D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81
Testo coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106

TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

(Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008 - Suppl. Ordinario n. 108)
(Decreto integrativo e correttivo: Gazzetta Ufficiale n. 180 del 05 agosto 2009 - Suppl. Ordinario n. 142/L)



REV. OTTOBRE 2026

DOTT. ING. GIANFRANCO AMATO - DOTT. ING. FERNANDO DI FIORE

IL PRESENTE TESTO NON RIVESTE CARATTERE DI UFFICIALITÀ. LE VERSIONI UFFICIALI DEI DOCUMENTI SONO PUBBLICATI SULLA GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA A MEZZO STAMPA OPPURE SUI SITI WWW.ISPETTORATO.GOV.IT, WWW.LAVORO.GOV.IT, WWW.NORMATTIVA.IT. LE CONSIDERAZIONI ESPOSTE SONO FRUTTO ESCLUSIVO DEL PENSIERO DEGLI AUTORI E NON HANNO CARATTERE IN ALCUN MODO IMPEGNATIVO PER L'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA DI APPARTENENZA. NON SI ASSUME NESSUNA RESPONSABILITÀ PER EVENTUALI DANNI SIA DIRETTI CHE INDIRETTI CAUSATI DALL'USO DEL PRESENTE TESTO.

CON IL SOSTEGNO DI ILA - ISPETTORI DEL LAVORO ASSOCIATI

QUESTA OPERA È RILASCIATA SECONDO LA SEGUENTE LICENZA CREATIVE COMMONS

HTTP://CREATIVECOMMONS.ORG/LICENSES/BY-SA/4.0/DEED.IT

Versione aggiornata su http://www.8108amatodifiore.it

INL

Lettera circolare del 12/10/2017 prot. 3

Oggetto: Indicazioni operative sulle sanzioni da applicare in caso di omessa sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

Come è noto, nell'ambito della normativa in materia di salute e sicurezza la sorveglianza sanitaria dei lavoratori, così come declinata dall'art. 41 del d.lgs. n. 81/2008, diviene un obbligo nel momento in cui la valutazione dei rischi evidenzi la necessità di sottoporre il lavoratore a sorveglianza sanitaria.

Tale obbligo non è però esplicitamente individuato da un'unica disposizione normativa ma, almeno nel Titolo I del D.lgs. 81/2008, vi sono almeno tre fattispecie cui ricondurre i comportamenti omissivi dell'obbligo in esame, fattispecie dotate ognuna di una diversa previsione sanzionatoria.

Tale situazione determina comportamenti diversificati nei vari uffici e pertanto appare necessario fornire indicazioni univoche al fine di assicurare l'uniformità di comportamento da parte di tutto il personale ispettivo nell'adozione dei provvedimenti sanzionatori.

In considerazione di quanto sopra premesso, si ritiene che la sanzione da applicare in caso di omessa sorveglianza sanitaria sia riconducibile alla violazione dell'obbligo sancito dai seguenti articoli del d.lgs. n. 81/2008:

a) l'art. 18 comma 1 lettera c): nei casi in cui si debba valutare lo stato di salute del lavoratore, al fine dell'affidamento dei compiti specifici, che non dipendono dai rischi presenti nell'ambiente di lavoro, ma dalla capacità del lavoratore stesso di svolgerli (es. lavori in quota, lavori in sotterraneo o in ambienti chiusi in genere, lavori subacquei, ecc.);
b) l'art 18 comma 1 lettera g): in tutti i casi in cui la normativa vigente prevede l'obbligo della sorveglianza sanitaria;
c) l'art. 18 comma 1 lettera bb): nei casi in cui nei confronti del lavoratore soggetto a sorveglianza sanitaria (pur essendo stato sottoposto a visita, esami clinici e biologici e indagini diagnostiche), non sia stato ancora espresso il giudizio di idoneità ed in sede ispettiva riscontri che lo stesso sia adibito a quella specifica mansione; in questo caso risulta evidente il difetto di vigilanza del datore di lavoro o del dirigente.

Si ricorda da ultimo che, come precisato con la circolare n. 33/2009 (alla quale si rinvia per ogni ulteriore chiarimento), l'accertamento delle violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro deve avvenire "*nel rispetto delle competenze in tema di vigilanza*" in forza dell'art. 13 del d.lgs. n. 81/2008. Pertanto, qualora l'omessa sorveglianza sanitaria sia riscontrata in **settori diversi dall'edilizia**, gli ispettori del lavoro devono comunicare la notizia di reato all'Autorità Giudiziaria ai sensi dell'art. 347 del c.p.p.

Il Capo dell'Ispettorato - Paolo Pennesi

INL

Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso

Nota del 05/02/2019 prot. 1148

Oggetto: art. 1, comma 445, lett. e), L. n. 145/2018 - maggiorazioni sanzioni. Nota integrativa alla circolare n.2/2019.

Con la circolare n. 2 del 14 gennaio 2019, sono state fornite indicazioni in merito all'applicazione delle maggiorazioni degli importi sanzionatori delle violazioni introdotte con l'art. 1, comma 445, della L. n. 145 del 2018 (c.d. Legge di bilancio 2019).

Ad integrazione della predetta circolare, si ritiene necessario fornire alcuni chiarimenti circa la portata applicativa della lett. e) dell'art. 1, comma 445, che testualmente recita: "*le maggiorazioni sono raddoppiate ove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti*", introducendo un'ipotesi di "recidiva".

Come già evidenziato nella circolare citata, la finalità della norma è da rinvenire nella esigenza di reprimere le condotte lesive della dignità dei lavoratori, con particolare riferimento ai fenomeni del lavoro sommerso, dell'interposizione, del distacco transnazionale, nonché alle infrazioni in materia di orario di lavoro, riposo settimanale e/o giornaliero e di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

A tal fine, il legislatore, non solo ha previsto la maggiorazione del 10 e del 20% degli importi dovuti a titolo di sanzione, ma ha altresì introdotto il raddoppio di tali percentuali, laddove il datore di lavoro, nei tre anni precedenti, sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti.

La disposizione, quindi, sanziona la reiterazione dei "*medesimi illeciti*", cioè l'ulteriore violazione dello stesso precetto già trasgredito nel precedente triennio.

Con riferimento al soggetto destinatario delle maggiorazioni raddoppiate, il legislatore ha utilizzato l'espressione "*datore di lavoro… destinatario di sanzioni amministrative o penali…*".