



## La definizione di 'luoghi di lavoro' ex D. Lgs. 81 del 2008.

**La chiara comprensione della nozione di 'luogo di lavoro' secondo la normativa italiana in tema di Health & Safety consente di definire in modo piuttosto netto le responsabilità del datore di lavoro, del datore di lavoro committente, degli appaltatori, sub appaltatori e di altre importanti figure della sicurezza sul lavoro.**

### Parte I

#### 1. La definizione di luoghi di lavoro contenuta nel D.Lgs. 81/08.

In applicazione dell'art. 62, comma 1 d.lgs 81/08, fermo quanto disposto nel Titolo I ed unicamente ai fini dell'applicazione del Titolo II, per "luoghi di lavoro" si devono intendere i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro.

*Quali luoghi di lavoro devono rispondere al Titolo II del D.Lgs. 81/08*

L'art. 62, comma 2 d.lgs 81/08, ha cura di precisare che le disposizioni del Titolo II non sono applicabili:

- (i) ai mezzi di trasporto;
- (ii) ai cantieri temporanei o mobili;
- (iii) alle industrie estrattive;
- (iv) ai pescherecci;
- (v) ai campi, ai boschi e agli altri terreni facenti parte di un'azienda agricola o forestale.

La dottrina osserva come il legislatore, considerata la specificità del concetto di "luoghi di lavoro", abbia ritenuto opportuno regolamentare tale ambito in modo dettagliato all'interno di un titolo dedicato esclusivamente al predetto concetto. Non a caso, all'interno del Titolo II sono previsti una serie di «vincoli e prescrizioni aggiuntive rispetto a quelle stabilite nel Titolo I». Tale impostazione «risponde all'esigenza di assicurare la tutela e la sicurezza dei lavoratori nell'ambiente in cui la prestazione viene resa» (E. Musso, Commento all'art. 62, in Codice della





sicurezza negli ambienti di lavoro, Annotato con dottrina e giurisprudenza, a cura di D. Iarussi, M. Miscione, Nel Diritto editore, 2014, pp. 301,302).

## 2. I luoghi di lavoro secondo la Costituzione.

*Le considerazioni sul lavoro della Costituzione impongono particolari requisiti sui luoghi di lavoro.*

L'elaborazione da parte del legislatore del Titolo II si fonda, certamente, sul diritto del lavoratore, costituzionalmente garantito, a svolgere le proprie prestazioni lavorative in un ambiente salubre.

Al riguardo gli artt. 32,35 e 41 della Carta costituzionale possono essere posti a fondamento del Titolo II. In particolare:

- (i) l'art. 32 della Carta Costituzionale attribuisce alla Repubblica il compito di tutelare «la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana»;
- (iii) l'art. 35 Cost. conferisce alla Repubblica il compito di tutelare «il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro [...]»;
- (iv) l'art. 41 Cost. definisce l'iniziativa economica privata «libera». Inoltre secondo il dettato costituzionale detta attività non «può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana

## 3. I luoghi di lavoro secondo la Suprema Corte.

*Il diritto ad un luogo di lavoro salubre.*

La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali». In senso ampio la Suprema Corte, con una sentenza a Sezioni Unite della fine degli anni '70, si pronunciava sul diritto alla salute e sul conseguente diritto ad un ambiente salubre, come segue: «L'art. 32 Cost., oltre che ascrivere alla collettività generale la tutela promozionale della salute dell'uomo, configura il relativo diritto come diritto fondamentale dell'individuo e lo protegge in via primaria, incondizionata e assoluta come modo d'essere della persona umana.

Il collegamento dell'art. 32 con l'art. 2 Cost. attribuisce al diritto alla salute un contenuto di socialità e di sicurezza, tale che esso si presenta non solo come mero diritto alla vita e all'incolumità fisica, ma come vero e proprio diritto all'ambiente salubre» (Cass. Civ., S.U., 6 ottobre 1979, n. 5172). In tal senso, l'obbligo del datore di lavoro di far sì che l'ambiente di lavoro (e, quindi a fortiori, il "luogo di lavoro") risulti salubre è ricavabile anche dall'art. 2087 cod. civ. secondo il quale «L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità dei prestatori di lavoro».

Non a caso secondo la giurisprudenza di merito «L'art. 2087 cc. allarga i confini della responsabilità del datore di lavoro stabilendo in capo allo stesso l'obbligo di predisporre ogni misura volta a garantire condizioni di lavoro non eccessivamente stressanti ovvero un ambiente "salubre" e, quindi, non pericoloso per la salute del lavoratore.» (Tribunale Roma, 21 giugno 2001).

## 4. Un esempio concreto

*L'abbandono di un luogo di lavoro insalubre*

In linea con i cennati orientamenti esegetici, la giurisprudenza di merito amministrativa, pronunciandosi su un infortunio di lavoro affermava che «È legittimo il temporaneo allontanamento del dipendente pubblico [...] dal posto di lavoro, ovvero dalla stanza dell'ufficio ove era addetta, resa "piena di fumo" dalle





sigarette fumate dagli altri colleghi presenti nello stesso ufficio, allo scopo di prendere una “boccata d'aria”, avendo la stessa avvertito un “malessere”. Tale allontanamento, invero, non interrompe il “nesso di causalità” tra prestazione ed infortunio “in costanza di servizio”, giacché il suo comportamento trova giustificazione nelle inadempienze del datore di lavoro, che, ai sensi dell'art. 2087 c.c., deve assicurare ai dipendenti un ambiente di lavoro salubre.» (T.A.R. Pescara, 18 dicembre 1999, n. 897).

## 5. Il luogo di lavoro in relazione ai collaboratori esterni

Eguale, sempre in tema di obbligo da parte del datore di lavoro di approntare ambienti di lavoro e, conseguentemente, anche “luoghi di lavoro” salubri la Cassazione osservava che in relazione alla «garanzia delle condizioni di sicurezza dell'ambiente di lavoro posta a carico dell'imprenditore, deve comunque puntualizzarsi che è vero che questa Corte ha in più occasioni affermato che l'art. 2087 c.c. riguarda esclusivamente il rapporto di lavoro subordinato, presupponendo l'inserimento del prestatore di lavoro nell'impresa del soggetto destinatario della prestazione (così Cass. n. 9614 del 16/07/2001, n. 8522 del 2004 n. 7128 del 21/03/2013). Tuttavia, la predisposizione di un ambiente salubre ed esente da rischi costituisce a carico dell'imprenditore un obbligo anche nei confronti del collaboratore coordinato che per l'esecuzione del contratto debba operare all'interno dell'impresa, da cui deriva una responsabilità di natura contrattuale, nonché una possibile responsabilità penale (v. in particolare la Cass. pen., n. 35534 del 14/05/2015, n. 42465 del 09/07/2010, n. 37840 del 01/07/2009)» (Cass. Civ., Sez. lav., 2 dicembre 2015, n. 24538).

*Il dovere del Datore di Lavoro si estende anche nei confronti dei lavoratori non dipendenti*

**Roberto Scavizzi**

*Avvocato e docente universitario*

*Vistra HSE department's legal counsel.*

*Per info ed approfondimenti, [CONTATTACI](#)*

VISTRA srl

**Sede di Udine**

Via Nazionale, 130/C 33010 Tavagnacco  
tel. +39 0432 299686 | +39 393 9315993

