

SICUREZZA NEGLI STUDI PROFESSIONALI

di Clarenza Binetti

SOMMARIO: 1. Introduzione. 2. Oneri del datore di lavoro. 3. Documento di valutazione dei rischi 4. Rischi: a) stress lavoro correlato; b) videoterminali. 5. Formazione e informazione. 6. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. 7. Servizio di prevenzione e protezione e suo Responsabile. 8. Medico competente. 9. Conclusioni.

1. Introduzione

Il D.lgs. n. 81/2008 altrimenti denominato testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individua in maniera chiara e precisa i soggetti in capo ai quali sorge l'obbligo di sicurezza, *rectius* i soggetti cui le norme del T.U. sono destinate.

In effetti, l'ambito applicativo del decreto legislativo in questione risulta essere stato particolarmente ampliato quantomeno se parametrato alla precedente legislazione in materia, essendo ad oggi inclusi nel novero dei soggetti cui il T.U. si riferisce non solo i lavoratori subordinati ma anche i co.co.co. o co.co.pro. se svolgenti la propria attività negli ambienti di lavoro del committente, il volontario, lo studente, ma anche il lavoratore autonomo ed il lavoratore che presta attività occasionale di tipo accessorio, (non potendosi invece ritenere applicabile ai prestatori d'opera che svolgono i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compreso

l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e disabili).

Al lavoratore autonomo viene in effetti riconosciuto l'onere di munirsi di presidi antinfortunistici per l'attività espletanda permanendo in capo al datore di lavoro, che intende avvalersi della sua opera, l'obbligo di garantire la sicurezza dell'ambiente lavorativo, preoccupandosi di dare le adeguate informazioni sui possibili rischi e fornire le misure ed attrezzature richieste *ex lege*. Il datore di lavoro è infatti il soggetto responsabile dell'incolumità fisica e della salvaguardia di quanti anche occasionalmente (purchè sia dimostrabile l'esistenza del nesso causale tra l'infortunio occorso e la violazione dell'obbligo di sicurezza da parte del datore stesso) subiscano un infortunio mentre si trovano nei locali della propria azienda.

A questo punto è però doveroso porci una domanda: possono essere considerati i titolari di studi professionali quali medici, notai, avvocati ecc. puramente e semplicemente lavoratori autonomi? O meglio: possono tali soggetti rientrare nella definizione fornita dall'art. 2222 c.c. oppure sarebbe più opportuno definirli quali esercenti professioni intellettuali e pertanto sussumere dette professioni nella fattispecie ex articolo 2229 e ss. cod.civ.?

Tale nodo problematico risulta in effetti uno degli elementi essenziali

per capire quali siano le norme da applicare agli studi professionali e che i titolari dei medesimi quali datori di lavoro sono tenuti ad osservare se non vogliono incorrere in talune pesanti sanzioni amministrative e penali.

2. *Oneri del datore di lavoro*

Il D.lgs. n. 81/08 così come specificato all'art. 3 *“si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio, (...) a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati”*.

Occorre ora cercare di capire se davvero tutte le norme del T.U. sulla sicurezza risultino applicabili o se per talune tipologie di lavoro sia possibile una differente applicabilità.

La nostra analisi deve necessariamente partire dal presupposto secondo cui gli obblighi cui sono tenuti i datori di lavoro in materia di sicurezza sono molteplici e spaziano dall'obbligo di nomina del medico competente responsabile della sorveglianza sanitaria, alla designazione preventiva dei lavoratori incaricati di gestione dell'emergenza consistente nell'attuazione anche delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio e primo soccorso. Comprendono inoltre: l'obbligo di fornitura ai lavoratori - i cui compiti dovranno essere affidati tenendo conto delle loro capacità e condizioni, in rapporto alla sicurezza e al proprio stato di salute - di necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale, previo parere favorevole del responsabile del servizio di prevenzione e protezione nonché se presente, del medico competente;

l'obbligo di evitare che i lavoratori che non abbiano ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento possano accedere alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico; l'obbligo di richiedere da un lato ai lavoratori l'osservanza delle norme vigenti e delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e uso dei mezzi di protezione collettivi e individuali a disposizione, dall'altra al medico competente l'osservanza degli obblighi di propria competenza e previsti dal T.U. stesso.

A tali obblighi vanno sicuramente ad aggiungersi quelli della opportunità di una fornitura di materiale che possa essere consona all'attività espletanda e non troppo obsoleta evitando che i lavoratori possano subire pregiudizi alla loro salute, nel pieno rispetto del principio della massima sicurezza tecnicamente possibile secondo cui il datore di lavoro sarà tenuto a scegliere le misure più appropriate, considerata la particolarità dell'attività, l'esperienza e il progresso tecnologico e scientifico¹.

Inoltre, tra gli altri obblighi cui il datore dovrà sottostare se non vuole incorrere in qualche forma di responsabilità - dovendo questi rispondere anche per non aver adeguatamente ottemperato all'obbligo di predisporre appositi corsi di formazione, ovvero per non aver permesso l'aggiornamento e l'informazione del proprio personale o per essere stato reo di condotta solo sostanzialmente omissiva avendo fornito attrezzature giudicate inadeguate rispetto ai rischi

¹ M. LEPORE, A. MEDINA, *Il diritto alla sicurezza del lavoro*. Edizioni lavoro, Roma 1984.

occorrendi² - vi sono: il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza, anche relative alla prevenzione incendi ed evacuazione dei luoghi di lavoro (secondo le disposizioni pure contenute nell'art. 43 T.U.)³ sempre sulla base delle dimensioni aziendali o dell'unità produttiva, della natura dell'attività e del numero delle persone presenti, il dovere d'impartire istruzioni ai lavoratori affinché questi in caso di *pericolo grave, immediato ed inevitabile*, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa, preoccupandosi di dare loro informazioni il più rapidamente possibile sui rischi di pericolo grave e immediato, circa le caratteristiche del rischio stesso ed i rimedi adottati o da adottare, evitando di ordinare la ripresa dell'attività d'azienda in situazioni di manifesto pericolo grave ed immediato, gli obblighi di informazione, formazione e addestramento ex art. 36 e 37 T.U., l'obbligo di prendere i necessari provvedimenti, sentito - se nominato - il medico competente in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni per l'eventuale trasporto dei lavoratori

² G. AMATO, *Ultimo garante resta sempre il datore*, in *Gli speciali di Guida al diritto* n. 20/08, p. 13.

³ Il datore di lavoro ha infatti il compito di organizzare i rapporti con i servizi pubblici in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza; di informare i lavoratori sui rischi, le misure predisposte e i comportamenti da adottare; fornisce istruzioni perché in caso di pericolo non evitabile i lavoratori cessino l'attività mettendosi al sicuro o abbandonino il luogo di lavoro, adotta provvedimenti necessari perché ciascun lavoratore in situazioni di pericolo grave ed immediato trovatosi nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze sulla base delle proprie conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili, di evitare di ordinare la ripresa dell'attività perdurando il pericolo grave ed immediato.

infortunati anche in ossequio alle previsioni di cui al decreto ministeriale 15 luglio 2003, n. 388 e successivi decreti ministeriali di adeguamento, acquisito il parere della Conferenza (art. 45 T.U.), la responsabilità nella scelta e nell'uso dei dispositivi di protezione individuale⁴ (DPI), nell'informazione adeguata sulle corrette modalità di utilizzo (art. 77 T.U.) e dell'aggiornamento.

Non vanno altresì tralasciati il dovere di stretta collaborazione e cooperazione con gli altri soggetti addetti alla sicurezza, l'obbligo di fornire al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito alla natura dei rischi, all'organizzazione del lavoro, alla programmazione ed all'attuazione delle misure preventive e protettive, alla descrizione degli impianti e dei processi produttivi, ai dati relativi agli infortuni sul lavoro (da comunicare agli organi competenti ex art 18 lettera r T.U.), alle malattie professionali e ai provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

Tanto premesso va valutato in primo luogo se tutte le prescrizioni sopra citate sono applicabili ai professionisti intellettuali ed, in secondo luogo, se le professioni di solito esercitate da notai avvocati, medici, rientrando nella statuizione ex art. 2222 sono soggette alle norme per loro previste dal T.U. o se tali tipologie di attività non possono affatto considerarsi rientranti nelle fattispecie previste da tale articolo

⁴ "I DPI devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro". "Essi devono essere conformi alle norme di cui al decreto legislativo 4 dicembre 1992, n. 475, e sue successive modificazioni" (art. 74 e 75 T.U.).

poiché sussumibili nella fattispecie ex artt. 2229 e ss. del codice civile.

Orbene all'uopo la dottrina appare assolutamente divisa.

Da un lato vi è infatti chi - partendo dalla statuizione ex art. 3, comma 11 e 12 del T.U. che individua l'applicabilità delle disposizioni previste agli artt. 21 e 26 T.U., ai lavoratori autonomi ex art. 2222 cod. civ. e quella ex art. 21 T.U. a tutti i piccoli imprenditori (ex art 2083 c.c.), ai soci delle società semplici operanti nel settore agricolo o ai componenti dell'impresa familiare - preferisce ritenere i professionisti non rientranti nell'art. 2222 del codice civile.

A sostegno di tale tesi viene posta la considerazione secondo cui il Titolo III del c.c. "del lavoro autonomo" risulta essere costituito da due capi: il primo (artt. 2222 - 2228 c.c.) contenente disposizioni generali sul contratto d'opera e il secondo (artt. 2229 - 2238 c.c.) disciplinante la materia delle professioni intellettuali tra le quali senza ombra di dubbio rientrerebbero quelle del geometra, ingegnere, architetto, avvocato, notaio ecc...

Secondo tale filone dottrinario, il legislatore con la previsione ex art. 3 T.U. che richiama l'applicabilità dell'art. 21 T.U. in riferimento ai soli lavoratori rientranti nell'art 2222 c.c. ha probabilmente voluto escludere il professionista intellettuale, volendo invece restringere il campo di applicazione solo al prestatore d'opera più propriamente detto.

Altra parte della dottrina ha invece inteso includere anche i cosiddetti professionisti intellettuali nel novero dei prestatori d'opera, intendendo ricondurre la *ratio* del richiamo del solo art. 2222 c.c. alla semplice circostanza che trattasi del primo articolo del titolo III del codice civile dedicato al lavoro autonomo e alla considerazione che

pertanto il legislatore mediante tale richiamo avrebbe inteso ricomprendervi tutti coloro i quali in generale e senza ulteriori specificazioni svolgono lavoro in regime di autonomia.

Ciò valutato secondo tale filone dottrinario tali professionisti dovrebbero sottostare alle previsioni ex art. 21 e 26 T.U. e, pertanto: "*I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile e i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo*" avranno l'obbligo di: "*a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III; b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III; 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*".

Il testo unico prevede invece la sola facoltà per gli stessi sopra elencati soggetti di: "*a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, 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, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali*".

Ecco che il quadro si fa più preciso: obbligo di utilizzare i D.P.I. e le attrezzature secondo le previsioni del titolo III (artt. 69 e ss. T.U.) nonché di utilizzare apposita tessera di

riconoscimento qualora la propria attività venga effettuata in regime di appalto o subappalto (si pensi in tali casi al geometra o il direttore dei lavori ecc...) cui si affianca la possibilità di scegliere di poter o meno beneficiare della sorveglianza sanitaria (eccezion fatta per i casi in cui sia prevista obbligatoriamente da apposite norme speciali) nonché la facoltà di partecipare a corsi di formazione specifici sui rischi propri dell'attività svolta, salvo particolari obblighi derivanti da determinate attività.

Secondo tale tesi dottrina dunque, i professionisti sarebbero, in qualche modo esonerati dall'obbligo della sorveglianza sanitaria e da quello di partecipare ad appositi corsi di formazione, salvo diverse particolari situazioni legate a rischi particolari.

Va rilevato che a sostegno della validità di tale seconda tesi vi sarebbe la considerazione che il legislatore del T.U. ha probabilmente inteso equiparare i lavoratori autonomi, i piccoli imprenditori, i componenti dell'impresa familiare, quasi volendo porre un discrimine rispetto agli imprenditori più propriamente detti o rispetto a chi ha alle proprie dipendenze un numero considerevole di lavoratori, concedendo ai primi soggetti, operanti in contesti lavorativi ben più ristretti, la possibilità di poter essere esonerati da incumbenti fin troppo onerosi data l'esiguità del numero dei dipendenti al proprio servizio, seppur continuando a preservare il diritto alla salute attraverso la previsione dell'obbligatorietà della sorveglianza sanitaria per determinate tipologie di rischio indipendentemente dal numero dei lavoratori impiegati.

Deve comunque a questo punto precisarsi il disposto dell'art. 4 T.U. secondo cui non rientrano nel computo

dal quale il decreto legislativo n. 81/2008 fa discendere particolari obblighi talune tipologie di lavoratori tra cui: i collaboratori familiari di cui all'articolo 230-bis del codice civile; i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento; gli allievi degli istituti di istruzione e universitari ed i partecipanti 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 attrezzature munite di videoterminali; i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato; i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali di tipo accessorio; i volontari; i lavoratori utilizzati nei lavori socialmente utili; i lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del codice civile; i collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 409 c.p.c., i lavoratori a progetto ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente ecc...

Tanto comporta che verosimilmente negli studi professionali ai fini del requisito dimensionale non dovranno essere computati i praticanti ivi presenti.

3. Documento di valutazione dei rischi

Tra gli obblighi che investono il datore di lavoro va sicuramente annoverato quello relativo alla redazione del documento di valutazione dei rischi che secondo la statuizione del T.U. (art. 29) dovrà avere data certa nonché contenere una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute con espressa specificazione ed indicazione dei criteri utilizzati per la valutazione; l'indicazione delle misure di

prevenzione e di protezione e relativi dispositivi di protezione individuali adottati; il programma contenente le misure da adoperare nel tempo perché ritenute opportune a garantire il miglioramento dei livelli di sicurezza; l'individuazione sia delle procedure per l'attuazione delle misure che dei soggetti competenti che di tale attuazione si dovranno occupare; le indicazioni dei nominativi del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, dell'eventuale rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio nonché delle mansioni che richiedono riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento poiché più di altre espongono a particolari rischi i lavoratori⁵.

Tale documento redigibile anche in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (qualora soggetto diverso dal datore di lavoro) e il medico competente (nei casi di cui all'articolo 41) previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, dovrà essere custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi e potrà essere rielaborato ogni qualvolta si presentino modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o comunque in presenza di modifiche dovute all'evoluzione della scienza e della tecnica o se i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

⁵ A. BELSITO, *Innovazioni e semplificazioni*, in *Sicurezza nei luoghi di lavoro*, di G. Veneto, Cacucci editore, Bari, 2008.

Il T.U. subordina l'obbligatorietà di particolari incombenti a determinati requisiti dimensionali valutando, nel caso di specie concernente la valutazione dei rischi, l'opportunità dell'applicabilità di una procedura di gran lunga semplificata prevista per le imprese con meno di 10 dipendenti⁶.

Per i datori di lavoro con meno di 10 dipendenti⁷ in effetti l'adempimento di tale obbligo è previsto mediante l'utilizzo di procedure standard definite con apposito decreto ministeriale (entro il 31 dicembre 2010), ma è altresì concessa la possibilità, sino alla medesima data o comunque non oltre il 30 giugno 2012 di autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi⁸.

Premesso che al datore di lavoro è riconosciuta la possibilità di delegare talune funzioni a soggetti esterni permanendo comunque in capo al datore il dovere di controllo, occorre ricordare che il T.U. ha previsto 2

⁶ Va rilevato che non rientrano tra i dipendenti ai fini del requisito dimensionale tutti i soggetti indicati dall'art. 4 T.U. (tra cui vi rientrano i lavoratori ex art. 2222 c.c. i lavoratori socialmente utili, i volontari chi svolge prestazioni occasionali di tipo accessorio, i lavoratori a tempo determinato, i co.co.co. i co.co.pro., gli allievi di istituti di istruzione, i tirocinanti, ecc...)

⁷ Diversamente i datori che occupano un numero di lavoratori inferiore a cinquanta (pertanto pari ad un numero compreso tra 10 e 50 lavoratori) potranno utilizzare la procedura standardizzata anche se nelle more dell'elaborazione di tale procedura saranno tenute all'osservanza delle disposizioni ordinarie (di cui ai comma 1, 2, 3, 4, art. 29). E' comunque verosimile che prima o poi possa definitivamente scomparire tale autocertificazione sulla valutazione dei rischi prevista dall'art. 10 co. 11 così come risulta essere stato già abolito l'obbligo (ex art. 8 L. 626/94) della comunicazione ad A.S.L. e Direzione Provinciale del Lavoro del nome del responsabile del servizio di prevenzione e protezione. M. GALLO, *Sicurezza sul lavoro*, in Guida al lavoro n. 15/2008, p. 16.

⁸ Tale procedura non si applicherebbe nel caso di attività di cui all'art. 31 co. 6 lettere a, b, c, d, g.

materie per le quali vigerebbe il divieto di delega. Trattasi dell'attività di valutazione di tutti i rischi con conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28 T.U., nonché della designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi⁹.

Facendo un discorso di ordine generale, perché la delega sia valida occorre che essa sia adeguatamente e tempestivamente pubblicizzata, risulti da atto scritto recante data certa sia attributiva di autonomia di spesa e di tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate, sia indirizzata ad un soggetto in possesso di tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate ed infine vi sia stata espressa accettazione scritta da parte del delegato (art. 16 T.U.).

Si richiede pertanto, per la validità dell'atto di delega, che esso non solo sia redatto per iscritto quanto l'opportunità che si presenti in modo *inequivoco, espresso e chiaro*, che sia rivolta ad un soggetto capace e dotato di idonei requisiti tecnico professionali specifici che accetti l'incarico, dovendosi pertanto ritenere inefficace una delega che al contrario sia desumibile essenzialmente dal comportamento osservato da uno specifico soggetto¹⁰.

Occorre precisare che il datore di lavoro, nel caso in cui decida di utilizzare il proprio diritto di delega

⁹ Per ulteriori approfondimenti in tema di delega vedasi: G. ALICE, A. DE SANTIS, R. DE LORENZIS, Le deleghe di funzioni nel testo unico sicurezza lavoro, in Guida al lavoro, Il sole 24 ore, n. 31/2008, p. 30.

¹⁰ G. AMATO, *All'interno di un riordino complessivo gli autonomi trovano espressa tutela*, Gli speciali di Guida al Diritto n. 20, pag VII.

nominando soggetti anche esterni, vedrà solo ridursi la propria responsabilità passando egli dall'esercizio dell'*obbligo di impedimento diretto* a quello dell'*obbligo di vigilanza e di controllo*¹¹.

L'obbligo di vigilanza sull'operato del delegato e di controllo sull'esatta modalità di esercizio della delega è sempre riconducibile al datore di lavoro, permanendo l'opportunità che la delega sia in generale attributiva di reale potere di gestione, amministrativo, di organizzazione e controllo potendo ritenersi altresì necessaria anche l'attribuzione dei compiti più strettamente caratterizzanti la figura del datore di lavoro tra i quali non vanno dimenticati i poteri decisionali e di intervento.

4. Rischi:

a) Stress da lavoro correlato

Stante la definizione fornitaci dall'art. 2 lettera s) per rischio deve intendersi *la probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione*¹².

Dovendo circoscrivere l'ambito di analisi ai rischi possibili cui il lavoratore potrebbe incorrere prestando la propria attività in uno studio professionale, si precisa che tali rischi sono essenzialmente riconducibili a quelli dello stress da lavoro correlato; ai rischi derivanti alla vista e

¹¹ VITARELLI, *Profili penali della delega di funzioni*, Milano 2008, p. 198.

¹² Differisce dalla nozione di pericolo inteso come "proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni (ex art. 2 lettera r)".

all'apparato muscolo scheletrico per l'errato utilizzo di videoterminali, eventuali rischi da mancata osservanza delle norme antincendio e di primo soccorso più in generale.

All'uopo occorre considerare che di stress da lavoro correlato molto si è scritto, basti ricordare l'accordo quadro stipulato a Bruxelles l'8/10/2004, ora recepito a livello nazionale, con un accordo collettivo interconfederale del 9 giugno 2008¹³, particolarmente connesso con la normativa ex decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 riguardante le lavoratrici in stato di gravidanza.

L'accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro ci fornisce una valida definizione di stress sottolineando che con tale termine si suole denominare una condizione *“accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative”* (art. 3).

Sebbene infatti i soggetti possano adattarsi ad una pressione psicologica a breve termine che potrebbe essere anche positiva, pur tuttavia potrebbero avere serie difficoltà a sostenere un'esposizione prolungata ad una intensa pressione.

Nell'accordo si legge inoltre che occorrerà tenere presente la circostanza secondo cui i soggetti sono tra loro differenti e pertanto *“i singoli individui possono reagire diversamente ad una stessa situazione data oppure possono reagire*

diversamente a situazioni simili in momenti diversi della propria vita. Lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata ad esso può ridurre l'efficienza nel lavoro e può causare malattie. Lo stress derivante da motivi esterni all'ambiente di lavoro può portare a cambiamenti nel comportamento e ad una riduzione dell'efficienza nel lavoro. Tutte le manifestazioni da stress nel lavoro non possono essere ritenute correlate al lavoro stesso. Lo stress da lavoro può essere causato da fattori diversi, come ad esempio il contenuto del lavoro, la sua organizzazione, l'ambiente, la scarsa comunicazione”.

I sintomi più indicativi la cui presenza sarebbe fortemente indicativa della presenza di stress possono identificarsi in *“un alto grado di assenteismo e di ricambio del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamentele dei lavoratori”*.

E' chiaro che l'identificazione dell'esistenza di un problema di stress da lavoro può richiedere l'analisi di elementi quali l'organizzazione del lavoro e dei suoi processi (accordi sul tempo di lavoro, grado di autonomia, incontro tra capacità dei lavoratori e requisiti del lavoro, carico di lavoro, ecc.), le condizioni lavorative ed ambientali (esposizione a comportamenti offensivi, rumore, calore, sostanze pericolose), la comunicazione (incertezza sulle aspettative del lavoro, prospettive occupazionali, cambiamenti futuri) e fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di inadeguatezza, percezione di mancanza di sostegno) proprio come suggerisce il disposto dell'art. 4 dell'accordo.

Il dovere di andare incontro alle esigenze del lavoratore stressato è del datore di lavoro che proprio attraverso

¹³ L'accordo interconfederale del 9/06/2008 è stato sottoscritto da Confindustria, Confapi, Confartigianato, Casartigiani, Clai, Cna, Confesercenti, Confcooperative, Legacooperative, Agci, Confservizi, Confagricoltura e Coldiretti e le organizzazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.

l'obbligo della "valutazione dei rischi" è chiamato a prevenire i possibili rischi e a tutelare la salute dei lavoratori¹⁴.

b) Videoterminali

Dall'analisi del combinato disposto degli articoli contenuti nel Titolo VII del testo unico (attrezzature munite di videoterminali artt. 172-179) e dell'allegato XXXIV è possibile comprendere gli obblighi del datore e i diritti dei lavoratori impegnati nell'utilizzo dei videoterminali nonché dei rischi alla salute cui si incorre nell'utilizzo di dette apparecchiature.

Stante la disposizione fornitaci dall'art. 173 deve intendersi per videoterminale *"uno schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato"*; per lavoratore impegnato nell'utilizzo di videoterminali colui che *"utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'articolo 175"*; mentre per la stessa disposizione il posto di lavoro è determinato da *"l'insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, incluso il mouse, il software per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le*

apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante".

All'uopo il datore di lavoro, chiamato alla valutazione dei rischi ex art. 28 T.U., sarà tenuto all'analisi dei posti di lavoro con particolare riguardo: ai rischi per la vista e per gli occhi; ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale; alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale; nonché ad adottare le misure appropriate per ovviare ai rischi sopra citati tenendo conto anche della somma ovvero della combinazione della incidenza dei rischi riscontrati; predisponendo ed organizzando, eventualmente, i posti di lavoro di cui all'articolo 173 T.U., in conformità ai requisiti minimi di cui all'allegato XXXIV (ex art. 174).

Stante quanto appena precisato il datore sarà tenuto ad assicurare ai lavoratori adeguata informazione nonché a fornire agli stessi informazioni riguardanti le misure applicabili al posto di lavoro le modalità di svolgimento dell'attività la protezione degli occhi e della vista (art. 177) pena l'applicabilità di particolari sanzioni.

L'art. 176 stabilisce altresì l'opportunità di visite di controllo biennali per quei lavoratori definiti idonei con prescrizioni o limitazioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età; quinquennale negli altri casi salvo differente frequenza di visite¹⁵.

Il datore sarà altresì tenuto a fornire a sue spese ai lavoratori i dispositivi speciali di correzione visiva,

¹⁴ Va ribadito ancora una volta il concetto secondo cui l'importanza dell'attività di valutazione dei rischi e della connessa redazione ed elaborazione del documento relativo di cui all'art. 28 T.U. si deduce facilmente anche dall'analisi della statuizione ex art. 17 secondo cui il datore di lavoro cui in generale sono solitamente concesse possibilità di delega, deve obbligatoriamente occuparsi personalmente della redazione di siffatto documento e della designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

¹⁵ Per i casi di inidoneità temporanea il medico competente stabilisce il termine per la successiva visita di idoneità.

in funzione dell'attività svolta, quando l'esito delle visite di cui ai commi 1, 3 e 4 dell'art 176 ne evidenzia la necessità e non sia possibile utilizzare i dispositivi normali di correzione; dovrà inoltre consentire al lavoratore una pausa (facente parte integrante dell'orario di lavoro) anche attraverso il cambiamento di attività di almeno 15 minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale (o comunque secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o aziendale).

In merito alle disposizioni di cui all'allegato XXXIV del T.U., va rilevato che il legislatore in maniera esaustiva individua le caratteristiche che devono essere necessariamente possedute dalle attrezzature poste in uso dai dipendenti.

Il riferimento è allo schermo (la cui risoluzione dovrà essere tale da garantire una buona definizione, una forma chiara, una grandezza sufficiente dei caratteri, consentire immagini stabili, esenti da farfallamento, tremolio o da altre forme di instabilità, la brillantezza e/o il contrasto di luminosità tra i caratteri e lo sfondo dello schermo dovranno essere facilmente regolabili da parte dell'utilizzatore del videoterminale e facilmente adattabili alle condizioni ambientali, lo schermo dovrà essere orientabile ed inclinabile liberamente per adeguarsi facilmente alle esigenze dell'utilizzatore, meglio se dotato di sostegno separato per lo schermo o un piano regolabile e anch'esso privo di riflessi e riverberi che possano causare disturbi all'utilizzatore durante lo svolgimento della propria attività nonché posizionato di fronte all'operatore in maniera che, anche agendo su eventuali meccanismi di regolazione, lo spigolo superiore dello schermo sia posto un po' più in basso

dell'orizzontale che passa per gli occhi dell'operatore e ad una distanza degli occhi pari a circa 50-70 cm, per i posti di lavoro in cui va assunta preferenzialmente la posizione seduta), alla tastiera e ai dispositivi di puntamento¹⁶, al piano da lavoro - necessariamente stabile, dotato di superficie a basso indice di riflessione, di dimensioni sufficienti a permettere una disposizione flessibile dello schermo, della tastiera, dei documenti (il cui supporto dovrà essere stabile e regolabile nonché collocato in modo tale da ridurre al minimo i movimenti di testa e occhi) e del materiale accessorio, di altezza regolabile e compresa indicativamente fra 70 e 80 cm., di grandezza sufficiente a permettere l'alloggiamento ed il movimento degli arti inferiori, nonché l'ingresso del sedile e dei braccioli se presenti e con profondità tale da assicurare una adeguata distanza visiva dallo schermo - al sedile da lavoro stabile e tale da permettere all'utilizzatore libertà nei movimenti, nonché una posizione comoda, ad altezza regolabile e con una seduta

¹⁶ “La tastiera deve essere separata dallo schermo e facilmente regolabile e dotata di meccanismo di variazione della pendenza onde consentire al lavoratore di assumere una posizione confortevole e tale da provocare l'affaticamento delle braccia e delle mani. Lo spazio sul piano di lavoro deve consentire un appoggio degli avambracci davanti alla tastiera nel corso della digitazione, tenendo conto delle caratteristiche antropometriche dell'operatore. La tastiera deve avere una superficie opaca onde evitare i riflessi. La disposizione della tastiera e le caratteristiche dei tasti devono agevolare l'uso. I simboli dei tasti devono presentare sufficiente contrasto ed essere leggibili dalla normale posizione di lavoro. Il mouse o qualsiasi dispositivo di puntamento in dotazione alla postazione di lavoro deve essere posto sullo stesso piano della tastiera, in posizione facilmente raggiungibile e disporre di uno spazio adeguato per il suo uso”.

adeguate alle caratteristiche antropometriche dell'utilizzatore¹⁷.

L'allegato del T.U. individua altresì le modalità cui dovrà presentarsi l'ambiente in cui viene ad espletarsi l'attività lavorativa. Il posto di lavoro dovrà essere allestito in maniera tale da risultare vivibile e in modo che vi sia spazio sufficiente per permettere cambiamenti di posizione e movimenti operativi, l'illuminazione anche artificiale deve essere sufficiente e garantire un appropriato contrasto tra schermo ed ambiente circostante; in generale i riflessi sullo schermo devono essere evitati disponendo la postazione di lavoro in funzione dell'ubicazione delle fonti di luce naturale e artificiale cercando di considerare tutte le superfici traslucide, pareti e attrezzature di colore chiaro che possono determinare fenomeni di abbagliamento diretto e/o indiretto e/o riflessi sullo schermo.

E' altresì prevista la necessità di utilizzo di dispositivi tesi a ridurre la luce diurna che illumina il posto di lavoro. Il rumore non dovrà perturbare l'attenzione e la comunicazione verbale; le condizioni microclimatiche non devono essere causa di *discomfort* per i lavoratori e le attrezzature non

devono produrre troppo calore; tutte le radiazioni presenti dovranno essere ridotte al minimo; il datore di lavoro al momento della scelta del software da utilizzare dovrà considerare e valutare l'opportunità che esso sia adeguato alla mansione da svolgere, di facile uso, adeguato al livello di conoscenza e di esperienza dell'utilizzatore, strutturato in modo tale da fornire ai lavoratori indicazioni comprensibili sul corretto svolgimento dell'attività.

5. Informazione e formazione

Tra le parole chiave del T.U. in materia di salute e sicurezza vi sono la formazione l'informazione e le buone prassi. Affinchè la norma in generale e le regole sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in particolare, possano trovare adeguata applicazione, dovranno essere portate a conoscenza degli interessati, assicurandosi nel caso di specie che gli stessi lavoratori vengano esattamente edotti sugli eventuali rischi cui andrebbero incontro e i mezzi o le attrezzature attraverso il cui esatto utilizzo quegli stessi pericoli potrebbero eventualmente essere scongiurati o sensibilmente ridotti.

In merito autorevole dottrina (Prof. M. Tiraboschi): *"...indubbiamente un problema di qualità, conoscibilità ed esigibilità delle norme. Servono certamente buone norme, ma decisivi sono poi i comportamenti concreti, e quotidiani, di tutti gli attori coinvolti. Gli imprenditori, certamente e in prima fila, ma anche i lavoratori, i rappresentanti per la sicurezza e i vari organi chiamati a vigilare sulla corretta attuazione delle leggi"*¹⁸.

¹⁷ "Lo schienale deve fornire un adeguato supporto alla regione dorso-lombare dell'utente. Pertanto deve essere adeguato alle caratteristiche antropometriche dell'utilizzatore e deve avere altezza e inclinazione regolabile. Nell'ambito di tali regolazioni l'utilizzatore dovrà poter fissare lo schienale nella posizione selezionata. Lo schienale e la seduta devono avere bordi smussati. I materiali devono presentare un livello di permeabilità tale da non compromettere il comfort dell'utente e pulibili. Il sedile deve essere dotato di un meccanismo girevole per facilitare i cambi di posizione e deve poter essere spostato agevolmente secondo le necessità dell'utilizzatore. Un poggiatesta sarà messo a disposizione di coloro che lo desiderino per far assumere una postura adeguata agli arti inferiori. Il poggiatesta non deve spostarsi involontariamente durante il suo uso".

¹⁸ M. TIRABOSCHI, *Prevenzione innanzitutto Sicurezza, la chiave della prevenzione*, in *Il sole* 24 ore, 6 marzo 2008.

Secondo il D.lgs. n. 81/2008 accanto alla informazione intesa quale complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro (art. 2 lettera bb) e alla formazione definibile come *“processo educativo attraverso il quale vengono trasferite ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi”* (art. 2 lettera aa), vi sarebbero le cosiddette buone prassi ossia le *“soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro”* (art. 2 lettera v). Esse dovrebbero essere elaborate e raccolte dalle regioni, dall'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro (ISPESL), dall'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici di cui all'articolo 51 T.U., validate e diffuse dalla Commissione Consultiva Permanente di cui all'articolo 6, previa istruttoria tecnica dell'ISPESL.

In effetti gli organi più in generale abilitati a porre in essere l'attività di informazione, formazione, assistenza, consulenza, promozione della sicurezza nei confronti di imprese artigiane, delle imprese agricole e delle piccole e medie imprese e delle rispettive associazioni dei datori di lavoro sono proprio le AA.SS.LL. e

S.S.N. delle province autonome di Trento e Bolzano, il Ministero dell'interno (tramite le strutture del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco), l'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza sul Lavoro (ISPESL), il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il Ministero dello sviluppo economico per il settore estrattivo, l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL), l'Istituto di Previdenza per il Settore Marittimo (IPSEMA), gli organismi paritetici e gli enti di patronato.

Sarà compito poi del datore di lavoro, così come prescritto, fornire ai propri dipendenti adeguata informazione sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro, i rischi specifici in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia, i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica, le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate) e le modalità da seguire scrupolosamente in questa attività di formazione (il cui contenuto dovrà essere facilmente comprensibile per i lavoratori e consentire loro l'acquisizione delle relative conoscenze)¹⁹.

Tale formazione dovrà essere sufficiente ed adeguata ai rischi specifici, eventualmente ripetuta periodicamente in relazione all'evoluzione degli stessi rischi o all'insorgenza di nuovi, impartita da persona esperta e sul luogo di lavoro, essere fornita già nel primo momento

¹⁹ G. VENETO, *Sicurezza nei luoghi di lavoro*, Cacucci, Editore Bari 2008.

della costituzione del rapporto di lavoro o allorché vengono introdotte nuove attrezzature di lavoro.

L'attività di formazione dovrà poi essere certificata ed apportata nel libretto formativo del cittadino²⁰ (ex art. 2, comma 1, lett. i del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni) che potrà essere utilizzato quale eventuale documento attestante le acquisite competenze in materia di sicurezza essendovi necessaria la trascrizione delle attività espletate.

Interessante per gli studi professionali è la previsione contenuta al comma 8 dell'art. 37 afferente le regole della formazione dei lavoratori che statuisce per i lavoratori autonomi rientranti nell'art. 2222 c.c. la possibilità di avvalersi di percorsi formativi appositamente definiti tramite l'accordo in sede di conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le provincie autonome di Trento e Bolzano adottato, come stabilito dal comma 2, previa consultazione con le parti sociali, entro 12 mesi dall'entrata in vigore del D.lgs. n. 81/2008.

6. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Difficilmente negli studi professionali potrebbe riscontrarsi la presenza delle nuove figure introdotte dal nuovo testo unico quali il *Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale* ed il *Rappresentante dei lavoratori per la*

²⁰ Rilasciato dalla Regione o da organi della stessa regione delegati è formato da una parte contenente indicazioni anagrafiche, titoli di studio e formazione corredato di una nota tecnica esplicativa.

sicurezza di sito produttivo mentre necessaria si rivela la presenza del *Rappresentante dei lavoratori della sicurezza (RLS)* che - quale "persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro" (ex art. 2 lett. i) - secondo il disposto del T.U., dovrà essere eletto nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori, direttamente al proprio interno dagli stessi lavoratori²¹.

Gli strumenti per l'espletamento delle funzioni nonché il tempo di lavoro da retribuire così come le modalità di elezione, sono aspetti la cui determinazione viene rinviata alla contrattazione collettiva, mentre il numero dei rappresentanti da eleggere risulta essere parametrato al numero di lavoratori presenti in azienda. E cioè: un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori; tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori; sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

Va da sé che negli studi legali basterà provvedere all'elezione di una sola unità, la cui carica però è incompatibile con quella del responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Oltre alla possibilità di avere libero accesso ai luoghi in cui si svolgono le lavorazioni, alla opportunità di una preventiva e tempestiva

²¹ Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il RLS sarà designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda (RSA) e solo in loro assenza dai lavoratori della azienda al loro interno.

consultatazione per la valutazione dei rischi, individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva, al diritto dovere di essere interpellato per la designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, del medico competente, nonché per l'organizzazione della formazione ex art. 37 T.U.; alla possibilità di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale sulla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, assieme a quelle eventualmente inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali e raccogliere le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza, in capo al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, si concentrano altresì compiti quali quello della promozione, dell'elaborazione, individuazione e attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori; la formulazione di osservazioni in occasione di visite e verifiche delle autorità competenti o di proposte sull'attività di prevenzione, volendo altresì avvertire il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività che - se rivelatisi eccessivi a causa anche delle fallaci ed inidonee misure di prevenzione e protezione adottate per essi dal datore e dirigente - potranno verosimilmente costituire un eventuale valido motivo per una impugnativa da proporre dinanzi alla competente autorità giudiziaria²¹.

²¹ Più genericamente il RLS, potrà inoltre partecipare alle riunioni, che almeno una volta all'anno vengono indette nelle imprese con più di 15 dipendenti, convocate dai datori di lavoro direttamente o tramite il Servizio di prevenzione e protezione dai rischi per

Va considerato che il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza gode di tutte le tutele *ex lege* previste per le rappresentanze sindacali, ragione per la quale non potrà subire alcun pregiudizio per lo svolgimento della propria attività, mentre disporrà di tutto il tempo necessario per il corretto espletamento di tale ruolo, per il quale dovrà essere adeguatamente formato, senza alcuna riduzione o perdita della propria retribuzione.

Incombente da non trascurare è quello della comunicazione all'INAIL del nominativo del RLS non oltre la data del **16 maggio 2009** termine entro il quale dovrà essere denunciata la situazione presente alla data del 31 dicembre 2008, a pena di una sanzione amministrativa di € 500,00 (circolare INAIL n. 11 del 12 marzo 2009).

Per i prossimi anni la data da tenere a mente dovrà essere quella del 31 marzo, entro la quale vi potrà essere una semplice conferma del nominativo già dato oppure si potrà procedere ad una nuova segnalazione.

7. Servizio prevenzione e protezione e suo responsabile

Il servizio di prevenzione e protezione individuabile nell'insieme di persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda che concorrono all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori deve essere obbligatoriamente istituito in ciascuna azienda o unità produttiva

discutere sul documento di valutazione dei rischi (che il RLS è legittimato a richiedere al datore) e sull'andamento degli infortuni, mentre potrà egli stesso domandare l'indizione della medesima riunione nelle imprese con meno di 15 lavoratori. Tale statuizione chiaramente non può ritenersi applicabile agli studi professionali.

dal datore che avrà l'obbligo di organizzarlo eventualmente avvalendosi della collaborazione di persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici.

I compiti del servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali²², ai sensi di quanto stabilito dall'art. 33 T.U. si sostanziano nell'individuare e valutare i fattori di rischio e le misure idonee per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale; nell'elaborazione delle misure preventive e protettive e dei sistemi di controllo di quelle misure nonché delle procedure di sicurezza adatte alle differenti attività aziendali; nella proposizione di programmi di informazione e formazione dei lavoratori; nella fornitura verso ciascun lavoratore delle informazioni di cui all'articolo 36 T.U. nonché nel partecipare alla riunione periodica e alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Tra i soggetti deputati all'obbligo di sicurezza è possibile individuare altresì l'addetto ed il responsabile del servizio di prevenzione e protezione che stante la definizione fornitaci dall'art. 2 lettera f) e lettera g) sono rispettivamente *“colui che, pur dovendo possedere i requisiti professionali ex art. 32, si limita a far parte del medesimo servizio di prevenzione e protezione”* e *“la persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui*

²² A. AMATO, *Il responsabile e gli addetti del servizio di prevenzione e protezione*, in *Le nuove leggi civili. Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, (a cura di Michele Tiraboschi, p. 227.

all'articolo 32, direttamente designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi”.

All'uopo va subito specificato che negli studi professionali - la cui attività espletata non rientra nell'elencazione delle 7 particolari attività individuate dal T.U. per le quali il datore è obbligato all'istituzione del servizio di prevenzione e protezione nonché alla scelta del Responsabile all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva - il datore di lavoro può decidere di assumere qualifica e funzioni proprie del responsabile, svolgendole personalmente e direttamente insieme a quelle di primo soccorso, di prevenzione incendi ed evacuazione (art. 34).

E' comunque necessario che di quanto innanzi detto, venga effettuata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e il datore si impegni per assolvere all'obbligo di formazione e aggiornamento²³, afferente corsi di durata variabile tra un minimo di 16 e un massimo di 48 ore (dipendendo verosimilmente la durata di essi dalla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro) entro 12 mesi dall'entrata in vigore del D.lgs. n. 81/2008.

Tanto invero lo esimerebbe altresì dall'obbligo della nomina di un eventuale responsabile esterno o interno all'azienda stessa, la cui nomina non renderebbe comunque il datore - come previsto *ex lege* dall'art. 31 n. 5 - esente da responsabilità specifiche²⁴.

²³ Rivolto anche a quelle categorie di datori esonerati dalla frequenza dei corsi, ai sensi dell'articolo 95 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 ovvero abbia frequentato i corsi di formazione.

²⁴ Cass. pen., Sez. IV, 10 novembre 2005, n. 47363: *“In materia di infortuni sul lavoro, il datore di lavoro non può andare esente da responsabilità,*

Si fa presente che anche qualora si decida di avvalersi di addetti o responsabili interni o esterni all'azienda tali soggetti dovranno necessariamente possedere precisi requisiti professionali adeguati all'attività lavorativa e alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro così come specificatamente indicati dall'art. 36 T.U..

Precisamente occorrerà un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative o una laurea in una delle materie indicate dal comma 5 dell'art. 32 T.U. (in tal caso senza obbligo del conseguimento dell'attestato appena richiamato) oppure poter dimostrare di aver ricoperto una delle sopra citate funzioni in maniera professionale o alle dipendenze di un datore di lavoro, da almeno sei mesi prima del 13 agosto 2003 previo svolgimento di appositi corsi ex art. 32, co. 2, D.lgs. n. 81/2008²⁵.

sostenendo esservi stata una delega di funzioni a tal fine utile, per il solo fatto che abbia provveduto a designare il responsabile del servizio prevenzione e protezione, trattandosi di figura, questa, obbligatoriamente prescritta dall'articolo 8 del D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626 per l'osservanza di quanto previsto dal successivo articolo 9, ma non confondibile con quella, del tutto facoltativa ed eventuale, del dirigente delegato all'osservanza delle norme antinfortunistiche ed alla sicurezza dei lavoratori”.

²⁵ I corsi devono rispettare, in ogni caso, quanto previsto dall'accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 14 febbraio 2006, e successive modificazioni.

Essi dovranno essere tenuti dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano, dalle università, dall'ISPESL, dall'INAIL, o dall'IPSEMA

Contando gli studi professionali verosimilmente un numero di lavoratori inferiore a 15 non si applicheranno ad essi le norme relative all'indizione della riunione periodica previste dall'art. 35 T.U.. L'indizione di tale riunione infatti risulta essere facoltà del rappresentante dei lavoratori nelle unità produttive che contano meno di 15 lavoratori.

8. Il medico competente

L'articolo 18 T.U. al comma 1 lett. a) prevedendo l'obbligo del datore di lavoro e dirigente *“di nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente D.lgs.”* lascerebbe intendere la sussistenza - a carico del datore e dirigente - di un obbligo di nomina del medico competente²⁶ subordinato alla necessità che vi sia altresì una sorveglianza sanitaria.

Tale deduzione va comunque a scontrarsi con l'assunto contenuto nello stesso articolo al comma 1 lett. g) ove si legge che il datore di lavoro ed i dirigenti devono *“richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto”* facendo implicitamente

per la parte di relativa competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, dall'amministrazione della Difesa, dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione e dalle altre Scuole superiori delle singole amministrazioni, dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori o dagli organismi paritetici, o da altri soggetti paritetici eventualmente individuabili in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

²⁶ I medici competenti, sono iscritti in un apposito albo istituito presso il ministero della salute, sono medici in possesso di particolari specializzazioni chiamati a svolgere la loro attività secondo i principi della medicina del lavoro e del codice etico della Commissione internazionale di salute occupazionale (ICOH).

riferimento all'osservanza oltre che delle regole della sorveglianza sanitaria anche di tutti quegli obblighi indicati nell'art. 25 T.U..

L'art. 21 T.U. tra l'altro, al comma 2, stabilisce la facoltà per i lavoratori autonomi rientranti nell'art. 2222 cod. civ. di "a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, 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, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali", facendo così intendere la possibilità che il lavoratore autonomo rientrante nell'art. 2222 potesse non essere assoggettato all'obbligo della sorveglianza sanitaria e pertanto anche evitare l'obbligo della nomina del medico competente.

Invero, essendo negli studi professionali presente il rischio per vista, apparato muscolo scheletrico direttamente derivante dall'utilizzo del videoterminale, tale nodo problematico può considerarsi almeno in parte risolvibile dall'attenta lettura dell'art. 176 T.U. che sembra stabilire per l'appunto l'obbligo per i lavoratori di essere sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, con particolare riferimento: a) ai rischi per la vista e per gli occhi;) ai rischi per l'apparato muscolo-scheletrico; prevedendo altresì la possibilità che il medico competente possa valutare l'idoneità o meno alla mansione²⁶.

²⁶ (...) Per i casi di inidoneità temporanea il medico competente stabilisce il termine per la successiva visita di idoneità. (...) Il lavoratore è sottoposto a visita di controllo per i rischi di cui al comma 1 a sua richiesta, secondo le modalità previste all'articolo 41, comma 2, lettera c).

Il medesimo articolo individua altresì la periodicità delle visite di controllo: "Salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente, la periodicità delle visite di controllo è biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni o limitazioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età; quinquennale negli altri casi", stabilendo altresì un particolare onere per il datore di lavoro cui è richiesto di fornire "a sue spese ai lavoratori i dispositivi speciali di correzione visiva, in funzione dell'attività svolta, quando l'esito delle visite di cui ai commi 1, 3 e 4 ne evidenzia la necessità e non sia possibile utilizzare i dispositivi normali di correzione".

Tanto premesso occorre ricordare che il medico competente - inteso, ai sensi della lettera h) art. 2 T.U., come il soggetto che, "in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto" - può essere dipendente o collaboratore di una struttura esterna pubblica o privata convenzionata con l'imprenditore, libero professionista o semplice dipendente del datore di lavoro (comunque dotato di autonomia).

E' chiaro che nel caso di specie, occorrerà rivolgersi ad un professionista esterno, potendosi verosimilmente rivelare superflua la sua presenza stabile all'interno dello studio professionale.

Egli è il soggetto deputato alla collaborazione con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e

protezione per la valutazione dei rischi, lavora alla valorizzazione di programmi volontari di attuazione del sistema normativo della salute e sicurezza e alla programmazione della sorveglianza sanitaria, impegnandosi non solo nell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori ma anche ai fini della formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, mettendosi a disposizione per l'organizzazione del servizio di primo soccorso previa valutazione della particolare attività lavorativa oggetto di sorveglianza, attraverso specifici protocolli sanitari predisposti sulla base dei rischi che ciascuna prestazione può comportare alla luce degli indirizzi scientifici più avanzati.

Compito del medico competente sarà altresì quello di fornire ai lavoratori, su richiesta, tutte le possibili delucidazioni sul significato del servizio di sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e qualora vi sia esposizione per lungo periodo di tempo a particolari agenti, eventualmente consigliare accertamenti sanitari che potranno prolungarsi anche dopo la cessazione dell'attività lavorativa.

Per ciascun lavoratore sarà onere del medico competente compilare una apposita cartella sanitaria di rischio che dovrà essere periodicamente aggiornata e custodita - da lui soltanto, nel caso di aziende con un numero di lavoratori inferiore a 15 (art. 25, co. 1, lett. c) - e comunque sotto la propria responsabilità ed inviata all'ISPEL per via telematica, nonché consegnata al lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro o al datore di lavoro al termine dell'incarico prestato dal medico nella piena salvaguardia del segreto professionale.

Il medico competente poi, oltre ad accertare l'assenza di controindicazioni

afferenti l'attività da svolgere e le mansioni da espletare ed a svolgere le visite periodiche atte a controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica, sarà tenuto a dichiarare l'idoneità oppure l'idoneità parziale, temporanea o permanente (con eventuali prescrizioni o limitazioni) o ancora l'inidoneità temporanea (precisando in tal caso i limiti temporali di validità) o quella permanente, avendo altresì cura in ogni caso di rendere comunicazione scritta del risultato della visita effettuata sia al datore di lavoro che al lavoratore che eventualmente potrà proporre ricorso all'organo di vigilanza territorialmente competente entro 30 giorni dalla data di comunicazione del giudizio.

9. Conclusioni

Premesso quindi la circostanza rilevabile dalle definizioni forniteci dall'art. 2 del T.U. (lettere a, b, e) che definiscono il datore di lavoro, lavoratore ed azienda, si può senza ombra di dubbio dedurre che il professionista (medico, avvocato, notaio) titolare di un rapporto di lavoro con un soggetto che, in qualità di lavoratore, esercita un'attività lavorativa presso il proprio studio professionale o una struttura organizzata è, a tutti gli effetti, il datore di lavoro in una azienda in cui operano lavoratori e pertanto sarà il soggetto in capo al quale sorgeranno la maggior parte degli obblighi di sicurezza, nonché le maggiori responsabilità derivanti dalla loro inosservanza.

Va necessariamente rilevato che il T.U. deve considerarsi rivolto a tutti i lavoratori, anche agli autonomi,

mentre prevede talune procedure semplificate per le imprese con un numero basso di lavoratori impiegati e particolari procedure per la cui applicabilità il legislatore del T.U. ha previsto una "vacatio" di ben 12 mesi.

All'uopo occorre precisare che non devono considerarsi inclusi nel computo dei lavoratori cui il T.U. fa discendere particolari obblighi: i volontari, i co.co.co., i co.co.pro., gli studenti, i tirocinanti e tutti coloro i quali risultano inclusi nell'art. 4 T.U..

Tanto significa che se il datore di lavoro è tenuto ad assicurare a tutti un ambiente di lavoro sicuro e a porre in essere le norme sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ai fini del computo dei lavoratori presenti nella propria azienda non deve ritenere inclusi taluni soggetti come ad esempio i praticanti, i collaboratori, ecc...

Tanto premesso, volendo fare il punto della situazione un professionista che è titolare di uno studio professionale con un numero di dipendenti minimo (inferiore a 10 o al massimo fino a 15 dipendenti), potrà ancora godere della possibilità di assolvere all'obbligo della valutazione dei rischi attraverso l'utilizzo di procedure standard definite con apposito decreto ministeriale (entro il 31 dicembre 2010), nonché di avvalersi, sino alla medesima data, o comunque non oltre il 30 giugno 2012, dell'autocertificazione della valutazione dei rischi, potrà inoltre scegliere di svolgere egli stesso le mansioni di responsabile del servizio di prevenzione e protezione partecipando a semplici percorsi formativi, ovviando in tal caso al fastidioso incumbente di una nomina di un soggetto esterno, che non lo esenterebbe da responsabilità in materia; potrà decidere di rivolgersi ad un medico competente sottoponendo i propri lavoratori a visita annuale, o nel

caso quinquennale o biennale secondo la statuizione prevista dall'art. 176 T.U., magari servendosi di un professionista esterno onde ottimizzare i costi; formare e informare i propri dipendenti ex art 37, co. 8, avvalendosi di quei percorsi formativi appositamente definiti tramite l'accordo in sede di conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e Bolzano adottato, come stabilito dal comma 2, previa consultazione con le parti sociali, entro 12 mesi dall'entrata in vigore del D.lgs. n. 81/2008; eventualmente attuare le idonee misure prescritte per evitare i danni alla salute derivanti dall'utilizzo prolungato dei videoterminali dovendo necessariamente osservare e attenersi all'obbligo di fornire a ciascun lavoratore i DPI ex titolo III del T.U..

Per quanto riguarda invece le norme di primo soccorso esse dipenderanno, così come scritto nell'art. 45, dalle dimensioni dell'azienda e dal numero dei lavoratori impiegati, risultando variabile il numero dei soggetti addetti, la loro formazione, le caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso, i rapporti con i servizi esterni e per il trasporto dei lavoratori incidentati proprio da tali requisiti.

Per parte di tali aspetti in effetti il T.U. rimanda al Decreto Ministeriale 15/07/2003 n. 388 e successive modificazioni.

Per la normativa antincendio invece occorrerà riferirsi agli eventuali decreti ex art. 46, co. 3, T.U. nei quali dovrebbero essere disciplinate le misure intese ad evitare l'insorgere di un incendio ed a limitarne le conseguenze qualora esso si verifici; le misure precauzionali di esercizio; i metodi di controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio; i

criteri per la gestione delle emergenze; le caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, compresi i requisiti del personale addetto e la sua formazione²⁷.

Per non incorrere in sanzioni il datore di lavoro dovrà inoltre preoccuparsi di stilare il documento di valutazione dei rischi, dotarsi della dichiarazione di conformità degli impianti, libretto impianto e controllo della caldaia termica, dell'eventuale licenza di esercizio e libretto di manutenzione dell'ascensore, nominare o assumere le funzioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, nominare il medico competente, formare ed informare tutti i lavoratori, i videoterminalisti, addetti al primo soccorso, frequentare, qualora si decida di assumere il ruolo del RSPP, il corso di formazione (della durata di 16 ore), comunicare all'INAIL il nome del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Sarà invece più semplicemente affidata e rimessa all'intelligenza del professionista la possibilità di adoperarsi per ridurre i rischi da stress lavoro correlato dei propri dipendenti.

²⁷ Fino all'adozione dei decreti di cui al comma 3, continuano ad applicarsi i criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998.