

SALUTE E SICUREZZA NEGLI STUDI PROFESSIONALI: SOGGETTI, OBBLIGHI E ADEMPIMENTI

Ciascun datore di lavoro ha l'obbligo di adeguarsi alla normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sancita dal T.U. n. 81/2008. Pertanto anche in tutti gli studi professionali, (compresi quelli in cui è impiegato anche un solo lavoratore subordinato, quale ad esempio: una segretaria assunta part-time o full-time o un altro tipo di collaborazione coordinata e continuativa, contratto a progetto, lavoro interinale) scatta l'obbligo di rispettare gli adempimenti previsti dal legislatore.

Dunque, alla luce delle disposizioni normative prima esposte, quali sono gli obblighi e gli adempimenti che il datore-professionista deve rispettare nel suo studio professionale?

- 1) Effettuare la valutazione dei rischi**
- 2) Nominare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)**
- 3) Permettere l'elezione del RLS**
- 4) Nominare in determinate ipotesi il medico competente**
- 5) Nominare e formare gli addetti al primo soccorso e all'antincendio**
- 6) Formare i lavoratori**
- 7) Informare i lavoratori**

1) LA VALUTAZIONE DEI RISCHI E LA REDAZIONE DEL DVR

La valutazione dei rischi è definita dal legislatore "l'attività di valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza".

Il datore di lavoro libero professionista è chiamato, innanzitutto, a redigere il documento di valutazione (DVR), in cui devono necessariamente essere indicati e considerati tutti i rischi connessi all'attività lavorativa, rischi da stress lavoro-correlato, rischi riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza; rischi connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza di altri paesi; rischi connessi alla specifica tipologia contrattuale con cui viene resa la prestazione di lavoro.

Nell'operazione di valutazione dei rischi il datore di lavoro deve avvalersi della collaborazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), del medico competente (qualora sia necessario nominarlo) e deve consultare preventivamente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Per gli studi professionali con meno di 10 lavoratori, il legislatore ha previsto dal 1° giugno 2013, la facoltà di ricorrere, in luogo del gravoso DVR, all'ausilio delle procedure standardizzate, vale a dire dei modelli semplificati per adempiere all'obbligo della valutazione dei rischi. A tal proposito lo stesso Ministero del Lavoro ha proceduto a pubblicare e diffondere un [modello per la procedure standardizzate¹](#) utili al datore-professionista.

Il documento di valutazione dei rischi deve essere conservato presso l'unità produttiva alla quale si riferisce. Inoltre, deve essere munito di data certa e riportare la firma del Datore di lavoro e, ai soli fini della prova della data certa, anche dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (se persona diversa dallo stesso datore di lavoro), dal Medico Competente (nominato solo nei casi in cui fosse obbligatoria la sorveglianza sanitaria) e dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Per l'omessa redazione del DVR il datore di lavoro può essere perseguito penalmente (arresto da 3 a 6 mesi) oppure sanzionato con un'ammenda da 2.500 a 6.400 euro. In caso, invece, di incompleta redazione, l'ammenda varia da 1.000 a 4.000 euro.

2) LA NOMINA DEL RSPP

Il datore di lavoro ha l'obbligo indelegabile di nominare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dello studio professionale (RSPP). Quest'ultimo può essere considerato alla stregua di un "consulente" di fiducia del datore di lavoro o, per certi aspetti, colui attraverso il quale passano le decisioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ciò anche al di là del fatto che si tratti di un soggetto che, a differenza degli altri (addirittura dello stesso lavoratore), non è chiamato a rispondere penalmente dei propri obblighi. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione deve essere in possesso dei seguenti titoli, attitudini e capacità adeguate alla natura dei rischi presenti su luogo di lavoro: *a)* possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore; *b)* possesso di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, relativo a corsi formativi adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative; *c)* frequenza, con attestato finale e verifica, di corsi specifici in materia di prevenzione e protezione dei rischi, di natura psico-sociale, di organizzazione e gestione delle attività tecnico-amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali.

Per tale figura, il legislatore prevede l'obbligo di partecipazione ai corsi di aggiornamento con cadenza quinquennale.

Il datore di lavoro può svolgere direttamente il ruolo di RSPP. In tal caso, egli deve frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. Anche per questi vige l'obbligo di aggiornamento della formazione con periodicità quinquennale che è iniziato a decorrere dall'11 gennaio 2012. Per i datori di lavoro esonerati da tale obbligo (ossia coloro i

¹ <http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Documents/Procedurastandardizzata.pdf>

quali hanno usufruito dell'esonero dalla frequenza del corso di formazione di cui all'art. 95 del D. Lgs. 19/9/1994 n. 626), l'aggiornamento deve avvenire entro 24 mesi a partire dall'11 gennaio 2012.

3) L'ELEZIONE DEL RLS

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è "la persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro".

Il T.U. 81/2008 non fa mai riferimento ad un presunto obbligo da parte del datore di lavoro in merito alla elezione del RSU.

La designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è un diritto dei lavoratori, ma non un dovere del datore di lavoro. Quest'ultimo ha infatti solo l'obbligo di permetterne l'elezione e consentire al lavoratore prescelto di seguire i dovuti corsi di formazione per RLS secondo le modalità e i tempi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Per le strutture sotto i 15 dipendenti, inoltre, è prevista la possibilità di avvalersi del Rlst (territoriale), nel caso in cui i dipendenti decidano di non eleggerne uno in azienda. La nomina del RLST è in capo agli OPT (organismi paritetici territoriali), vale a dire gli enti bilaterali di ciascun settore produttivo. Tuttavia, se l'ente bilaterale non provvede a nominare l'RLST di riferimento, il datore di lavoro non incorre in nessuna sanzione.

Nel caso in cui ci si avvalga dell'RLST (quindi esterno), il datore di lavoro deve redigere e custodire un verbale, validato dai lavoratori, in cui si attesti che questi ultimi non hanno scelto di procedere all'elezione del RLS interno.

4) LA NOMINA DEL MEDICO COMPETENTE

La sorveglianza sanitaria è una misura di prevenzione applicata ai lavoratori che sono esposti a determinati e elevati rischi per la salute, che siano suscettibili di provocare conseguenze dannose per la salute o una malattia da lavoro.

Il datore-professionista di lavoro è tenuto alla **nomina del medico competente aziendale** ogniqualvolta abbia alle sue dipendenze videoterminalisti, intesi quali lavoratori che trascorrono più di 20 ore settimanali davanti al monitor di un computer.

Il medico competente è definito dal Testo Unico come colui che, essendo in possesso di specifici titoli formativi e professionali, collabora con il datore di lavoro per effettuare la sorveglianza sanitaria dei lavoratori ed ogni altro compito inerente all'incarico conferitogli; per tale figura, sono richiesti una serie di titoli e requisiti definiti dal decreto del Ministero dell'Università e della ricerca e del Ministero della salute del 15 novembre 2010.

Non vi sono vincoli particolari per quanto riguarda il rapporto di lavoro del medico competente con il datore di lavoro: egli, quindi, può essere un dipendente della stessa azienda, un libero

professionista o lavorare in qualità di dipendente o collaboratore presso una struttura pubblica o privata che eroga il servizio di sorveglianza sanitaria.

Al momento della cessazione dell'incarico del medico competente, il legislatore impone al datore di lavoro la conservazione per almeno 10 anni dell'originale della cartella sanitaria di ciascun lavoratore, Inoltre lo stesso datore non può sottrarsi dall'obbligo di sottoporre il lavoratore a visita medica, qualora sia quest'ultimo a farne richiesta: a patto che essa sia "ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio sulla idoneità alla mansione specifica".

Il d. lgs. n.106/2009 ha reintrodotto la facoltà per il datore di lavoro di far eseguire le visite mediche in fase preassuntiva (e dal cui esito dipende l'assunzione o meno del lavoratore), sempre nei casi in cui vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria (videoterminalisti).

5) LA NOMINA DELL' ADDETTO AL PRIMO SOCCORSO E ANTINCENDIO

Per "primo soccorso" si intende l'insieme delle azioni che permettono di aiutare una o più persone in difficoltà, nell'attesa dell'arrivo dei soccorsi qualificati. Per "pronto soccorso" si intende, invece, l'intervento svolto dal personale sanitario addestrato a tale compito.

Esiste dunque una distinzione netta tra i compiti del primo soccorritore e quelli del soccorritore professionale: soccorrere non vuol dire effettuare prestazioni terapeutiche particolari o compiere determinate manovre, ma al contrario coincide anche con la semplice chiamata al 118 e non abbandono della vittima fino all'arrivo del personale qualificato.

Nelle aziende con meno di 5 dipendenti lo stesso datore di lavoro stesso può ricoprire il ruolo di addetto al primo soccorso.

In ogni caso, il datore-professionista deve assicurare la formazione dei lavoratori addetti al primo soccorso, dunque, essi sono formati con istruzione teorica e pratica per l'attuazione delle misure di primo intervento interno e per l'attivazione degli interventi di pronto soccorso. Tale formazione deve essere svolta da personale medico, in collaborazione, ove possibile, con il sistema del Servizio Sanitario Nazionale.

Il datore di lavoro deve, altresì, designare i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione degli incendi e della lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, e comunque, di gestione dell'emergenza. Nell'affidare tali compiti ai lavoratori, il professionista deve tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in relazione al loro stato di salute e sicurezza; e i lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione. Gli addetti alla lotta antincendio e al primo soccorso devono essere formati, e disporre di attrezzature adeguate.

All'esito della valutazione dei rischi d'incendio e sulla base del piano di emergenza, il datore di lavoro è tenuto a designare uno o più lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di

prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze. Nelle strutture con meno di 5 dipendenti lo stesso datore-professionista può ricoprire questo ruolo.

6) LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI

Il lavoratore – al pari del RSSP e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – ha diritto a ricevere una adeguata e specifica formazione in materia di salute e sicurezza.

La formazione, che il datore di lavoro è tenuto ad erogare al lavoratore, deve essere proporzionata al rischio legato al posto di lavoro, alle mansioni ed alla responsabilità di ciascun destinatario, nonché al modificarsi del contesto produttivo di riferimento (nuove attrezzature, sostanze, preparati..).

La formazione dei lavoratori deve essere articolata in due moduli distinti: generale (con programmi e durata comuni per i diversi settori di attività) e specifico, in relazione al rischio effettivo a cui sono esposti nello studio professionale. Preme sottolineare che il rischio specifico si rileva in funzione del settore ATECO di appartenenza. Nella maggior parte dei casi, i lavoratori del comparto degli studi professionali rientrano nella categoria di soggetti esposti a basso rischio. Fanno eccezione i soggetti afferenti all'area sanitaria, a cui è associato un rischio alto.

7) L'INFORMAZIONE DEI LAVORATORI

Il datore di lavoro deve provvedere affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dello studio professionale, le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

Il datore di lavoro, dunque, è obbligato per legge a informare i lavoratori tutti e gli altri soggetti coinvolti tanto dei rischi generali dell'impresa, quanto di quelli specifici connessi all'attività in concreto svolta dal lavoratore.

I mezzi di informazione messi a disposizione del datore di lavoro sono numerosi ed eterogenei. Sono costituiti principalmente da strumenti di propaganda (avvisi in bacheca, busta paga), dispense, opuscoli; minimanuali; manuali, dossier; audiovisivi; cd rom multimediali e interattivi; internet; formazione a distanza; riunioni illustrative ed infine colloqui individuali.