CONF PROFESSIONI
confederazione italiana libere professioni

CFT sindacati nazionali libere professioni tecniche
Confedertecnica

CGIL
FILCAMS

CISL FISASCAT
Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini Turismo

UILTuCS

00246273

19

SICUREZZA NEGLI STUDI PROFESSIONALI: VADEMECUM

Guida informativa

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE
PER GLI STUDI PROFESSIONALI

00246273_CopertinaEbipro_Sicurezza_D.indd 2 14/11/19 12:51

Sicurezza negli studi professionali: vademecum

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*

EBIPRO è l'Ente Bilaterale Nazionale per gli studi Professionali: una risposta moderna alle attuali tendenze del mercato del lavoro e una struttura di riferimento per tutti gli addetti del settore professionale (professionisti e dipendenti), a cui offre una serie di prestazioni e servizi, coerentemente con gli indirizzi e gli obiettivi fissati dal CCNL.

EBIPRO ha il compito istituzionale di operare in settori strategici come il welfare, la tutela della sicurezza e della salute sul lavoro, la formazione e il sostegno al reddito. È altresì prevista una apposita gestione che eroga prestazione a favore di datori di lavoro e professionisti. Insieme a **Cadiprof** e **Fondoprofessioni**, l'Ente rafforza il sistema e le sinergie necessarie per la tutela degli addetti al settore.

Tra gli ambiti di intervento di **EBIPRO** vi sono:

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: rimborso ai datori di lavoro fino al 100% delle spese sostenute per la formazione in caso di adesione a tutto il sistema della bilateralità.

Privacy e antiriciclaggio: rimborso ai datori di lavoro fino al 100% delle spese sostenute per la formazione in caso di adesione a tutto il sistema della bilateralità.

Telelavoro e smart working: contributi al datore di lavoro per l'avvio di telelavoro e smart working a favore dei propri dipendenti.

Incentivi all'occupazione: contributo al datore di lavoro che conferma in servizio apprendisti e lavoratori assunti con contratto di reimpiego.

Sostegno al reddito: contributo a favore dei dipendenti dello studio il cui orario di lavoro viene ridotto in caso di crisi dello studio professionale.

Scuola e asili: rimborso parziale ai lavoratori delle spese sostenute per la frequenza dell'asilo nido dei figli e per l'acquisto dei libri di testo scolastici per la scuola primaria e secondaria.

Tasse universitarie: rimborso parziale ai lavoratori delle spese sostenute per l'iscrizione propria e dei figli a corsi universitari.

Attività sportiva: rimborso parziale ai lavoratori delle spese sostenute per lo svolgimento di attività sportiva.

Gestione Professionisti: è la gestione autonoma e separata a guida Confprofessioni dedicata all'assistenza dei professionisti.

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI

GESTIONE PROFESSIONISTI
EBIPRO

In collaborazione con Wolters Kluwer

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE
PER GLI STUDI PROFESSIONALI

Viale Pasteur, 65 - 00144 Roma
Tel. 06.5918786 - Fax 06.83515919
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, Fondoprofessioni 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

FONDOPROFESSIONI: diamo risorse alla crescita professionale degli Studi.
www. fondoprofessioni.it - e-mail info@fondoprofessioni.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 dall'art.19 del 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
CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA SUPPLEMENTARE PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

CADIPROF: abbiamo cura della salute di chi lavora.
www.cadiprof.it • e-mail info@cadiprof.it • tel. 06/5910526 • fax 06/5918506

00246273_CopertinaEbipro_Sicurezza_D.indd 1 14/11/19 12:51

SICUREZZA NEGLI STUDI PROFESSIONALI: VADEMECUM

Lorenzo Fantini *

Sommario: 1. Inquadramento; obbligati e beneficiari; 2. Valutazione dei rischi, Servizio di prevenzione e protezione, Sorveglianza sanitaria e RLS; 3. Formazione, informazione, primo soccorso e antincendio; 4. La gestione dei lavori, servizi e forniture; 5. Adempimenti del datore di lavoro: tabella di riepilogo.

1. INQUADRAMENTO; OBBLIGATI E BENEFICIARI

Gli studi professionali sono considerati - in relazione alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali - allo stesso modo di qualunque altra "azienda"[1], con conseguente completa applicazione delle vigenti disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, per le parti pertinenti.

Il presente contributo ha la finalità di indicare tutti gli adempimenti che sono richiesti al titolare dello studio in materia[2], avuto riguardo a come le attività lavorative si svolgono negli studi professionali, senza procedere ad un loro approfondimento; ciò in quanto, in precedenti pubblicazioni, EBIPRO ha fornito ai professionisti specifiche indicazioni per la gestione dei singoli obblighi imposti dal D.Lgs. n. 81/2008 (anche noto come "Testo Unico" di salute e sicurezza sul lavoro), in relazione alla valutazione dei rischi (anche per mezzo delle procedure standardizzate), alla valutazione dello stress lavoro-correlato, al-

* Avvocato giuslavorista, già dirigente delle divisioni "salute e sicurezza" del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali tra il 2003 e il 2013.

[1] Definita all'art. 2, co. 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2008, come "*il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato*".

[2] Una parte di tali obblighi potrebbe essere ascritta anche ai "dirigenti" e, in parte, ai "preposti" ma il presente contributo non approfondirà tali argomenti, intendendo operare una ricognizione di quanto complessivamente richiesto allo studio professionale rispetto alla salute e sicurezza sul lavoro e, *in primis*, imposto al "datore di lavoro" dello studio.

la formazione e informazione, alla gestione delle emergenze e ai rischi peculiari degli uffici[3].

Va subito segnalato che *il soggetto principale obbligato in materia prevenzionistica è il "datore di lavoro"*, definito dal D.Lgs. n. 81/2008 (art. 2, co. 1, lett. b) come la **persona fisica che "esercita" i "poteri decisionali e di spesa"**. *Negli studi professionali tale figura si identifica nel titolare o, in presenza di più persone che esercitino i predetti poteri decisionali e di spesa, in tutti i titolari*. Al riguardo, per evitare potenziali possibili plurime responsabilità in caso di infortuni o malattie professionali, è consigliabile, negli studi che abbiano più titolari, che essi indichino formalmente (meglio se negli atti costitutivi di riferimento dell'associazione professionale, se esistenti) chi tra essi sia "datore di lavoro" rispetto alla salute e sicurezza[4]. Quanto al campo soggettivo di applicazione della normativa prevenzionistica, il "Testo Unico" detta una definizione di "lavoratore" (art. 2, co. 1, lett. a) molto ampia, che si riporta: "*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*". Ne consegue che, negli studi professionali, il datore di lavoro sarà tenuto a garantire gli adempimenti che verranno nelle prossime pagine meglio identificati nei riguardi di:

- lavoratori dipendenti dello studio (es.: addetti alla segreteria);
- titolari o soci dello studio che non siano "datori di lavoro", nel senso appena indicato;
- prestatori a partita IVA purché svolgano attività lavorativa potendo considerarsi inseriti nell'organizzazione dello studio in modo non episodico[5];

[3] Pertanto, ad essi, si rinvia per qualunque ulteriore approfondimento.

[4] In tal modo sarà solo tale persona a firmare il DVR, con gli effetti che tra poco verranno indicati.

[5] Infatti, qualora tali soggetti siano presenti nello studio in modo saltuario (es.: un giorno a settimana) andranno considerati come "lavoratori autonomi", ai quali si applicano le disposizioni di cui all'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2008 (che prevedono ben più limitate tutele) e le procedure di cui al paragrafo 4, senza che possano essere considerati "lavoratori" in senso prevenzionistico.

- praticanti, collaboratori e stagisti, purché svolgano attività lavorativa potendo considerarsi inseriti nell'organizzazione dello studio in modo non episodico;
- studenti in alternanza scuola lavoro, rispetto ai quali la scuola è tenuta[6] unicamente alla formazione "generale" e all'assicurazione INAIL essendo ogni altro adempimento di salute e sicurezza a carico del datore di lavoro dello studio professionale.

Per quanto la definizione di "lavoratore" fornita dal D.Lgs. n. 81/2008 sia molto ampia, restano invece esclusi dalle tutele di cui al "Testo Unico" di salute e sicurezza sul lavoro tutti coloro che frequentino lo studio non svolgendovi una "attività lavorativa", quali clienti e visitatori, in ordine ai quali varranno unicamente i principi di responsabilità (es.: per rovina dell'immobile o per presenza di impianto elettrico non "a norma" in caso di elettrocuzione) civili e penali vigenti[7].

2. VALUTAZIONE DEI RISCHI, SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE, SORVEGLIANZA SANITARIA E RLS

Il datore di lavoro ha innanzitutto l'obbligo, del quale risponde sempre e comunque (essendo non delegabile a terzi, come puntualizzato dall'art. 17 del D.Lgs. n. 81/2008) personalmente, **di valutare "tutti i rischi" presenti nel posto di lavoro** (art. 28, co. 1, del D.Lgs. n. 81/2008) e, di conseguenza, di *redigere un documento di valutazione dei rischi (DVR)* contenente l'elenco e la descrizione di tali rischi e le misure di prevenzione e protezione attuate per eliminare o ridurre i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori. Questo per gli studi professionali significa, in particolare, avere:

a) *verificato l'organizzazione*, con l'identificazione delle figure aziendali con compiti e responsabilità in materia di sicurezza e salute e delle mansioni svolte dai lavoratori;

---

[6] Al riguardo, si veda l'art. 5 del decreto 3 novembre 2017, n. 35, relativo alla gestione della salute e sicurezza nell'alternanza scuola lavoro.

[7] Quanto, infine, a chi svolga lavori di pulizia o ristrutturazione nell'ambito dello studio, si rinvia al paragrafo 4, puntualizzando comunque che nemmeno tali soggetti possano essere considerati come "lavoratori" in senso prevenzionistico.

b) *valutato la stabilità dei locali dello studio*, i quali devono garantire il loro corretto utilizzo e permettere spostamenti agevoli degli operatori;

c) *individuato percorsi formativi*, adeguati ai rischi di lavoro;

d) reperito e messo a disposizione documentazione relativa a impianti, attrezzature e rischi specifici (es.: agenti chimici) al lavoro;

e) *analizzato i rischi per la salute e la sicurezza* generici, specifici e trasversali (quali stress lavoro-correlato, lavoratrici in gravidanza, differenze di genere, età, provenienza da altri paesi e lavoratori diversamente abili) presenti in ufficio;

f) *redatto il DVR* secondo quanto previsto dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008. Il DVR va firmato dal datore di lavoro con data certa (es.: firma digitale su documento immodificabile) oppure raccogliendo anche la firma del RSPP (se diverso dal datore di lavoro), del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e del medico competente[8].

Altro obbligo del datore di lavoro non delegabile a terza persona è la nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

L'RSPP è figura professionalmente qualificata, all'esito di un percorso professionale e di studi che la legge identifica puntualmente (artt. 32 e 34 del D.Lgs. n. 81/2008), che collabora con il datore di lavoro per lo svolgimento di attività prevenzionistiche di alto profilo, indicate puntualmente all'art. 33 del D.Lgs. n. 81/2008 (individuare i fattori di rischio, elaborare le misure di prevenzione e protezione, predisporre i programmi di formazione e di informazione dei lavoratori). Il datore di

[8] La firma degli altri soggetti rispetto a quella del datore di lavoro ha una valenza assolutamente diversa. Infatti, l'art. 28, co. 2, del D.Lgs. n. 81/2008 dispone che tali firme valgano, "*ai soli fini della prova della data*". Va, al riguardo, sottolineato che nell'ambito del decreto interministeriale 30 novembre 2012 che identifica le "procedure standardizzate" per la valutazione dei rischi si specifica che: "*Il documento deve essere munito di "data certa" o attestata dalla sottoscrizione del documento, ai soli fini della prova della data, da parte del RSPP, RLS o RLST, e del medico competente, ove nominato. In assenza di MC o RLS o RLST, la data certa va documentata con PEC o altra forma prevista dalla legge".*

lavoro dello studio professionale può agire in tre modi per ottemperare all'obbligo di legge:

1. *Assumere direttamente l'incarico di RSPP.* Ciò è possibile a condizione che il datore di lavoro svolga un corso di formazione, per Aziende classificate (come gli uffici), dall'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 (attuativo dell'art. 34 del D.Lgs. n. 81/2008) a RISCHIO BASSO (16 ore). Inoltre, dovrà sottoporsi, ogni 5 anni, ad un modulo di aggiornamento di 6 ore. Il datore di lavoro che svolga direttamente i compiti di RSPP e che abbia già frequentato in passato il corso di formazione per RSPP di 16 ore, dovrà frequentare l'aggiornamento, ogni 5 anni, di 6 ore. Si fa presente che EBIPRO rimborsa i costi sostenuti per la formazione e l'aggiornamento degli RSPP (cfr. il sito www.ebipro.it);
2. *Nominare un proprio lavoratore come RSPP*. Tale soluzione è praticabile a condizione che il lavoratore abbia almeno il diploma di scuola media superiore, unitamente a un Attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, del corso di formazione per RSPP, quale disciplinato dall'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 7 luglio 2016, attuativo dell'art. 32 del D.Lgs. n. 81/2008[9]. Tale corso è soggetto ad aggiornamenti ogni 5 anni della durata complessiva di 40 ore. Si ricorda che EBIPRO rimborsa i costi sostenuti per la formazione e l'aggiornamento degli RSPP (cfr. il sito www.ebipro.it);
3. *Nominare come RSPP un professionista esterno*, necessariamente in possesso dei requisiti già indicati al punto 2 che precede.

La **sorveglianza sanitaria** è una misura di prevenzione applicata ai lavoratori che sono esposti a determinati ed elevati rischi per la salute, che siano suscettibili di provocare conseguenze dannose per la salute o una malattia da lavoro dopo periodi più o meno lunghi di esposizione.

[9] Trattasi di un corso di formazione suddiviso in 3 moduli: modulo A di 28 ore, modulo B di 12 ore, modulo C di 24 ore. È esonerato dalla frequenza dei moduli A e B chi possiede, ad esempio, una laurea in una delle seguenti classi: L7 - Ingegneria Civile e Ambientale; L8 - Ingegneria dell'Informazione; L9 - Ingegneria Industriale; L17 - Scienze dell'Architettura; L23 - Scienze e Tecniche dell'Edilizia; LM26 - Ingegneria della Sicurezza o equipollenti.

L'art. 41, co. 1, del D.Lgs. n. 81/2008 dispone innanzitutto che il medico competente effettui la sorveglianza sanitaria in tutti i casi in cui è esplicitamente prevista dalle norme specifiche sui singoli rischi e sulla base delle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro (la quale, ad oggi, non ha fornito alcun indirizzo al riguardo).

L'area della sorveglianza sanitaria va individuata, quindi, avendo prima di tutto riguardo ai Titoli "speciali" del D.Lgs. n. 81/2008 che la contemplano come misura di prevenzione e, di conseguenza, **rispetto ai rischi presenti negli studi professionali è dovuta nei riguardi di qualunque lavoratore che sia esposto a rischi legati all'uso del videoterminale**, tipico degli studi professionali[10].

La disciplina di legge in materia di videoterminali è contenuta nel titolo VII (e nell'annesso allegato XXXIV) del D.Lgs. n. 81/2008; per la sua descrizione e per approfondire l'argomento si rinvia alla pubblicazione EBIPRO sull'uso dei videoterminali in ufficio. In questa sede è opportuno, tuttavia, rimarcare come il titolare dello studio, in sede di distribuzione dei carichi di lavoro, debba, fra l'altro, individuare i lavoratori videoterminalisti, realizzare visite mediche per evidenziare malformazioni e, se necessario, visite specialistiche.

Come previsto – in attuazione dei principi di partecipazione che sono chiaramente esposti nelle pertinenti direttive comunitarie – i **lavoratori hanno il diritto e la facoltà di nominare propri rappresentanti sindacali rispetto alla salute e sicurezza, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).**

Negli studi fino a 200 lavoratori, salvo diversa previsione dei contratti collettivi di riferimento, è sufficiente nominare o eleggere almeno un RLS[11] e una volta che il RLS sia stato nominato o eletto dai lavora-

[10] Interessati alla misura sono tutti i lavoratori che siano addetti all'uso sistematico o abituale dei videoterminali per 20 ore o più a settimana, dedotte le pause (es.: riunioni di lavoro) e interruzioni, in relazione ai rischi per la vista e per gli occhi e ai rischi per l'apparato muscolo-scheletrico.

[11] Al riguardo va sottolineato come l'elezione o la nomina del RLS è una facoltà dei lavoratori e non un obbligo del datore di lavoro, al quale spetta solo il dovere di consentire l'elezione e garantire, una volta che sia stato individuato il RLS, che il medesimo possa svolgere le proprie funzioni secondo quanto

(segue)

tori il datore di lavoro dovrà segnalare, utilizzando un apposito modulo informatico, il relativo nominativo all'INAIL[12]. **Qualora non sia stato eletto nessun RLS all'interno dello studio** (semplicemente perché i lavoratori non hanno deciso di esercitare la loro facoltà) **il datore di lavoro non sarà tenuto ad effettuare alcuna comunicazione non incorrendo, di conseguenza, in alcuna sanzione.** Ciò in quanto l'obbligo di versare in apposito fondo istituito presso l'INAIL l'equivalente di 2 ore lavorative per ciascun lavoratore registrato nel Libro Unico del Lavoro, come previsto dall'art. 48, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2008, non è al momento operante per mancanza del relativo decreto attuativo. Si ritiene, tuttavia, opportuno consigliare che chi non abbia in studio il proprio RLS "interno", pur non dovendo effettuare nessuna comunicazione, provveda - per evidenti ragioni di garanzia nei confronti di possibili richieste degli organi di vigilanza - a redigere un apposito verbale (da conservare) nel quale sottolinei la mancata nomina di un RLS da parte dei lavoratori dello Studio o dell'azienda.

Nell'eventualità in cui non sia stato eletto un RLS all'interno dello studio, il datore di lavoro deve avvalersi del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza individuato al livello territoriale, il cui nominativo è comunicato dall'organismo paritetico, inviando copia del sopracitato verbale via mail ad EBIPRO. A tal proposito l'art. 48 del D.Lgs. n. 81/2008 stabilisce che: "*le modalità di elezione o designazione del rappresentante (territoriale) sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*". Le parti sociali del settore, pur essendosi attivate in tale direzione, non hanno ancora concluso accordi sul punto. *Non risulta perciò possibile al momento per EBIPRO indicare alcun nominativo di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale.* **Va, quindi, rimarcato che, per quanto sin qui detto, la mancata comunicazione all'INAIL dei nominativi dei rappresentanti territoriali non potrà essere sanzionata**. Ciò in quanto il relativo obbligo divente-

previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 (in particolare, all'art. 50) e dai contratti collettivi di riferimento (specie in relazione ai permessi sindacali).

[12] Art. 18, co. 1, lett. aa), D.Lgs. n. 81/2008, il quale prevede, in caso di violazione dell'obbligo, la sanzione amministrativa pecuniaria da 61,42 a 368,56 euro.

rà operativo al momento in cui si verificheranno le condizioni di legge (ossia la concreta individuazione del rappresentante territoriale a seguito della conclusione degli accordi sulle modalità di elezione o designazione di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 81/2008) perché l'adempimento sia possibile e, di converso, dovuto.

Al RLS va garantita una formazione *una tantum* di 32 ore, con i contenuti di cui all'art. 37, co. 11, del D.Lgs. n. 81/2008[13].

3. FORMAZIONE, INFORMAZIONE, PRIMO SOCCORSO E ANTINCENDIO

La normativa vigente attribuisce particolare importanza alle attività di prevenzione che incidono sulle capacità individuali di evitare condizioni di rischio al lavoro e di svolgere il lavoro "in sicurezza". Per questa ragione l'art. 36 del D.Lgs. n. 81/2008 impone di fornire ai lavoratori "*adeguate*" informazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro[14]. Inoltre, sempre secondo quanto previsto dall'art. 36, in commento, il datore di lavoro deve provvedere "*altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:*

a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;

b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e delle miscele pericolose sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;

---

[13] L'aggiornamento di tale formazione, per quanto non previsto obbligatoriamente (in caso di aziende sopra i 15 lavoratori è previsto un aggiornamento annuale), è consigliabile, per quanto liberamente programmabile (es.: ogni 5 anni 6 ore, analogamente a quanto previsto per l'aggiornamento per i lavoratori). In caso di elezione, lo studio professionale deve dare comunicazione all'INAIL della data e del nominativo del RLS, per mezzo di apposito applicativo informatico.

[14] In particolare: "*a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività dell'impresa in generale; b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di emergenza; d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente*".

c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate". Le informazioni in parola possono essere trasmesse con qualunque mezzo idoneo allo scopo (es.: intranet dello studio, opuscoli informativi), purché il contenuto della informazione sia: "*facilmente comprensibile per i lavoratori*" consentendo ai medesimi "*di acquisire le relative conoscenze*".

Rispetto alle modalità concrete per mezzo delle quali è possibile che lo studio professionale realizzi una corretta informazione, si rinvia alla pubblicazione EBIPRO "Studi professionali e sicurezza: come adempiere all'obbligo di informazione".

Adempimento ben più regolato e comunque più significativo rispetto alla informazione in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali è la **formazione**, definita dal D.Lgs. n. 81/2008, come vero e proprio "*processo educativo*"[15] (art. 2, co. 1, lett. aa) del D.Lgs. n. 81/2008). Per raggiungere l'ambizioso scopo di "educare" alla salute e sicurezza tutti i lavoratori, l'art. 37, co. 1, del D.Lgs. n. 81/2008, impone – con obblighi e spese a carico del datore di lavoro – che tutti i lavoratori devono ricevere una formazione "*sufficiente e adeguata*" in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il numero di ore e i contenuti di tale formazione obbligatoria sono indicati specificamente dall'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, il quale prevede per le aziende a rischio "basso", come gli studi professionali, un corso di 8 ore, di cui 4 sui rischi generali (concetti di rischio, pericolo, danno, prevenzione e ruoli dell'organizzazione aziendale) e 4 sui rischi specifici presenti al lavoro. Tale formazione va erogata prima o al momento dell'assunzione o, solo se ciò non è possibile, nei 60 giorni successivi, ed è soggetta a una serie di procedure e regole (es.: rispetto alla tenuta di registri e agli attestati di fine corso) in ordine alle quali si rinvia a quanto nella precedente pubblicazione EBIPRO in materia. Si ricorda che l'ente interviene per rimborsare il datore di lavoro del costo sostenuto per tutti i corsi di formazione (cfr. il sito www.ebipro.it).

---

[15] "*…attraverso il quale trasferire 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*".

Come in qualunque altro luogo di lavoro, nello studio professionale è possibile che si verifichi una **emergenza**. Si tratta di un fatto, una situazione, una circostanza diversa da tutti gli avvenimenti che normalmente si presentano ad ogni lavoratore e che può generare rischio e che, per questo, richiede sia misure di prevenzione che di protezione. La regolamentazione legale applicabile, in tali situazioni, si rinviene agli articoli 43 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2008, con una serie di adempimenti a carico del datore di lavoro che si sintetizzano di seguito:

- *designare gli addetti al primo soccorso e gli addetti alla lotta antincendio ed evacuazione*, i quali devono frequentare idonei corsi di formazione ed addestramento e i relativi aggiornamenti periodici. Per gli studi professionali, il corso per addetti antincendio (rischio "basso") è di 4 ore, mentre il corso di "primo soccorso" ha una durata di 12 ore (rientrando gli uffici professionali nelle aziende dei gruppi B e C del D.M. 388 del 2003). Anche in questo caso i costi della formazione vengono rimborsati da EBIPRO (cfr. www.ebipro.it);
- *definire un piano di emergenza* (solo se lo studio impiega un numero maggiore di 10 addetti o è soggetto a Certificato Prevenzione Incendi) o in alternativa le *procedure per la gestione delle emergenze*, da riportare in forma sintetica su una planimetria insieme alle altre informazioni necessarie (es. ubicazione quadro elettrico, estintori, ecc.);
- *informare i lavoratori* sul contenuto del piano di emergenza, sulle relative procedure e sui nominativi degli addetti alle squadre di emergenza;
- *assicurare agli addetti alle squadre di emergenza l'addestramento* per l'attuazione del piano di emergenza e sulle procedure per la gestione delle emergenze.

4. LA GESTIONE DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

Risulta sempre più frequente che determinate attività non vengano svolte direttamente da lavoratori dell'azienda essendo, piuttosto, "esternalizzate" a soggetti terzi (intendendosi come tali una o più aziende o un lavoratore autonomo). Quali esempi rispetto allo studio professionale si possono citare la pulizia dei locali, le piccole riparazioni o la fornitura di servizi informatici.

Anche rispetto a simili situazioni è richiesta al datore di lavoro l'applicazione di procedure dirette a prevenire gli infortuni dei propri lavoratori e, in questo caso, anche di quelli delle imprese "esterne" che sono chiamate ad operare nello studio o dei lavoratori autonomi che vi entrino per svolgere attività come quelle appena descritte. **In simili casi trova applicazione l'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008** il quale impone al "datore di lavoro committente" una serie di obblighi prevenzionistici in caso di affidamento di "*lavori, servizi e forniture*", quali, in via generale, di seguito individuati:

- *Valutare l'idoneità tecnico-professionale* (a fini di salute e sicurezza sul lavoro) *dell'appaltatore o del lavoratore autonomo*. La modalità minime previste sono le seguenti:
  a) acquisizione della iscrizione alla Camera di Commercio (ovviamente in un settore pertinente rispetto al lavoro da svolgere)[16];
  b) autodichiarazione da parte dell'appaltatore in ordine al rispetto delle norme di salute e sicurezza sul lavoro, resa ai sensi e per gli effetti di cui al D.P.R. n. 445/2000, e successive modifiche e integrazioni[17];
- *Fornire all'appaltatore e/o al lavoratore autonomo "dettagliate informazioni*" sui rischi specifici esistenti nel luogo di lavoro in cui devono operare; per ottemperare tale obbligo, in un contesto normalmente non critico prevenzionisticamente quale lo studio professionale, potrebbe essere sufficiente anche una ricognizione congiunta tra committente e appaltatore dei locali dello studio, finalizzata a individuare, in occasione del primo accesso presso gli uffici del personale dell'appaltatore, le possibili criticità in termini di salute e sicurezza (es.: esistenza di locali "tecnici" ai quali accedere con cautela);
- *Garantire la "cooperazione" e il "coordinamento"* in modo da evitare rischi di tipo interferenziale tra i lavoratori del committente

[16] Tale requisito non può essere ritenuto applicabile a quei lavoratori autonomi che non abbiano l'obbligo di iscrizione alla Camera di Commercio Industria e Artigianato.

[17] La sottoscrizione di tale dichiarazione, con indicazione della normativa di riferimento (il citato D.P.R. 445/2000), implica l'assunzione di responsabilità penale del sottoscrittore rispetto alla veridicità di quanto dichiarato.

e quelli dell'appaltatore o il lavoratore autonomo. Tali misure dipendono dal tipo di lavorazione di riferimento (ad esempio, tipica misura di cooperazione e coordinamento la apposizione della segnaletica triangolare che indica il pavimento bagnato, ove l'appalto abbia per oggetto lavori di pulizia);

- *Redigere un documento di valutazione dei rischi da interferenza delle lavorazioni*, anche noto con l'acronimo DUVRI, che indichi "le misure adottate" per eliminare o ridurre i rischi interferenziali. Come previsto dall'art. 26, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2008, tale documento va "*allegato al contratto d'appalto o di opera*" e "*adeguato*" all'andamento dei lavori. **Il DUVRI non va redatto per "servizi di natura intellettuale"** (es.: effettuazione di un audit o di un corso di formazione nello studio), **per "mere forniture di materiali e attrezzature"** (es.: fornitura di carta o delle cialde del caffè) **e per i lavori di modesta entità** (la legge li identifica come "*lavori o servizi la cui durata non è superiore a cinque uomini-giorno*"[18]: es. la piccola riparazione all'impianto elettrico o la riparazione di finestre o mobili), mentre va preparato per i lavori più lunghi e continuativi o che comportino rischi di particolare gravità (es.: rischio elettrico o incendio elevato), *casi assolutamente minoritari negli studi professionali*;
- Indicare, "*a pena di nullità del contratto*" (come puntualizzato all'art. 26, co. 5, del D.Lgs. n. 81/2008) nei "*singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione*" i "*costi della sicurezza*". Va rimarcato come tali costi non siano affatto quelli che tutte le aziende sostengono per la salute e sicurezza sul lavoro (es.: il costo dei corsi di formazione obbligatori per i propri lavoratori) bensì solo quelli "*delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni*", i quali "*non sono soggetti a ribasso*".

[18] La definizione di "uomini-giorno" si rinviene all'art. 26, co. 3-*bis*, del D.Lgs. n. 81/2008 ed è riportata di seguito: "*entità presunta dei lavori, servizi e forniture rappresentata dalla somma delle giornate di lavoro necessarie all'effettuazione dei lavori, servizi o forniture considerata con riferimento all'arco temporale di un anno dall'inizio dei lavori*".

L'adempimento degli obblighi sin qui sintetizzati (unitamente al controllo dell'obbligo di possesso del tesserino di riconoscimento nel corso di svolgimento dell'appalto da parte del personale dell'appaltatore o del lavoratore autonomo)[19], **esaurisce gli obblighi dello studio come committente di lavori, servizi e forniture**, *considerando che tali prestazioni sono comunque rese nell'ambito dello schema civilistico dell'appalto, il quale (come espressamente previsto dall'art. 1655 c.c.) pone le responsabilità relative alla esecuzione dell'appalto a carico dell'appaltatore*. Ciò significa, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che una volta che lo studio professionale abbia realizzato le incombenze sin qui descritte, l'eventuale responsabilità per l'infortunio del lavoratore dell'impresa "esterna" e del lavoratore autonomo non possa essere ascritta al "datore di lavoro committente".

Un breve richiamo merita la possibilità che i lavori da svolgere siano di natura edile[20] quali, ad esempio, la ristrutturazione dei locali dell'ufficio. In un simile caso la disciplina applicabile non sarà l'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008, che opera solo in caso di lavori non edili, bensì l'intero Titolo IV del D.Lgs. n. 81/2008.

In caso di lavori edili, ipotesi che in questa sede si ritiene impossibile approfondire per ragioni di economia del contributo, il datore di lavoro dello studio professionale dovrà esercitare una limitata vigilanza (certamente non di tipo "tecnico" ma unicamente rispetto alle palesi condizioni di pericolo dei lavori in corso), che si concretizzerà qualora acceda per controllare i lavori, sui lavori edili, il cui rischio prevenzionistico ricadrà sulle imprese coinvolte (in quanto "specializzate" rispet-

---

[19] L'art. 26, co. 8, del D.Lgs. n. 81/2008 statuisce, infatti, che: "*Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro*".
In ordine ai lavoratori autonomi l'art. 21, co. 1, lett. c), del D.Lgs. n. 81/2008 prevede quanto segue: "*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"*.

[20] La definizione (a dire il vero molto ampia) di lavori edili o di ingegneria civile si rinviene all'Allegato X del D.Lgs. n. 81/2008.

to a simili lavori) e sui coordinatori per la sicurezza, qualora siano stati nominati.

5. ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO: TABELLA DI RIEPILOGO

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa degli adempimenti del datore di lavoro dello studio professionale rispetto alla salute e sicurezza sul lavoro.

Adempimento	Descrizione	Fonte
Svolgere il compito di RSPP (solo se non si intende nominare un professionista "esterno")	Possibile a condizione di svolgere un corso di 16 ore (con aggiornamento ogni 5 anni)	Art. 34, Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 per datore di lavoro-RSPP
Nominare un RSPP "esterno" (solo se non si intende svolgere direttamente il compito di RSPP)	Il professionista deve essere in possesso dei requisiti di legge (da verificare prima dell'incarico), compreso aggiornamento del corso per RSPP	Art. 32, Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 7 luglio 2016 per RSPP e ASPP
Valutare i rischi e firmare il DVR	Il DVR deve comprendere tutti i rischi dello studio	Artt. 17, 28 e 29, D.Lgs. n. 81/2008
Inviare i lavoratori al corso di formazione di 8 ore per la salute e sicurezza	Prima dell'assunzione, all'assunzione o, solo se impossibile, entro i successivi 60 giorni. Aggiornamento ogni 5 anni (6 ore)	Art. 37, Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 per lavoratori
Nominare il medico competente	Qualora in ufficio vi sia almeno un "videoterminalista". Il medico deve avere i previsti requisiti, da controllare al momento dell'incarico	Artt. 18, co. 1, lett. a), 25 e 41, D.Lgs. n. 81/2008

Nominare gli addetti antincendio	L'addetto (o gli addetti, se più di uno) vanno avviati a un corso (rischio "basso") di 4 ore. Aggiornamento ogni tre anni (2 ore)	Artt. 43 e 46, D.M. 10 marzo 1998
Nominare gli addetti al primo soccorso	L'addetto (o gli addetti, se più di uno) vanno avviati a un corso di 12 ore (aziende di gruppo B e C). Aggiornamento ogni tre anni (4 ore)	Artt. 43 e 45, D.I. n. 388/2000
Comunicare il nominativo del RLS all'INAIL	Solo qualora sia stato eletto o designato dai lavoratori il RLS	Art. 18, co.1, lettera aa), D.Lgs. n. 81/2008
In caso di lavori, servizi e forniture	Lavori non edili	Art. 26, D.Lgs. n. 81/2008
Valutazione idoneità impresa appaltatrice o lavoratore autonomo	Acquisire iscrizione CCIA e dichiarazione ex D.P.R. 445/2000 su rispetto di salute e sicurezza	Art. 26, co. 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008
Redazione e firma del DUVRI	A seguito dello scambio di informazioni e della cooperazione e coordinamento rispetto ai lavori, servizi e forniture	Art. 26, co. 3, D.Lgs. n. 81/2008
Indicazione dei costi della sicurezza nei contratti di appalto, subappalto e somministrazione	Solo se esistono costi per eliminare le interferenze delle lavorazioni	Art. 26, co. 5, D.Lgs. n. 81/2008