



DISPENSE INFORMATIVE ASSOCERT

D.LGS 81/2008

Analisi normativa.

TITOLO I - PRINCIPI COMUNI

**CAPO I - DISPOSIZIONI
GENERALI**

rev.0 del 01.09.2026



In questa didattica

Queste slide introducono il Decreto Legislativo 81 del 2008, il testo fondamentale che regola la salute e la sicurezza sul lavoro in Italia.

Il documento stabilisce obiettivi e finalità della norma, puntando a garantire l'incolumità dei lavoratori attraverso il coordinamento delle leggi nazionali e regionali.

In questa didattica

Nel Titolo I viene fornito un ampio glossario di definizioni tecniche, chiarendo i ruoli di figure chiave come il datore di lavoro, il dirigente e il preposto.

I passaggi successivi delimitano il campo di applicazione della legge, estendendolo a quasi tutti i settori pubblici e privati e a diverse tipologie contrattuali.

In questa didattica

Infine, il Titolo I Capo I specifica le modalità per il computo dei lavoratori e include disposizioni particolari per il settore del volontariato e della protezione civile.

Introduzione

Introduzione

Sapevi che in Italia la legge tutela la tua salute e sicurezza sul lavoro indipendentemente dal tipo di contratto che hai, anche se sei un tirocinante o un volontario non retribuito?

Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (noto come Testo Unico sulla Sicurezza) rappresenta la Legge fondamentale per tutti i lavoratori.

Introduzione

In questa lezione esploreremo i principi base, i ruoli chiave e i confini di questa normativa essenziale.

Al termine di questa lezione sarai in grado di:

- Comprendere la finalità del D.Lgs. 81/2008 e le definizioni legali di "lavoratore" e "datore di lavoro";
- Identificare i campi di applicazione della legge e le particolarità per il lavoro a distanza;
- Analizzare la tutela speciale riservata ai volontari della Protezione Civile;
- Capire come viene calcolato il numero dei lavoratori ai fini degli obblighi di sicurezza.

Chi è chi nella Sicurezza sul Lavoro? (articoli 1 e 2)

Chi è chi nella Sicurezza sul Lavoro? (articoli 1 e 2)

L'Articolo 1 stabilisce che la legge punta a garantire l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori su tutto il territorio nazionale, nel rispetto della Costituzione e delle norme comunitarie.

Ma chi è considerato "lavoratore" per la legge?

La risposta dell'Articolo 2 potrebbe sorprenderti per la sua ampiezza. Non importa se ricevi una retribuzione o quale sia il tuo contratto: se svolgi un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro (pubblico o privato), sei un lavoratore.

Chi è chi nella Sicurezza sul Lavoro? (articoli 1 e 2)

Questo include:

- Soci lavoratori di cooperative;
- Tirocinanti e stagisti;
- Studenti in alternanza scuola-lavoro o che usano laboratori scolastici;
- Volontari.

Chi è chi nella Sicurezza sul Lavoro? (articoli 1 e 2)

Ecco le altre figure chiave definite dal decreto:

- **Datore di lavoro:** il soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione o dell'unità produttiva, in quanto esercita poteri decisionali e di spesa;
- **Dirigente:** chi attua le direttive del datore di lavoro, organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;
- **Preposto:** chi sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllando la corretta esecuzione da parte dei lavoratori;
- **RSPP** (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione): persona designata dal datore di lavoro per coordinare i servizi di protezione dai rischi;
- **Medico Competente:** il medico che effettua la sorveglianza sanitaria e collabora alla valutazione dei rischi.

Dove si applica la Legge? (articolo 3)

Dove si applica la Legge? (articolo 3)

L'Articolo 3 chiarisce che il decreto si applica a tutti i settori di attività, sia privati che pubblici, e a tutte le tipologie di rischio.

Tuttavia, esistono delle particolarità e degli adattamenti per settori complessi come le Forze armate, la Polizia, i Vigili del Fuoco e la Protezione Civile, le cui regole interne devono coordinarsi con le necessità dei loro servizi speciali.

Dove si applica la Legge? (articolo 3)

L'art. 3, comma 10 del D.Lgs. 81/2008 disciplina espressamente i lavoratori a distanza / telelavoratori indicando che ad essi si applicano le disposizioni del Titolo VII (Attrezzature munite di videotermini) e che il datore di lavoro garantisce l'adozione delle misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore.

Inoltre, per il cosiddetto lavoro agile (Smart Working), la disciplina specifica di sicurezza fa riferimento all'art. 22 della Legge 81/2017 (informativa scritta annuale sui rischi generali e specifici).

Dove si applica la Legge? (articolo 3)

È importante precisare la distinzione tra telelavoro contrattualizzato tradizionale (con postazione fissa verificabile) e smart working.

Quadro normativo di riferimento

- Telelavoro: disciplinato a livello interconfederale dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004 (recepimento dell'Accordo Quadro Europeo 2002) e, per la sicurezza, richiamato direttamente dall'art. 3, comma 10 del D.Lgs. 81/2008;
- Smart Working (Lavoro Agile): introdotto e disciplinato dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81 (articoli 18-23).

Dove si applica la Legge? (articolo 3)

Luogo della prestazione e postazione di lavoro nel Telelavoro

- Si svolge in una postazione fissa, predeterminata e vincolata, quasi sempre coincidente con il domicilio del lavoratore o un centro satellite;
- È una vera e propria delocalizzazione dell'ufficio: la postazione domestica deve essere conforme ai requisiti tecnici e strutturali previsti dalla normativa (ergonomia, illuminazione, impianti).

Dove si applica la Legge? (articolo 3)

Luogo della prestazione e postazione di lavoro nello Smart Working

Si caratterizza per l'assenza di una postazione fissa e per la flessibilità spaziale: la prestazione può essere resa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza vincoli di luogo prefissato (a casa, in spazi di coworking, in mobilità), purché l'ambiente sia idoneo e sicuro.

Dove si applica la Legge? (articolo 3)

Orari, tempi e organizzazione

- Telelavoro: mantiene una rigida collocazione temporale: orari di lavoro definiti, timbrature virtuali, turni prefissati analoghi a quelli svolti in sede.
- Smart Working: è orientato a obiettivi e risultati (project-based), con fasce di flessibilità, fasce di reperibilità concordate e l'obbligo contrattuale di definire le misure tecniche e organizzative per garantire il diritto alla disconnessione.

Dove si applica la Legge? (articolo 3)

Strumenti di lavoro e conformità (D.Lgs. 81/2008)

- Telelavoro (Art. 3, c. 10, D.Lgs. 81/2008): la fornitura, l'installazione, il collaudo e la manutenzione delle attrezzature (PC, schermo, seduta ergonomica, supporti) sono ad esclusivo carico del datore di lavoro. Si applicano integralmente le tutele del Titolo VII (Attrezzature munite di videotermini).
- Smart Working (Art. 18, c. 2, L. 81/2017): la prestazione può avvenire con dispositivi forniti dall'azienda o, se previsto dall'accordo, con strumenti personali (BYOD - Bring Your Own Device), purché rispondenti a standard minimi di sicurezza e privacy.

Dove si applica la Legge? (articolo 3)

Verifiche, ispezioni e valutazione dei rischi

- **Telelavoro:** il datore di lavoro, l'RSPP e l'RLS hanno il diritto di accedere al domicilio del lavoratore (previo preavviso e con il consenso del lavoratore) per verificare la conformità e l'idoneità della postazione di lavoro.
- **Smart Working (Art. 22, L. 81/2017):** non sono previste ispezioni a domicilio. L'obbligo di garanzia del datore di lavoro viene assolto mediante la consegna di un'informativa scritta annuale sui rischi generali e sui rischi specifici connessi alla modalità di lavoro all'esterno dei locali aziendali.

È richiesto un ruolo attivo del lavoratore nella scelta di ambienti che non espongano a rischi evidenti (c.d. obbligo di cooperazione).

La tutela dei Volontari della Protezione Civile (articolo 3-bis)

La tutela dei Volontari della Protezione Civile (articolo 3-bis)

Il decreto dedica una sezione specifica (Articolo 3-bis) alle organizzazioni di volontariato della Protezione Civile.

I volontari sono formalmente equiparati ai lavoratori durante le loro attività di intervento, formazione ed esercitazione.

La tutela dei Volontari della Protezione Civile (articolo 3-bis)

Questo significa che:

- Devono ricevere formazione, informazione e addestramento specifici in base agli scenari di rischio in cui opereranno;
- Devono essere dotati di idonei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) conformi alle indicazioni del fabbricante;
- Sono sottoposti a controllo sanitario (sorveglianza sanitaria), se esposti a rischi elevati.

La responsabilità di questi adempimenti ricade sul legale rappresentante dell'organizzazione di volontariato, che assume un ruolo analogo a quello del datore di lavoro.

La tutela dei Volontari della Protezione Civile (articolo 3-bis)

L'articolo 3-bis rinvia l'applicazione delle disposizioni del D.Lgs. 81/2008 ai volontari della Protezione Civile e del volontariato organizzato a specifici decreti interministeriali attuativi (in particolare il D.I. 13 aprile 2011 per la Protezione Civile e il D.I. 12 aprile 2012 per il volontariato).

Tali decreti stabiliscono che le disposizioni si applicano tenendo conto delle particolari modalità di svolgimento delle attività e delle effettive esigenze del servizio, evitando un'applicazione rigida "sic et simpliciter" uguale al lavoro subordinato ordinario.

Come si contano i Lavoratori? (articolo 4)

Come si contano i Lavoratori? (articolo 4)

Molti obblighi previsti dal D.Lgs. 81/2008 scattano solo al superamento di determinate soglie numeriche di dipendenti. Ma come si esegue questo calcolo (detto "computo")?

L'Articolo 4 stabilisce una regola fondamentale: non tutti i lavoratori presenti in azienda vengono conteggiati ai fini di alcuni obblighi amministrativi.

Come si contano i Lavoratori? (Articolo 4)

La formulazione dell'art. 4 individua chi fa parte dell'organico da calcolare e chi ne è escluso. I lavoratori autonomi (art. 2222 c.c.) non sono contrattualmente dipendenti/subordinati dell'azienda, quindi per loro natura non entrano nel computo dei dipendenti dell'organico aziendale (salvo collaborazioni coordinate e continuative a determinate condizioni ex art. 4, comma 1, lett. c-bis).

Come si contano i Lavoratori? (Articolo 4)

Chi è escluso dal computo dell'organico aziendale

- I collaboratori familiari (art. 230-bis c.c.);
- I tirocinanti, stagisti e allievi degli istituti di istruzione/formazione;
- I lavoratori a tempo determinato in sostituzione di altri lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- I volontari (inclusi quelli della Protezione Civile e della Croce Rossa).

Come si contano i Lavoratori? (Articolo 4)

Regole particolari di calcolo (lavoratori computati parzialmente)

- Lavoratori a tempo parziale (Part-time): computati in proporzione all'orario di lavoro svolto (pro-quota);
- Lavoratori a tempo determinato: conteggiati in base al numero di mesi di lavoro effettivamente prestati nell'arco di 12 mesi;
- Lavoratori somministrati: non si computano nell'organico dell'utilizzatore ai fini di questi obblighi generali.

Come si contano i Lavoratori? (articolo 4)

Questo sistema di calcolo serve a non appesantire burocraticamente le piccole imprese o le organizzazioni che ospitano tirocinanti o volontari, pur garantendo a tutti la massima sicurezza sul luogo di lavoro.

Come si contano i Lavoratori? (articolo 4)

L'esclusione dal computo ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs. 81/2008, infatti, non priva i lavoratori delle tutele di salute e sicurezza.

I soggetti esclusi dal calcolo (come tirocinanti, allievi in laboratorio, collaboratori familiari, lavoratori in sostituzione o volontari) restano equiparati alla figura del lavoratore ai sensi dell'articolo 2 e mantengono il diritto alle tutele individuali (formazione, informazione, DPI, sorveglianza sanitaria ove prevista).

Come si contano i Lavoratori? (Articolo 4)

L'esclusione dal calcolo dell'organico aziendale incide unicamente sull'esenzione o semplificazione di determinati obblighi organizzativi e gestionali in capo al datore di lavoro, i quali diventano obbligatori solo al raggiungimento di specifiche soglie dimensionali dell'azienda.

Come si contano i Lavoratori? (Articolo 4)

Qualora l'azienda, non conteggiando tali soggetti, rimanga al di sotto delle rispettive soglie numeriche, gli obblighi legislativi interessati comprendono:

- Obbligo della riunione periodica di prevenzione e protezione (art. 35): la riunione periodica (almeno una volta all'anno) è obbligatoria unicamente per le aziende e le unità produttive che occupano più di 15 lavoratori. I lavoratori esclusi dal computo non incidono sul raggiungimento di questa soglia;
- Numero e modalità di elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (art. 47): la dimensione dell'organico determina sia le modalità di elezione del RLS (elezione diretta tra i lavoratori nelle aziende fino a 15 dipendenti; elezione nell'ambito delle rappresentanze sindacali oltre i 15 dipendenti), sia il numero minimo di RLS da individuare (1 RLS fino a 200 lavoratori, 3 RLS da 201 a 1.000, 6 RLS oltre 1.000);

Come si contano i Lavoratori? (Articolo 4)

- Obbligo di istituire il Servizio di Prevenzione e Protezione interno (art. 31): l'obbligo di organizzare il SPP all'interno dell'azienda (anziché affidarsi a servizi esterni) scatta per aziende di particolari dimensioni (es. aziende industriali con oltre 200 lavoratori o strutture di ricovero e cura con oltre 50 lavoratori);
- Redazione del Piano di Emergenza ed Evacuazione (art. 43).

Come si contano i Lavoratori? (Articolo 4)

Ricordiamo che il Piano di Emergenza è obbligatorio per i luoghi di lavoro:

- con almeno 10 lavoratori (quindi ≥ 10);
- aperti al pubblico con presenza contemporanea di più di 50 persone (indipendentemente dal numero di lavoratori);
- che rientrano nelle attività soggette ai controlli di prevenzione incendi (D.P.R. 151/2011).

Abbiamo finito!



Grazie per l'attenzione