

Gli adempimenti di sicurezza nei confronti dei soci dello studio professionale

di Pierpaolo Masciocchi

1 Note introduttive

L'ampliamento del campo di applicazione soggettivo della normativa prevenzionale

Il decreto legislativo n. 626 del 1994 individuava i beneficiari della normativa di salute e sicurezza innanzitutto nei lavoratori intesi come parte di un rapporto di lavoro subordinato, anche se speciale, propriamente detto. La definizione in esame corrispondeva, in tutta evidenza, ad una concezione superata dei contratti di lavoro che, se poteva essere adeguata in tempi passati, quando il rapporto di lavoro subordinato costituiva la forma contrattuale prevalentemente utilizzata, risulta inadatta a comprendere, oggi, tutte le tipologie di contratti diverse dal lavoro subordinato e largamente utilizzate dalle aziende. Per tale ragione, in ordine alla ampiezza della tutela antinfortunistica si è andata formando una tendenza giurisprudenziale, ormai consolidata, che potrebbe definirsi espansiva rispetto alla citata normativa, orientata a garantire tutela a chiunque si trovi in un luogo di lavoro del quale l'imprenditore abbia il controllo, indipendentemente dal tipo di rapporto contrattuale che lo lega all'imprenditore. Rispetto alle previsioni di legge appena richiamate, il decreto legislativo n. 81 del 2008 trova applicazione non solo ai lavoratori subordinati, ai soggetti ad essi equiparati e alle tipologie lavorative regolate dalla "Legge Biagi" quanto perfino ai lavoratori autonomi, ai componenti dell'impresa familiare, ai coltivatori diretti del fondo, ai soci delle società semplici operanti nel settore agricolo e ai piccoli commercianti.

Definizione di lavoratore autonomo

A norma dell'art. 2222 del codice civile ricorre la figura del lavoratore autonomo quando una persona si obbliga a compiere dietro un corrispettivo (1351) un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente. L'elemento distintivo tra il lavoro autonomo e quello subordinato non è sempre agevole da individuare. In particolare, l'art. 2094 c.c. definisce il prestatore di lavoro subordinato "chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore", mentre l'art. 2222 c.c. definisce il lavoratore autonomo la "persona che si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente". Messi a confronto i due articoli rivelano l'elemento differenziatore sostanziale: nel primo leggiamo "è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro... alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore", nel secondo leggiamo che è lavoratore autonomo chi "Si obbliga a compiere un'opera o un servizio... senza vincolo di subordinazione". "Subordinato" e "alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore" il primo; "senza vincolo di subordinazione" il secondo. È quindi a questo elemento della "**subordinazione**" che occorre guardare per avere l'elemento discriminatore. Anche il Santoro Passarelli così conclude: "In tal modo si chiarisce anche la distinzione fra lavoro autonomo e lavoro subordinato;

www.commercialistatelematico.com

È vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

nel secondo caso l'attività personale produttiva viene prestata nell'impresa, o più generalmente nell'azienda del creditore, e quindi alle dipendenze e sotto la direzione di questo; nel primo viene prestata in posizione autonoma, con organizzazione, magari elementare, dello stesso prestatore”.

Non possiamo che condividere questo orientamento accentuandone anzi i tratti essenziali col definire la subordinazione come una “potenziale dipendenza totale” del lavoratore intesa non solo come dipendenza alle direttive dell'imprenditore nell'attività specifica ma anche nella persona stessa del lavoratore per cui questi, una volta inserito nell'organizzazione, è tenuto a prestare la sua attività con continuità, può essere anche adibito ad altra attività (c.d. mutamento di mansioni) purché equivalente, può essere trasferito ad altra sede, è tenuto all'osservanza di una disciplina e nel caso di infrazioni può essere assoggettato a provvedimenti disciplinari: connotati tutti questi che non ricorrono nel rapporto di lavoro autonomo dove le ingerenze del datore di lavoro sulla sfera del lavoratore non raggiungono un grado così elevato.

Obblighi e facoltà L'oggettiva situazione di diversità tra le modalità di svolgimento del lavoro subordinato e di quello autonomo ha imposto al legislatore di non limitarsi sic et simpliciter alla estensione delle regole della sicurezza agli autonomi ma di modulare l'applicazione della normativa di salute e sicurezza in modo che a questi ultimi vengano imposti obblighi compatibili con le attività proprie di questo tipo di lavoro. A tale scopo l'art. 3 del d.lgs. 81/2008, dopo avere esposto, al comma 4, che esso trova applicazione nei confronti di tutti i “lavoratori e lavoratrici, subordinati ed autonomi”, statuisce al comma 11 che: “Nei confronti dei lavoratori autonomi di cui all'art. 2222 c.c. (1) si applicano le disposizioni di cui agli artt. 21 e 26”, dove l'art. 21 impone l'uso di attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuali conformi alle previsioni del testo unico e quello – limitato alle ipotesi in cui il lavoratore svolga la propria prestazione in un luogo di lavoro ove si “svolgano attività in regime di appalto o subappalto” – di “munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità” (2) e, al secondo comma, attribuisce al prestatore d'opera le facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria e di partecipare a corsi di formazione specifici “incentrati sui rischi propri delle attività svolte”. L'art. 26 del d.lgs. 81/2008 a sua volta si riferisce al lavoratore autonomo che operi all'interno di una azienda altrui trovando detta norma “corrispondenza nell'art. 7, d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626” e, quindi, individuando e puntualizzando, “in una ottica di potenziamento della solidarietà tra committente ed appaltatore (articolo 1, comma 2, lettera s), n. 1, l. 3 agosto 2007, n. 123), gli obblighi dei datori di lavoro committenti ed appaltatori nei contratti di appalto o d'opera o di somministrazione”. In tale contesto la norma, per quanto con riferimento ad un obbligo a carico del datore di lavoro, richiede al lavoratore autonomo il possesso di una determinata idoneità tecnico-professionale, desunta anche (per quanto non esclusivamente) dalla iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato (3). Il combinato disposto appena riportato introduce, quindi, nei confronti dei soggetti di cui all'art. 2222 c.c. obblighi in precedenza inesistenti, relativi alle attrezzature di lavoro e ai dispositivi di protezione individuale, all'evidente fine di innalzare il livello di tutela nei riguardi di tali – assai numerosi – prestatori d'opera riducendo, anche per tale strada, la incidenza del fenomeno infortunistico nei loro confronti; finalità che il nostro legislatore ritiene tutt'altro che una enunciazione di principio, tanto da prevedere sanzioni (art. 60) a carico dei soggetti inadempienti. La volontà di produrre un innalzamento della consapevolezza del problema della salute e sicurezza nei lavoratori autonomi è alla base, altresì, della citata previsione di cui al comma 2 dell'art. 21 che, altrimenti (riferendosi ad una facoltà), potrebbe apparire pleonastica, per quanto vada evidenziato come i corsi di formazione ivi citati rientrano tra le azioni finanziabili ai sensi dell'art. 11 e dell'art. 52 del d.lgs. 81/2008. Le sole statuizioni di cui all'art. 21 (non anche quelle di cui all'art. 26) si applicano, poi, come disposto dal comma 12 dell'art. 3, nei confronti dei componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis c.c. (4), dei coltivatori diretti del fondo, degli artigiani e dei soci delle società semplici operanti nel settore agricolo e dei piccoli commercianti”.

La formulazione in questo caso utilizzata appare di notevole ampiezza consentendo di considerare determinate categorie assai numerose di lavoratori (si pensi, per tutti, agli artigiani autonomi o ai piccoli commercianti e imprenditori senza dipendenti) tra i destinatari – nelle forme sin qui descritte – degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, a differenza di quanto sino ad oggi ritenuto. In particolare, con riferimento ai componenti dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis c.c. si era giunti alla conclusione, la quale può dirsi a questo punto definitivamente superata, che le disposizioni di salute e sicurezza non dovessero operare in tali contesti in quanto ciò sarebbe stato incompatibile con il vincolo affettivo che lega tra loro i componenti di tale impresa, il quale non avrebbe potuto conciliarsi con l'imposizione di obblighi stringenti da parte di un familiare nei confronti di altri. La lettura combinata della definizione di "lavoratore" di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), e delle norme relative al lavoro autonomo contenute nel testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro portano – quindi – a concludere che al momento le uniche tipologie di lavoro autonomo (5) alle quali non si applicano, in tutto o in parte qua, le disposizioni in materia di salute e sicurezza sono le prestazioni meramente occasionali di cui all'art. 61 del d.lgs. 276/2003, l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati ed ai disabili (6), il telelavoro autonomo (7) e le prestazioni d'opera intellettuale di cui all'art. 2230 ss. c.c. Analoga conclusione si impone con riferimento al lavoro a progetto o coordinato e continuativo, nella aree in cui quest'ultimo è ammesso, che si svolga al di fuori dei "luoghi di lavoro del committente" (8).

Al riguardo, appare opportuno evidenziare come – per quanto in relazione alla applicabilità delle disposizioni in tema di documento unico di valutazione dei rischi da interferenza delle lavorazioni di cui all'art. 3 (9) della l. 123/2007 – il Ministero del lavoro, con la circolare del 14 novembre 2007, n. 24, allo scopo di individuare l'area entro la quale il datore di lavoro è tenuto ad osservare le regole della sicurezza, ha fatto riferimento al concetto di "ciclo produttivo", non limitandosi, quindi, ai locali di proprietà del soggetto committente. Pertanto, ove si dovesse concordare con tale orientamento (10), dovrebbero applicarsi le disposizioni di cui al testo unico di salute e sicurezza sul lavoro anche ai lavoratori a progetto inseriti in ambienti che, pur non essendo propri del committente, si inseriscono nel ciclo produttivo da questi controllato, con la correlata assunzione di responsabilità in termini di salute e sicurezza nei confronti di coloro che ne fanno parte.

Adempimenti di sicurezza

Lo studio associato è generalmente un'associazione professionale tra soggetti autonomi (liberi professionisti, senza dipendenti). In questo caso occorre far riferimento all'art. 2222 del codice civile che prevede che ricorra la figura del lavoratore autonomo quando una persona si obbliga a compiere dietro un corrispettivo (1351 c.c.) un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

Tipici sono i casi di seguito elencati, purché la prestazione lavorativa venga svolta in assenza di altri prestatori d'opera, con o senza contratto di lavoro subordinato:

- Agenti e rappresentanti
- Agenzie immobiliari
- Agenzie ippiche
- Agenzie marittime e aeree
- Agenzie di assicurazioni
- Agenzie di comunicazione
- Agenzie di intermediazione immobiliare
- Amministratori di condominio
- Autoscuole
- Studi di consulenza alla proprietà immobiliare

- Studi professionali di:

– Avvocati – Notai – Consulenti del lavoro – Medici – Commercialisti.

Come evidenziato in precedenza, i lavoratori autonomi devono:

- a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III del d.lgs. 81/2008;
- b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III del medesimo d.lgs. 81/2008;
- c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

Inoltre i medesimi soggetti, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico, hanno facoltà di:

- a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41 del d.lgs. 81/2008, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;
- b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37 del d.lgs. 81/2008, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.

Una lettura in chiave interpretativa del disposto normativo dettato dall'art.

21 del d.lgs. 81/2008 porta a ritenere applicabile anche al lavoratore autonomo senza dipendenti, qualora ovviamente ne ricorrano i presupposti, le vigenti disposizioni, e conseguenti adempimenti, in tema di prevenzione incendi.

Quanto alle comunicazioni degli infortuni e delle malattie professionali, si evidenzia preliminarmente che all'assicurazione obbligatoria contro i danni fisici ed economici derivanti da infortuni e malattie causati dall'attività

lavorativa sono tenuti tutti i datori di lavoro che occupano lavoratori dipendenti e parasubordinati nelle attività che la legge individua come rischiose. Gli artigiani, i pescatori autonomi e associati in cooperative e compagnie della piccola pesca ed i lavoratori autonomi dell'agricoltura, in quanto proprietari, mezzadri, affittuari nonché i loro coniugi e figli i quali svolgano opera manuale abituale nelle rispettive aziende (anche se costituiti sotto forma di impresa familiare a norma dell'art. 230-bis c.c.) sono tenuti ad assicurare anche se stessi.

La legge n. 493/1999 (assicurazione contro gli infortuni domestici) tutela chi, uomo o donna, in età compresa fra i 18 ed i 65 anni, svolge in ambito domestico ed in via esclusiva (non svolga, cioè, lavori che diano luogo ad altra forma di assicurazione obbligatoria di previdenza sociale), una attività finalizzata alla cura del nucleo familiare. Questa attività deve essere gratuita e senza vincolo di subordinazione. Il soggetto obbligato deve denunciare all'INAIL le attività che intende esercitare, fornendo tutti gli elementi e le indicazioni necessari per valutare i rischi da assicurare e per determinare il premio di assicurazione.

Dall'11 gennaio 2008 è possibile effettuare la denuncia utilizzando il canale telematico disponibile su www.lavoro.gov.it. Per i datori di lavoro domestico (colf e badanti) le comunicazioni possono essere inviate anche con strumenti diversi da quelli telematici. Tali comunicazioni sono valide ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di effettuare all'INAIL la denuncia nominativa degli assicurati.

I lavoratori assicurati che subiscono un infortunio sul lavoro o contraggono una malattia professionale sono tutelati dall'INAIL che garantisce loro le prestazioni economiche, sanitarie ed integrative, anche nel caso in cui il datore di lavoro non abbia versato regolarmente il premio assicurativo. Nei confronti del lavoratore autonomo che, al momento dell'infortunio o del verificarsi della malattia professionale, non è in regola con il versamento del premio assicurativo, le prestazioni economiche vengono sospese fino all'assolvimento dell'obbligo contributivo. Per l'assicurazione delle casalinghe l'automaticità non è applicabile. Coloro i quali abbiano riportato un infortunio in ambito domestico dal quale sia derivata una inabilità permanente uguale o superiore al 27%, ma non siano in regola con il pagamento del premio, non sono tutelati dall'Istituto.

Né è possibile, per rientrare nella tutela assicurativa, regolarizzare la situazione pagando per il passato.

Attraverso l'erogazione delle prestazioni, l'INAIL assicura ai lavoratori infortunati o affetti da malattie professionali:

- l'indennità per la mancata retribuzione;
- l'indennizzo per danno permanente dell'integrità psicofisica del lavoratore ("danno biologico");
- l'indennizzo per le conseguenze patrimoniali del danno biologico;
- il massimo recupero possibile della salute e delle potenzialità lavorative;
- l'indennizzo ai familiari in caso di morte.

Alle casalinghe viene corrisposta una rendita proporzionale all'entità dell'invalidità subita purché uguale o superiore al 27%. Tale rendita è calcolata sulla retribuzione convenzionale nel settore industria e varia in relazione al grado di invalidità. A partire dal 17 maggio 2006, nel caso in cui dall'infortunio derivi, direttamente o indirettamente, la morte dell'assicurato, ai superstiti aventi diritto spetta una rendita pari ad euro 1.030,00.

Nel caso in cui un lavoratore autonomo si avvalga di prestazioni lavorative, anche non retribuite, di soggetti diversi, andranno applicati per intero tutti gli obblighi di sicurezza disciplinati dal d.lgs. 81/2008, diversamente cadenzati in relazione al numero dei lavoratori utilizzati. È il caso, ad esempio, dell'avvocato o del commercialista che utilizzi nel proprio studio l'attività di uno o più praticanti: tale circostanza comporta l'equiparabilità del professionista (avvocato o commercialista) alla figura del datore di lavoro e la conseguente applicazione degli adempimenti di sicurezza per esso previsti.

Nei casi prospettati (studio associato di più professionisti con uno o più lavoratori alle dipendenze dello studio associato) ricoprirà la qualifica di datore di lavoro, ai fini della sicurezza, il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Quindi, in sostanza, datore di lavoro sarà il professionista che formalmente ha sottoscritto il contratto di assunzione del lavoratore.

Gli obblighi di sicurezza variano in relazione al numero di lavoratori presenti.

Assumendo un numero inferiore a 10, e a titolo meramente esemplificativo, il datore di lavoro dovrà effettuare la valutazione di tutti i rischi ed elaborare i documenti previsti e designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (può ricoprire l'incarico anche lo stesso datore di lavoro).

Il datore di lavoro dovrà, inoltre (articolo 18, d.lgs. 81/2008):

- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

- comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato.
Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità;
- comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati.

2 Possibilità di partecipare a corsi di formazione specifici

Come si è già avuto modo di rilevare nei capitoli precedenti, ai sensi dell'articolo 21 del d.lgs. 81/2008, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile hanno la facoltà di partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37 del decreto, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.

2.1 Caratteristiche dei destinatari dell'iniziativa formativa

In proposito, per socio lavoratore si intende la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione professionale, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Si ricorda che al lavoratore così definito è equiparato:

il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549 e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento (art. 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196) promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e/o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alle strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla legge 1 agosto 1991, n. 266.

www.commercialistatelematico.com

È vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

Ogni lavoratore (articolo 20, d.lgs. 81/2008) deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. I lavoratori devono in particolare:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

2.2 Bisogni formativi

Tre sono i principali gruppi di bisogni formativi:

- Conoscenza delle caratteristiche del posto di lavoro e dei rischi ad esso connessi: macchine e impianti, sostanze utilizzate, dispositivi di protezione collettiva messi in atto.
- Capacità di utilizzare le procedure atte a svolgere la mansione assegnata nel rispetto delle norme di sicurezza e di igiene del lavoro, sia nella normale routine lavorativa, che in occasione di anomalie del processo produttivo di frequente accadimento (es.: "se la macchina si blocca", "se il pezzo si inceppa", ecc.).
- Capacità di utilizzare e conservare correttamente i DPI messi a disposizione.

Di fatto questi bisogni formativi si connettono strettamente con l'esigenza di apprendere a svolgere correttamente la mansione assegnata, costituendo perciò parte integrante del processo di apprendistato, inteso come il tirocinio necessario per acquisire la pratica utile a svolgere un mestiere o una professione.

Oltre a ciò la formazione dei soci lavoratori deve tenere conto dei principi base della prevenzione degli incendi e della prevenzione di tutte le situazioni critiche (es. rilasci significativi di sostanze nocive) che potrebbero verificarsi nel corso dell'attività di lavoro, nonché delle azioni da attuare per contenere eventuali incendi o altri tipi di eventi. Come nel d.m. 10 marzo 1998 è indicato un percorso informativo, formativo e di addestramento nei confronti della prevenzione degli incendi, così è opportuno che venga previsto un percorso analogo per quelle situazioni, come ad esempio rilasci di sostanze nocive, che non necessariamente evolvono verso l'incendio.

2.3 La formazione ai lavoratori

Ai sensi dell'art. 37 del d.lgs. n. 81 del 2008 il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori a domicilio e quelli con contratto di portierato di diritto privato riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Il datore di lavoro, in ogni caso, non deve limitare l'obbligo di formazione ai rischi specifici disinteressandosi dell'ordinario svolgimento del lavoro e dei rischi comuni sul presupposto di una loro evidenza che li rende percepibili direttamente dal lavoratore" (11).

La formazione deve avvenire in occasione:

- a) dell'assunzione;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

Ai sensi dell'art. 1 del d.m. 16 gennaio 1997 i contenuti della formazione dei lavoratori devono essere commisurati alle risultanze della valutazione dei rischi e devono riguardare almeno:

- a) i rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni nonché i possibili danni e le conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione;
- b) nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;
- c) cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.

Il Ministero del lavoro, con la circolare n. 102 del 1995, ha precisato la necessità di una programmazione di uno specifico piano di formazione, che comprenda tutti gli elementi necessari per la sua attuazione, e che sia – come detto – articolato in modo coerente ai risultati della valutazione dei rischi.

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori. La formazione può essere effettuata in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti.

2.4 Progetto di formazione

La formazione prevista dal d.lgs. 81/2008, come è stato ricordato sopra, è parte integrante di un corretto apprendistato e, come tale, dovrebbe naturalmente connettersi con gli altri oggetti di apprendimento propri di questa condizione.

Tuttavia, poiché tale formazione deve essere "visibile" ai fini anche di non incorrere nelle sanzioni previste per gli inadempienti, deve essere individuato uno specifico modulo formativo, mirato all'acquisizione di conoscenze specifiche relative agli argomenti elencati dal d.m. 16 gennaio 1997:

- rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni nonché i possibili danni e le conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione;

- nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;
- cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.

Il modulo, della durata variabile da poche ore ad alcuni giorni in relazione alla pericolosità-complessità della specifica mansione, deve essere supportato da strumenti didattici semplici, preferibilmente visivi o audiovisivi, e da dimostrazione sul campo. Nell'ambito dei mezzi audiovisivi sono compresi anche i programmi di formazione computerizzati (Computer Based Training). In sede di prima applicazione del decreto, la formazione dovrà riguardare tutti i soggetti attualmente al lavoro, oltre a quelli di nuova assunzione, eccetto coloro che hanno già ricevuto una specifica formazione, documentabile, sugli argomenti sopra menzionati. La formazione teorica sarà preferibilmente effettuata da un membro del SPP mentre la dimostrazione sul campo potrà essere svolta dal preposto o da un lavoratore esperto, appositamente addestrato. Sarebbe opportuno predisporre una valutazione dell'apprendimento, attraverso l'uso di test o di prove pratiche. Questa valutazione si rende indispensabile nel caso di lavoro con agenti cancerogeni o con fattori di rischio biologico, nonché con macchine o impianti che comportano rischio di infortunio grave (es.: elettricista, addetto ad alcune manutenzioni, ecc.).

Con accordo assunto in sede di conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 sono stati disciplinati la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione, nonché dell'aggiornamento, dei lavoratori e delle lavoratrici come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 81/2008 nonché la formazione facoltativa dei soggetti di cui all'articolo 21, comma 1, del medesimo d.lgs. n. 81/2008.

Qualora il lavoratore svolga operazioni e utilizzi attrezzature per cui il d.lgs. 81/2008 preveda percorsi formativi ulteriori, specifici e mirati, questi andranno ad integrare la formazione oggetto del predetto accordo e, di seguito, evidenziata.

Si fa notare che, fino all'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 3, comma 13, del d.lgs. 81/2008, l'accordo non si applica nei confronti dei lavoratori stagionali in esso individuati. In caso di mancata emanazione del provvedimento di cui sopra entro diciotto mesi dalla data di pubblicazione dell'accordo, l'articolazione dei percorsi formativi di seguito individuata si applica anche con riferimento alla richiamata categoria di lavoratori stagionali.

In coerenza con le previsioni di cui all'articolo 37, comma 12, del d.lgs. 81/2008, i corsi di formazione per i lavoratori vanno realizzati previa richiesta di collaborazione agli enti bilaterali, quali definiti all'articolo 2, comma 1, lettera h), del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche e integrazioni e agli organismi paritetici, così come definiti alla lettera ee) dell'art. 2, del capo I, titolo I del d.lgs. 81/2008 ove esistenti sia nel territorio che nel settore nel quale opera l'azienda. In mancanza, il datore di lavoro procede alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione. Ove la richiesta riceva riscontro da parte dell'ente bilaterale o dell'organismo paritetico, delle relative indicazioni occorre tener conto nella pianificazione e realizzazione delle attività di formazione, anche ove tale realizzazione non sia affidata agli enti bilaterali o agli organismi paritetici. Ove la richiesta di cui al precedente periodo non riceva riscontro dall'ente bilaterale o dall'organismo paritetico, entro quindici giorni dal suo invio, il datore di lavoro procede autonomamente alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione. Ai fini di un migliore adeguamento delle modalità di apprendimento e formazione all'evoluzione dell'esperienza e della tecnica e nell'ambito delle materie che non richiedano necessariamente la presenza fisica dei discenti e dei docenti, viene consentito l'impiego di piattaforme e-Learning per lo svolgimento del percorso formativo alle condizioni in seguito evidenziate.

2.4.1 Requisiti dei docenti

In attesa della elaborazione da parte della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro dei criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, anche tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento così come previsto all'articolo 6, comma 8, lettera m-bis), del d.lgs. 81/2008, i corsi devono essere tenuti internamente o esternamente all'azienda, anche in modalità e-Learning, ove ne ricorrano le condizioni, da docenti interni o esterni all'azienda che possono dimostrare di possedere esperienza almeno triennale di insegnamento o professionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

www.commercialistatelematico.com

È vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

2.4.2 Organizzazione della formazione

Per ciascun corso si dovrà prevedere:

- a) soggetto organizzatore del corso, il quale può essere anche il datore di lavoro;
 - b) un responsabile del progetto formativo, il quale può essere il docente stesso;
 - c) nominativi dei docenti;
 - d) un numero massimo di partecipanti ad ogni corso pari a 35 unità;
 - e) il registro di presenza dei partecipanti;
 - f) l'obbligo di frequenza del 90% delle ore di formazione previste;
 - g) declinazione dei contenuti tenendo presenti: le differenze di genere, di età, di provenienza e lingua, nonché quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.
- Nei confronti dei lavoratori stranieri i corsi dovranno essere realizzati previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare e con modalità che assicurino la comprensione dei contenuti del corso di formazione, quali, ad esempio, la presenza di un mediatore interculturale o di un traduttore. Anche ai fini di un più rapido abbattimento delle barriere linguistiche, onde garantire l'efficacia e la funzionalità dell'espletamento del percorso formativo e considerata l'attitudine dei sistemi informatici a favorire l'apprendimento, potranno essere previsti nei confronti dei lavoratori stranieri specifici programmi di formazione preliminare in modalità e-Learning.

2.4.3 Metodologia di insegnamento/apprendimento

La metodologia di insegnamento/apprendimento privilegia un approccio interattivo che comporta la centralità del lavoratore nel percorso di apprendimento.

A tali fini è opportuno:

- a) garantire un equilibrio tra lezioni frontali, esercitazioni teoriche e pratiche e relative discussioni, nonché lavori di gruppo, nel rispetto del monte ore complessivo prefissato per ogni modulo;
- b) favorire metodologie di apprendimento interattive ovvero basate sul problem solving, applicate a simulazioni e situazioni di contesto su problematiche specifiche, con particolare attenzione ai processi di valutazione e comunicazione legati alla prevenzione;
- c) prevedere dimostrazioni, simulazioni in contesto lavorativo e prove pratiche;
- d) favorire, ove possibile, metodologie di apprendimento innovative, anche in modalità e-Learning e con ricorso a linguaggi multimediali, che garantiscano l'impiego di strumenti informatici quali canali di divulgazione dei contenuti formativi, anche ai fini di una migliore conciliazione tra esigenze professionali e esigenze di vita personale dei discenti e dei docenti.

2.4.4 Utilizzo delle modalità di apprendimento e-Learning

La formazione alla sicurezza svolta in aula ha rappresentato tradizionalmente il modello di formazione in grado di garantire il più elevato livello di interattività. L'evoluzione delle nuove tecnologie, dei cambiamenti dei ritmi di vita (sempre più frenetici e, quindi, con poco tempo a disposizione) e della stessa concezione della formazione, ai sensi delle linee guida per il 2010 concordate tra Governo, Regioni e parti sociali, in uno con l'esigenza sempre più pressante di soddisfare gli interessi dell'utente, hanno reso possibile l'affermazione di una modalità peculiare e attuale di formazione a distanza, indicata con il termine e-Learning.

Per e-Learning si intende un modello formativo interattivo e realizzato previa collaborazione interpersonale all'interno di gruppi didattici strutturati (aule virtuali tematiche, seminari tematici) o semistrutturati (forum o chat telematiche), nel quale operi una piattaforma informatica che consente ai discenti di interagire con i tutor e anche tra loro. Tale modello formativo non si limita, tuttavia, alla semplice fruizione di materiali didattici via internet, all'uso della mail tra docente e studente o di un forum online dedicato ad un determinato argomento ma utilizza la piattaforma informatica come strumento di realizzazione di un percorso di apprendimento dinamico che consente al discente di partecipare alle attività didattico-formative in una comunità virtuale. In tal modo si annulla di fatto la distanza fisica esistente tra i componenti della comunità di studio, in una prospettiva di piena condivisione di materiali e conoscenze, di conseguenza contribuendo alla nascita di una comunità di pratica online. A questo scopo, ruolo fondamentale è riservato agli e-tutor, ossia ai formatori, i quali devono essere in grado di garantire la costante raccolta di osservazioni, esigenze e bisogni specifici degli utenti, attraverso un continuo raffronto con utenti, docenti e comitato scientifico. Nell'attività e-Learning va garantito che i discenti abbiano possibilità di accesso alle tecnologie impiegate, familiarità con l'uso del personal computer e buona conoscenza della lingua utilizzata. Si potrà ricorrere alla modalità eLearning in presenza e nel rispetto delle seguenti condizioni:

a) Sede e strumentazione

La formazione può svolgersi presso la sede del soggetto formatore, presso l'azienda o presso il domicilio del partecipante, purché le ore dedicate alla formazione vengano considerate orario di lavoro effettivo. La formazione va realizzata attraverso una strumentazione idonea a permettere l'utilizzo di tutte le risorse necessarie allo svolgimento del percorso formativo.

b) Programma e materiale didattico formalizzato

Il progetto realizzato dovrà prevedere un documento di presentazione con le seguenti informazioni:

- titolo del corso;
- ente o soggetto che lo ha prodotto;
- obiettivi formativi;
- struttura, durata e argomenti trattati nelle Unità Didattiche. Tali informazioni non sono necessarie in relazione alla formazione dei lavoratori, trattandosi di formazione generale. Se del caso, ove previsto dall'accordo del 21 dicembre 2011, devono essere indicati i rischi specifici del comparto produttivo di appartenenza e sui quali si svolgerà attività di formazione;
- regole di utilizzo del prodotto;
- eventuali modalità di valutazione dell'apprendimento;
- strumenti di feedback.

c) Tutor

Deve essere garantito un esperto (tutor o docente) a disposizione per la gestione del percorso formativo. Tale soggetto deve essere in possesso di esperienza almeno triennale di docenza o insegnamento o professionale in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro maturata nei settori pubblici o privati.

d) Valutazione

Devono essere previste prove di autovalutazione, distribuite lungo tutto il percorso.

Le prove di valutazione in itinere possono essere effettuate (ove tecnologicamente possibile) in presenza telematica. La verifica di apprendimento finale va effettuata in presenza. Delle prove e della verifica finale deve essere data presenza agli atti dell'azione formativa.

e) Durata

Deve essere indicata la durata del tempo di studio previsto, il quale va ripartito su unità didattiche omogenee. Deve essere possibile memorizzare i tempi di fruizione (ore di collegamento) ovvero dare prova che l'intero percorso sia stato realizzato.

La durata della formazione deve essere validata dal tutor e certificata dai sistemi di tracciamento della piattaforma per l'e-Learning.

f) Materiali

Il linguaggio deve essere chiaro e adeguato ai destinatari. Deve essere garantita la possibilità di ripetere parti del percorso formativo secondo gli obiettivi formativi, purché rimanga traccia di tali ripetizioni in modo da tenerne conto in sede di valutazione finale, e di effettuare stampe del materiale utilizzato per le attività formative. L'accesso ai contenuti successivi deve avvenire secondo un percorso obbligato (che non consenta di evitare una parte del percorso).

g) Limiti di utilizzo

L'utilizzo delle modalità di apprendimento e-Learning è consentito esclusivamente per la parte di carattere generale della formazione dei lavoratori, come in seguito evidenziato.

2.4.5 Articolazione del percorso formativo

Il percorso formativo di seguito descritto si articola in due momenti distinti i cui contenuti sono individuabili alle lettere a) e b) del comma 1 e al comma 3 dell'articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008. Inoltre con riferimento ai soggetti di cui all'articolo 21, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, si ritiene che i contenuti e l'articolazione della formazione di seguito individuati possano costituire riferimento anche per tali categorie di lavoratori, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 21, comma 2, lettera b), del d.lgs. n. 81/2008.

• Formazione Generale

Con riferimento alla lettera a) del comma 1 dell'articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, la durata del modulo generale non deve essere inferiore alle 4 ore, e deve essere dedicata alla presentazione dei concetti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Contenuti:

- concetti di rischio,
- danno,
- prevenzione,
- protezione,
- organizzazione della prevenzione aziendale,
- diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali,
- organi di vigilanza, controllo e assistenza.

Durata minima:

- 4 ore per tutti i settori.

• *Formazione Specifica*

Con riferimento alla lettera b) del comma 1 e al comma 3 dell'articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, la formazione deve avvenire nelle occasioni di cui alle lettere a), b) e c) del comma 4 del medesimo articolo, ed avere durata minima di 4, 8 o 12 ore, in funzione dei rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda. Tali aspetti e i rischi specifici di cui ai titoli del d.lgs. n. 81/2008 successivi al I costituiscono oggetto della formazione. Infine, tale formazione è soggetta alle ripetizioni periodiche previste al comma 6 dell'articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, con riferimento ai rischi individuati ai sensi dell' articolo 28.

• *Contenuti*

- Rischi infortuni,
- Meccanici generali,
- Elettrici generali,
- Macchine,
- Attrezzature,
- Cadute dall'alto,
- Rischi da esplosione,
- Rischi chimici,
- Nebbie – Oli – Fumi – Vapori-Polveri,
- Etichettatura,
- Rischi cancerogeni,
- Rischi biologici,
- Rischi fisici,
- Rumore,
- Vibrazione,
- Radiazioni,
- Microclima e illuminazione,
- Videoterminali,
- DPI Organizzazione del lavoro,
- Ambienti di lavoro,
- Stress lavoro-correlato,
- Movimentazione manuale carichi,
- Movimentazione merci (apparecchi di sollevamento, mezzi trasporto),
- Segnaletica,
- Emergenze,
- Procedure di sicurezza con riferimento al profilo di rischio specifico,
- Procedure esodo e incendi,
- Procedure organizzative per il primo soccorso,
- Incidenti e infortuni mancati,
- Altri rischi.

La durata minima della formazione specifica dei lavoratori è determinata come segue:

- 4 ore per i settori della classe di rischio basso;
- 8 ore per i settori della classe di rischio medio;
- 12 ore per i settori della classe di rischio alto.

• *Tipologie di rischio*

Rischio BASSO

ATECO 2002	ATECO 2007
Commercio ingrosso e dettaglio Attività artigianali non assimilabili alle precedenti (carrozzerie, riparazione veicoli lavanderie, parrucchieri, panificatori, pasticceri, ecc.)	G - COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI 45 - commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli 46 - commercio all'ingrosso, escluso quello di autoveicoli e di motocicli 47 - commercio al dettaglio, escluso quello di autoveicoli e di motocicli
Alberghi, Ristoranti	H - ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE 55 - alloggio 56 - attività dei servizi di ristorazione
Assicurazioni	J - ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE 64 - attività di servizi finanziari, (escluse le assicurazioni e i fondi pensione) 65 - assicurazioni, riassicurazioni e fondi pensione, escluse le assicurazioni sociali obbligatorie 66 - attività ausiliarie dei servizi finanziari e delle attività assicurative
Immobiliari, Informatica	K - ATTIVITÀ IMMOBILIARI 68 - attività immobiliari M - ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE 69 - attività legali e contabilità 70 - attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale 71 - attività degli studi di architettura e d'ingegneria; collaudi ed analisi tecniche 72 - ricerca scientifica e sviluppo 73 - pubblicità e ricerche di mercato 74 - altre attività professionali, scientifiche e tecniche 75 - servizi veterinari 77 - attività di noleggio e leasing operativo 78 - attività di ricerca, selezione, fornitura di personale

(segue)

ATECO 2002	ATECO 2007
	79 - attività dei servizi delle agenzie di viaggio, del tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse 80 - servizi di vigilanza e investigazione 81 - attività di servizi per edifici e paesaggio 82 - attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese
Ass.ni ricreative, culturali, sportive	O J - SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE 58 - attività editoriali 59 - attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore 60 - attività di programmazione e trasmissione 61 - telecomunicazioni 62 - produzione di software, consulenza informatica e attività connesse 63 - attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici R - ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO 90 - attività creative, artistiche e di intrattenimento 91 - attività di biblioteche, archivi, musei ed altre attività culturali 92 - attività riguardanti le lotterie, le scommesse, le case da gioco 93 - attività sportive, di intrattenimento e di divertimento S - ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI 94 - attività di organizzazioni associative 95 - riparazione di computer e di beni per uso personale e per la casa 96 - altre attività di servizi per la persona
Servizi domestici	P T - ATTIVITÀ DI FAMIGLIE E CONVIVENZE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO; PRODUZIONE DI BENI E SERVIZI INDIFFERENZIATI PER USO PROPRIO DA PARTE DI FAMIGLIE E CONVIVENZE 97 - attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico 98 - produzione di beni indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze
Organizz. extraterrit.	Q U - ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI 99 - organizzazioni ed organismi extraterritoriali

Rischio medio

ATECO 2002	ATECO 2007
Agricoltura	A A - AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA 01 - coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi
Pesca	B B - SILVICOLTURA ED UTILIZZO DI AREE FORESTALI 02 - silvicoltura ed utilizzo di aree forestali 03 - pesca e acquacoltura
Trasporti, Magazzinaggi, Comunicazioni	I H - TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO 49 - trasporto terrestre e trasporto mediante condotte 50 - trasporto marittimo e per vie d'acqua 51 - trasporto aereo 52 - magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti 53 - servizi postali e attività di corriere
Assistenza sociale NON residenziale (85.32)	N Q - SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE 88 - assistenza sociale non residenziale
Pubblica Amministrazione	L O - AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA 84 - amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria
Istruzione	M P - ISTRUZIONE 85 - istruzione

Rischio Alto

ATECO 2002		ATECO 2007
Estrazione minerali	CA	B - ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE
Altre industrie estrattive	CB	05 - estrazione di carbone (esclusa torba) 06 - estrazione di petrolio greggio e di gas naturale 07 - estrazione di minerali metalliferi 08 - altre attività di estrazione di minerali da cave e miniere 09 - attività dei servizi di supporto all'estrazione
Costruzioni	F	F - COSTRUZIONI 41 - costruzione di edifici 42 - ingegneria civile 43 - lavori di costruzione specializzati
Industrie alimentari ecc.	DA	C - ATTIVITÀ MANIFATTURIERE
Tessili, Abbigliamento	DB	10 - industrie alimentari
Conciarie, Cuoi	DC	11 - industria delle bevande
Legno	DD	12 - industria del tabacco
Carta, editoria, stampa	DE	13 - industrie tessili
Minerali non metalliferi	DI	14 - confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia
Produzione e lavorazione metalli	DJ	15 - fabbricazione di articoli in pelle e simili
Fabbricazione macchine, apparecchi meccanici	DK	16 - industria del legno e dei prodotti in legno e sughero, esclusi i mobili; fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio
Fabbricaz. macchine app. elettrici, elettronici	DL	17 - fabbricazione di carta e di prodotti di carta
Autoveicoli	DM	18 - stampa e riproduzione di supporti registrati
Mobili	DN	23 - fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi 24 - metallurgia 25 - fabbricazione di prodotti in metallo, esclusi macchinari e attrezzature 28 - fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca 26 - fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi 27 - fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche 29 - fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi 30 - fabbricazione di altri mezzi di trasporto 31 - fabbricazione di mobili 32 - altre industrie manifatturiere

(segue)

ATECO 2002		ATECO 2007
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas, acqua	E	D - FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA 35 - fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
Smaltimento rifiuti	O	E - FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO 36 - raccolta, trattamento e fornitura di acqua 37 - gestione delle reti fognarie 38 - attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti; recupero dei materiali 39 - attività di risanamento e altri servizi di gestione dei rifiuti
Raffinerie - Trattamento combustibili nucleari	DF	C - ATTIVITÀ MANIFATTURIERE
Industria chimica, Fibre	DG	19 - fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio
Gomma, Plastica	DH	20 - fabbricazione di prodotti chimici 21 - fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici 22 - fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche
Sanità	N	Q - SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE
Assistenza sociale residenziale (85.31)		86 - assistenza sanitaria 87 - servizi di assistenza sociale residenziale

La trattazione dei rischi sopra indicati va declinata secondo la loro effettiva presenza nel settore di appartenenza dell'azienda e della specificità del rischio ovvero secondo gli obblighi e i rischi propri delle attività svolte dal lavoratore autonomo, secondo quanto previsto all'articolo 21 del d.lgs. n. 81/08. I contenuti e la durata sono subordinati all'esito della valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro, fatta salva la contrattazione collettiva e le procedure concordate a livello settoriale e/o aziendale e vanno pertanto intesi come minimi.

Il percorso formativo e i relativi argomenti possono essere ampliati in base alla natura e all'entità dei rischi effettivamente presenti in azienda, aumentando di conseguenza il numero di ore di formazione necessario.

Il numero di ore di formazione indicato per ciascun settore comprende la "Formazione Generale" e quella "Specifica", ma non "l'Addestramento", così come definito all'articolo 2, comma 1, lettera cc), ove previsto. Deve essere garantita la maggiore omogeneità possibile tra i partecipanti ad ogni singolo corso, con particolare riferimento al settore di appartenenza.

- *Durata minima complessiva dei corsi di formazione per i lavoratori*

– 4 ore di Formazione Generale + 4 ore di Formazione Specifica per i settori della classe di rischio basso:
TOTALE 8 ore.

– 4 ore di Formazione Generale + 8 ore di Formazione Specifica per i settori della classe di rischio medio:
TOTALE 12 ore.

– 4 ore di Formazione Generale + 12 ore di Formazione Specifica per i settori della classe di rischio alto:
TOTALE 16 ore.

- *Condizioni particolari*

I lavoratori di aziende a prescindere dal settore di appartenenza, che non svolgano mansioni che comportino la loro presenza, anche saltuaria, nei reparti produttivi, possono frequentare i corsi individuati per il rischio basso.

2.4.6 Attestati

Gli attestati di frequenza e di superamento della prova di verifica vengono rilasciati direttamente dagli organizzatori dei corsi in base alla frequenza del 90% delle ore di formazione previste. Gli attestati devono prevedere i seguenti elementi minimi comuni:

- indicazione del soggetto organizzatore del corso;
- normativa di riferimento;
- dati anagrafici e profilo professionale del corsista;
- specifica della tipologia di corso seguito con indicazione del settore di riferimento e relativo monte ore frequentato (l'indicazione del settore di appartenenza è indispensabile ai fini del riconoscimento dei crediti);
- periodo di svolgimento del corso;
- firma del soggetto organizzatore del corso.

2.4.7 Crediti formativi

Il modulo di formazione generale rivolto ai lavoratori costituisce credito formativo permanente. Con riferimento alle fattispecie di cui all'articolo 37, comma 4, si riconoscono crediti formativi nei seguenti casi:

a. Costituzione di un nuovo rapporto di lavoro o inizio nuova utilizzazione in caso di somministrazione, e segnatamente:

- qualora il lavoratore vada a costituire un nuovo rapporto di lavoro o di somministrazione con un'azienda dello stesso settore produttivo cui apparteneva quella d'origine o precedente, costituisce credito formativo sia la frequenza alla Formazione Generale, che la Formazione Specifica di settore;

- qualora il lavoratore vada a costituire un nuovo rapporto di lavoro o di somministrazione con un'azienda di diverso settore produttivo rispetto a quel

lo cui apparteneva l'azienda d'origine o precedente, costituisce credito formativo la frequenza alla Formazione Generale; la Formazione Specifica relativa al nuovo settore deve essere ripetuta.

La formazione dei lavoratori in caso di somministrazione di lavoro (articolo 20 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche e integrazioni), può essere effettuata nel rispetto delle disposizioni, ove esistenti, del contratto collettivo applicabile nel caso di specie o secondo le modalità concordate tra il somministratore e l'utilizzatore. In particolare, essi possono concordare che la formazione generale sia a carico del somministratore e quella specifica di settore a carico dell'utilizzatore. In difetto di accordi di cui al precedente periodo la formazione dei lavoratori va effettuata dal somministratore unicamente con riferimento alle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale i lavoratori vengono assunti, sempre che – ai sensi e alle condizioni di cui al comma 5 dell'articolo 23 del citato d.lgs. n. 276/2003 – il contratto di somministrazione non ponga tale obbligo a carico dell'utilizzatore. Ogni altro obbligo formativo è a carico dell'utilizzatore.

b. Trasferimento o cambiamento di mansioni, introduzione di nuove attrezzature, nuove tecnologie, nuove sostanze o preparati pericolosi. In tal caso è riconosciuto credito formativo relativamente alla frequenza della formazione generale, mentre deve essere ripetuta la parte di formazione specifica limitata alle modifiche o ai contenuti di nuova introduzione nonché l'addestramento.

c. Formazione precedente all'assunzione, qualora prevista nella contrattazione collettiva nazionale di settore, con riferimento alla formazione generale di cui all'articolo 37, comma 1, lettera a.

La formazione particolare e aggiuntiva per i preposti costituisce credito formativo permanente salvo nei casi in cui si sia determinata una modifica del suo rapporto di preposizione nell'ambito della stessa o di altra azienda. Il datore di lavoro è comunque tenuto a valutare la formazione pregressa ed eventualmente ad integrarla sulla base del proprio documento di valutazione dei rischi e in funzione della mansione che verrà ricoperta dal lavoratore assunto.

In ogni caso si ribadisce che i crediti formativi per la formazione specifica hanno validità fintanto che non intervengono cambiamenti così come stabilito dai commi 4 e 6 dell'articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008. La formazione specifica per i dirigenti costituisce credito formativo permanente.

2.4.8 Aggiornamento

Con riferimento ai lavoratori, è previsto un aggiornamento quinquennale, di durata minima di 6 ore, per tutti e tre i livelli di rischio sopra individuati. Nei corsi di aggiornamento per i lavoratori non dovranno essere riprodotti mera

mente argomenti e contenuti già proposti nei corsi base, ma si dovranno trattare significative evoluzioni e innovazioni, applicazioni pratiche e/o approfondimenti che potranno riguardare:

- approfondimenti tecnico-organizzativi e giuridico-normativi;
- sistemi di gestione e processi organizzativi;
- fonti di rischio, compresi quelli di tipo ergonomico.

Al fine di rendere maggiormente dinamico l'apprendimento e di garantire un monitoraggio di effettività sul processo di acquisizione delle competenze, possono essere altresì previste, anche mediante l'utilizzo di piattaforme eLearning, verifiche annuali sul mantenimento delle competenze acquisite nel pregresso percorso formativo, nell'attesa dell'espletamento dell'aggiornamento quinquennale.

2.4.9 Disposizioni transitorie

Fermo restando l'obbligo di aggiornamento, non sono tenuti a frequentare i corsi di formazione i lavoratori che abbiano frequentato – entro e non oltre dodici mesi dalla entrata in vigore dell'accordo – corsi di formazione formalmente e documentalmente approvati alla data di entrata in vigore dell'accordo, rispettosi delle previsioni normative e delle indicazioni previste nei contratti collettivi di lavoro per quanto riguarda durata, contenuti e modalità di svolgimento dei corsi. L'obbligo di aggiornamento per lavoratori e preposti, per i quali la formazione sia stata erogata da più di 5 anni dalla data di pubblicazione dell'accordo, dovrà essere ottemperato entro 12 mesi.

3 Possibilità di beneficiare della sorveglianza sanitaria

A norma dell'articolo 21 del d.lgs. 81/2008, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41 del medesimo decreto, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.

Si ricorda, in proposito, che la sorveglianza sanitaria è effettuata nei casi previsti dalla normativa vigente dal medico competente e comprende gli accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati e gli accertamenti periodici per controllare il loro stato di salute ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

Tali accertamenti comprendono esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente (d.lgs. n. 81/2008, art. 41). Questi concetti, tratti dai principi costituzionali che reggono il nostro ordinamento e resi operanti da ultimo dal d.lgs. n. 81/2008, comprendono tutta la filosofia della moderna sorveglianza sanitaria, intesa come tutela della salute del lavoratore, e devono quindi rappresentare la linea guida per l'esecuzione delle visite mediche preventive e periodiche. L'attività del medico competente, soprattutto nella visione delle più recenti leggi in materia di medicina del lavoro, è molto ampia ed inserita in numerosi contesti aziendali; non è quindi limitata alla sola esecuzione delle visite mediche, che però rappresentano il momento più importante di contatto diretto con i singoli lavoratori nell'ambito della tutela della loro integrità psicofisica. Questi controlli medici, nella definizione classica della medicina del lavoro, vanno intesi come prevenzione secondaria, in quanto il loro scopo è quello di fare in modo che eventuali agenti nocivi, con cui il lavoratore viene a contatto per motivi professionali, non determinino uno stato di malattia o, quanto meno, che un'eventuale tecnopatia venga identificata precocemente. La prevenzione primaria è rappresentata da tutte quelle azioni utili ad evitare l'esposizione del lavoratore agli agenti nocivi; poiché questa prevenzione non può essere totale, si rendono necessarie le visite mediche che hanno lo scopo di ottimizzare il rapporto uomo-lavoro e di valutare la compatibilità tra l'esposizione ai vari fattori di rischio e lo stato di salute dei lavoratori.

Le visite mediche, preventive e periodiche, non vanno quindi viste come eventuale selezione di soggetti più capaci o resistenti, né, tanto meno, come attività atta a tutelare interessi estranei al lavoratore o, peggio, riguardanti la sola produzione. Qualora, nel corso della visita, il medico competente ravvisi la necessità di escludere un lavoratore da determinati rischi, dovrà indirizzare il lavoratore stesso verso un'attività più confacente, oppure consigliare al datore di lavoro l'utilizzo di particolari precauzioni e l'attuazione di interventi preventivi, adattando quindi il lavoro all'uomo e non viceversa.

Scopo principale della sorveglianza medica sarà quindi:

- identificare eventuali condizioni “negative” di salute in uno stadio precoce, al fine di prevenirne l'ulteriore aggravamento, soprattutto se correlato all'attività lavorativa;

- identificare soggetti portatori di condizioni di ipersuscettibilità, per i quali vanno previste misure protettive più cautelative di quelle adottate per il resto dei lavoratori;
- contribuire, attraverso opportuni feedback, all'accuratezza della valutazione del rischio collettivo ed individuale;
- verificare nel tempo l'adeguatezza delle misure di prevenzione collateralmente adottate;
- raccogliere dati clinici per operare confronti tra gruppi di lavoratori nel tempo e in contesti lavorativi differenti.

La sorveglianza sanitaria, disciplinata dall'articolo 41 (ex art. 16 del d.lgs. 626/1994) è effettuata dal medico competente:

- a) nei casi previsti dalla normativa vigente; tali casi vengono periodicamente aggiornati tramite decreto del Ministero della salute, di concerto con il Ministero del lavoro, adottato sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano;
- b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

La sorveglianza sanitaria comprende:

- a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica, ivi compresa la verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e l'assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti per mansioni comportanti particolari rischi per la sicurezza e l'incolumità dei terzi;
- b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
- c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
- e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;
- f) visita medica preventiva in fase preassuntiva;
- g) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità delle mansioni.

Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. Le visite mediche non possono essere effettuate per accertare stati di gravidanza e, comunque, negli altri casi vietati dalla normativa vigente. Le visite mediche, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio e predisposta su formato cartaceo o informatizzato. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- a) idoneità;
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- c) inidoneità temporanea;
- d) inidoneità permanente.

Nei casi di cui alle lettere b), c) e d) il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro.

Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità. Avverso i giudizi del medico competente, ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

3.1 Obbligo di effettuazione delle visite mediche

Il d.lgs. n. 81/2008 prescrive, all'art. 41, che la sorveglianza sanitaria "è effettuata nei casi previsti dalla normativa vigente nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva". Nelle lavorazioni che espongono all'azione di agenti chimici, fisici e biologici o che risultano comunque nocivi, i lavoratori devono essere visitati da un medico competente prima della loro ammissione al lavoro per constatare se essi abbiano i requisiti di idoneità al lavoro al quale sono destinati e successivamente, per constatare il loro stato di salute. Si ricorda che il d.lgs. n. 81/2008 fa carico al medico competente di farsi parte attiva nel programmare, oltre che ovviamente eseguire, la sorveglianza sanitaria obbligatoria per legge. Deve inoltre predisporre dei protocolli sanitari (visite mediche, visite specialistiche, accertamenti strumentali e di laboratorio) calibrati sui rischi specifici, non dimenticando comunque lo stato generale di salute del lavoratore. È importante osservare come sia stata generalizzata per tutta la sorveglianza sanitaria l'indicazione ad una periodicità, di norma, annuale, così come era stata già introdotta per molti rischi specifici (ad esempio il rischio chimico). Ovviamente il medico competente può stabilire una diversa periodicità, sempre inferiore e sempre motivata sul DVR. Per quanto riguarda i lavori con rischio di esposizione alle radiazioni ionizzanti la sorveglianza sanitaria e le relative modalità sono regolamentate dal d.lgs. n. 230/1995 che attribuisce al medico competente la facoltà di effettuare la sorveglianza medica esclusivamente nei confronti dei lavoratori esposti di categoria B.

Modello di convocazione a visita medica

Data/...../.....
Prot. n.
Sig.:
Presso:

OGGETTO: Accertamenti sanitari obbligatori per legge

Con riferimento alle vigenti disposizioni in tema di protezione sanitaria dettate in generale, dall'art. 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e, nello specifico, dagli artt. (*) del medesimo decreto, la S.V. è invitata a presentarsi per la visita medica il giorno:/...../..... alle ore::

In occasione della visita verranno concordati eventuali successivi accertamenti di laboratorio e/o specialistici.

La mancata presentazione alla visita medica ed agli altri accertamenti sanitari concordati comporterà la revoca del giudizio d'idoneità alla prosecuzione del lavoro descritto nella Scheda di destinazione lavorativa.

In caso di giustificato impedimento, si prega di avvisare tempestivamente la segreteria del Servizio di Medicina del Lavoro (tel.: - Fax:) per fissare un nuovo appuntamento.

Con i migliori saluti.

Firma

(*) Riportare le disposizioni legislative relative alla sorveglianza medica connesse alle specifiche attività.

3.2 Visita medica preventiva

La sorveglianza sanitaria comprende la visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica (d.lgs. n. 81/2008, art. 41, comma 2, lett. a)) (12). Il datore di lavoro deve provvedere a che i lavoratori esposti, prima di essere destinati ad attività che li espongono alle radiazioni ionizzanti, siano sottoposti a visita medica a cura del medico addetto alla sorveglianza medica. Il datore di lavoro deve altresì rendere edotto il medico, all'atto della visita, della destinazione lavorativa del soggetto, nonché dei rischi, ancorché di natura diversa da quella radiologica, connessi a tale destinazione. La visita medica preventiva deve comprendere una anamnesi completa, dalla quale risultino anche le eventuali esposizioni precedenti, dovute sia alle mansioni esercitate sia a esami e trattamenti medici, e un esame clinico generale completato da adeguate indagini specialistiche e di laboratorio, per valutare lo stato generale di salute del lavoratore (d.lgs. n. 230/1995, art. 84). Nel riportare, a titolo di esempio, le prescrizioni in merito alla visita preventiva per alcuni rischi di diversa natura, si vuole soffermare l'attenzione sullo scopo principale di questi accertamenti: quello cioè di controllare lo stato di salute generale del lavoratore e la presenza di eventuali malformazioni o malattie che lo rendano più suscettibile di danno in conseguenza dei rischi cui sarà esposto. Nel corso della visita il medico dovrà anche prestare una particolare attenzione nel raccogliere l'anamnesi lavorativa per annotare eventuali precedenti esposizioni allo stesso o ad altri rischi che possano presentare sinergismi d'azione, oppure essere motivo di confondimento medico legale nel caso si manifesti in futuro una malattia professionale. È quindi essenziale che il medico competente sia stato preventivamente informato dal datore di lavoro sui rischi cui sarà esposto il lavoratore, possibilmente tramite una scheda di destinazione lavorativa e sopralluoghi nei posti di lavoro, in modo da individuare gli organi critici e soffermarsi maggiormente su di essi nel corso della visita e stabilire gli accertamenti complementari ritenuti più utili. La visita medica preventiva rappresenta sicuramente un momento delicato della sorveglianza sanitaria cui sarà sottoposto il lavoratore: un errore di valutazione in questo momento può essere foriero di gravi conseguenze qualora determini l'esposizione ad un rischio specifico di un soggetto che, per le sue caratteristiche psicofisiche, presenti una minore capacità di sopportare il rischio stesso. È ovvio che una visita medica deve essere considerata preventiva ad ogni variazione dell'attività lavorativa o, comunque, dell'esposizione al rischio, in quanto ogni visita medica è eseguita per rischi ben definiti e il conseguente giudizio d'idoneità è emesso per un lavoro specifico. In più occasioni la legislazione vigente riprende questo criterio:

- la sorveglianza medica è effettuata dal medico competente e comprende accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati, ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica (d.lgs. n. 81/2008, art. 41, comma 2, lett. a));
- il datore di lavoro deve provvedere a che i lavoratori esposti a radiazioni ionizzanti siano sottoposti, a cura del medico addetto alla sorveglianza medica, a visita medica periodica almeno una volta all'anno e, comunque, ogniqualvolta venga variata la destinazione lavorativa o aumentino i rischi connessi a tale destinazione (d.lgs. n. 230/1995, art. 85, comma 1).

Questo concetto, presente anche nelle altre leggi emanate per rischi specifici, viene evidenziato per sottolineare il fatto che il giudizio d'idoneità, e quindi tutto il corredo di accertamenti sanitari eseguiti per poterlo formulare, è dedicato ad una particolare attività lavorativa e solo a quella ("idoneità alla mansione specifica") e non va inteso come un nulla osta sanitario a svolgere tutti i lavori presenti in azienda o, ancor meno, come un'idoneità generica al lavoro.

Pertanto la visita medica preventiva e, successivamente, quelle periodiche devono essere eseguite con l'obiettivo di escludere, per quanto possibile, da rischi indebiti quei lavoratori che possano presentare una maggiore suscettibilità verso gli agenti nocivi presenti nel ciclo lavorativo. Per delineare la struttura della visita può essere utile il seguente protocollo:

1. anamnesi familiare - Soprattutto per eventuali predisposizioni ereditarie verso quelle patologie che possono essere causate dai rischi previsti: si ricorda che molto spesso le malattie professionali non differiscono da quelle analoghe insorte per cause “naturali” (tipicamente quasi tutti i tumori di origine professionale);

2. anamnesi personale - Valutare le abitudini di vita: alcune abitudini alimentari o voluttuarie oppure attività del tempo libero possono causare malattie identiche alle tecnopatie (ipoacusia dei cacciatori);

3. anamnesi lavorativa - Con l’ausilio della scheda di destinazione lavorativa, che permette di controllare esposizioni pregresse o concomitanti ad altri rischi che presentino dei sinergismi d’azione, può essere utile integrare le informazioni già fornite dal lavoratore eseguendo una circostanziata anamnesi guidata delle precedenti attività e non accontentandosi di generiche affermazioni (del tipo: precedente attività presso industria chimica);

4. anamnesi patologica - Valutare soprattutto le malattie pregresse che possono essere confuse con malattie da agenti nocivi o, quanto meno, predisporre verso di esse;

5. esame obiettivo generale - Deve essere completo ed approfondito:

molti agenti nocivi, oltre ad azioni lesive specifiche per alcuni organi od apparati, determinano frequentemente una compromissione dello stato generale di salute; nel contempo alcune malattie generali possono ridurre le difese verso determinati rischi. Ad esempio, per i rischi da radiazioni ionizzanti, è previsto che il medico addetto alla sorveglianza medica nel corso della visita medica preventiva valuti lo stato generale di salute del lavoratore (d.lgs. n. 230/1995, art. 84, comma 3);

6. esame obiettivo distrettuale - Va eseguito con particolare riguardo per quegli organi maggiormente suscettibili di danno in rapporto all’attività lavorativa: vanno sempre tenuti presenti eventuali sinergismi d’azione di diversi agenti nocivi o di come eventuali tecnopatie possano ridurre le difese verso altri rischi.

3.3 Visita medica periodica e straordinaria Il medico competente deve eseguire accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica (d.lgs. n. 81/2008, art. 41, comma 2, lett. b)) con le periodicità previste per i singoli rischi. Lo scopo è quello di cogliere fin dall’inizio i sintomi di malattie attribuibili ad eventuali esposizioni lavorative, al fine di allontanare i soggetti dal rischio; questa è però una misura cautelativa tardiva, ben lontana dal concetto attuale di protezione dei lavoratori, e indice di un fallimento dei sistemi di prevenzione primaria. La visita riveste comunque una particolare importanza in relazione alla finalità di segnalare al datore di lavoro le carenze riscontrate e procedere quindi ad una nuova valutazione dei rischi e dei sistemi di prevenzione con sicuri benefici per la collettività.

Anche la visita periodica deve essere eseguita con la metodologia utilizzata per la visita preventiva: valutare cioè l’idoneità del lavoratore a continuare ad essere esposto al rischio senza pregiudizio per la propria salute. In questa occasione sarà inoltre possibile controllare la correttezza delle valutazioni effettuate nel corso dei precedenti accertamenti e la validità dei giudizi di idoneità formulati, e provvedere alle eventuali correzioni. Le visite mediche sono straordinarie quando, pur essendo eseguite nel contesto di una sorveglianza sanitaria già in atto, non rispettano la periodicità stabilita; è questo il caso delle visite eseguite su lavoratori precedentemente giudicati non idonei, per una loro eventuale riammissione, oppure nel caso in cui il medico addetto alla sorveglianza medica decida la prosecuzione della sorveglianza medica anche dopo la cessazione dell’esposizione al rischio da radiazioni ionizzanti (d.lgs. n. 230/1995, art. 85). L’indicazione di effettuare una visita medica in occasione di un eventuale cambio di mansione può sembrare tautologica in quanto, in medicina del lavoro, la visita medica e il successivo giudizio di idoneità sono sempre indirizzati verso un rischio specifico: un variazione di tale rischio fa quindi decadere il precedente giudizio e impone quindi una nuova visita. Queste diverse caratteristiche dovranno essere tenute presenti dal medico in quanto, nel primo caso dovrà assicurarsi della cessazione di quello stato di alterazione delle condizioni psicofisiche che avevano (in precedenza) consigliato l’esclusione dal rischio; nel secondo caso la prosecuzione delle visite non sarà ovviamente finalizzata all’emissione di un giudizio d’idoneità, bensì al controllo dello stato di salute di un lavoratore ritenuto a rischio, sia per l’esposizione pregressa ad agenti nocivi, sia perché si sospetti la comparsa di tecnopatie. Va considerata inoltre come visita straordinaria anche la visita conclusiva alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente che, oltre che prevista dall’art. 41, comma 2, lett. e), è sottintesa anche nell’obbligo che incombe al medico competente di fornire informazioni, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad

www.commercialistatelematico.com

È vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

accertamenti sanitari anche dopo la cessazione. Per le radiazioni ionizzanti è invece espressamente statuito che il datore di lavoro deve far sottoporre a visita medica il lavoratore prima della cessazione del rapporto. In tale occasione il medico deve fornire al lavoratore le eventuali indicazioni relative alle prescrizioni mediche da osservare (d.lgs. n. 230/1995, art. 85, comma 5).

3.4 Visita medica a richiesta e visita medica eccezionale

Il medico competente effettua le visite mediche richieste dal lavoratore qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali (d.lgs. n. 81/2008, art. 41, comma 2, lett. c)). È degno di nota considerare che essendo tale tipo di visita inserita nel contesto della sorveglianza sanitaria, è fuor di dubbio che anche essa debba concludersi con un giudizio di idoneità. Questa opportunità, che rappresenta una delle innovazioni apportate già a suo tempo dal d.lgs. n. 626/1994, sia pure in forma diversa era già contemplata per alcuni particolari rischi per i quali è obbligatoria la visita immediata in caso di sintomi sospetti denunciati dall'operaio. L'esistenza di una correlazione tra i sintomi denunciati e l'attività svolta è comunque subordinata ad una preventiva valutazione del medico competente; tale giudizio non potrà comunque avvenire che nel corso di una visita medica che, essendo stata eseguita, sarà bene che venga registrata. Questo tipo di visita è prevista per i lavori con esposizione a rischi da radiazioni ionizzanti; infatti il datore di lavoro deve anche provvedere a che siano sottoposti a visita medica eccezionale, da parte di un medico autorizzato, i lavoratori che abbiano subito una esposizione a radiazioni ionizzanti tale da comportare il superamento dei valori stabiliti. Deve altresì provvedere a che i lavoratori in questione siano sottoposti a sorveglianza medica eccezionale, comprendente in particolare i trattamenti terapeutici, il controllo clinico e gli esami, che siano ritenuti necessari dal medico autorizzato a seguito dei risultati della visita medica. Le successive condizioni di esposizione devono essere subordinate all'assenso del medico autorizzato (d.lgs. n. 230/1995, art. 91, comma 2). Una analoga visita, anche se non qualificata espressamente, è prevista per i lavori con esposizione al piombo: quando la piombemia individuale supera il valore di 60 mg di piombo per 100 ml di sangue, o 40 mg Pb/100 ml di sangue per le lavoratrici in età fertile. Solo per alcuni dei rischi lavorativi, sia fisici che chimici o biologici, è previsto un controllo di tipo eccezionale in caso di superamento di certi parametri, a meno che non si tratti di eventi accidentali; è comunque buona norma prevedere, qualora si abbia la certezza o anche solo il sospetto di una sovraesposizione ad agenti nocivi, l'esecuzione di accertamenti straordinari immediati mirati sugli effetti specifici attesi. In caso di agenti che siano caratterizzati da effetti patologici tardivi, gli accertamenti suddetti continueranno per il tempo ritenuto necessario.

3.5 Accertamenti complementari

Gli accertamenti sanitari comprendono esami clinici e biologici ed indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente (d.lgs. n. 81/2008, art. 41, comma 4) che può avvalersi, per motivate ragioni, della collaborazione di medici specialisti scelti in accordo con il datore di lavoro che ne sopporta gli oneri (d.lgs. n. 81/2008, art. 39, comma 5). La moderna medicina non può prescindere dall'utilizzo di ausili diagnostici; anche in medicina del lavoro quindi, le visite mediche non possono essere limitate ad un semplice esame obiettivo del lavoratore – peraltro sempre indispensabile per un approccio diretto – ma devono comprendere anche tutti quegli accertamenti ritenuti indispensabili (secondo la valutazione professionale del medico competente) per effettuare una corretta prevenzione dai rischi lavorativi. Per alcuni rischi specifici la legge prevede un protocollo minimo di esami specialistici obbligatori; in altri casi è lasciata invece al medico competente la valutazione sulla necessità dei suddetti esami. Per quanto riguarda i rischi da radiazioni ionizzanti, non vengono indicati i tipi di accertamenti da eseguire, in quanto i possibili effetti lesivi sono molti e dipendono dal tipo di rischio specifico; viene però sancita l'obbligatorietà dell'effettuazione di indagini complementari nel corso della visita medica preventiva che deve comprendere adeguate indagini specialistiche e di laboratorio (d.lgs. n. 230/1995, art. 84, comma 3), mentre le visite mediche periodiche sono integrate da tali indagini solo ove necessario (d.lgs. n. 230/1995, art. 85, comma 1). La medicina del lavoro è una branca medica che prevede lo studio di tutti gli organi ed apparati del corpo umano; è ovvio quindi che in alcuni casi il medico competente, oltre al ricorso ad accertamenti di laboratorio o strumentali, debba richiedere la collaborazione di colleghi specialisti. In tal

www.commercialistatelematico.com

È vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

caso la scelta dei medici specialisti è lasciata al datore di lavoro, che deve sopportare l'onere della spesa; non va però dimenticato che tali professionisti devono godere della massima fiducia del medico competente, dovendo egli formulare le proprie conclusioni anche sui loro giudizi diagnostici; è bene quindi che la scelta dei collaboratori sia effettuata di comune accordo. È doveroso ricordare infine che le valutazioni conclusive ed il conseguente giudizio d'idoneità sono di competenza esclusiva del medico del lavoro, che ha la visione d'insieme dello stato di salute del lavoratore in rapporto ai rischi lavorativi, e non dei singoli specialisti, che devono limitare la propria opera ad una diagnosi inerente la propria specialità ed a fornire consulenza al medico competente sulla base di precisi quesiti.

3.6 Informazioni ai soggetti interessati

• *Datore di lavoro*

Come conclusione della visita medica il medico deve comunicare per iscritto al datore di lavoro il giudizio d'idoneità, qualunque esso sia (d.lgs. n. 81/2008, art. 41, comma 8) e non più solo in caso di inidoneità, come prevedeva il d.lgs. n. 626/1994; è obbligatorio precisare, in caso di inidoneità temporanea, i limiti temporali di validità (d.lgs. n. 81/2008, art. 41, comma 8); è inoltre opportuno indicare chiaramente eventuali prescrizioni o limitazioni. Anche per i rischi da radiazioni ionizzanti il medico comunica per iscritto al datore di lavoro il giudizio di idoneità ed i limiti di validità del medesimo (d.lgs. n. 230/1995, art. 84, comma 5). Particolarmente importanti sono le informazioni relative all'evidenza di anomalie o malattie riscontrate in gruppi omogenei di lavoratori in quanto, in conseguenza di queste osservazioni, il datore di lavoro può effettuare una nuova valutazione del rischio e, ove sia tecnicamente possibile, una misurazione della concentrazione dell'agente in aria per verificare l'efficacia delle misure adottate. Queste informazioni, che rappresentano un obbligo per il medico competente in caso di esposizione a determinati agenti nocivi quali i cancerogeni o mutageni (d.lgs. n. 81/2008, art. 242, comma 4) ed i biologici (d.lgs. n. 81/2008, art. 279, comma 3), dovrebbero comunque essere fornite tutte le volte che, per qualsiasi tipologia di rischio, vengano evidenziate anomalie che facciano sospettare una difettosa prevenzione primaria.

• *Lavoratore*

Anche nei confronti del lavoratore uno dei principali obblighi di informazione è quello relativo al giudizio d'idoneità, che deve essere sottoscritto dal lavoratore sulla cartella sanitaria e di rischio oppure sul documento sanitario personale. La comunicazione al lavoratore potrebbe intendersi assolta con la suddetta firma, ma, considerando soprattutto che il lavoratore deve essere inoltre informato sul suo diritto di effettuare ricorso avverso il giudizio stesso, è opportuno inviare anche a lui copia del giudizio. Il medico competente fornisce informazioni ai lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti; informa inoltre ogni lavoratore interessato dei risultati degli accertamenti sanitari e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria (d.lgs. n. 81/2008, art. 25, comma 1, lett. g) e h)). In caso di esposizione a radiazioni ionizzanti, il medico, nell'ambito della visita, illustra al lavoratore esposto il significato delle dosi ricevute, delle introduzioni di radionuclidi, degli esami medici e radiotossicologici (d.lgs. n. 230/1995, art. 84, comma 6) e, prima della cessazione del rapporto di lavoro, deve fornire al lavoratore le eventuali indicazioni relative alle prescrizioni mediche da osservare (d.lgs. n. 230/1995, art. 85, comma 5). Per quanto riguarda gli agenti biologici, il medico competente deve inoltre fornire ragguagli sui vantaggi ed inconvenienti della vaccinazione e della non vaccinazione (d.lgs. n. 81/2008, art. 279, comma 5). Una corretta sorveglianza sanitaria prevede uno stretto rapporto di fiducia tra il medico competente e il lavoratore e molto spesso, considerando il carattere squisitamente preventivo delle visite, è proprio nel corso di queste che sono diagnosticati problemi sanitari asintomatici che non verrebbero altrimenti evidenziati. Proprio per questo motivo è essenziale una corretta ed approfondita informazione da parte del medico che aiuti il lavoratore a comprendere tutti i contenuti della sorveglianza sanitaria ed effettuare un'utile informazione al medico curante. Si ricorda infine che al lavoratore, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro e comunque in ogni momento dietro sua richiesta, deve essere consegnata copia della cartella sanitaria e di rischio ovvero del documento sanitario personale (d.lgs. n. 626/1994, art. 25, comma 1, lett. e) e d.lgs. n.

www.commercialistatelematico.com

È vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

230/1995, art. 90, comma 2).

• *Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*

In considerazione del ruolo assegnato ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, è stato introdotto l'obbligo per il medico competente di fornire loro (ovviamente in forma anonima) informazioni sul significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti i lavoratori e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti;

inoltre il medico comunica, in occasione delle riunioni periodiche di prevenzione e protezione dai rischi, ai rappresentanti per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali effettuati e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati (d.lgs. n. 81/2008, art. 25, comma 1, lett. g) e i)).

3.7 Criteri di particolari giudizi d'idoneità

In caso di sorveglianza sanitaria su lavoratori esposti ad agenti nocivi che possono determinare danni alla salute a distanza nel tempo e la cui comparsa sia soggetta a probabilità statistica, quali ad esempio i cancerogeni o le radiazioni ionizzanti, la formulazione del giudizio d'idoneità è più difficile proprio perché non è possibile stabilire a priori una diretta correlazione esposizione danno.

In linea di massima, si può affermare che ogni possibile cautela deve essere attuata verso quei soggetti i cui parametri clinico biologici, importanti nei riguardi dei rischi specifici, si allontanano in misura significativa da quelli del cosiddetto "uomo standard" o "uomo di riferimento".

Poiché i parametri protezionistici (TLV, limiti di dose, ALI, ecc.) sono stati elaborati per l'uomo standard, tali scostamenti dalla norma potrebbero far sì che il rischio "accettabile" per l'uomo di riferimento divenga "inaccettabile" per i soggetti che presentino scostamenti significativi dalla norma. La formulazione del giudizio di idoneità per i lavoratori esposti al rischio da cancerogeni e radiazioni ionizzanti deve ovviamente tenere conto dei possibili effetti stocastici connessi appunto a tale rischio.

Le caratteristiche di tali effetti sono le seguenti:

- la dipendenza dalla dose è relativa alla frequenza di comparsa e non alla gravità ("legge del tutto o nulla");
- relazione dose-effetto di tipo lineare con estrapolazione passante per l'origine (ipotesi conservativa: la mancanza di soglia di dose è una ipotesi scientificamente accettabile, ma non ha accertata);
- induzione per danno ad una cellula o a poche cellule;
- latenza lunga o molto lunga;
- assenza di reversibilità (diversa, ovviamente, dall'assenza di curabilità);
- specificità (questi effetti sono indistinguibili dagli analoghi ad incidenza "spontanea" nella popolazione umana);
- dimostrazione attraverso il confronto statistico tra popolazioni esposte al rischio e popolazioni di controllo;
- attribuzione dell'effetto nel singolo caso su base probabilistica.

Secondo le indicazioni, ormai classiche, elaborate per le radiazioni ionizzanti, in via estremamente sintetica, è possibile schematizzare in quattro gruppi i più importanti criteri clinici che potrebbero motivare un giudizio medico di non idoneità o di idoneità con limitazioni e/o prescrizioni.

1. Il primo gruppo comprende quelle condizioni cliniche suscettibili di essere confuse con (o attribuite a) danni da esposizione al rischio specifico (anemie croniche, leucopenie, leucocitosi persistenti, trombocitopenie, ecc.).
2. Il secondo gruppo si riferisce a quelle forme morbose capaci di favorire l'assorbimento e/o la ritenzione di agenti nocivi (dermatiti, deficit dei vari emuntori: polmoni, fegato, reni, ecc.).
3. Il terzo gruppo riguarda condizioni cliniche che possono porre problemi di ordine terapeutico, ad esempio nel trattamento medico chirurgico di eventi accidentali con contaminazione con l'agente nocivo (dermatosi croniche, infiammazioni croniche delle mucose, ecc.).

4. Il quarto gruppo comprende condizioni cliniche virtualmente suscettibili di essere attivate o aggravate dall'esposizione all'agente nocivo (poliglobulie, stati preleucemici, lesioni precancerose, ecc.).

Questi concetti sono stati ripresi anche dalla legislazione, tanto che è stato emanato un decreto ad hoc che, sia pure in modo molto sintetico, fornisce un elenco, definito non esaustivo, di patologie che devono essere considerate con particolare attenzione in occasione della formulazione del giudizio di idoneità per un lavoro che esponga alle radiazioni ionizzanti (d.m. n. 488/2001, art. 3 e Allegato tecnico).

3.8 Tipologie dei giudizi d'idoneità e provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica

La sorveglianza sanitaria così come prevista dal d.lgs. n. 81/2008 deve essere estesa, con alcune limitazioni, a tutte le attività lavorative.

Le modalità di formulazione del giudizio d'idoneità sono così riassunte:

- il medico competente esprime i giudizi di idoneità alla mansione specifica al lavoro;
- il medico competente fornisce informazioni ai lavoratori, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti;
- il medico competente comunica sempre per iscritto il giudizio di idoneità al datore di lavoro ed al lavoratore.

La lettura combinata di questi punti sopraesposti permette di evidenziare i possibili giudizi di idoneità formulabili quale esito di una visita preventiva o periodica:

- a) idoneità;
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- c) inidoneità temporanea;
- d) inidoneità permanente.

Per completezza occorre ricordare che, per quanto riguarda le radiazioni ionizzanti, il d.lgs. n. 230/1995 indica dei giudizi lievemente diversi: non è prevista la non idoneità temporanea, ma è data possibilità al medico addetto alla sorveglianza medica di proporre il reinserimento del lavoratore al cessare dei motivi di non idoneità; di fatto quindi questa continuazione della sorveglianza medica può essere interpretata come una non idoneità temporanea fino a nuova comunicazione del medico. Sempre per quanto riguarda le radiazioni ionizzanti, al termine di una attività a rischio è previsto che il medico possa emettere il seguente giudizio: lavoratori sottoposti a sorveglianza medica dopo la cessazione del lavoro che li ha esposti alle radiazioni ionizzanti. Si configura in questo caso, a differenza di quanto sancito dal d.lgs. n. 81/2008, un obbligo di prosecuzione degli accertamenti sanitari. Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6 del d.lgs. 81/2008 indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

3.9 Modalità di comunicazione del giudizio

I giudizi formulati dal medico competente devono essere trasmessi per iscritto di volta in volta al lavoratore ed al datore di lavoro per gli eventuali adempimenti di competenza e costituiscono prova dell'avvenuta esecuzione delle relative visite mediche; pertanto è raccomandabile che, fatto salvo l'obbligo di inviare un eventuale giudizio di non idoneità, venga comunque trasmesso sempre anche il giudizio di idoneità. Essendo questo un obbligo sanzionato, è bene che il medico conservi prova dell'avvenuta trasmissione: raccomandata A/R o verbale di ricevimento sottoscritto dai destinatari in caso di consegna a mano.

In molti casi gli organi di vigilanza hanno ritenuto sufficiente il report di una trasmissione via fax allegata a copia del giudizio di idoneità o, nel caso di pubblica amministrazione, l'indicazione del numero di protocollo interno. In caso di visita preventiva, trattandosi di lavoratori per i quali non è ancora possibile un'esposizione al rischio, è meglio che il medico competente si astenga dal formulare il giudizio di idoneità fino alla cessazione di una eventuale situazione morbosa presente o fino al completamento di eventuali ulteriori accertamenti. All'atto pratico, qualora si preveda di dover prolungare oltre un certo tempo questa situazione

www.commercialistatelematico.com

È vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

di “assenza di giudizio”, può essere utile che il medico, nel rispetto del segreto professionale, comunichi al datore di lavoro tale evenienza. Anche in caso di visita periodica, qualora l’esecuzione di accertamenti complementari o eventuali dubbi diagnostici non permettano di formulare in tempi brevi il giudizio d’idoneità, è consigliabile che il medico ne dia comunicazione al datore di lavoro proponendo anche, se ritenuta necessaria, una temporanea non idoneità fino all’emanazione del giudizio definitivo. Nel giudizio di idoneità devono essere anche precisati i limiti di validità del giudizio stesso; tali limiti possono essere intesi come temporali in quanto le varie leggi prevedono una diversa periodicità per diverse attività lavorative. Ulteriori variazioni, in termini di durata, della validità del giudizio possono essere correlate alla concomitante esistenza di “rischi associati” o alla valutazione, da parte del medico, di particolari situazioni lavorative o dello stato di salute del lavoratore, che suggeriscano l’effettuazione di visite più ravvicinate. I limiti del giudizio di idoneità possono essere anche di tipo qualitativo e rientrano quindi nella voce “idoneo con prescrizioni e/o limitazioni”. In questo caso il medico deve descrivere le prescrizioni e i limiti suddetti in modo ben evidente, esplicito, ove necessario particolareggiato e privo di motivi di confusione. Nonostante l’ovvietà del giudizio di non idoneità, è bene che il medico ribadisca l’obbligo di allontanamento dal rischio del lavoratore non idoneo; considerando inoltre che ogni successiva esposizione lavorativa può avere gravi conseguenze sulla salute del lavoratore e comportare quindi gravi responsabilità penali, tale comunicazione deve essere effettuata nel più breve tempo possibile e va ribadita la necessità di un intervento immediato. È importante prevedere anche una proposta di reinserimento, in occasione della cessazione di un eventuale periodo di non idoneità; per tale motivo il medico può predisporre la prosecuzione della sorveglianza medica e, in occasione di ogni visita, motivare dettagliata

mente il giudizio di idoneità. Solo nel caso in cui il medico reputi che la non idoneità sia permanente può, se non sussistono altre motivazioni di ordine clinico, sospendere la sorveglianza medica. Si ricorda infine che avverso il giudizio di inidoneità (di qualunque tipo) è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all’organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso (d.lgs. n. 81/2008, art. 41, comma 9). In caso di esposizione alle radiazioni ionizzanti, il ricorso è ammesso avverso il giudizio d’idoneità, qualunque esso sia. In questa occasione il ricorso va presentato, sempre entro il termine di trenta giorni, all’Ispettorato medico centrale del lavoro (d.lgs. n. 230/1995, art. 95); lo stesso Ispettorato si avvale, nella valutazione del ricorso, del parere della Commissione per l’iscrizione nell’elenco nominativo dei medici autorizzati (d.lgs. n. 241/2000, all. V). Per tale motivo si ribadisce ancora una volta l’assoluta necessità di comunicare ogni volta per iscritto il giudizio di idoneità, al lavoratore e al datore di lavoro, evidenziando la possibilità del ricorso e facendo in modo di conservare traccia dell’avvenuta comunicazione.

3.10 Considerazioni conclusive

Il medico competente, per formulare un corretto giudizio d’idoneità, deve esplorare una vasta area clinica che può essere identificata con lo “stato generale di salute”, la cui conservazione sta alla base di tutte le leggi attuali in tema di prevenzione, di sicurezza, di igiene e di medicina del lavoro. Questa visione giustamente cautelativa e, soprattutto, la pesante normativa sanzionatoria possono portare a comportamenti eccessivamente prudenti attraverso provvedimenti di non idoneità espressi dal medico competente più a protezione di sé stesso che del lavoratore, creando un danno, sia al singolo, sia alla società, per “eccesso di prevenzione”. Per tale motivo, il giudizio d’idoneità non deve essere dettato da criteri rigidi, bensì adattato nei singoli casi valutando l’intero contesto biologico, umano e sociale in cui il lavoratore svolge la propria attività, evitando di penalizzare la professionalità del singolo.

L'idoneità al lavoro specifico deve essere quindi considerata come espressione della massima compatibilità tra lavoro e uomo. Un elenco, certamente non esaustivo, dei fattori di compatibilità può essere il seguente:

Lavoro	Uomo
Ambiente di lavoro	Attitudini
Ambiente sociale	Stato psichico
Organizzazione del lavoro	Pregiudizio per gli altri
Compiti e procedure	Capacità
Strumenti	Abilità
Rischi	Ipersensibilità ai rischi
Attività usuranti	Stato fisico
ecc.	ecc.

- (1) Ai sensi del quale il prestatore d'opera, al quale si applicano le disposizioni di cui al capo I del titolo III c.c., è la "persona che si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente".
- (2) Obbligo analogo a quello imposto ai sensi dell'art. 26, comma 8, del d.lgs. 81/2008 a carico del personale dipendente dall'impresa appaltatrice e subappaltatrice, introdotto dapprima dalla l. 248/2006 (c.d. "pacchetto Bersani") e quindi, con riferimento a tutte le attività "in regime di appalto e subappalto", ribadito dall'art. 6 della l. 123/2007 anche con riferimento ai lavoratori autonomi "che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto" e punito con la sanzione amministrativa di cui al comma 3 del citato art. 6.
- (3) La prospettiva del testo unico è, peraltro, quella di favorire il livello di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, come richiesto dalla lett. m) dell'art. 1, comma 2, della l. 123/2007, al fine di evitare che possano operare soggetti sprovvisti delle competenze, in termini di conoscenze ed esperienza, per operare in sicurezza senza essere un pericolo per sé o per chi li affianca nel lavoro. Al riguardo, criterio di delega appena citato configurava la creazione di un vero e proprio "sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi"; per quanto sia indubbio che l'attuazione del sistema in parola non sia stata compiutamente realizzata, va segnalato come l'art. 26 preveda che l'idoneità tecnico-professionale delle imprese e dei lavoratori autonomi venga verificata, anche nei contratti d'opera, con le modalità che verranno definite, con decreto, dalla commissione consultiva di cui all'art. 6 del provvedimento.
- (4) Il quale riconosce ai familiari – definiti al quarto comma come "coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo grado" – che prestino "in modo continuativo" la loro attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare il "diritto al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia" e quello alla partecipazione agli "utili dell'impresa lavoro". Sul punto va, peraltro, sottolineato come il medesimo Ministero abbia precisato, nella circolare 5 marzo 1997, n. 28, che nell'ipotesi di una impresa artigiana costituita in forma individuale, il cui titolare si avvalga di collaboratori familiari, la normativa previdenziale vada apprestata obbligatoriamente nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta in maniera continuativa e sotto la direzione, di fatto, del titolare. Elemento centrale, quindi, diviene la subordinazione di fatto del soggetto mancando la quale, come nel caso di attività prestata saltuariamente, gratuitamente ed in veste di alter ego del titolare, la tutela non va apprestata (sul tema, si veda SOPRANI, Impresa familiare e sicurezza sul lavoro, ISL, 1997, 609 ss.).
- (5) Per quanto non si verta in materia di lavoro autonomo, unicamente per completezza del discorso, va rammentata l'esclusione (operata in sede di definizione del "lavoratore") degli "addetti ai servizi domestici e familiari", rispetto ai quali il testo unico, come già il d.lgs. 626/1994, ha ritenuto inopportuno applicare le disposizioni di tutela proprie degli ambienti di lavoro propriamente detti le quali male sembrano attagliarsi a servizi in ambito domestico e familiare.
- (6) Per espressa previsione di cui al comma 8 dell'art. 3 del d.lgs. 81/2008.
- (7) In quanto il comma 10 dell'art. 3 prevede la applicazione delle disposizioni di cui al titolo VII (videoterminali) del testo unico unicamente nei riguardi dei "lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza". Qualche dubbio in più pone l'interpretazione del successivo periodo del citato comma 10 il quale, limitandosi a prevedere l'obbligo del datore di lavoro di fornire attrezzature conformi alle previsioni del titolo IX (che, peraltro, reca la disciplina delle "sostanze pericolose") non richiama il concetto di "telelavoratore subordinato" legittimando il dubbio se tale previsione debba intendersi estesa anche nei riguardi dei telelavoratori autonomi o meno; dubbio, ad avviso di chi scrive da risolversi positivamente per evidenti ragioni di tutela della salute del lavoratore a distanza (contra, per quanto con riferimento al previgente assetto legislativo, la citata circolare del Ministero del lavoro n. 172 del 1996 e, in giurisprudenza, Cass., 13 dicembre 1999, n. 14165, le quali negano la possibilità di estendere il campo di applicazione delle regole della sicurezza sul lavoro ai lavoratori autonomi).
- (8) Infatti, il comma 7 dell'art. 3 del d.lgs. 81/2008, riprendendo quanto disposto dall'art. 66 del d.lgs. 276/2003, prevede che si applichino al lavoratore a progetto le relative disposizioni unicamente ove egli lavori in ambienti dei quali il proprio committente abbia la disponibilità.
- (9) Previsione oggi "confluita" nell'art. 3 del testo unico.
- (10) Il quale, pur se di difficile interpretazione pratica (non essendo semplice individuare criteri univoci in base ai quali distinguere quali attività facciano parte di un ciclo produttivo e quali ne restino escluse), appaiono coerenti con il già segnalato principio di "effettività" della tutela antinfortunistica.
- (11) Cass. pen. 6 febbraio 2004, n. 4870.
- (12) Si ricorda che l'art. 32 del d.l. 30 dicembre 2008, n. 207, convertito dalla legge 27 febbraio 2009, n. 14 (G.U. n. 49 del 28 febbraio 2009), ha prorogato al 16 maggio 2009 la disposizione relativa al divieto di effettuare le visite mediche in fase preassuntiva (anche per tale fattispecie era già stato previsto dalla l. 2 agosto 2008, n. 129 un primo differimento al 1° gennaio 2009). Il divieto è stato poi definitivamente abolito dal d.lgs. 106/2009.

Estratto dal libro “I nuovi obblighi del titolare”
edito da Maggioli Editore

Indice dei principali argomenti del volume

Introduzione

PARTE I

I soggetti destinatari delle norme di sicurezza

1 I soggetti attivi della tutela: il titolare dello studio professionale

1 Note introduttive sulla figura del datore di lavoro

2 Il datore di lavoro nello studio professionale: il titolare

2.1 Titolare e dipendente dello studio: criteri distintivi delle due figure

2.2 Studio professionale con due soci al 50%

2.3 Socio del consiglio di amministrazione

2.4 La figura del datore di lavoro in uno studio professionale sotto forma di S.r.l.: Presidente del CdA o Amministratore delegato?

2 I soggetti passivi della tutela: i lavoratori dello studio professionale

1 Note introduttive sulla figura del lavoratore dello studio professionale

2 Disciplina del rapporto di lavoro

2.1 Profili professionali

2.1.1 Area economica/amministrativa

2.1.2 Area giuridica

2.1.3 Area tecnica

2.1.4 Area medico-sanitaria ed odontoiatrica

2.1.5 Altre attività professionali intellettuali

PARTE II

Gli adempimenti di sicurezza negli studi professionali

1 Gli adempimenti di sicurezza nei confronti dei soci dello studio professionale

1 Note introduttive

2 Possibilità di partecipare a corsi di formazione specifici

2.1 Caratteristiche dei destinatari dell’iniziativa formativa

2.2 Bisogni formativi

2.3 La formazione ai lavoratori

2.4 Progetto di formazione

2.4.1 Requisiti dei docenti

2.4.2 Organizzazione della formazione

2.4.3 Metodologia di insegnamento/apprendimento

2.4.4 Utilizzo delle modalità di apprendimento e-Learning

2.4.5 Articolazione del percorso formativo

2.4.6 Attestati

2.4.7 Crediti formativi

2.4.8 Aggiornamento

2.4.9 Disposizioni transitorie

3 Possibilità di beneficiare della sorveglianza sanitaria

3.1 Obbligo di effettuazione delle visite mediche

3.2 Visita medica preventiva

3.3 Visita medica periodica e straordinaria

3.4 Visita medica a richiesta e visita medica eccezionale

3.5 Accertamenti complementari

- 3.6 *Informazioni ai soggetti interessati*
- 3.7 *Criteri di particolari giudizi d'idoneità*
- 3.8 *Tipologie dei giudizi d'idoneità e provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica*
- 3.9 *Modalità di comunicazione del giudizio*
- 3.10 *Considerazioni conclusive*
- 4 *La corretta configurazione dei luoghi di lavoro all'interno dello studio professionale*
 - 4.1 *Aspetti definitivi e caratteristiche dei luoghi di lavoro nello studio professionale*
 - 4.2 *Misure generali di tutela ed ergonomia del posto di lavoro*
 - 4.3 *Indicazioni per una corretta configurazione dei posti di lavoro*
 - 4.3.1 *Stabilità e solidità*
 - 4.3.2 *Altezza, cubatura e superficie*
 - 4.3.3 *Vie di circolazione, zone di pericolo, pavimenti e passaggi*
 - 4.3.4 *Porte e portoni*
 - 4.3.5 *Scale*
 - 4.3.6 *Posti di lavoro e di passaggio e luoghi di lavoro esterni*
 - 4.3.7 *Locali di riposo*
 - 4.3.8 *Spogliatoi e armadi per il vestiario*
 - 4.3.9 *Requisiti dell'illuminazione*
 - 4.3.10 *Servizi igienico-assistenziali*
 - 4.4 *Interventi per la sicurezza e la salute dei lavoratori nello studio professionale*
 - 4.5 *Lista di controllo*
- 5 *Le attrezzature di lavoro negli studi professionali*
 - 5.1 *Disposizioni generali concernenti l'uso delle attrezzature di lavoro*
 - 5.2 *Requisiti generali di sicurezza applicabili a tutte le attrezzature di lavoro*
 - 5.3 *Obblighi del titolare dello studio*
 - 5.4 *Informazione, formazione e addestramento*
- 6 *I dispositivi di protezione individuale negli studi professionali*
 - 6.1 *Uso e requisiti*
 - 6.2 *Obblighi del titolare dello studio*
 - 6.3 *Obblighi dei soci lavoratori*
 - 6.4 *Criteri di scelta e caratteristiche da individuare per i DPI*
- 7 *Installazione e verifiche di impianti e apparecchiature elettriche*
 - 7.1 *Obblighi del titolare dello studio*
 - 7.2 *Requisiti di sicurezza*
 - 7.3 *Lavori sotto tensione*
 - 7.4 *Lavori in prossimità di parti attive e protezione di edifici, impianti, strutture ed attrezzature*
 - 7.5 *Verifiche*
 - 7.6 *Installazione degli impianti all'interno dello studio*
 - 7.6.1 *Definizione*
 - 7.6.2 *Campo di applicazione*
 - 7.6.3 *Attuazione*
 - 7.6.4 *Adempimenti amministrativi*
- 8 *Obblighi del titolare dello studio professionale in caso di affidamento di lavori, servizi o forniture*
 - 8.1 *Obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione*
 - 8.2 *Il documento unico di valutazione dei rischi da interferenze*
- 9 *Obblighi del titolare dello studio professionale in caso di lavori edili*
 - 9.1 *Aspetti definitivi e campo di applicazione*
 - 9.2 *Obblighi del committente o del responsabile dei lavori*
 - 9.3 *Compiti e responsabilità dei datori di lavoro delle imprese esecutrici*
 - 9.4 *Obblighi del coordinatore per la progettazione*
 - 9.5 *Obblighi del coordinatore per l'esecuzione dei lavori*
 - 9.6 *Obblighi dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e del datore di lavoro dell'impresa affidataria*
 - 9.7 *Misure generali di tutela*

9.8 *Requisiti professionali del coordinatore per la progettazione e del coordinatore per l'esecuzione dei lavori*

9.9 *Notifica preliminare*

9.10 *Piano di sicurezza e di coordinamento*

2 *Gli adempimenti di sicurezza nei confronti dei lavoratori dello studio professionale*

Premessa

1 *Istituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del responsabile*

2 *Valutazione dei rischi e redazione del relativo documento, in forma ordinaria o mediante procedure standardizzate*

3 *Valutazione dei rischi interferenziali e redazione del relativo documento*

4 *Valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato e redazione del relativo documento*

5 *Informazioni ai lavoratori*

6 *Formazione ai lavoratori*

7 *Formazione ai preposti*

8 *Formazione dei dirigenti*

9 *Formazione ai lavoratori incaricati delle emergenze*

10 *Formazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*

11 *Formazione del titolare che svolge direttamente i compiti di Rspg*

12 *Nomina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*

13 *Nomina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale*

14 *Registro infortuni*

15 *Comunicazione dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*

16 *Comunicazione dei dati sugli infortuni sul lavoro*

17 *Denuncia di malattia professionale*

18 *Riunione periodica*

19 *Realizzazione di lavori edili*

20 *Nomina degli addetti alla gestione delle emergenze*

21 *Piano di emergenza*

22 *Informazione e programmazione degli interventi*

23 *Esercitazione di evacuazione*

24 *Nomina del medico competente*

25 *Sorveglianza sanitaria*

26 *Idoneità alla mansione*

27 *Istituzione e aggiornamento delle cartelle sanitarie e di rischio*

28 *Nomina degli addetti alla prevenzione incendi e adempimenti del titolare dello studio*

29 *Registro antincendio*

30 *Valutazione del rischio incendio*

31 *Primo soccorso*

32 *Esercitazione di primo soccorso*

33 *Pacchetto di pronto soccorso e cassetta di medicazione*

34 *Impianti e apparecchiature elettriche*

35 *Certificato di conformità*

36 *Controllo e installazione di impianti di messa a terra*

37 *Dispositivi di protezione individuale*

38 *Macchine e attrezzature di lavoro*

39 *Requisiti degli ambienti di lavoro*

40 *Segnaletica di sicurezza*

41 *Esposizione a rumore*

42 *Movimentazione manuale dei carichi*

43 *Videoterminali*

PARTE III

Fasi lavorative, profili di rischio e misure di tutela

Premessa

- 1. Accettazione*
- 2. Segreteria*
- 3. Reception*
- 4. Centralino*
- 5. Ufficio protocollo*
- 6. Portineria*
- 7. Magazzini e depositi*
- 8. Sala conferenze*
- 9. Biblioteca*
- 10. Gestione archivio*
- 11. Pulizia interni ed esterno*
- 12. Pulizia servizi igienici*
- 13. Lavori di natura tecnica*
- 14. Lavori al videoterminale*
- 15. Lavori di ufficio*
- 16. Primo soccorso*
- 17. Movimentazione manuale dei carichi*

[Se sei interessato ad acquistare il libro clicca qui](#)

4 novembre 2013

di Pierpaolo Masciocchi

www.commercialistatelematico.com

È vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente