

Avv. Antonio Cannata

www.antoniocannata.net

Terziario avanzato, formazione professionale e sicurezza sul lavoro

Dal 15 maggio 2008, è in vigore il D. Lgs. n. 81/2008, recante il Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (di seguito, per brevità, TU).

Il provvedimento si compone di 306 articoli.

Pertanto, si pone l'esigenza di esaminare, almeno in sintesi, alcune delle norme di possibile immediato interesse per gli enti del terziario avanzato.

Un utile modello di riferimento può essere costituito dalle numerose imprese che erogano servizi di formazione professionale finalizzati all'inserimento, qualificazione e riqualificazione delle risorse umane nel mercato del lavoro.

La loro operatività quotidiana è contraddistinta da esigenze e problematiche inerenti al diffuso utilizzo di tipologie contrattuali non riconducibili al tradizionale lavoro subordinato ed alla frequente presenza, nei locali aziendali, di soggetti che non sono ancora lavoratori (corsisti) ma, al tempo stesso, non sono neanche semplici consumatori o utenti.

Tuttavia, proprio tali aspetti, ammesso che siano effettivamente emblematici di una realtà particolare, si prestano a fungere da spunto per analisi di più ampia valenza nell'intero settore del terziario avanzato.

I servizi formativi sono svolti:

- in regime di accreditamento amministrativo, regolato da apposite norme regionali, che legittima l'azienda a richiedere contributi pubblici per la realizzazione di interventi previsti dalla pianificazione locale, nazionale o europea;
- in regime di libero mercato ed a fronte di un corrispettivo, a carico dell'utente/corsista, per il pagamento del servizio reso.

Proprio in relazione alla predetta competenza regionale sulla programmazione, attuazione, disciplina e controllo dei servizi formativi sovvenzionati con contributi pubblici, occorre da subito evidenziare che la normativa del TU si applica anche nelle Regioni a Statuto Speciale (art. 1, commi 1 e 2).

Il campo di applicazione è ulteriormente ampliato dal dichiarato scopo di voler proteggere tutti i lavoratori subordinati ed autonomi, nonché i soggetti ad essi equiparati (art. 3, comma 4).

A tal proposito, l'art. 2 (che si occupa delle definizioni), **equipara al lavoratore anche:**

- **il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento** di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro;

- **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 alla strumentazioni o ai laboratori in questione.

Sono previste alcune deroghe in ragione di particolari rapporti di lavoro, tra le quali si evidenziano le seguenti (art. 3, commi 5 e segg.):

- nei confronti dei **lavoratori a progetto e dei collaboratori coordinati e continuativi**, le disposizioni del TU si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente;
- ciò dovrebbe accadere anche per i lavoratori che effettuano **prestazioni occasionali di tipo accessorio (ai sensi dell'art. 70 e segg., D. Lgs. n. 276/2003)**, nonostante il decreto, pur prevedendo alcuni casi di esclusione, nulla dica riguardo al luogo di svolgimento della prestazione (diversamente, si arriverebbe all'illogico risultato di assoggettare sempre, agli obblighi del TU, attività lavorative che, a differenza del lavoro a progetto e delle sopravvissute collaborazioni coordinate e continuative, sono di natura meramente occasionale);
- nei confronti dei lavoratori autonomi di cui all'art. 2222 del cod. civ., cioè dei prestatori d'opera o di servizi che effettuano **prestazioni occasionali (ma non soggette all'art. 70 e segg., D. Lgs. n. 276/2003) o continuative (ma non soggette al coordinamento del datore di lavoro)**, si applicano gli articoli 21 e 26 del Testo Unico.

Per, l'art. 4, la tipologia di lavoratore/rapporto lavorativo incide anche sulla **determinazione del numero di lavoratori dal quale il TU fa discendere particolari obblighi, in esso non computandosi**, tra gli altri:

- **il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento** di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro;
- **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 alla strumentazioni o ai laboratori in questione;
- i lavoratori che effettuano **prestazioni occasionali di tipo accessorio (ai sensi dell'art. 70 e segg., D. Lgs. n. 276/2003)**;
- **i lavoratori autonomi di cui all'art. 2222 del cod. civ., i lavoratori a progetto ed i collaboratori coordinati e continuativi**, per tutti ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente.

La gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro si attua, anzitutto, tramite l'adozione delle **misure generali di tutela** previste dall'art. 15 del TU, che non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Alle condizioni fissate dall'art. 16, è ammessa **la delega di funzioni da parte del datore di lavoro**, che non lo esonera dall'obbligo di vigilanza sul delegato, anche per mezzo dei sistemi di verifica e controllo di cui all'art. 30, comma 4.

In ogni caso, l'art. 17 esclude la possibilità di delegare le attività di:

- valutazione di tutti i rischi, con elaborazione del documento di cui all'art. 28;
- designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Gli articoli 17 e 18 elencano i numerosi obblighi a carico del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti, tra i quali si evidenziano i seguenti, a titolo puramente esemplificativo.

In linea di principio, **la valutazione dei rischi costituisce l'adempimento prioritario**, dal quale dipende la conseguente **gestione degli stessi** (scelta ed attuazione delle misure di prevenzione e protezione).

Il datore di lavoro ha sempre l'obbligo di compiere un'adeguata valutazione di tutti i pericoli derivanti dalle attività svolte nelle sedi amministrative e formative dell'ente.

In particolare, sono rilevanti i rischi connessi alle strutture edilizie, alle dotazioni e macchine ivi esistenti, all'impiego di energia elettrica, sostanze pericolose ed agenti fisici, chimici e biologici, all'organizzazione e condizioni del lavoro ed ai fattori psicologici.

Il documento di valutazione deve essere predisposto entro il 29 luglio 2008 (il documento precedentemente elaborato dal datore di lavoro, che esprima una corretta valutazione, effettuata tenendo conto di tutti i rischi e situazioni lavorative presenti in azienda, non deve essere rinnovato).

Nel caso in cui, a seguito della valutazione, risultino rischi non evitabili o non sufficientemente limitabili, occorre conformarsi alle prescrizioni per **la segnaletica di sicurezza e salute sul luogo di lavoro**, cui è dedicato il Titolo V del TU.

Proseguendo, bisogna **nominare il medico competente** per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria, nei casi previsti dal TU (es.: utilizzo di videoterminali).

Inoltre, occorre **designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e gestione dell'emergenza** (incendi, evacuazione, salvataggio, primo soccorso).

Per quanto riguarda **gli infortuni sul lavoro**, il datore di lavoro deve comunicare, a **Inail o Ipsema**, in relazione alle rispettive competenze ed a fini statistici e informativi, **i dati relativi agli eventi che comportino un'assenza dall'attività di almeno un giorno, escluso quello dell'evento** (obbligo recentemente prorogato al 01 gen. 2009).

Altro impegno da adempiere è quello relativo **all'informazione, formazione e addestramento** dei lavoratori, secondo quanto previsto dagli articoli 36 e 37.

Secondo l'art. 20, anche i lavoratori sono tenuti a prendersi cura della propria ed altrui sicurezza sul luogo di lavoro, eseguendo i doveri fissati dalla predetta norma.

Di particolare importanza è l'art. 26, che elenca **gli obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione.**

In sintesi, **il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda o di una singola unità produttiva della stessa:**

- deve verificare, con le modalità previste dalla norma, l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi rispetto ai lavori da affidare;
- deve fornire agli stessi soggetti informazioni dettagliate sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui si dovrà operare e sulle misure di prevenzione adottate.

Inoltre, il datore di lavoro *committente*:

- ha l'obbligo di promuovere la cooperazione ed il coordinamento degli interventi di prevenzione e protezione, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi da allegare al contratto di appalto o d'opera;
- è solidalmente responsabile, con l'appaltatore ed i subappaltatori, per tutti i danni per i quali il dipendente di costoro non risulti indennizzato dall'INAIL o IPSEMA.

Peraltro, nei contratti di appalto, subappalto e somministrazione devono essere specificamente indicati, a pena di nullità totale ex art. 1418, cod. civ., i costi relativi alla sicurezza del lavoro, con particolare riferimento a quelli inerenti allo specifico appalto.

In ultimo, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di tessera di riconoscimento corredata di fotografia e contenente le generalità del lavoratore e del datore di lavoro.

Questa breve esposizione può essere conclusa ricordando le disposizioni del Titolo VII (articoli 172 e segg.), dedicato alle **attrezzature munite di videoterminali.**

Le norme sono destinate al lavoratore che utilizzi i videoterminali, **in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali**, dedotte le interruzioni di cui all'art. 175.

Il datore di lavoro deve analizzare le postazioni di lavoro tenendo in debito conto:

- i rischi per la vista e gli occhi;
- i problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico/mentale;
- le condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.

Le postazioni di lavoro devono essere organizzate ed allestite in conformità ai **requisiti minimi previsti dall'allegato XXXIV al TU.**

I lavoratori hanno diritto all'interruzione della loro attività (mediante pause o cambiamento di attività, secondo le modalità indicate dall'art. 175) **ed alla sorveglianza sanitaria** di cui all'art. 176, finalizzata alla prevenzione e cura della vista, degli occhi e dell'apparato muscolo-scheletrico

(il datore di lavoro deve fornire a sue spese i dispositivi speciali di correzione visiva, quando siano necessari e non si possa ricorrere a quelli normali).

Infine, l'art. 177 prevede l'obbligo del datore di lavoro all'informazione e formazione specifica dei lavoratori che utilizzano i videoterminali.
