

Da inviare in busta chiusa a:

E.BI.PRO.
Viale Pasteur, 65 - 00144 Roma



00214502

12

Studi professionali e sicurezza sul lavoro: novità nel jobs act

Guida informativa



Studi professionali e sicurezza sul lavoro: novità nel jobs act

Guida informativa a cura di Lorenzo Fantini*

Avvocato giuslavorista, già dirigente delle divisioni "Salute e sicurezza" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali tra il 2003 e il 2013.

Attività di E.BI.PRO.

In continuità con l'impegno assunto con le pubblicazioni dell'ultimo periodo, l'Ente Bilaterale Nazionale per gli Studi Professionali (E.BI.PRO.), in collaborazione con gli altri enti bilaterali di settore (FONDOPROFESSIONI e CADIPROF), prosegue l'attività di informazione su tematiche di alto valore strategico per gli studi professionali.

L'attività di E.BI.PRO. riguarda i seguenti ambiti:

1. **Sostegno al reddito:** Ebipro interviene con un contributo in caso di riduzione dell'orario di lavoro dei dipendenti dovuta a crisi dello studio
2. **Diritto allo studio:** Ebipro prevede forme di sostegno in caso di fruizione dei permessi studio da parte del lavoratore
3. **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro:** Ebipro rimborsa le spese sostenute per la formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.



Welfare: Ebipro, sotto la direzione di Confprofessioni e attraverso apposita gestione, prevede una copertura di assistenza per i liberi professionisti.



Viale Pasteur, 65 - 00144 Roma
Tel. 06.5918786 - Fax 06.94443723
www.ebipro.it - info@ebipro.it

In collaborazione con Wolters Kluwer



Viale Pasteur, 65 - 00144 Roma
Tel. 06.5918786 - Fax 06.94443723
www.ebipro.it - info@ebipro.it

Fanno parte del sistema di Welfare previsto dal CCNL degli studi professionali anche:

FONDOPROFESSIONI è il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua dei Lavoratori degli Studi Professionali e delle Aziende Collegate. Istituito nel 2003 con un accordo tra Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, Fondoprofessionisti nasce con lo scopo di finanziare piani e progetti formativi per consolidare e sviluppare le competenze dei dipendenti degli studi professionali. I piani e i progetti possono essere corsuali, seminariali, individuali e rivolgersi ad una specifica area professionale o trasversali ad essa. L'adesione al fondo è libera e gratuita, il professionista datore di lavoro può scegliere di destinare lo 0,30 % del monte salari, già regolarmente versato all'interno dei contributi Inps, indicando il codice Fpro sulla denuncia mensile di flusso Uniemens.



FONDOPROFESSIONI: diamo risorse alla crescita professionale degli Studi.

www.fondoprofessionisti.it - e-mail info@fondoprofessionisti.it
tel. 06/54210661 - fax 06/54210664

CADIPROF è la Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori degli Studi Professionali istituita da Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil allo scopo di gestire trattamenti di assistenza sanitaria a favore dei dipendenti, secondo quanto



previsto dal Ccnl Studi Professionali in vigore. Il Piano Sanitario CADIPROF risponde alle esigenze della popolazione assistita con coperture su misura. La Guida informativa ai servizi, che comprende quelli del "Pacchetto Famiglia", è scaricabile dal sito www.cadiprof.it e illustra le situazioni e le prestazioni coperte dalla Cassa e tutte le procedure da seguire per accedere all'assistenza integrativa, direttamente nelle strutture convenzionate o tramite rimborso.

CADIPROF: abbiamo cura della salute di chi lavora.

www.cadiprof.it • e-mail info@cadiprof.it • tel. 06/5910526 • fax 06/5918506

Cedola richiesta informazioni

Per approfondimenti e indicazioni più specifiche può rivolgersi a E.BI.PRO.

Visiti il nostro sito internet per saperne di più



www.ebipro.it

Oppure invii la cedola sottostante in busta chiusa all'indirizzo indicato sul retro.

Sì, desidero ricevere ulteriori informazioni sull'attività di E.BI.PRO.

nome e cognome _____
via _____
cap _____
città _____
e-mail _____

Ai sensi dell'art. 13 del Codice in materia di dati personali, si informa che il trattamento dei dati personali e sensibili è finalizzato unicamente a fornire informazioni sui nostri servizi. Il trattamento avverrà presso la sede della E.BI.PRO. in Roma con l'utilizzo di procedure informatizzate, nei modi e nei limiti necessari per perseguire le predette finalità. E.BI.PRO. garantisce che il trattamento dei predetti dati avviene secondo modalità idonee a garantirne la sicurezza e la riservatezza e che i dati non verranno utilizzati per finalità difformi da quelle sopra indicate. Per finalità scientifiche e/o statistiche i relativi dati potranno essere rappresentati in forma anonima. I dati potranno essere comunicati solo ad eventuali nostri Collaboratori, Responsabili o Incaricati del trattamento. Il conferimento dei dati è necessario per l'esatta esecuzione degli obblighi contrattuali e di legge e la loro mancata indicazione comporta l'impossibilità di adempiere alle obbligazioni a carico di E.BI.PRO. Agli interessati sono riconosciuti tutti i diritti di cui all'articolo 7 del citato Codice ed in particolare il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento e/o la cancellazione, se incompleti, erronei o raccolti in violazione della legge, nonché di opporsi al loro trattamento per motivi legittimi, rivolgendo le relative richieste per posta al Titolare e Responsabile del trattamento dati per E.BI.PRO. ovvero al suo legale rappresentante pro tempore.

Firma _____

STUDI PROFESSIONALI E SICUREZZA SUL LAVORO: NOVITÀ NEL JOBS ACT

Lorenzo Fantini*

Sommario: 1. Salute e sicurezza e jobs act - 2. La tutela dei lavoratori accessori (voucher) e dei volontari - 3. Eliminazione del registro infortuni, gestione delle emergenze e delle denunce infortuni, formazione - 4. Il controllo dei lavoratori per mezzo di computer e badge.

1. Salute e sicurezza e jobs act

La legge 10 dicembre 2014, n. 183, che costituisce la delega per il c.d. “jobs act”, vale a dire per l’emanazione di provvedimenti di modifica e riforma del mercato del lavoro, contiene all’art. 1, comma 5, una previsione specificamente diretta alla salute e sicurezza consentendo l’emanazione di decreti legislativi delegati contenenti “*disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese*”, incidenti anche nella materia “*dell’igiene e della sicurezza del lavoro*”¹.

Sulla base di tale previsione, nel rispetto dei criteri di delega di cui al successivo comma 6, si è proceduto ad una elaborazione delle disposizioni in tema di salute e sicurezza piuttosto laborio-

* Avvocato giuslavorista, già dirigente delle divisioni “Salute e sicurezza” del Ministero del lavoro e delle politiche sociali tra il 2003 e il 2013.

¹ Va sottolineato che la locuzione usata dal Legislatore è ormai desueta, in quanto nel lessico legislativo (con particolare riferimento a quello usato dal d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, di seguito d.lgs. n. 81/2008, anche noto come “Testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro si parla di “*salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*”).

sa, talvolta diretta ad operare tentativi di modifica più ampi e più spesso tali da concretizzarsi in norme di portata significativa ma non particolarmente innovative, quanto a logica e incidenza. Tuttavia, vi sono disposizioni - in larga parte contenute agli artt. 20 e 21 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, di seguito d.lgs. n. 151/2015, della normativa di salute e sicurezza sul lavoro che sono state cambiate rispetto al recente passato e che trovano applicazione negli studi professionali o nei contesti aziendali che dagli studi professionali sono seguiti. Di tali novità, unitamente ad altre recenti innovazioni contenute in altri decreti attuativi del “jobs act”, si darà specificamente conto nelle pagine che seguono rinviando alle precedenti pubblicazioni E.Bi.Pro. in materia di salute e sicurezza per le informazioni utili a gestire in modo corretto gli adempimenti imposti dal d.lgs. n. 81/2008 e non oggetto di recenti modifiche.

2. La tutela dei lavoratori accessori (voucher) e dei volontari

La prima innovazione degna di segnalazione è quella che concerne il campo di applicazione del d.lgs. n. 81/2008. In particolare, l’art. 20 del d.lgs. n. 151/2015 modifica l’art. 3 del d.lgs. n. 81/2008, limitatamente ai commi 8 (che concerne i lavoratori che effettuano lavorazioni di tipo accessorio, c.d. “a voucher”) e 12-*bis* (che concerne i soggetti che svolgono attività di volontariato).

Quanto alla prima categoria di lavoratori si è chiarito che le norme in tema di sicurezza si applicano ai lavoratori che svolgono prestazioni di tipo accessorio nei casi in cui la prestazione è svolta nei confronti di un committente imprenditore o professionista, mentre negli altri casi si applicano solo le disposizioni di cui all’art. 21 del d.lgs. n. 81/2008, che concerne, nella sostanza, gli obblighi dei lavoratori autonomi e che prevede l’obbligo di

utilizzo di attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuale “a norma”².

Inoltre, il d.lgs. n. 151/2015 ha conservato la previsione pre-rogante che prevede l’esclusione delle norme in tema di salute e sicurezza sul lavoro per i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, “*compresi l’insegnamento privato supplementare e l’assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili*”, indipendentemente dalla circostanza che il committente sia un privato oppure un imprenditore o professionista.

Quindi, volendo schematizzare:

- Se il *committente* è un *privato non professionista*, sarà tenuto ad applicare unicamente le disposizioni sui lavoratori autonomi (dispositivi di protezione individuale e attrezzature di lavoro).
- Se il *committente* è un *imprenditore o un professionista* (come di solito il *datore di lavoro di uno studio professionale*) e decida di avvalersi delle prestazioni di un lavoratore “a voucher”, dovrà applicare nei suoi riguardi l’intera normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro³.
- Chiunque commissioni *piccoli lavori domestici a carattere straordinario* (es.: lavori di giardinaggio), si tratti di un privato, di un imprenditore o di un professionista, *non* applicherà

² Ovviamente sempre che il lavoro svolto dall’autonomo richieda l’utilizzo di attrezzature oppure dispositivi di protezione individuale, come accade, ad esempio, in edilizia (si pensi alle funi di trattenuta per prevenire le cadute dall’alto). In sostanza, la previsione non ha praticamente attuazione negli studi professionali, ove l’utilizzo di attrezzature di lavoro (nel senso di “macchine” per il lavoro) o di dispositivi di protezione individuale non è richiesto.

³ La previsione è, evidentemente, del tutto inopportuna tenendo conto del fatto che le prestazioni di lavoro accessorio sono, per loro natura, destinate a durare poche ore, in quanto connotate dalla “episodicità” del lavoro. In simili casi, impone al committente di considerare tali soggetti nella valutazione dei rischi, di formarli ed informarli e di applicare nei loro confronti le disposizioni che il “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro destina alle aziende appare una evidente forzatura, all’evidente scopo di disincentivare l’uso della tipologia contrattuale in parola, in quanto da molti utilizzata in frode alla legge.

le misure di tutela del d.lgs. n. 81/2008 essendo pur sempre tenuto a garantire, in applicazione dei principi generali di diritto penale e civile, che il lavoratore non abbia ad avere un danno a causa di un illegittimo comportamento del committente (il quale, ad esempio, abbia ommesso di segnalare al lavoratore un pericolo nell'area in cui è chiamato a svolgere la sua attività). Quest'ultima ipotesi delinea un sistema di tutela della salute e sicurezza analogo a quello previsto nei riguardi dei collaboratori domestici e familiari, muniti, come i lavoratori accessori, di copertura in caso di infortunio ma ai quali non trovano applicazione le disposizioni del d.lgs. n. 81/2008.

In ogni caso va sottolineato come il d.lgs. n. 81/2015 (anch'esso di attuazione del "jobs act"), all'art. 48, comma 6, vieti il *"ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi"*, fatte salve le ipotesi che saranno individuate con decreto del Ministero del lavoro (adottato sentite le parti sociali), al momento non ancora pubblicato. Ciò all'evidente fine di impedire l'uso del lavoro accessorio in frode alla legge, molto diffuso negli ultimi mesi, per fornire una parziale copertura legale a rapporti di lavoro a tutti gli effetti "stabili" e che, quindi, come tali andrebbero ricondotti alla fattispecie "ordinaria" del lavoro subordinato.

Quanto ai volontari, il d.lgs. n. 151/2015 ha esteso l'applicazione delle disposizioni prevenzionistiche (limitate, comunque, alla fornitura, quando necessario, di attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuale "a norma") ai soggetti che svolgono attività di volontariato in favore delle associazioni religiose, nonché ai volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale imponendo in tali contesti la disciplina già vigente nei riguardi dei volontari delle associazioni di volontariato di cui alla legge n. 266 del 1991 (c.d. "legge quadro sul volontariato") e degli altri soggetti identificati

all'art. 3, comma 12-*bis*, del d.lgs. n. 81/2008, nel testo modificato nel 2013 dal “decreto del fare”.

Più nel dettaglio, è stato chiarito che rispetto a chi opera volontariamente per tali organizzazioni religiose si applicheranno le disposizioni già operanti nei riguardi delle *onlus* e delle associazioni sportive dilettantistiche, che prevedono l'uso di attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuali e che impongono ai datori di lavoro che utilizzino le attività dei volontari di fornire ai medesimi dettagliate informazioni sui rischi del luogo in cui si trovano ad operare e di adoperarsi per limitare al minimo i rischi di interferenze tra le attività dei volontari e quelle dei lavoratori del datore di lavoro committente.

Va puntualizzato, tuttavia, che in tutti i casi in cui un'associazione religiosa (o uno dei soggetti, come ad esempio una organizzazione di volontariato, ai quali la disposizione in commento si applichi) non si avvalga solo delle attività di volontari ma abbia almeno un “lavoratore” (es.: un addetto alla segreteria che sia stato assunto con un contratto di lavoro) il legale rappresentante sarà a tutti gli effetti un “datore di lavoro” a fini di salute e sicurezza sul lavoro nei riguardi dei propri “lavoratori” applicandosi nei suoi riguardi l'intera normativa del d.lgs. n. 81/2008⁴.

Occorre, infine, sottolineare che la posizione di tutti coloro che svolgano una attività di lavoro, anche al fine di apprendere un'arte o un mestiere, in uno studio professionale, non è, a differenza di quanto appena esposto in ordine ai volontari, oggetto di una peculiare disposizione del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro. Ne consegue che al praticante o a colui che svolga comunque nello studio professionale attività dirette

⁴ In sostanza avremo in una simile situazione una sorta di “doppio binario” in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nel senso che il datore di lavoro dovrà effettuare la valutazione dei rischi e applicare tutta la normativa di salute e sicurezza (formazione, informazione, etc.) unicamente nei riguardi del “lavoratore” non avendo analogo obbligo nei riguardi dei “volontari”.

all'apprendimento di una professione, ai soli fini della salute e sicurezza sul lavoro, dovrà applicarsi l'intera normativa di cui al d.lgs. n. 81/2008, in quanto si fa riferimento ad un soggetto qualificato chiaramente dall'art. 2, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 81/2008 (che definisce quale lavoratore qualunque “*persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione*”), come “lavoratore”. Dal punto di vista pratico, ciò comporterà, ad esempio, che a tali soggetti dovrà fornirsi adeguata formazione in materia di salute e sicurezza e che dovranno partecipare alle prove di gestione delle emergenze, così come previsto per il personale “stabile” dello studio professionale, come quello di segreteria.

3. Eliminazione del registro infortuni, gestione delle emergenze e delle denunce infortuni, formazione

Un settore specifico in cui il legislatore del 2015 è intervenuto è quello delle modificazioni apportate all'art. 34 del d.lgs. n. 81/2008 in tema di svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dei rischi, di larga applicazione negli studi professionali⁵.

A seguito delle innovazioni sul punto introdotte, *il datore di lavoro dello studio professionale può svolgere direttamente non solo, come già previsto, i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione, ma anche quelli di primo soccorso, di prevenzione incendi ed evacuazione*. Ciò perché tale facoltà è stata este-

⁵ In quanto l'Allegato II al d.lgs. n. 81/2008 identifica, unitamente all'art. 34 del “Testo unico”, i casi in cui è consentito al datore di lavoro di svolgere direttamente, senza rivolgersi a servizi esterni esperti, i compiti del servizio di prevenzione e protezione, scelta consentita negli studi professionali “*fino a 200 lavoratori*” (in questo senso il citato Allegato II, punto 4, al d.lgs. n. 81/2008 rientrando gli studi professionali nella categoria delle “*altre aziende*”).

sa a tutte le tipologie di azienda di cui all'Allegato II al d.lgs. n. 81/2008, con i limiti dimensionali indicati da tale allegato e ad eccezione delle aziende rischiose (che di certo non sono gli studi professionali) per le quali è obbligatoria l'istituzione interna del servizio di prevenzione e protezione. Sparisce, dunque, il limite dei cinque lavoratori occupati che, in precedenza, impediva, se superato, lo svolgimento da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, prevenzione incendi ed evacuazione.

Dal complesso normativo (in particolare, in relazione alle disposizioni di cui ai commi 1 e 2-*bis*, quest'ultima riformulata dal d.lgs. n. 151/2015, dell'art. 34 del d.lgs. n. 81/2008) si evince che la scelta di svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, prevenzione incendi ed evacuazione può anche accompagnarsi all'affidamento a terzi dei compiti propri del servizio di prevenzione e protezione.

Sul punto, dunque, un'*effettiva semplificazione* per il datore di lavoro dello studio professionale, che dispone di una ampia possibilità di scelta in ordine alla opportunità di svolgere "in proprio" o con affidamento a terzi le attività relative al servizio di prevenzione e protezione, a partire dalla valutazione dei rischi di lavoro e che può anche decidere, al contempo, di svolgere sempre direttamente i compiti dell'addetto alle emergenze (primo soccorso e antincendio).

A tale proposito va, tuttavia, ricordato che la finalità delle disposizioni che servono a gestire le emergenze è quella di fare in modo che il datore di lavoro disponga di servizi adeguati allo scopo, utili, cioè, a consentire a un lavoratore che si trovi in una situazione di emergenza sanitaria (ad esempio, perché abbia avuto un malore) o che debba uscire dall'ufficio in fiamme di avere adeguato ed effettivo supporto. Di conseguenza, il titolare dello studio professionale che organizza i servizi di emergenza potrà anche decidere di svolgerli "in prima persona" ma si dovrà chiedere se e come la sola sua presenza (ammesso che abbia quella continuità che la norma di fatto richiede) sia sufficiente a ga-

rantire l'efficienza - rispetto agli scopi appena descritti - dei servizi di emergenza. In ogni caso, va poi sottolineato che chiunque faccia parte, anche quando si tratti del datore di lavoro, dei servizi di primo soccorso e di antincendio, deve frequentare i relativi corsi di formazione⁶.

Altre modifiche - indubbiamente utili ed opportune a livello di semplificazione degli adempimenti legali meramente formali in materia di salute e sicurezza sul lavoro - sono quelle introdotte nell'ordinamento giuridico, in larga parte incidenti sul d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modifiche e integrazioni, anche noto come "Testo unico" per gli infortuni e le malattie professionali, dall'art. 21⁷ del d.lgs. n. 151/2015.

In tale contesto è stato previsto, senza alcun aggravio per i cittadini e i datori di lavoro, il miglioramento del processo di acquisizione delle informazioni necessarie per il calcolo del premio assicurativo attraverso la realizzazione di un apposito servizio sul portale dell'INAIL, nonché sono state introdotte le seguenti tre semplificazioni per i datori di lavoro:

A) *Che sia il medico competente (o la struttura sanitaria competente al rilascio), unicamente per via telematica, a trasmettere all'INAIL il certificato di infortunio o di malattia professionale, con conseguente esonero per il datore di lavoro, in precedenza tenuto all'inoltro della documentazione medica ricevuta da tali soggetti, ai quali si sia rivolto il lavoratore infortunato o malato.*

⁶ I cui contenuti sono rispettivamente descritti dal (per quanto concerne il "primo soccorso") d.m. 15 luglio 2003, n. 388 e dal (con riferimento all'antincendio) d.m. 10 marzo 1998, richiamati dagli artt. 45 e 46 del d.lgs. n. 81/2008. Al riguardo, si rinvia alla pubblicazione E.Bi.Pro. precedente a questa, specificamente dedicata alla gestione concreta degli adempimenti in materia di salute e sicurezza negli studi professionali.

⁷ Non a caso titolato come segue: "Semplificazione in materia di adempimenti formali concernenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali".

B) *Che sia l'INAIL e non più il datore di lavoro (per il quale, ovviamente, rimane fermo il solo obbligo di denuncia, per mezzo del noto applicativo telematico, di ogni infortunio sul lavoro che comporti un'assenza del lavoratore di oltre 48 ore) a trasmettere autonomamente e con organizzazione a proprio carico all'autorità di pubblica sicurezza le informazioni relative alle denunce di infortunio mortali o con prognosi superiore a trenta giorni.*

C) *L'abolizione dell'obbligo di tenuta del registro infortuni, la cui mancanza comportava in precedenza pesanti sanzioni amministrative (per svariate migliaia di euro), la cui regolare tenuta non può più, quindi, essere richiesta dagli organi di vigilanza in caso di ispezione⁸.*

Va, poi, valutata favorevolmente la previsione dell'art. 29, comma 6-*quater*, del d.lgs. n. 81/2008, nel testo modificato dal d.lgs. n. 151/2015. La nuova norma, che sostituisce una precedente disposizione del tutto superflua, prevede che con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi previo parere della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, siano individuati strumenti di supporto per la valutazione dei rischi, tra i quali gli strumenti informatizzati secondo il prototipo europeo OIRA (acronimo di *Online Interactive Risk Assessment*).

L'OIRA è un *software* sviluppato in Europa che il Ministero del lavoro intende adattare alla normativa ed alla realtà italiana,

⁸ A tale riguardo va sottolineato che la norma in commento ha inciso sull'obbligo di tenuta del registro - condivisibilmente sostituito dalla comunicazione telematica degli infortuni - cartaceo ma non ha determinato il venir meno delle disposizioni che chiedono al datore di lavoro di considerare, innanzitutto in sede di valutazione dei rischi, i dati infortunistici ai quali, quindi, continuano a dover poter accedere (a questo punto non per mezzo del registro infortuni, ormai eliminato) i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, qualora ne facciano richiesta.

coinvolgendo l'INAIL nella direzione dei lavori al riguardo. E' dunque auspicabile che il decreto citato veda la luce in tempi brevi e fornisca indicazioni tecniche effettivamente in grado di supportare i datori di lavoro, compresi quelli degli studi professionali, che potranno usare lo strumento telematico (ovviamente gratuito) per la realizzazione e la creazione del documento di valutazione di rischi di lavoro.

Va, poi, segnalato che in data 7 luglio 2016, dopo un lungo periodo (diversi anni) di preparazione e sviluppo del testo, è stato approvato dalla Conferenza Stato-Regioni un Accordo, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 193 del 19 agosto 2016 ed entrato in vigore il successivo 3 settembre (quindici giorni dopo la pubblicazione in G.U.), diretto ad individuare i requisiti della formazione dei responsabili e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione (di seguito RSPP e ASPP).

Tale accordo, oltre a costituire attuazione di quanto disposto in materia di formazione di RSPP e ASPP dal "Testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro, per quanto non vada a modificare le condizioni in base alle quali il datore di lavoro dello studio professionale può svolgere i compiti del RSPP, contiene alcune disposizioni di modifica, integrazione e chiarimento in materia di formazione alla salute e sicurezza che hanno una loro incidenza, a parere di chi scrive apprezzabile in termini di semplificazione degli adempimenti, anche sulla gestione della materia negli studi professionali.

In estrema sintesi, si segnala quanto segue:

- Viene ribadito che è *facoltà del datore di lavoro che svolga direttamente i compiti del RSPP effettuare in prima persona le attività di docenza nei riguardi dei propri "lavoratori", senza necessità di rivolgersi a soggetti esterni, come necessario in generale.*

- *Viene pubblicata una sorta di “tabella di riconoscimento” dei crediti formativi*, in base alla quale è possibile per il datore di lavoro comprendere se il soggetto che entra a far parte della propria organizzazione di lavoro sia stato o meno già formato in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In tal modo, qualora tale valutazione si concluda con esito positivo, il datore di lavoro dello studio professionale - a condizione che abbia la documentazione di riferimento (quindi, essenzialmente, copia degli attestati della formazione svolta presso altro luogo di lavoro) - non avrà obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in quanto già ottenuti in precedenza⁹. In applicazione di questa novità, ad esempio, il lavoratore appena entrato nello studio non dovrà seguire il corso di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di durata di 8 ore per gli studi professionali, se documentalmente risulti già formato dal precedente titolare dello studio professionale di provenienza; o, ancora, il lavoratore che nello studio svolge compiti di Responsabile dei lavoratori per la sicurezza e abbia frequentato il relativo corso di formazione non deve essere avviato a quello per “lavoratore” dovendo solo svolgere l’attività di aggiornamento normativamente prevista. La previsione è, quindi, particolarmente apprezzabile, per quanto abbia la criticità di non trovare attuazione in relazione ai corsi per primo soccorso ed antincendio, per i quali

⁹ Ciò in attuazione della previsione di cui all’art. 37, comma 14-*bis*, del d.lgs. n. 81/2008, quale introdotto nel 2013 a seguito delle modifiche apportate al “Testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro dalla legge n. 98 del 2013 (in sede di conversione del d.l. n. 69/2013, anche noto come c.d. “decreto del fare”), che dispone quanto segue: *“In tutti i casi di formazione ed aggiornamento, previsti dal presente decreto legislativo per dirigenti, preposti, lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in cui i contenuti dei percorsi formativi si sovrappongano, in tutto o in parte, è riconosciuto il credito formativo per la durata e per i contenuti della formazione e dell’aggiornamento corrispondenti erogati. Le modalità di riconoscimento del credito formativo e i modelli per mezzo dei quali è documentata l’aver avuto formazione sono individuati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all’articolo 6.”*

rimangono invariate le regole sin qui vigenti e non sono previsti “crediti formativi” rispetto ad altri corsi obbligatori.

- *Viene stabilito che in tutti i luoghi di lavoro (tra i quali gli studi professionali) a “rischio basso”, la formazione dei lavoratori può essere effettuata tutta - per l'intero monte ore del percorso formativo (8 ore) - in modalità e-learning. La disposizione consente al datore di lavoro che decida in tal senso di avviare i propri lavoratori ad un corso “virtuale” (a condizione che abbia le caratteristiche puntualmente descritte dalla normativa di riferimento¹⁰), senza necessità di presenza fisica del discente, ad esempio in aula di formazione “esterna” allo studio professionale.*

4. Il controllo dei lavoratori per mezzo di computer e badge

Altro argomento in ordine al quale il d.lgs. n. 151/2015 ha introdotto modifiche significative è quello del controllo dei lavoratori, particolarmente rilevante per la salute e sicurezza in quanto l'art. 18, comma 3-bis, del d.lgs. n. 81/2008 impone al datore di lavoro (e anche al dirigente, se esistente in azienda) non solo di attuare le disposizioni a proprio carico in materia di salute e sicurezza ma altresì di “*vigilare*” in relazione al corretto adempimento da parte dei preposti e dei lavoratori degli obblighi prevenzionistici posti *ex lege* a carico di tali soggetti.

L'art. 23 del d.lgs. n. 151/2015 ha modificato l'art. 4 della legge n. 300 del 1970 - anche nota come Statuto dei Lavoratori - per rimodulare la fattispecie integrante il divieto dei controlli a

¹⁰ Trattasi dell'Allegato II all'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, nel testo in ultimo modificato dall'Accordo in commento, il quale prevede, tra l'altro, che il corso vada erogato per mezzo di una “piattaforma informatica” in possesso di determinate caratteristiche tecnologiche e che comunque sia obbligatoria la verifica finale di apprendimento per i discenti.

distanza, nella consapevolezza di dover tener conto, nell'attuale contesto produttivo, oltre agli impianti audiovisivi, anche degli altri strumenti *“dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori”* e di quelli *“utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa”*.

Nella sua formulazione originaria l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori al comma 1 stabiliva un divieto assoluto di utilizzo di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Al secondo comma, invece, il divieto cadeva, soltanto a condizione che il datore avesse osservato quanto ivi tassativamente previsto, in quanto era stabilito che gli impianti e le apparecchiature di controllo *“che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori”* potevano essere installati previo accordo con le Rappresentanze Sindacali presenti in azienda¹¹ o, in caso di mancato accordo, previa autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro competente.

L'intervento riformatore dell'art. 23 in esame sembra voler chiarire il dibattito giurisprudenziale sorto attorno alla casistica dei controlli c.d. “difensivi” da parte del datore di lavoro. A tal proposito la Suprema Corte di Cassazione ha recentemente confermato che le garanzie poste in materia di divieto di controlli a distanza dal secondo comma dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori si applicano ai controlli difensivi, volti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori *“quando, però, tali comportamenti riguardino l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, e non, invece, quando riguardino la tutela di beni estranei al rapporto stesso”*, chiarendo che sono legittimi

¹¹ In mancanza delle quali, secondo l'interpello del Ministero del lavoro del 19 giugno 1989, non si poteva ricercare un accordo con una RSA di una qualsiasi altra unità produttiva della medesima azienda, ma il datore avrebbe potuto avanzare l'istanza direttamente all'Ispettorato provinciale del lavoro, che poteva eventualmente essere impugnata dalle associazioni sindacali individuate dall'art. 19 della legge n. 300/1970.

*quei controlli diretti ad accertare comportamenti illeciti del lavoratore e lesivi del patrimonio aziendale*¹².

Tenendo evidentemente conto di tale giurisprudenza, il Legislatore del 2015 ha introdotto una disciplina che da un lato tiene conto delle novità tecnologiche intervenute dopo il 1970¹³ e dall'altro *chiarisce che tutti gli strumenti* (primo tra tutti il *personal computer*, ma anche il cellulare aziendale) *utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, compresi quelli per rilevare gli accessi (innanzitutto, quindi, il badge) possono essere oggetto di controllo da parte del datore di lavoro.*

Va, al riguardo, comunque sottolineato che tutte le informazioni raccolte con i mezzi di controllo di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 23 del d.lgs. n. 151/2015 devono essere utilizzati nel rispetto della disciplina sulla *privacy*. Infatti il comma 3 del novelato art. 4, a chiusura della disciplina sui controlli a distanza, prescrive che tali informazioni *“sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196”* sul trattamento dei dati sensibili.

Per quanto riguarda l'installazione e l'utilizzo degli strumenti di cui al primo comma, è stata confermata una procedura di codeterminazione fra datore di lavoro e Rappresentanze Sindacali (RSU o RSA) - che trova luogo tramite un Accordo con le rappresentanze sindacali presenti nelle diverse unità produttive dell'azienda ai fini dell'installazione e dell'utilizzo dell'impianto di controllo - preliminarmente rispetto all'installazione degli strumenti, il cui esito negativo porta il datore a richiedere l'autorizzazione amministrativa della Direzione Territoriale com-

¹² In questi termini, tra le tante, Cass. n. 3122/2015 e Cass. n. 2722/2012.

¹³ Ad esempio, mentre nel 1970 si faceva riferimento alle telecamere e ad *“altre apparecchiature”*, ora si parla di *“altri strumenti”*.

petente. L'installazione e l'impiego di tali strumenti continuano, quindi, a necessitare della esclusiva sussistenza di esigenze organizzative e produttive, di sicurezza del lavoro di tutela del patrimonio aziendale, costituendo essi i presupposti per la stipula preventiva dell'Accordo sindacale o dell'autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro.

