

Da inviare in busta chiusa a:

E.BI.PRO.

Viale Pasteur, 65 - 00144 Roma

6

Studi professionali: le nuove regole sulla valutazione dei rischi

Guida informativa



STUDI PROFESSIONALI: LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Lorenzo Fantini*

Sommario: 1. Gli adempimenti in materia di salute e sicurezza per gli studi professionali - 2. La valutazione dei rischi come attività fondamentale in materia di salute e sicurezza sul lavoro - 3. Il contenuto della valutazione dei rischi dopo il d.lgs. n. 106 del 2009 - 4. La tempistica della elaborazione e dell'aggiornamento del DVR - 5. La "data certa" del documento di valutazione dei rischi – CASI PRATICI.

1. Gli adempimenti in materia di salute e sicurezza per gli studi professionali

Il sistema legislativo italiano di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali è contenuto quasi interamente nel decreto legislativo n. 81 del 2008 (c.d. "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro), come modificato dal decreto legislativo "correttivo" n. 106 del 2009 (di seguito indicato come d.lgs. n. 81/2008 o come "testo unico").

Esso, in quanto diretto a garantire effettività a principi costituzionali¹ e civilistici² di fondamentale rilevanza, si applica in qualunque luogo in cui si svolga una attività lavorativa, e ciò indipendentemente dalla natura, pubblica o privata, del datore di lavoro e dalle dimensioni della organizzazione di riferimento.

* Dirigente del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il presente intervento – ai sensi della circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 marzo 2004 – ha natura personale e non impegnativa per la pubblica amministrazione.

¹ Artt. 32 e 41, secondo co., Cost.

² Art. 2087 c.c.

Infatti, l'art. 2, co. 1, lett. a), del d.lgs. n. 81/2008 prevede che siano **beneficiari della normativa** tutti coloro che svolgano una "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, compresi i soggetti beneficiari di tirocini formativi".

A sua volta, il **datore di lavoro** è definito dall'art. 2, co. 1, lett. b), d.lgs. n. 81/2008 come "titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore" o, comunque, come il soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione di lavoro nella quale il lavoratore svolge la propria attività.

Pertanto, nessun dubbio sussiste in ordine alla **applicabilità delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 81/2008 agli studi professionali**, all'**unica condizione** che il titolare dello studio sia un datore di lavoro e che nello studio vi siano "lavoratori", così come appena individuati.

Trovano, pertanto, applicazione anche agli studi professionali sia le disposizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 81/2008 - che impongono al datore di lavoro di attuare le **misure generali di tutela** - sia singole previsioni che di tali principi generali costituiscono specifica attuazione, a seconda della complessità della organizzazione di riferimento e dei rischi in essa presenti (o che possono essere presenti).

Tali disposizioni, per le quali in massima parte sono previste sanzioni penali (spesso nella forma della alternativa tra arresto ed ammenda), sono in sintesi non esaustiva:

- **valutazione dei rischi** (artt. 17, 28 e 29, d.lgs. n. 81/2008);
- nomina del **Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)** ed, eventualmente, degli addetti al medesimo servizio (artt. 17, 31-34, d.lgs. n. 81/2008). Negli studi professionali RSPP può anche essere il datore di lavoro, nelle ipotesi di cui all'allegato II al d.lgs. n. 81/2008;
- nomina, nelle ipotesi in cui vi siano rischi di tipo sanitario, del **medico competente** (articoli 25, 38-41, d.lgs. n. 81/2008). Negli studi professionali rileva, in particolare, la sorveglianza sanitaria per l'uso di apparecchiature munite di videoterminali;
- **gestione delle emergenze** (artt. 43-46, d.lgs. n. 81/2008): quindi, innanzitutto, nomina e formazione specifica degli addetti al primo soccorso e all'antincendio. Nell'ambito di tale attività, particolarmente importanti sono

le procedure di evacuazione dei luoghi di lavoro, nei casi di pericolo grave ed immediato (art. 43, d.lgs. n. 81/2008);

- **informazione e formazione** dei lavoratori (artt. 36 e 37, d.lgs. n. 81/2008);
- denuncia all'INAIL (anche tramite procedura informatica su www.inail.it) degli **infortuni** che comportino una assenza dal lavoro di più di tre giorni (art. 53, D.P.R. n. 1124/1965);
- predisposizione e manutenzione di **impianti** e apparecchiature elettriche (artt. 80 e 81, d.lgs. n. 81/2008);
- installazione e verifica degli ascensori (D.P.R. n. 162/1999 e D.P.R. n. 214/2010).

Il datore di lavoro deve, altresì, consentire ai lavoratori di verificare l'applicazione delle misure di salute e sicurezza³, mediante i **Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**.

La nomina/elezione dei RLS costituisce una facoltà dei lavoratori, e non certo un obbligo del datore di lavoro: prerogative ed attribuzioni dei RLS sono individuate agli artt. da 47 a 50 del d.lgs. n. 81/2008.

Il nominativo del RLS va comunicato, in via telematica, all'INAIL, solo in caso di nuova designazione o modifica, nel rispetto delle istruzioni fornite dall'Istituto assicuratore con la circolare 25 agosto 2009, n. 43.

L'adempimento corretto di tali obblighi presuppone la predisposizione di **strumenti**, quali le dotazioni di primo soccorso⁴, il sistema di mezzi di estinzione⁵, la segnaletica di salute e sicurezza e l'illuminazione di emergenza⁶.

Infine, ove il datore di lavoro dello studio professionale decida di affidare a terzi attività da realizzare nello studio, siano essi ditte appaltatrici o lavoratori autonomi (es., attività di pulizia o manutenzioni), dovrà attuare le procedure di cui all'art. 26 del d.lgs. n. 81/2008. In caso di lavori edili o di ingegneria civile, di

³ Art. 18, co. 1, lett. n), d.lgs. n. 81/2008.

⁴ Pacchetto di medicazione o cassetta di primo soccorso, come previsto dal d.m. 15 luglio 2003, n. 388.

⁵ Estintori; v. d.m. 10 marzo 1998.

⁶ Artt. 161 e seguenti, d.lgs. n. 81/2008, i cui contenuti sono specificati agli allegati da XXIV a XXIX del medesimo provvedimento.

cui al Titolo IV del d.lgs. n. 81/2008, dovrà invece applicare le previsioni di cui agli artt. 88 e seguenti del d.lgs. n. 81/2008.

2. La valutazione dei rischi come attività fondamentale in materia di salute e sicurezza sul lavoro

L'obiettivo della normativa di salute e sicurezza sul lavoro è eliminare i rischi o, quando ciò non è possibile, ridurre al minimo i medesimi⁷ riducendo così le probabilità che nei luoghi di lavoro si verifichino infortuni o malattie professionali.

Tale scopo va perseguito – come le direttive comunitarie (delle quali il d.lgs. n. 81/2008 costituisce attuazione) richiedono – partendo dalla **valutazione dei rischi**, definita dal d.lgs. n. 81/2008, all'art. 2, co. 1, lett. q), come l'attività di: “valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza” e riservata al solo datore di lavoro, come attività che va imputata unicamente al medesimo⁸.

Ciò che si chiede al datore di lavoro – per giurisprudenza consolidata⁹, che richiama il “debito di sicurezza” di cui all'articolo 2087 c.c. – è di considerare ogni rischio di lavoro e, al contempo, trarre da tale individuazione le migliori misure di protezione per i lavoratori, anche in una ottica di miglioramento dei livelli di protezione e prevenzione. Per tale ragione l'art. 28, co. 1, d.lgs. n. 81/2008 impone al datore di lavoro di **valutare “tutti i rischi” per la salute e la sicurezza dei lavoratori** individuando una serie aperta e dinamica di rischi. **Pertanto, nessun rischio deve**

⁷ Art. 15, co. 1, lett. c), d.lgs. n. 81/2008

⁸ Art. 17 del d.lgs. n. 81/2008.

⁹ Si veda per tutte, Cass. pen., Sez. IV, 26 gennaio 2011, n. 2606.

rimanere senza adeguata considerazione nell'adempimento datoriale dell'obbligo in parola.

La valutazione dei rischi è, quindi, **la più importante delle misure di tutela della salute e sicurezza**, in quanto preliminare ad ogni altro intervento nello studio volto a garantire la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il contenuto di tale obbligo - soprattutto relativamente agli elementi che devono essere presenti nel relativo **documento di valutazione dei rischi (DVR)** - viene concretamente declinato negli artt. 28 e 29 del d.lgs. n. 81/2008, i quali rimarcano innanzitutto come il datore di lavoro debba collaborare in sede di valutazione del rischio con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente, nonché consultare preventivamente il RLS. In tale modo, vista l'importanza della valutazione dei rischi, il legislatore garantisce il **coinvolgimento di tutti i soggetti** del sistema di prevenzione, alcuni dei quali, tuttavia, possono legittimamente non essere presenti: si pensi ad es. ad uno studio professionale che non abbia rischi per i quali sia prevista la sorveglianza sanitaria, nel quale non vi sarà il medico competente o, ancora, nel quale non vi sia un Responsabile del servizio di prevenzione e protezione diverso dal datore di lavoro, perché questi ha deciso, alle condizioni di cui all'articolo 34 del d.lgs. n. 81/2008, di svolgere "in proprio" tali funzioni.

Quanto al **contenuto del DVR**, il d.lgs. n. 81/2008 ha avuto cura di specificare che ciò che conta è l'elemento sostanziale – identificato nella circostanza che il documento comprenda una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa – piuttosto che la forma del DVR, la cui scelta è "rimessa al datore di lavoro"¹⁰ il quale, dunque, non sarà tenuto a dover rispettare uno standard predefinito. Infatti, ciò che norma citata chiede è che il datore di lavoro – seguendo criteri di semplicità, brevità e comprensibilità – garanti-

¹⁰ Art. 28, co. 2, lett. a), d.lgs. n. 81/2008.

sca, con la scelta dei criteri e con l'elaborazione del DVR in base ad essi, la completezza e l'idoneità del **DVR quale strumento operativo di pianificazione degli interventi di prevenzione**.

All'interno del documento deve, poi, essere posta in evidenza la condizione attuale dello studio professionale, attraverso l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione già attuate o da attuare e delle modalità attraverso le quali il datore di lavoro intende perseguire i risultati prefissati.

Inoltre, il legislatore chiede di specificare nel DVR i nominativi dei soggetti che hanno partecipato alla valutazione dei rischi (del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale – **RLST** – e del medico competente). E', altresì, necessario che il documento individui le mansioni che espongono i lavoratori a **rischi specifici** e che, dunque, richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Il documento di valutazione dei rischi, come indicato dall'art. 28, co. 3, del d.lgs. n. 81/2008, deve, infine, rispettare le indicazioni previste dalle specifiche valutazioni indicate dai titoli "tecnici" del decreto. Si tratta, in particolare, della valutazione dei rischi da esposizione ad agenti chimici, fisici (microclima, rumore, ultrasuoni, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche artificiali, atmosfere iperbariche, vibrazioni), cancerogeni, biologici, nonché dei rischi di incendio e di esplosione. **Ciò, ovviamente, unicamente ove i relativi rischi siano presenti perché correlati alla attività lavorativa di riferimento.**

Se, come detto, l'obbligo di valutazione dei rischi riguarda tutti i luoghi di lavoro e tutte le realtà produttive, va sottolineato che i **datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori** possono effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate che verranno stabilite dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, tenendo conto dei profili di rischio e degli indici infortunistici di settore, e che

verranno recepite in un decreto ministeriale¹¹. Fino alla scadenza del diciottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore di tale decreto interministeriale e, comunque, **non oltre il 30 giugno 2012**, gli stessi datori di lavoro possono **autocertificare** – salvo che nelle ipotesi di lavorazioni pericolose (individuate all’articolo 29, comma 5) – l’effettuazione della valutazione dei rischi attraverso una semplice dichiarazione che attesti l’avvenuto svolgimento delle attività di valutazione dei rischi da lavoro.

3. Il contenuto della valutazione dei rischi dopo il d.lgs. n. 106 del 2009

Fermo restando il già illustrato principio di “completezza”, l’art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 ha introdotto **specifiche ipotesi** che devono essere espressamente considerate dal datore di lavoro in sede di valutazione dei rischi. Esse sono le seguenti:

- i rischi da **stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti dell’accordo europeo dell’8 ottobre 2008 e, ora, tenendo conto delle indicazioni di cui all’art. 28, co. 1-bis, d.lgs. n. 81/2008, elaborate dalla Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro in data 17 novembre 2010 e diffuse con lettera circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 novembre 2010. Su tale peculiare tipologia di rischi si rinvia alla Guida informativa E.BI.PRO. “*Studi professionali: stress da lavoro correlato*”;
- i rischi “riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151”. Ciò che si chiede è di dare evidenza alle misure di prevenzione già imposte dal d.lgs. n. 151/2001. Si pensi, in particolare, agli artt. 11 e 12 di tale provvedimento, i quali impongono al datore di lavoro di adottare le misure necessarie affinché l’esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l’orario di

¹¹ Art. 29, co. 5, d.lgs. n. 81/2008.

lavoro¹² (e adibendo, se necessario, le interessate anche a mansioni inferiori, con conservazione della retribuzione precedente, affinché non siano esposte al rischio);

- i rischi “connessi alle **differenze di genere**, all’età, alla provenienza da altri paesi”. Si chiede, in questo caso, di tener conto delle possibili problematiche legate alla diversità sessuale e alle differenze di età (sul presupposto, ad esempio, che i giovani sono più esposti a condizioni meno tutelate di lavoro, quali orari e turni di lavoro più intensi). Relativamente, poi, alla “provenienza da altri Paesi”, va ricordato che, nell’ambito degli obblighi di informazione e formazione¹³ si prevede la previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua utilizzata;
- i rischi “connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”. La norma si riferisce ai **lavoratori con contratti atipici e temporanei** che, in effetti, rappresentano un gruppo di lavoratori per i quali, rispetto alla media, i rischi relativi ad uno stesso pericolo sono comparativamente più elevati, in ragione della breve durata del rapporto di lavoro e della mancanza di uno stabile inserimento in un determinato contesto organizzativo e produttivo. Pertanto, ad essi il datore di lavoro dovrà riservare una particolare attenzione, ad esempio prevedendo misure di maggior tutela in termini di formazione o “affiancamento” da parte di lavoratori esperti.

Particolarmente significativa è, infine, la previsione di cui all’art. 28, co. 2, lett. d), che prevede come **il DVR debba contenere l’individuazione dei “ruoli dell’organizzazione”** rilevanti ai fini della salute e sicurezza (dirigenti, preposti, lavoratori, secondo le definizioni di cui al d.lgs. n. 81/2008), **ai quali devono essere “assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri”**. In tal modo, si ribadisce che una corretta “orga-

¹² Art. 12, d.lgs. n. 151/2001.

¹³ Artt. 36 e 37, d.lgs. n. 81/2008.

nizzazione” del lavoro è il primo dei fattori che assumono rilievo nel processo di valutazione dei rischi e di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Dall'applicazione delle disposizioni degli articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 81/2008, tenendo conto dei rischi normalmente presenti negli studi professionali e fermo restando che le seguenti indicazioni hanno valore non esaustivo (in applicazione del principio della necessaria completezza della valutazione di tutti i rischi da lavoro, che si applica tenendo conto delle diverse realtà lavorative), dal punto di vista operativo il documento di valutazione dei rischi di uno studio professionale, il quale non richiede forme predeterminate, deve contenere almeno i seguenti elementi:

- identificazione (per nome e cognome) del datore di lavoro, del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (che può essere il datore di lavoro), del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, degli eventuali dirigenti e/o preposti, dei lavoratori, del medico competente (ove richiesto), degli addetti al primo soccorso e all'antincendio;
- descrizione delle caratteristiche dello studio professionale (anche eventualmente tramite planimetria), inclusiva della sintetica descrizione delle caratteristiche dell'impianto elettrico e delle misure antincendio;
- descrizione delle attività di studio, tenendo conto delle mansioni attribuite ai lavoratori;
- identificazione dei rischi ai quali sono soggetti i lavoratori nello svolgimento delle proprie mansioni e loro classificazione (secondo una scala da rischio normale, in quanto correlato a uno svolgimento "standard" della prestazione, a specifico, in quanto implichi una esposizione a rischi particolari, per i quali sono necessarie misure di specifica tutela);
- necessaria indicazione dei seguenti rischi: a) riguardanti lavoratrici in stato di gravidanza (d.lgs. n. 151/2001); b) connessi alle differenze di genere; c) connessi all'età; connessi alla provenienza da altri Paesi; d) connessi alla specifica tipologia contrattuale (es.: contratto a termine, somministrazione di lavoro...) per mezzo della quale è resa la prestazione di lavoro; e) stress lavoro-correlato. In relazione alle modalità (individuate specificamente all'articolo 28, commi 1 e 1-bis, del d.lgs. n. 81/2008, si rinvia a quanto nella Guida informativa E.BI.PRO. "Studi professionali: stress da lavoro correlato";
- indicazione delle modalità (es.: riunione) con le quali è stato effettuato il confronto con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- identificazione delle misure di prevenzione e protezione adottate (es.: formazione, corsi per primo soccorso o antincendio, manutenzione estintori...); in caso di rischi specifici tali indicazioni devono essere conformi alle specifiche previsioni di cui al d.lgs. n. 81/2008 (es.: nel caso di uso di videoterminali occorrerà applicare le disposizioni di cui al Titolo VII del d.lgs. n. 81/2008);
- identificazione delle misure di miglioramento nel tempo (es.: formazione, modifiche della organizzazione del lavoro...) di livelli di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori che si intendono adottare in futuro, specificando l'arco temporale di riferimento.

Salvo che il datore di lavoro non ritenga (sul punto, si veda quanto al paragrafo 5, che segue) di munire il documento di valutazione del rischio di “data certa”, il documento va munito di data e sottoscritto dal datore di lavoro, dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione (se soggetto diverso dal datore di lavoro), dal medico competente (se nominato, nei casi previsti dalla legge) e dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, se eletto o designato.

4. La tempistica dell'elaborazione e dell'aggiornamento del DVR

In caso di **costituzione di nuova attività**, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare “immediatamente” la valutazione dei rischi potendo, invece, elaborare il relativo documento entro 90 giorni¹⁴.

In ogni caso **la valutazione dei rischi** – che ha carattere necessariamente “dinamico” dovendosi adattare alle modifiche della organizzazione del lavoro – **va rielaborata e aggiornata necessariamente in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori**, in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione, a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità¹⁵. In questo caso il termine di “formalizzazione” della rivisitazione del DVR è individuato dal legislatore in 30 giorni dalle “rispettive causali”.

La valutazione va, inoltre, rielaborata, **nelle ipotesi in cui le misure di sicurezza non abbiano realizzato l'esito preventivo o riduttivo del pericolo perseguito**.

5. La “data certa” del documento di valutazione dei rischi

Ai sensi del co. 2 dell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008, il DVR deve essere munito di **data certa o attestata mediante sottoscrizione del documento** medesimo da parte del datore di lavoro,

¹⁴ Art. 28, co. 3-bis, d.lgs. n. 81/2008.

¹⁵ Art. 29, co. 3, d.lgs. n. 81/2008.

nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione: a) del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, se diverso dal datore di lavoro (che, ovviamente, firma il documento); b) del RLS (o, in assenza di questi, se presente perché espressione della volontà della contrattazione collettiva di riferimento, del RLST di cui all'art. 48 del d.lgs. n. 81/2008); c) del medico competente, ove nominato. Va specificato che laddove non si sia proceduto all'elezione o designazione dell'RLS e del RLST l'attestazione, in luogo della data certa, potrà avvenire con la sola firma degli altri soggetti menzionati dal co. 2 dell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008.

Pertanto, sempre che non si opti per l'attestazione mediante sottoscrizione, **la data certa**, da apporre al documento di valutazione del rischio, **costituisce un elemento essenziale del DVR**.

Secondo quanto specificato dal Garante per la protezione dei dati personali con il Provvedimento 5 dicembre 2000, il requisito della data certa si collega alla disciplina civilistica in materia di prove documentali e, in particolare, a quanto previsto dagli artt. da 2702 a 2704 c.c., i quali recano un'elencazione non esaustiva degli strumenti per attribuire data certa ai documenti, consentendo di provare tale data anche in riferimento a ogni "fatto che stabilisca in modo egualmente certo l'antiorità della formazione del documento" (art. 2704, co. 3, c.c.). Dal punto di vista pratico le possibilità per ottenere una "data certa" sono le seguenti:

- a) ricorso alla c.d. "autoprestazione" presso uffici postali prevista dall'art. 8 del d.lgs. 22 luglio 1999, n. 261, con apposizione del timbro direttamente sul documento avente corpo unico, anziché sull'involucro che lo contiene;
- b) in particolare per le amministrazioni pubbliche, adozione di un atto deliberativo di cui sia certa la data in base alla disciplina della formazione, numerazione e pubblicazione dell'atto;
- c) apposizione della c.d. marca temporale sui documenti informatici (art. 15, co. 2, legge 15 marzo 1997, n. 59; D.P.R. 10 novembre 1997, n. 513; articolo 52 e seguenti del D.P.C.M. 8 febbraio 1999);
- d) apposizione di autentica, deposito del documento o vidimazione di un verbale, in conformità alla legge notarile; formazione di un atto pubblico;
- e) registrazione o produzione del documento a norma di legge presso un ufficio pubblico.

La mancanza di data certa o di attestazione della stessa con le modalità previste non è sanzionata dal legislatore in modo espresso, ma è verosimile presumere, anche sulla base dei più recenti

orientamenti giurisprudenziali, che ciò possa costituire un'omessa valutazione dei rischi con le conseguenze sanzionatorie previste dal d.lgs. n. 81/2008¹⁶.

A conclusione della valutazione dei rischi il datore di lavoro ha l'**obbligo**, come detto indelegabile, **di elaborare e sottoscrivere il DVR**, assumendosene l'esclusiva responsabilità (anche ove venga da altri redatto). Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, qualora ne faccia richiesta e sempre solo "per l'espletamento della sua funzione", può ricevere copia del documento stesso.

Dal punto di vista della **forma del DVR**, il d.lgs. n. 81/2008 precisa che il documento sulla valutazione dei rischi può essere tenuto nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 81 del 2008 su supporto informatico. È cioè consentito l'impiego di sistemi di elaborazione automatica dei dati.

In ultimo, si precisa che **il documento sulla valutazione dei rischi deve essere collocato e custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi** (quindi, presso lo studio professionale).

¹⁶ Art. 55, d.lgs. n. 81/2008.

Casi pratici

Praticanti all'interno degli studi professionali

Le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (individuati dal d.lgs. n. 81/2008) si applicano nei riguardi dei praticanti che operino negli studi professionali?

Gli studi professionali operano normalmente all'interno di strutture (uffici) da considerarsi, ad ogni effetto di legge, luoghi di lavoro con conseguenti rischi per la sicurezza e la salute di chi vi presta la propria attività lavorativa.

Pertanto, anche in tali ambienti sarà, dunque, necessario applicare le disposizioni di cui al d.lgs. n. 81/2008, il cui campo di applicazione comprende, ai sensi dell'art. 3, "tutti i settori di attività, pubblici e privati, e tutte le tipologie di rischio", non avendo inteso il legislatore lasciare privo di tutela alcun settore lavorativo.

A ciò si aggiunga che il d.lgs. n. 81/2008 si applica a tutti coloro che svolgono una qualsiasi attività lavorativa, anche senza percepire un compenso e anche se tale attività è diretta ad apprendere un mestiere o effettuare un tirocinio formativo.

Conseguentemente, laddove presso uno studio professionale vi siano soggetti che svolgano il proprio praticantato, il titolare sarà tenuto ad osservare tutti gli obblighi previsti dal d.lgs. n. 81/2008 al fine di garantire la salute e la sicurezza degli stessi tra i quali, in particolare, gli obblighi informativi e formativi connessi alla attività svolta.

Emergenze

Come si gestisce l'emergenza sanitaria e antincendio negli studi professionali?

Anche nell'ambito degli studi professionali, così come in ogni altro luogo di lavoro soggetto alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 81/2008, occorrerà adottare idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'integrità dei lavoratori, così come previsto dall'art. 46, co. 1, del d.lgs. n. 81/2008. Fino all'emanazione dei decreti di cui al comma 3 dell'articolo in esame, continueranno 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

che definisce, tra l'altro, le classi di rischio incendio (elevato, medio, basso).

Il datore di lavoro sarà, pertanto, tenuto a classificare nell'ambito del DVR, il rischio di incendio specifico per ogni luogo di lavoro e procedere alla designazione dei lavoratori addetti ai servizi di prevenzione incendi, lotta antincendio ed evacuazione, se necessari in base alla classe di rischio, previa idonea formazione degli stessi.

Inoltre, il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure necessarie affinché i materiali, le apparecchiature e gli impianti elettrici messi a disposizione dei lavoratori siano progettati, costruiti, installati, utilizzati e mantenuti in modo da salvaguardare i lavoratori da tutti i rischi di natura elettrica (quali quelli derivanti da contatti elettrici diretti ed indiretti, incendio e propagazione di incendi e ustioni dovuti a sovratemperature pericolose e agli altri indicati all'art. 80 del d.lgs. n. 81/2008).

Inoltre, nell'ambito degli studi professionali occorrerà predisporre una segnaletica adeguata (è da ritenere necessario e tendenzialmente sufficiente indicare vie di fuga e posizione degli estintori, che vanno periodicamente controllati) alle attività dell'ufficio, al fine di fornire indicazioni o prescrizioni concernenti la sicurezza e la salute sul lavoro.

Documento di valutazione dei rischi

E' possibile semplicemente che il titolare dello studio professionale dichiarare di avere valutato i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro senza dover redigere un documento ad hoc e, se possibile, a quali condizioni?

Qualora nell'ambito dello studio non vi siano più di 10 lavoratori il datore di lavoro potrà effettuare la valutazione dei rischi in regime di autocertificazione.

Il datore di lavoro che autocertifica la valutazione dei rischi potrà aggiungere la specifica che si è proceduto, nel rispetto delle indicazioni di legge, anche alla valutazione da stress lavoro-correlato. Tuttavia, resta inteso che a tale dichiarazione deve seguire la concreta dimostrazione, a richiesta dell'organo di vigilanza e/o del Giudice, che le attività di valutazione siano state realizzate in modo coerente con le previsioni di legge. Pertanto, evidenti ragioni di cautela consigliano di dare evidenza comunque delle attività svolte in un documento integrativo alla autocertificazione o in un vero e proprio documento di valutazione dei rischi (DVR).

Ciò vale, a maggior ragione, ove si consideri che l'autocertificazione sarà consentita, alle condizioni di legge, solo entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore del decreto interministeriale di cui all'art. 6, co. 8, lett. f) del d.lgs. n. 81/2008 e, comunque, fino al 30 giugno 2012, data

entro la quale, al più tardi, tutti i datori di lavoro, anche quelli che possono ad oggi autocertificare l'avvenuta valutazione dei rischi, dovranno redigere il DVR.

Cosa occorre fare ove lo studio professionale non abbia sinora effettuato una valutazione dei rischi?

In una simile situazione sarà opportuno provvedere, nel rispetto delle procedure e delle disposizioni che qui si sono descritte, al più presto alla valutazione dei rischi presenti nello studio professionale redigendo e sottoscrivendo il relativo documento, da custodire presso lo studio. Tale adempimento, che verrebbe valutato positivamente in caso di ispezione, renderà possibile al datore di lavoro dimostrare di avere ottemperato alle previsioni di legge.

Informazione e formazione dei lavoratori

Come è possibile per uno studio professionale dimostrare di avere ottemperato agli obblighi di informazione e formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro?

Il datore di lavoro, al fine di dimostrare, per ogni effetto di legge, di aver ottemperato agli obblighi di informazione e formazione dei lavoratori dovrà produrre idonea documentazione in allegato al documento di valutazione dei rischi oppure mediante separata attestazione.

La normativa non prevede la forma della documentazione di riferimento, ma appare necessario che essa evidenzii con chiarezza che tipo di attività sia stata svolta e come sia stata vagliata (ad esempio, per mezzo di verifiche finali di apprendimento) la sua effettività in termini di accrescimento delle competenze dei lavoratori, come richiede ormai pacificamente la giurisprudenza.

Lavoro a videoterminale

Che tipo di tutela va applicata ai lavoratori che usino videoterminali in ufficio?

La normativa vigente prevede che il datore di lavoro debba fornire postazioni di lavoro e pc che corrispondano a determinate caratteristiche, quali individuate all'art. 174, co. 3, d.lgs. n. 81/2008, che rinvia alle disposizioni specifiche di cui all'allegato XXXIV del d.lgs. n. 81/2008.

Quindi, per tutti coloro che operano come lavoratori negli studi occorrerà predisporre postazioni di lavoro "a norma" (es., fornendo sedie che rispettino gli standard ergonomici di cui alla legge o, ancora, posizio-

nando correttamente, rispetto alla luce i pc), per prevenire disturbi significativi per la salute e sicurezza sul lavoro (si pensi, per tutti, ai disturbi muscolo-scheletrici, in costante crescita).

Inoltre, ove nello studio professionale ci siano lavoratori che svolgono una attività al videoterminale che, nell'arco della settimana, superi le 20 ore (dedotte, però, le pause dovute a riunioni, telefonate e simili), è necessario che il datore di lavoro nomini un medico competente, il quale dovrà sottoporre i lavoratori in parola a visita medica "preliminare" e monitorarne la salute, principalmente tramite una visita periodica (art. 176, d.lgs. n. 81/2008).

Studi professionali: le nuove regole sulla valutazione dei rischi

Guida informativa a cura di Lorenzo Fantini*

**Dirigente Direzione Generale delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

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 in materia di salute e sicurezza sul lavoro sulla base delle disposizioni del Decreto Legislativo n. 81 del 2008.

Il presente opuscolo costituisce un utile supporto ai datori di lavoro e ai lavoratori in relazione agli obblighi imposti dalla recente normativa ed è la premessa necessaria per la trattazione dell'intera materia.

L'obiettivo è quello, attraverso un lavoro altamente tecnico ma di facile approccio, di permettere, nel rispetto degli obiettivi di prevenzione e di legalità, lo svolgimento dell'attività lavorativa in un ambiente sicuro e salubre.

L'attività di E.BI.PRO., che **in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro riguarda altresì la formazione dei lavoratori**, si estende anche ad altri settori quali:

1. **Formazione degli apprendisti:** per mezzo di moderne tecnologie sarà possibile garantire al lavoratore una formazione specifica per le sue funzioni
2. **Sostegno al reddito:** in caso di crisi dello studio professionale l'Ente Bilaterale interviene per sostenere il reddito del lavoratore
3. **Analisi del mercato del lavoro** degli studi professionali e delle sue specificità



ENTE BILATERALE NAZIONALE
PER GLI STUDI PROFESSIONALI
Viale Pasteur, 65 - 00144 Roma
Tel. 06.5918786 - Fax 06.83515919
www.ebipro.it - info@ebipro.it

In collaborazione con  IPSOA
Gruppo Wolters Kluwer



E.BI.PRO.
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, Fondoprofessiononi 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.fondoprofessiononi.it - e-mail info@fondoprofessiononi.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: 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 garantire 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 _____