragionevolezza, da valutare a seconda delle caratteristiche di ciascun lavoratore e della formazione da lui ricevuta.

---

<sup>71</sup> PASCUCCI P., *Prevenzione, organizzazione e formazione. A proposito di un recente libro sulla sicurezza sul lavoro*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro* n.1/2016, p.64.

<sup>72</sup> P.PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore "agile"*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017, 307.

Occorre riappropriarsi del significato che inizialmente il legislatore ha assegnato alla formazione, ben riconoscibile nell'*incipit* della definizione di cui all'art.2, comma 1, lett. a, del d.lgs. n.81/2008 che la intende come: «processo evolutivo»<sup>73</sup>.

Il lavoratore dovrà diventare protagonista e responsabile della propria sicurezza sviluppando, attraverso un'adeguata formazione, capacità di adattamento alle condizioni imprevedute che si verificano quotidianamente e attitudine a rispondervi con comportamenti sicuri.

Le vicende legate alla pandemia Covid-19 hanno altresì comportato un'enorme diffusione di tipologie di lavori tramite piattaforme digitali con isolamento e distanziamento sociale imposto come misura contro i rischi di contagio.

L'estrema differenziazione e frammentazione dei contesti lavorativi impone, tra l'altro, di parlare di "sicurezza dei lavoratori" e non più di sicurezza sul lavoro.

Questa diversa impostazione presuppone un irrobustimento degli obblighi formativi sia a carico delle aziende che dei lavoratori ed un più diretto coinvolgimento dell'INAIL nella fase di programmazione, validazione e monitoraggio delle attività formative<sup>74</sup>.

Ripercorrendo le ipotesi di responsabilità sopra enunciate la necessità di dare centralità all'elemento formativo trova conferma anche nelle più recenti pronunce della Corte di Cassazione, sezione penale, investita da vicende complesse in materia di violazione di obblighi di sicurezza<sup>75</sup>.

Non a caso la Corte<sup>76</sup> ha affermato che il datore è responsabile del sinistro occorso al lavoratore a causa della mancata verifica della funzionalità del sistema di sicurezza, se tale omissione deriva da una "incompleta formazione" del dipendente. Secondo i Giudici di legittimità l'interruzione del rapporto di causalità,

---

<sup>73</sup> A.ROTELLA, *Profili di salute e sicurezza : tra limiti e proposte di modifica della attuale normativa*, in M.TIRABOSCHI ( a cura di), op.cit.532

<sup>74</sup> G.NATULLO, *Il testo unico su salute e sicurezza: spunti e proposte di modifica*, op.cit.,525.

<sup>75</sup> S.D.TORDINI CAGLI, *I soggetti responsabili*, in CASTRONUOVO, F.CURI, S.TORDINI CAGLI, V.TORRE, V.VALENTINI, *Sicurezza sul lavoro. Profili penali*, Torino, Giappichelli, 2021, 104 ss

<sup>76</sup> Cass.pen., 22.07.2022, n. 29025 del in <https://www.cortedicassazione.it/>. Nel caso di specie la Corte ha ritenuto che non basta "formare" i lavoratori, ma è anche necessario dare "evidenza/e" di averli formati, quest'ultimo accadimento può essere dimostrato come il "training on the job" ovvero affiancando il lavoratore meno esperto ad uno esperto e facendo valutare a quest'ultimo l'operato del primo .

pur in presenza della imprudente condotta del lavoratore, non sussiste qualora il sistema di sicurezza apprestato dal datore presenti delle evidenti criticità. Ed invero, le disposizioni di sicurezza, da un lato, perseguono il fine di tutelare il dipendente anche dagli infortuni derivanti da sua colpa e, dall'altro, onerano il datore del compito di impedire l'instaurarsi di prassi di lavoro non corrette e, come tali, foriere di possibili rischi per la sicurezza e l'incolumità. E con successiva sentenza<sup>77</sup> è stato ribadito che "l'omessa formazione" del lavoratore in materia antinfortunistica non può mai ritenersi compensata dalla professionalità acquisita negli anni dal medesimo. La Cassazione in sostanza individua nell'obbligo di fornire adeguata formazione ai lavoratori, uno dei *principali* oneri gravanti sul datore di lavoro, ed in generale sui soggetti preposti alla sicurezza del lavoro.

La violazione degli obblighi inerenti la formazione e l'informazione dei lavoratori integrerebbe "un reato permanente", in quanto il pericolo per l'incolumità dei lavoratori permane nel tempo e l'obbligo in capo al datore di lavoro continua nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa fino al momento della concreta formazione impartita o della cessazione del rapporto<sup>78</sup>. È infatti tramite l'adempimento di tale obbligo che il datore di lavoro rende edotti i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti. 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 verificazione dell'evento. Non può infatti venire in soccorso del datore di lavoro il comportamento imprudente posto in essere dai lavoratori non adeguatamente formati. Il datore di lavoro che non adempie agli obblighi di informazione e formazione gravanti su di lui e sui suoi delegati risponde, infatti, a titolo di colpa specifica, dell'infortunio dipeso dalla negligenza del lavoratore il quale, nell'espletamento delle proprie mansioni, pone in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi. È pertanto evidente che un sistema

---

<sup>77</sup> Cass. Pen., 19.10.2022, [n. 39489 del](https://www.cortedicassazione.it) in <https://www.cortedicassazione.it>.

<sup>78</sup>P.SOPRANI, *Informazione e formazione dei lavoratori tra obblighi penalmente sanzionati e normativa secondaria*, in *Igiene & sicurezza del lavoro*, n. 3, marzo 2017.

prevenzionistico non possa reggersi sulla sola forza deterrente della sanzione e dell'incremento delle pene.

Le imprese e i luoghi di lavoro, pubblici e privati, devono dotarsi dei giusti presidi di competenze e professionalità<sup>79</sup>. Accanto allo sforzo volto all' identificazione di specifici standard formativi e di definizione di chiari percorsi di aggiornamento professionale occorre insistere sulla costruzione di nuove professionalità in grado di muoversi negli ambienti di lavoro (intesi in senso dinamico) in sintonia con le molteplici trasformazioni in atto. In questa prospettiva il concetto di luogo di lavoro, in divenire, pone necessariamente dei dubbi sulle responsabilità, sui soggetti obbligati e sul contestuale ruolo assunto dall'organizzazione<sup>80</sup> quale centro di imputazione (o redistribuzione) degli obblighi prevenzionistici.

Tale impostazione metodologica, non legata necessariamente all'emersione di nuovi lavori, sempre più sganciati da un luogo fisico e fisso, induce a valutare l'opportunità di modulare le tutele tenendo conto delle diverse modalità in cui può svolgersi la prestazione lavorativa<sup>81</sup>.

In questa direzione si giunge alla consapevolezza che l'adempimento dell'obbligazione formativa vada riempito di maggiori contenuti in quanto rimane l'unico vincolo inderogabile a garanzia tanto del lavoratore che del datore di lavoro.

La contrattazione collettiva, e in generale l'intervento sindacale (e non più solo il legislatore), dovrebbero infine garantire alla formazione quella specializzazione che appare ormai indispensabile per rendere concreta ed effettiva la tutela in ogni settore e contesto lavorativo investito da costanti e mutevoli transizioni.

Il diritto alla formazione permanente deve altresì essere riconosciuto non solo dai contratti collettivi ma, in modo più chiaro e deciso, direttamente dalla legge, in ciò ispirandosi al modello nazionale più avanzato (quello francese) e seguendo le

---

<sup>79</sup>NEGRI S.,(a cura di) *Competenze e nuove professionalità per la tutela della salute e della sicurezza, in Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione industriale*, Adapt, University Press,2021,p.53.

<sup>80</sup> M.TIRABOSCHI,*Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi in Diritto della sicurezza sul lavoro, Rivista dell'Osservatorio Olympus*,n.1/2022,136.

<sup>81</sup> L.M. PELUSI, *Nuove competenze per la prevenzione dei rischi nella IV rivoluzione industriale. Da nuovi rischi, nuove professionalità*, in "Working Paper ADAPT Salus", n. 1/2020.

indicazioni in tal senso provenienti dall'ordinamento europeo (Pilastro sociale europeo, n. 1)<sup>82</sup>.

In tal senso depone la revisione delle regole sulla formazione, affidata ad un maxi-accordo tra Stato e regioni in fase di definizione, che dovrà omogeneizzare un quadro frammentario e disorganico, incidere sul delicato aspetto della verifica degli apprendimenti e disciplinare una novità da tempo attesa come la formazione dei datori di lavoro, non essendo concepibile – anche a fronte del nuovo testo dell'art. 41 Cost. – che chi fa impresa non sappia alcunché del sistema di prevenzione e di come lo si deve organizzare<sup>83</sup>.

---

<sup>82</sup> B.CARUSO-R.DEL PUNTA-T.TREU, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile in* <https://csdle.lex.unict.it/>, 20 maggio 2020.

<sup>83</sup> P.PASCUCCI, *La sicurezza sul lavoro alla prova dell'effettività: l'obbligo di individuazione dei preposti in Lavoro Diritti Europa* n.3/ 2022.