



*Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna.*

## **Newsletter 3-4/24 – Marzo - Aprile 2024.**

### **1) Lavorazione in spazi confinati.**

In relazione all'incidente di Casteldaccia in provincia di Palermo, riportiamo un breve approfondimento di Punto Sicuro sulle caratteristiche degli ambienti confinati o sospetti di inquinamento. Rischi, definizioni, normative, formazione e strumenti informativi.

L'incidente avvenuto il 6 maggio ha riportato l'attenzione sui rischi nelle attività lavorative negli ambienti confinati. Sono diverse le ricostruzioni delle dinamiche e delle carenze che cominciano ad emergere dopo il tragico evento. La sensazione è che anche in questo caso molte di queste criticità riguardano i ricorrenti problemi e cause che rendono gli ambienti confinati dei luoghi ad alto rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Proprio partendo da questa constatazione cerchiamo di fare due passi indietro e, senza riferimento specifico all'incidente in Sicilia, vediamo di fornire un breve riassunto delle problematiche e qualche specifico strumento di approfondimento.

In particolare ci soffermiamo sui temi:

#### **A) Ambienti confinati o sospetti di inquinamento: le criticità.**

Iniziamo dal comprendere a cosa si faccia riferimento con il termine "ambienti confinati o sospetti di inquinamento", come riportato, come vedremo, dal DPR 177/2011.

Per spazi confinati si intendono, generalmente e a titolo esemplificativo, vasche, silos, pozzi, cunicoli, canalizzazioni, fogne, serbatoi, condutture, cisterne, autobotti, camere di combustioni, ... Ma una delle carenze della normativa vigente è proprio connessa alla difficoltà di identificare questa tipologia di spazi e alla mancanza di una vera e propria definizione di ambiente confinato o confined space.

Diverse sono poi le tipologie di rischio che possono presentarsi ai lavoratori e le possibili cause di infortuni.

Ad esempio, gli infortuni possono avvenire per:

- mancanza o per eccesso di ossigeno;
- inalazione o contatto con sostanze pericolose, gas, vapori, fumi;
- presenza di gas/vapori infiammabili;
- contatto con parti a temperatura troppo alta o troppo bassa.

Bisogna poi ricordare che gli spazi confinati non sono legati ad un comparto lavorativo specifico. Questi ambienti e i rischi connessi si possono ritrovare in moltissimi ambiti lavorativi.

Non sono mancati in questi anni anche gravi infortuni in settori lavorativi particolarmente significativi per il nostro Paese, come il settore vinicolo. Ad esempio, con infortuni nelle lavorazioni all'interno di autoclavi e cisterne (ad esempio il lavaggio, la rimozione di residui), nelle operazioni in aree delle cantine non adeguatamente ventilate durante la fermentazione dei mosti, nell'ispezione visiva di contenitori nei quali è presente azoto dopo lo svuotamento del vino.

Spesso in questi infortuni si rileva l'assenza di adeguate procedure di lavoro, ad esempio alla mancanza di un controllo dell'atmosfera nello spazio confinato, all'indisponibilità o non corretto uso di dispositivi di protezione, all'assenza di adeguati sistemi di sorveglianza dell'attività e di gestione dell'emergenza.

Proprio in relazione ai tanti infortuni mortali che sono avvenuti in questi anni in questi ambienti, il 14 settembre 2011 è stato emanato il DPR 177 che contiene il "Regolamento recante norme per la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, a norma dell'articolo 6, comma 8, lettera g), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81".

Il decreto definisce le linee generali di una strategia di contrasto agli infortuni negli spazi confinati con particolare attenzione alla qualificazione di chi vi lavora, all'applicazione di idonee procedure, alla presenza di un soggetto rappresentativo del datore di lavoro e alla necessità di personale esperto e formato.

Purtroppo negli anni successivi al DPR 177/2011 gli infortuni mortali sono continuati mostrando come l'applicazione di questa normativa sia ancora insufficiente per migliorare realmente la prevenzione. Anche perché, come rilevato anche in una intervista di Punto Sicuro a Paolo De Santis (Inail, Contarp), gli elementi migliorativi della prevenzione spesso non arrivano alla piccola e piccolissima azienda.

Ed è infatti proprio tra i lavoratori delle piccole e piccolissime aziende che avvengono generalmente gli incidenti più gravi.

Come poi sottolineato in alcuni documenti dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (Inail), a distanza di più di dieci anni dalla pubblicazione del DPR permangono ancora diverse criticità:

- l'assenza di una definizione univoca di ambiente confinato e/o sospetto di inquinamento;
- l'esistenza di un elenco non esaustivo di ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento nel D.lgs. 81/08;
- la mancata definizione di criteri, modalità, contenuti e durata per la formazione e l'addestramento dei lavoratori"
- Mancanza di una formazione adeguata che possa mettere in grado gli operatori di identificare in maniera più puntuale i pericoli di questi ambienti.

## **B) Ambienti confinati o sospetti di inquinamento: gli strumenti.**

L'Inail - settore ricerca, laboratorio macchine e attrezzature di lavoro (Dipartimento DIT) - ha realizzato tre diverse schede informative:

Ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento – Aspetti legislativi e caratterizzazione. La scheda raccoglie gli aspetti legislativi attinenti agli ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento e assimilabili e approfondisce gli aspetti utili alla loro caratterizzazione. Nel documento si fa riferimento anche ad una norma tecnica sugli ambienti confinati che è ancora in fase di lavorazione.

- Ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento e assimilabili – Formazione in aula e addestramento in campo. La scheda presenta una esperienza formativa e di addestramento in campo per i lavoratori e i rappresentanti del datore di lavoro committente che operano in ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento e assimilabili.
- Ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento e assimilabili – Prodotti di ricerca dell'Istituto. Sono presentate alcune attività di sperimentazione e ricerca svolte dal Laboratorio Macchine e Attrezzature di lavoro del Dipartimento DIT dell'Inail.

Nel 2017 l'Inail ha prodotto anche la scheda "Infor.MO – Gli ambienti confinati" che presenta le dinamiche infortunistiche più ricorrenti degli infortuni mortali negli ambienti confinati o sospetti di inquinamento e ricorda anche alcune possibili definizioni di "ambienti confinati".

Qualche anno prima è stato poi approvato e pubblicato il "Manuale illustrato per lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati ai sensi dell'art.3 comma 3 del DPR 177/2011, un volume che ha avuto l'obiettivo di approfondire e fornire soluzioni tecniche, organizzative e procedurali per i lavori da realizzare nelle diverse tipologie di ambienti sospetti di inquinamento o confinati.

Concludiamo con l'indicazione di un documento del 2019 prodotto dal Consiglio Nazionale degli Ingegneri (CNI) e dal titolo Linee di indirizzo per la gestione dei rischi derivanti dai lavori in ambienti confinati o a rischio di inquinamento. Si tratta di un documento di indirizzo che, destinato specialmente a RSPP/ASPP, CSP/CSE e ai professionisti del settore, può essere utile anche per i datori di lavoro, per le imprese e per tutte le figure coinvolte nei lavori negli spazi confinati.

**Fonte: Punto sicuro.** [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it). Vedi all.sic.1

## **2) Edilizia e sicurezza: gli appalti, i subappalti e i subaffidamenti.**

Un documento sulle indicazioni per i coordinatori della sicurezza in edilizia si sofferma sul tema degli appalti, dei subappalti e dei subaffidamenti nei cantieri. La normativa, le clausole nei subappalti e le specificità dei subaffidamenti. Nell'ambito di appalti, subappalti e subaffidamenti, in uno stesso luogo di lavoro si trovano spesso ad operare insieme lavoratori che provengono da ditte diverse con rischi che possono aumentare anche laddove non ci sia un corretto coordinamento ed un'adeguata conoscenza dei rischi interferenti.

Ricordiamo, a questo proposito, che l'**appaltato** è "l'assegnazione di un lavoro ad un'impresa (o ad un lavoratore autonomo) eseguita dal committente (o dal responsabile dei lavori), mentre il **subappalto** è l'assegnazione di un lavoro ad un'altra impresa (o ad un lavoratore autonomo) eseguita dall'impresa che ha ricevuto l'appalto".

Inoltre "l'impresa aggiudicataria di un appalto, oltre che essere un'impresa affidataria è anche un'impresa appaltatrice e, quindi, possiamo chiamarla '**impresa affidataria appaltatrice**'. Mentre l'impresa aggiudicataria di un subappalto "si chiama '**impresa subappaltatrice**' e lo stesso discorso vale per i lavoratori autonomi".

A ricordare, in questi termini, cosa siano un appalto ed un subappalto è il documento "I fondamentali per i coordinatori della sicurezza" elaborato dall' Ing. Brunello Camparada - nella versione aggiornata del 2021.

Il documento fa riferimento anche al contenuto del D.lgs. 18 aprile 2016 n.50 il **Codice dei contratti pubblici**, entrato in vigore il 19 aprile 2016, e più volte modificato dopo la sua emissione.

Per fornire qualche informazione su appalti, subappalti e sicurezza torniamo dunque a sfogliare il documento con particolare riferimento ai seguenti argomenti:

#### 1) **Cantieri e sicurezza: appalti, subappalti e normativa.**

Il documento ricorda che i subappalti, a meno di vincoli contrattuali e legislativi, "possono essere più di uno, anche in cascata; in altri termini, un'impresa subappaltatrice, se le è concesso, può subappaltare una parte dei lavori ad un'altra impresa o a un lavoratore autonomo". In particolare "nel settore dei **lavori pubblici** "vige il divieto ad un'impresa subappaltatrice di subappaltare a sua volta, salvo che per i casi previsti dal comma 3" dell'articolo 105 del D.lgs. 50/2016.

Se nel settore dei lavori privati sono invece consentiti i subappalti in cascata, "sarebbe però ottima cosa che anche in tale settore si adottassero volontariamente, indicandole nei contratti d'appalto, le regole del D. Lgs. 50/16 al fine di evitare il proliferare incontrollato dei subappalti".

Il **comma 2 dell'articolo 105** indica poi che costituisce **subappalto qualsiasi contratto avente ad oggetto attività ovunque espletate che richiedono l'impiego di manodopera, quali le forniture con posa in opera e i noli a caldo, se singolarmente di importo superiore al 2 per cento dell'importo delle prestazioni affidate o di importo superiore a 100.000 euro e qualora l'incidenza del costo della manodopera e del personale sia superiore al 50 per cento dell'importo del contratto da affidare.**

Mentre il **comma 3** indica che le seguenti categorie di forniture o servizi, per le loro specificità, *non si configurano come attività affidate in subappalto*:

a) *l'affidamento di attività specifiche a lavoratori autonomi, per le quali occorre effettuare comunicazione alla stazione appaltante;*

b) *la subfornitura a catalogo di prodotti informatici;*

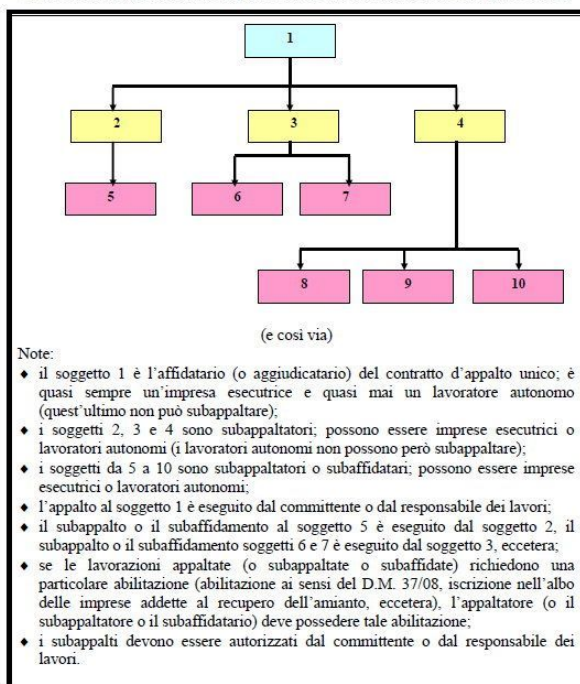
c) *l'affidamento di servizi di importo inferiore a 20.000,00 euro annui a imprenditori agricoli nei comuni classificati totalmente montani di cui all'elenco dei comuni italiani predisposto dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), ovvero ricompresi nella circolare del Ministero delle finanze n. 9 del 14 giugno 1993, pubblicata nel supplemento ordinario n. 53 alla Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana n. 141 del 18 giugno 1993, nonché nei comuni delle isole minori di cui all'allegato A annesso alla legge 28 dicembre 2001, n. 448;*

c-bis) *le prestazioni rese in favore dei soggetti affidatari in forza di contratti continuativi di cooperazione, servizio e/o fornitura sottoscritti in epoca anteriore alla indizione della procedura finalizzata alla aggiudicazione dell'appalto. I relativi contratti sono depositati alla stazione appaltante prima o contestualmente alla sottoscrizione del contratto di appalto.*

Riprendiamo dal documento una tabella con uno schema degli appalti, dei subappalti e dei subaffidamenti nel caso di appalto unico (il documento riporta anche altre una tabella relativa al caso di un appalto non unico):

TAVOLA 6.1

(Schema degli appalti, dei subappalti e dei subaffidamenti nel caso di appalto unico)



### Appalti, subappalti, coordinatori e lavoratori autonomi.

Il documento indica poi che nei contratti d'appalto, pubblici e privati, "è opportuno inserire alcune clausole che regolamentino i subappalti e salvaguardino, al tempo stesso, l'operato" dei due coordinatori della sicurezza. Ad esempio "le seguenti:

1. l'impresa esecutrice subappaltatrice dovrà, per il tramite dell'impresa affidataria, inviare al coordinatore per l'esecuzione dei lavori, prima dell'inizio dei lavori di cui al presente contratto, copia del piano operativo di sicurezza redatto secondo quanto indicato nel piano di sicurezza e di coordinamento che si dovrà trasmettere all'impresa esecutrice subappaltatrice;
2. l'impresa esecutrice subappaltatrice si impegna a promuovere la cooperazione ed il coordinamento tra i vari soggetti operanti nel cantiere e ad attuare tutto quanto indicato sia nel piano di sicurezza e di coordinamento, sia nel proprio piano operativo di sicurezza;
3. il coordinatore per l'esecuzione dei lavori potrà convocare riunioni con l'impresa esecutrice subappaltatrice, potrà effettuare nel cantiere tutti i sopralluoghi che riterrà opportuni, potrà eseguire rilievi, scattare fotografie, esaminare e chiedere copia della documentazione relativa alla sicurezza ed alla salute dei lavoratori. Il coordinatore per l'esecuzione dei lavori potrà avvalersi al riguardo di collaboratori di fiducia;
4. il coordinatore per l'esecuzione, secondo quanto indicato dall'articolo 92 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. direttamente o per il tramite dell'impresa affidataria contesterà per iscritto all'impresa esecutrice subappaltatrice le inosservanze rilevate in tema di sicurezza e di salute sul lavoro, potrà proporre al committente e/o al responsabile dei lavori la sospensione dei lavori o l'allontanamento dal cantiere dell'impresa esecutrice subappaltatrice o la risoluzione del contratto di subappalto, e potrà sospendere, in caso di pericolo grave ed imminente, le singole lavorazioni fino a che non verificherà l'avvenuto adeguamento da parte dell'impresa esecutrice subappaltatrice;
5. nel caso che l'impresa esecutrice subappaltatrice a sua volta subappalti una parte dei lavori ad altre imprese esecutrici, essa è tenuta ad inserire nei contratti di subappalto o nei contratti d'opera verso dette imprese tutte le presenti clausole contrattuali;
6. nel caso che l'impresa esecutrice subappaltatrice a sua volta subappalti una parte dei lavori a lavoratori autonomi, essa è tenuta ad inserire nei contratti di subappalto o nei contratti d'opera verso detti lavoratori autonomi clausole simili alle presenti e la clausola del divieto al lavoratore autonomo di effettuare subappalti".

Il documento indica poi che le imprese esecutrici, "purché autorizzate dal committente (o dal responsabile dei lavori) e purché vengano rispettati i vincoli legislativi e/o contrattuali, possono subappaltare. E i lavoratori autonomi? Possono subappaltare? No, non possono perché l'art. 2222 del Codice civile dice che il lavoratore autonomo deve svolgere la propria prestazione 'con lavoro prevalentemente proprio'. Ne segue che un lavoratore autonomo, sia esso affidatario o subappaltatore, non può subappaltare, totalmente o parzialmente, il lavoro affidatogli; infatti, gli verrebbe meno la condizione di '*lavoro prevalentemente proprio*' e finirebbe con l'avere sotto di sé o comunque coordinare/guidare/assistere altri lavoratori, cosa non conforme alla definizione di lavoratore autonomo che non può avere lavoratori alle proprie dipendenze".

### **Cantieri e sicurezza: la normativa e i subaffidamenti.**

Il documento si sofferma poi sui **subaffidamenti**.

Si segnala ancora che l'art. 105 del D.lgs. 50/2016 considera subappalti i contratti aventi entrambe queste caratteristiche:

- la manodopera è di importo superiore a 100.000 € oppure è superiore al 2% dell'importo affidato in appalto all'appaltatore;
- l'incidenza del costo della manodopera e del personale è superiore al 50% dell'importo del contratto da affidare in subappalto".

Dunque "quando vengono superate entrambe le soglie sopraindicate" si configura un **subappalto** e "se non viene superata anche una sola delle due suddette soglie, non si configura un subappalto. Allora, cosa si configura? Si configura un **subaffidamento** per il quale il committente (o il responsabile dei lavori) può decidere di impiegare le medesime regole dei subappalti (autorizzazione, divieto di ulteriori subaffidamenti in cascata) oppure può limitarsi ad esserne informato (in genere, mediante comunicazione scritta preventiva)".

È infatti evidente – continua l'Ing. Camparada – che "sia il committente (o il responsabile dei lavori), sia il CSE debbano sapere quali soggetti esecutori arriveranno in cantiere. Nel caso di subaffidamenti, il committente (o il responsabile dei lavori) potrebbe non gradire un soggetto in subaffidamento e negare quindi l'autorizzazione o il consenso al subaffidamento".

Per i soggetti in subaffidamento "valgono naturalmente tutte le regole previste dal titolo IV" del D.lgs. 81/08, "ad esempio un'impresa esecutrice in subaffidamento è tenuta a redigere il proprio POS, a presentare la documentazione di rito, eccetera".

Chiaramente "quanto qui indicato, facendo riferimento al D. Lgs. 50/16, vale soltanto per i lavori pubblici. Come ormai detto più volte, è però opportuno che anche nel settore dei lavori privati si adottino le medesime regole".

Rimandiamo, infine, alla lettura integrale del documento che si sofferma anche su altri aspetti (ad esempio tipologie e costo di aggiudicazione degli appalti) e segnaliamo anche che il D.lgs. 50/2016 ha avuto alcune modifiche con la legge 23 dicembre 2021, n. 238 che ha disposto, ad esempio, la modifica di varie parti del comma 4 e l'abrogazione del comma 6 dell'art. 105.

**Fonte: [Punto sicuro.www.puntosicuro.it](http://Punto sicuro.www.puntosicuro.it). Vedi all.sic.2**

### **3) Appalti e subappalti senza CCNL più rappresentativo: quali rischi per il committente?**

La legge di conversione del decreto PNRR modifica l'originaria previsione per l'individuazione del CCNL applicabile negli appalti. Viene stabilito che al personale impiegato spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Disposizione che si applica ai titolari delle imprese, che si sono aggiudicati l'appalto o il subappalto, ma anche committente che, a fronte di un CCNL non in linea con la norma, potrebbe essere chiamato in giudizio a rispondere di rivendicazioni economiche e normative riferite a quello che avrebbe dovuto essere il contratto collettivo da applicare. Quali sono le sanzioni applicabili in caso di violazioni?

La materia degli appalti e dei subappalti di opere e servizi è stata sempre oggetto di particolare attenzione da parte del Legislatore perché, sovente, attraverso la riduzione dei costi realizzati in gran parte sui compensi dei lavoratori e sulla sicurezza, si giunge a forme di sfruttamento dei lavoratori ed a condotte che rientrano nell'ambito di applicazione del codice penale.

Indubbiamente, si tratta di una materia scottante sol che si pensi (senza andare a discettare su somministrazione fraudolenta o illecita e su caporalato) come la Corte Costituzionale con la sentenza n. 254 del 6 dicembre 2017 abbia inteso tutelare sotto l'aspetto della responsabilità economica i lavoratori utilizzati in attività di decentramento produttivo, comunque denominate, chiamando a rispondere il committente delle eventuali richieste avanzate dagli stessi. La legge di conversione del decreto PNRR (D.L. n. 19/2024, convertito in Legge n. 56/2024), riferendosi al CCNL da applicare ai lavoratori impegnati negli appalti e nei subappalti ha avuto il merito di correggere l'impostazione fornita dal Governo nel testo presentato all'esame delle Camere, stabilendo che "al personale impiegato spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto".

La norma ha un obiettivo ben preciso: il costo del lavoro non può essere un elemento su cui basare la concorrenza tra le imprese che puntano ad aggiudicarsi gli appalti e, inoltre, la dizione "personale impiegato" fa sì che la stessa si applichi a tutti i lavoratori a prescindere dalla tipologia contrattuale (contratto a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato, rapporto di apprendistato, contratto di somministrazione).

Indubbiamente è facile pensare come la disposizione sopra riportata si riferisca ai titolari delle imprese che si sono aggiudicati l'appalto o il subappalto, ma la scelta, pur in presenza di un appalto genuino, non può essere indifferente per il committente che, a fronte di un CCNL non in linea con la norma, potrebbe essere chiamato in giudizio a rispondere di rivendicazioni economiche e normative riferite a quello che avrebbe dovuto essere il contratto collettivo da applicare. Per completezza di informazione ricordo che la responsabilità del committente che, ai sensi del

D.L. n. 25/2017, non può eccepire il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore o del subappaltatore, non trova applicazione:

- a) per le sanzioni civili di cui risponde soltanto il responsabile dell'inadempimento;
- b) per i crediti maturati dal personale non impiegato nell'appalto o nelle lavorazioni;
- c) per i committenti persone fisiche che non esercitano attività professionale o di impresa;

Tale responsabilità, riferita agli appalti privati, viene meno trascorsi due anni dalla cessazione dell'appalto, mentre quella per eventuali debiti di natura previdenziale si estingue nei confronti degli Enti previdenziali negli ordinari termini prescrizionali, come ricordato, lo scorso anno, dalla Corte di Cassazione con le sentenze n. 28786, 28795 e 28809 del 17 ottobre 2023 che ha confermato un indirizzo amministrativo espresso sia dall'INPS che dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Appare, quindi, quanto mai opportuno, che il committente pretenda di conoscere quali sono i CCNL applicati dagli appaltatori e dagli eventuali subappaltatori.

La formula adottata in sede di conversione, superando il concetto di "contratto maggiormente applicato", risolve una serie di dubbi, atteso che, sarà possibile per l'appaltatore far riferimento al proprio contratto di settore sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale potendo, peraltro, riferirsi, se migliorativi, ad accordi di secondo livello, secondo la dizione espressa dall'art. 51 del D.Lgs n. 81/2015 (quindi, anche aziendale). Per la verità la norma che si commenta parla anche di "zona" ma, forse, ci troviamo di fronte ad un refuso del parlamentare "amanuense" che ha scritto l'emendamento e che non ha provveduto a cancellare la parola presente nel vecchio testo: essa appare, in ogni caso, superflua, essendo possibile individuare il CCNL da applicare sulla scorta del settore di riferimento.

### **I rischi per il committente.**

Ma per il committente i rischi sono ancora maggiori qualora ci si trovi in presenza di un appalto non genuino ove, nella sostanza, ci si trova di fronte ad una intermediazione illecita di manodopera e dove almeno uno dei tre criteri individuati dall'art. 29 del D.lgs. n. 276/2003 (organizzazione dei mezzi in capo all'appaltatore, potere direttivo di competenza esclusiva dell'appaltatore, e rischio di impresa sempre riferito all'appaltatore), non sussiste.

In questo caso, ferme restando le sanzioni specifiche individuate nell'accesso ispettivo degli organi di vigilanza, il personale viene accollato "in toto" a chi ha, effettivamente, fruito delle prestazioni (con diffida accertativa per crediti patrimoniali ex art. 12 del D.lgs. n. 124/2004, determinata dalle differenze retributive scaturenti dalla applicazione di un CCNL non "rappresentativo"): inoltre, l'art. 29 del D.L. n. 19/2024 prevede una sanzione di natura penale nei confronti sia del committente che dell'appaltatore pari ad 1 mese di carcere o, in alternativa, una ammenda di 60 euro per ogni lavoratore ed ogni giorno di intermediazione illecita.

In ogni caso, ricorda il comma 5-quiquies del nuovo art. 18 del D.lgs. n. 276/2003, come modificato dall'art. 29 del D.L. n. 19/2024 "l'importo delle pene pecuniarie proporzionali previste dal presente articolo, anche senza la determinazione dei limiti massimi, non può, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro". La sanzione sopra riportata si applica anche al distacco ed alla somministrazione illecita. Allorquando quest'ultima diviene fraudolenta (ossia, finalizzata ad eludere norme di legge o di contratto collettivo inderogabili) la pena dell'arresto è fino a 3 mesi e quella, alternativa, dell'ammenda è di 100 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

L'appalto non genuino, secondo un indirizzo costante della Cassazione penale, può portare, sotto l'aspetto tributario sia al reato di "dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (

art. 2 del D.Lgs n. 74/2000)", con possibili riflessi sulla responsabilità della società ai sensi del D.Lgs n. 231/2001.

Da ultimo e sempre per completezza di informazione ricordo che con la sentenza n 16302 del 27 gennaio 2022 la Cassazione penale (III sezione), ha affermato che, in presenza di un appalto non genuino, non sussiste alcun valido contratto ed il rapporto, instaurato apparentemente con l'impresa appaltatrice, è nullo con la conseguenza che non è possibile detrarre l'IVA dalle fatture. Alle stesse conclusioni la Cassazione penale è giunta con la sentenza della stessa III sezione, la n. 19595 del 10 maggio 2023, con la quale ha anche rimarcato la ineducibilità del corrispettivo sopra considerato ai fini dell'IRPEF.

**Fonte [www.ipsoa.it](http://www.ipsoa.it)**

#### **4) Lavoro irregolare Importanti novità dal decreto PNRR 4**

Le norme del decreto PNRR 4 sulla disciplina dei rapporti di lavoro interessano non già, come pure si è detto, il lavoro nero, ma qualunque ipotesi di irregolarità. Quali, tra le tante? Viene integrata la disciplina del DURC in tema di benefici fiscali e previdenziali, ampliando la portata sanzionatoria che consegue all'accertamento di segno negativo. Viene modificato il quadro sanzionatorio in caso di violazioni in materia di somministrazione di lavoro e di appalto. Viene poi imposto alle imprese un innovativo obbligo di corrispondere ai lavoratori impiegati nell'appalto un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto. Non dimentichiamo, però, una serie di importanti disposizioni di legge che si indirizzano ad un rafforzamento dei poteri dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito nella legge n. 56/2024, nel dettare ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del PNRR, reca una serie di importanti disposizioni di legge che si indirizzano ad un rafforzamento dei poteri dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, disponendo altresì l'assunzione di nuovo personale, sia con funzioni ispettive, sia anche fra le fila dei carabinieri dello speciale Comando "per la Tutela del Lavoro", distaccato presso l'Ispettorato a sostegno delle attività che più sono esposte al rischio di intimidazioni ad opera della criminalità organizzata. Si deve anticipare, peraltro, che molte delle disposizioni ora introdotte generalizzano l'arresto come sanzione per le imprese fornitrici ed utilizzatrici, in caso di irregolarità nel ricorso a lavoro somministrato o in appalto, seppur consentendo sempre la sua conversione in una ammenda pecuniaria. Le norme che interessano la disciplina dei rapporti di lavoro sono contenute negli artt. da 29 a 31 e sono in vigore dal 2 marzo 2024, in forza dell'efficacia immediata di cui gode ogni decreto-legge, venendo ad interessare non già, come pure si è detto, il lavoro nero, ma qualunque ipotesi di irregolarità. In particolare, l'art. 29 del D.L. n. 19/2024, al comma 1, integra la disciplina del DURC richiedendo che, perché le imprese possano mantenere i benefici fiscali e previdenziali previsti dalle leggi speciali, in sede ispettiva dovrà verificarsi non solo il puntuale versamento dei contributi, ma altresì il rispetto delle più importanti prescrizioni in tema di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, secondo una check-list che dovrà individuarsi ad opera di un decreto ministeriale di futura emanazione.

DURC e accesso alle agevolazioni contributive: cosa cambia con il decreto PNRR

È importante precisare che già in passato si consentiva che, a fronte di una violazione degli obblighi di legge o delle previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro, venisse meno il godimento dei benefici sul piano contributivo. La norma ora introdotta, però, amplia la portata sanzionatoria che consegue all'accertamento di segno negativo, perché a fronte di una singola violazione fa venir meno i benefici relativi a tutti i lavoratori, e dunque produce effetto anche per

quelle categorie o gruppi di lavoratori per i quali il controllo ispettivo non ha rilevato alcuna irregolarità. Peraltro, seppure resti confermata la possibilità per le imprese di procedere ad una sanatoria ex post delle norme violate, si specifica che non sempre è possibile l'integrale recupero dei benefici perduti, come avviene nel caso in cui questi siano stati erogati in presenza di violazioni che non possono più essere oggetto di regolarizzazione (perché ad es. relative a condotte oramai trascorse o, come si suol dire, "esaurite"). In questi casi, infatti, non opera la regola generale per cui, una volta rilevata un'irregolarità relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, l'Ispettorato, mediante diffida o "prescrizione obbligatoria" assegna un termine per porvi rimedio (ovvero concede 30 giorni per il versamento dei contributi previdenziali omessi). Al contrario, essendo oramai impossibile un intervento di regolarizzazione, il pagamento tardivo può dar luogo al recupero dei benefici perduti, solo nella misura del doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione (art. 1175 bis della legge 296/2006, introdotto dal comma 1, lett. b dell' art. 29 del D.L. n. 19/2024). Ed evidente deve apparire come, specie nelle imprese di maggiori dimensioni, l'importo del beneficio perso può essere ben maggiore di quanto eventualmente si possa recuperare in via di sanatoria postuma.

Ai commi 4 e 5 dell'art. 29, novellando l'art. 18 del D.lgs. n. 276/2003 (legge "Biagi"), si modifica altresì il quadro sanzionatorio in caso di violazioni in materia di somministrazione di lavoro e di appalto, prevedendo, come si è detto, un notevole inasprimento delle pene per le ipotesi nelle quali l'esercizio dell'attività di somministrazione non sia autorizzato (come tipicamente nel caso di cooperative o di altre società che vengano a "prestare" i propri soci o dipendenti ad altra impresa), ovvero per l'esercizio abusivo dell'attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale (come, ad es., in ipotesi di "caporalato", dove i lavoratori sono direttamente assunti dall'impresa che poi ne utilizza la prestazione).

Al comma 4, lett. d), n. 1) dell'art. 29 del decreto in commento, riformulando l' art. 38 bis del d. lgs. N. 81 del 2015 (Jobs Act), si prevede altresì l'arresto fino a tre mesi quando, pur a fronte di un contratto che pure presenti tutti i requisiti di legge, si reputi che la somministrazione, ovvero l'appalto, siano stati posti «in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo. Come si può ben comprendere, la somministrazione "fraudolenta" viene ad integrare una fattispecie a dir poco indeterminata, il cui completamento viene, di fatto, lasciato alla discrezionalità dell'ispettore che procederà a comunicare la *notitia criminis* alla procura, nonché al p.m. che dovrà procedere all'incriminazione, ed infine al giudice, che sarà chiamato ad applicare la misura penale prevista dalla norma. Ed invero, a fronte della libertà sindacale che consente alle imprese di scegliere fra una pluralità di contratti collettivi e della stessa libertà di impresa, riesce difficile individuare in cosa possa consistere un'antigiuridicità così grave da determinare una sanzione penale, in assenza dell'indicazione puntuale della specifica violazione di legge, di cui si è reso responsabile l'imprenditore, essendo evidente come per nessun prodotto dell'autonomia privata, quale è il contratto (anche se collettivo), si è mai fatto ricorso ad una misura sanzionatoria di carattere penale. Né minore incertezza circonda il comma 2 dello stesso art. 29 del D.L. n. 19/2024, che impone alle imprese un innovativo obbligo di corrispondere ai lavoratori impiegati nell'appalto «un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto». Deve apparire evidente anche qui l'estrema novità della scelta del legislatore che, rendendosi conto della circostanza che nel nostro ordinamento non esiste una nozione legale di categoria merceologica (a mente dell'art. 2070 c.c.), e non volendo tornare a prevedere un principio di parità di trattamento in caso di appalto interno al ciclo aziendale (come pure si prevedeva prima del 2003), ha assegnato alle imprese il rispetto di un parametro per nulla chiaro (se non fumoso), atteso che, allo stato, non esiste nessuna rilevazione ufficiale che indichi quale sia il contratto più applicato "nel settore e per la zona".

Ed infatti, il sistema della contrattazione collettiva consolidatosi negli anni all'esito dei rapporti che intercorrono fra CGIL, CISL, UIL e le varie associazioni datoriali, per molte mansioni prevede una pluralità di contratti collettivi che si vengono a sovrapporre, regolando un medesimo settore (si pensi alla logistica e ai "servizi generali", ovvero alla contrattazione collettiva per le cooperative che si sovrappone a tutte le altre categorie merceologiche, o anche a settori nei quali sussista una contrattazione per la piccola e per la grande impresa). Anche in questo caso, o si procederà mediante la redazione di tabelle ministeriali (ma con il rischio che l'indicazione di tipo amministrativo venga a ledere la libertà sindacale), oppure si sarà costretti a defatiganti vicende processuali (come avvenne per es. alcuni anni fa, quando si tentò di fissare una nuova tariffa INAIL, individuando dieci diverse categorie di rischio).

Poiché, poi, la materia regolata attiene interamente alla disciplina delle ispezioni, non sembrano sussistere spazi di adattamento delle discipline attraverso accordi collettivi, aziendali o nazionali, mentre non può tacersi il fatto che il 20% dell'importo delle somme che potranno essere versate in sede amministrativa dalle imprese ai fini dell'estinzione degli illeciti, verranno destinate all'incremento del Fondo risorse decentrate dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ed utilizzate per la valorizzazione del personale del medesimo Ispettorato.

**Fonte [www.ipsoa.it](http://www.ipsoa.it)**

## **Approfondimenti.**



### **Impedimento alla vigilanza: arresto fino a due mesi per chi non risponde alle PEC dell'Ispettorato del lavoro**

La sentenza n. 5992 del 2024 della Corte di Cassazione riguarda il reato, di cui all'art. 4 legge 22 luglio 1961, n. 628 relativo ai compiti dell'Ispettorato del Lavoro per la vigilanza sull'osservanza delle disposizioni in materia di lavoro, previdenza sociale e contratti collettivi di categoria. Con la sentenza n. 5992 del 2024, la Corte di Cassazione si è espressa in materia di impedimento all'attività di vigilanza. I Giudici della Suprema Corte hanno affermato che l'omessa risposta del datore di lavoro alla richiesta di notizie da parte dell'Ispettorato del lavoro integra il reato punibile con l'arresto fino a due mesi, anche a titolo di colpa, in caso di invio di tale richiesta all'indirizzo di Posta elettronica certificata (Pec) della società indicato nel Registro delle imprese.

#### **I fatti**

L'amministratore unico di una società non aveva fornito all'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Vercelli, che gliene aveva fatto richiesta, la documentazione inerente i rapporti di lavoro instaurati con una dipendente, impedendo di fatto lo svolgimento dell'attività di vigilanza. In particolare, al ricorrente si contesta la mancata esibizione delle lettere di assunzione, del libretto unico del lavoro, della documentazione comprovante la corresponsione delle retribuzioni, nonché la mancata esibizione dei contratti di appalto relativi ai servizi resi presso l'Inail di Vercelli e i registri Iva acquisti e vendite. Si specifica che la notifica del 29/06/2020 è stata effettuata via Pec presso l'indirizzo di posta elettronica certificata della società e che quella del 23/09/2020 è avvenuta nelle mani del destinatario, odierno imputato. Al riguardo, il giudice di merito ha affermato che, "a fronte di ripetute richieste e della duplice notifica effettuata sia via Pec alla società che alla persona fisica presso l'indirizzo di residenza, il ricorrente nulla ha comunicato all'Ispettorato del Lavoro, neppure fornendo alcuna giustificazione in ordine alla impossibilità asserita di trasmettere la documentazione, in quanto custodita presso i magazzini di una società cui l'azienda era stata ceduta".

#### **La natura del reato**

Il reato, di cui all'art. 4 legge 22 luglio 1961, n. 628, si configura nell'ipotesi di omessa esibizione di documentazione, necessaria all'Ispettorato del Lavoro per la vigilanza sull'osservanza delle disposizioni in materia di lavoro, previdenza sociale e contratti collettivi di categoria. Il reato si consuma, qualora nella richiesta sia previsto un termine per l'adempimento, alla scadenza di detto termine e si protrae per tutto il tempo in cui il destinatario omette volontariamente di adempiere. In particolare, secondo i giudici di legittimità, si è precisato «che il reato ha natura di contravvenzione, onde rilevano sia il dolo che la colpa, che sono titoli soggettivi dell'imputazione dell'illecito alternativi e del tutto equiparabili, sicché anche la colpa rileva come titolo di integrazione del reato. Nel caso in disamina sussiste quantomeno la violazione del dovere di diligenza, essendo onere dell'amministratore accedere e riscontrare le comunicazioni inviate e ricevute alla società, e quantomeno fornire una giustificazione alla omessa esibizione della documentazione richiesta».

#### **La decisione e il valore legale della Pec**

Le ragioni della decisione risiedono nel valore della Posta elettronica certificata quale mezzo legale di comunicazione per le società, in quanto offre garanzie di accertamento sulla data di spedizione e di ricevimento da parte del legale rappresentante.

**Fonte. [www.dottrinalavoro.it](http://www.dottrinalavoro.it)**

## Visita Medica del Lavoro.

La visita medica del lavoro è obbligatoria per legge (quando è prevista la sorveglianza sanitaria) e serve a garantire che i lavoratori siano idonei alle mansioni assegnate, senza rischi per la loro salute.

### **Normative che Regolamentano la Visita Medica del Lavoro.**

In molti paesi, la legislazione nazionale impone l'obbligo di effettuare visite mediche del lavoro per tutelare la salute dei lavoratori. Queste disposizioni sono integrate nelle leggi sulla sicurezza e salute sul lavoro e mirano a prevenire malattie professionali e infortuni. Per esempio, in Italia, il Decreto Legislativo 81/2008 stabilisce chiaramente che il datore di lavoro deve organizzare la sorveglianza sanitaria per i suoi dipendenti, specialmente quando sono esposti a rischi specifici.

### **Chi è soggetto all'obbligo.**

L'obbligatorietà delle visite mediche copre tutti i lavoratori che sono esposti a rischi durante le loro attività lavorative. Questo include, ma non si limita a, coloro che lavorano con sostanze chimiche pericolose, apparecchiature pesanti, o in ambienti con potenziali rischi per la salute come il rumore eccessivo o vibrazioni. Inoltre, anche i lavoratori che non sono esposti a rischi particolari possono essere soggetti a visite mediche regolari, a seconda della legislazione specifica del paese o delle politiche aziendali.

### **Frequenza delle visite mediche.**

La frequenza con cui devono essere effettuate le visite mediche varia in base al tipo di rischio a cui il lavoratore è esposto e può essere annualmente, biennalmente o ad altri intervalli come definito dalla legge o da accordi collettivi. Queste visite possono includere esami specifici come test dell'udito, esami della vista, esami del sangue, e altri test funzionali specifici per i rischi lavorativi identificati.

### **Ruolo del medico competente.**

Il medico del lavoro o medico competente ha il compito di valutare l'idoneità dei lavoratori a svolgere le loro funzioni. Oltre a effettuare le visite mediche, deve anche fornire consigli su come migliorare la sicurezza e la salute sul posto di lavoro. È anche responsabilità del medico del lavoro informare il datore di lavoro e i lavoratori sui risultati delle visite mediche e su eventuali misure correttive necessarie.

### **Sanzioni per mancata conformità.**

La non conformità alle normative sulla visita medica del lavoro può comportare sanzioni significative per i datori di lavoro, che vanno da multe economiche fino a, in casi estremi, la chiusura temporanea dell'attività lavorativa. Queste sanzioni sono intese a garantire che i datori di lavoro prendano seriamente gli obblighi di sorveglianza sanitaria.

### **Visita Medica del Lavoro: cos'è, come si svolge, in cosa consiste, chi la eroga.**

La visita medica del lavoro è un controllo sanitario obbligatorio finalizzato a verificare l'idoneità fisica e mentale di un lavoratore a svolgere specifiche mansioni. Questo tipo di visita è fondamentale per prevenire malattie professionali e garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro, contribuendo a creare un ambiente lavorativo sano e sicuro.

La normativa vigente prevede che tutti i lavoratori siano sottoposti a visite mediche prima dell'assunzione e periodicamente durante il periodo di impiego. Queste visite sono personalizzate in base al tipo di lavoro, ai rischi specifici associati e alle caratteristiche individuali del lavoratore.

Le visite mediche del lavoro possono includere una serie di esami clinici e test diagnostici, come la misurazione della vista, dell'udito, test cardiologici e respiratori, nonché valutazioni ergonomiche e psicologiche. L'obiettivo è identificare eventuali limitazioni o condizioni di salute che potrebbero interferire con la capacità di lavorare in modo sicuro ed efficace.

### **Visita medica del lavoro: cos'è e in cosa consiste.**

L'obiettivo principale della visita medica del lavoro è di assicurare che ogni lavoratore sia in grado di eseguire il proprio lavoro senza rischi per la sua salute. Questo non solo tutela il lavoratore, ma garantisce anche un ambiente di lavoro più sicuro e produttivo. Le visite mediche possono rilevare precocemente eventuali effetti negativi del lavoro sulla salute, permettendo interventi tempestivi che possono prevenire lo sviluppo di condizioni più gravi.

### **Componenti della Visita Medica del Lavoro.**

Una tipica visita medica del lavoro può includere:

- **Anamnesi lavorativa e personale:** Il medico raccoglie informazioni sulla storia lavorativa del dipendente, sulla sua storia medica personale e familiare, e su eventuali sintomi che potrebbero essere correlati al lavoro.
- **Esame fisico generale:** Controlli generali per valutare lo stato di salute generale del lavoratore.
- **Test specifici:** A seconda del settore e del rischio specifico associato alla mansione, possono essere richiesti test aggiuntivi, come audiometrie per chi lavora in ambienti rumorosi, spirometrie per chi è esposto a polveri o sostanze chimiche, o esami della vista.

### **Regolamentazione e Periodicità.**

Le leggi locali generalmente stabiliscono la frequenza e il tipo di controlli sanitari necessari per ogni tipo di lavoro. Ad esempio, in Italia, il Decreto Legislativo 81/08 prescrive che la sorveglianza sanitaria sia effettuata periodicamente e sempre quando cambiano le condizioni di lavoro che potrebbero influenzare la salute del lavoratore. Inoltre, la normativa impone che la sorveglianza sanitaria sia condotta da un medico del lavoro, ovvero un professionista specializzato in medicina del lavoro.

### **Diritti e Doveri.**

I lavoratori hanno il diritto di essere informati sui rischi per la salute associati alle loro mansioni e sui risultati delle visite mediche. Allo stesso tempo, hanno il dovere di sottoporsi alle visite mediche previste dalla legge. D'altro canto, i datori di lavoro devono garantire che le visite mediche siano effettuate regolarmente e devono considerare i consigli del medico del lavoro per migliorare le condizioni di sicurezza e salute aziendale.

### **Impatto e Benefici.**

Implementare efficacemente la visita medica del lavoro porta numerosi benefici. Per i lavoratori, significa protezione dalla possibilità di malattie professionali e miglioramento della qualità della vita lavorativa. Per i datori di lavoro, può tradursi in una riduzione dell'assenteismo, una maggiore produttività e una riduzione dei costi legati a infortuni e malattie.

### **Come si Svolge la Visita Medica del Lavoro.**

La visita medica del lavoro è una procedura strutturata che si svolge in diverse fasi, ciascuna delle quali è cruciale per garantire che il lavoratore sia in grado di svolgere il proprio ruolo senza rischi per la sua salute. Questa visita è condotta da un medico specializzato in medicina del lavoro, il quale segue un protocollo ben definito per valutare la salute del lavoratore in relazione alle specifiche mansioni che deve svolgere.

### **Fase di Pianificazione.**

Prima di iniziare la visita medica, il medico del lavoro raccoglie e analizza le informazioni relative all'ambiente di lavoro, ai processi lavorativi e ai possibili rischi per la salute associati a specifiche mansioni. Questo può includere la revisione della documentazione fornita dall'azienda, come il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), e la pianificazione degli esami specifici che potrebbero essere necessari.

### **Accoglienza e Colloquio Iniziale.**

Al momento dell'appuntamento, il lavoratore viene accolto e informato sulle procedure che saranno effettuate. Segue un colloquio iniziale durante il quale il medico raccoglie dati sull'anamnesi lavorativa e personale del lavoratore. Questo include domande sulle condizioni di lavoro attuali e passate, sullo stile di vita, e sulla storia medica personale e familiare.

### **Esame Fisico e Test Specifici.**

Dopo il colloquio, il medico procede con un esame fisico generale, che può includere la misurazione di parametri vitali come la pressione sanguigna, il peso, l'altezza e altri indicatori di salute generale. A seconda delle esigenze identificate durante la fase di pianificazione e il colloquio iniziale, possono essere effettuati ulteriori test specifici. Questi possono includere esami audiometrici, test della funzionalità respiratoria (spirometria), esami della vista, esami ortopedici, o test per l'esposizione a sostanze chimiche.

### **Valutazione e Consigli.**

Una volta completati gli esami, il medico del lavoro analizza i risultati per determinare l'idoneità del lavoratore alla specifica mansione. Se vengono identificate condizioni che potrebbero essere aggravate dall'ambiente di lavoro o che potrebbero rappresentare un rischio per la sicurezza, il medico può raccomandare modifiche nel posto di lavoro, restrizioni specifiche o ulteriori controlli medici.

### **Rapporto e Follow-up.**

Il medico redige un rapporto che riassume i risultati della visita, le valutazioni effettuate e le raccomandazioni. Questo rapporto è importante sia per il lavoratore che per il datore di lavoro, in quanto fornisce una base documentale per eventuali interventi migliorativi nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro. Il lavoratore ha il diritto di accedere a tutte le informazioni che lo riguardano e, se necessario, può essere programmato un follow-up per monitorare la salute o per verificare l'efficacia delle misure correttive introdotte.

### **Chi esegue la Visita Medica del Lavoro.**

La visita medica del lavoro è un controllo sanitario cruciale che deve essere eseguito da un medico competente in medicina del lavoro. Questi specialisti sono medici qualificati che hanno ricevuto formazione specifica e sono autorizzati a eseguire valutazioni sanitarie legate alle condizioni di lavoro. Vediamo nel dettaglio chi sono questi professionisti e quale ruolo giocano nel contesto lavorativo.

### **Qualificazioni del Medico del Lavoro.**

Un medico del lavoro è un medico che, oltre alla laurea in medicina e chirurgia, ha conseguito una specializzazione in medicina del lavoro o una qualifica equivalente, secondo quanto previsto dalle normative nazionali. In molti paesi, questi professionisti devono essere registrati presso un albo professionale specifico e partecipare a programmi di aggiornamento professionale continuo per mantenere le loro competenze all'avanguardia.

### **Ruolo del Medico del Lavoro.**

Il medico del lavoro ha il compito di valutare se un impiegato sia in grado di svolgere il proprio lavoro senza rischi per la propria salute, considerando le specifiche mansioni e l'ambiente di lavoro. Questo professionista lavora spesso in collaborazione con altri esperti di sicurezza sul lavoro per sviluppare un ambiente lavorativo sicuro e sano.

### **Responsabilità del Medico del Lavoro.**

Le principali responsabilità del medico del lavoro includono:

- **Effettuare visite mediche:** Queste possono essere visite di idoneità all'assunzione, periodiche o straordinarie in caso di mutamento delle condizioni di lavoro o di salute del lavoratore.
- **Rilevare i rischi professionali:** Identificare eventuali rischi per la salute correlati alle specifiche condizioni di lavoro.
- **Consulenza:** Fornire consulenza al datore di lavoro su come migliorare le condizioni sanitarie sul posto di lavoro, includendo la modifica delle attrezzature, la riduzione dei rischi e la promozione di programmi di salute preventiva.
- **Educazione sanitaria:** Educare i lavoratori su temi come l'uso corretto dei dispositivi di protezione individuale, le pratiche lavorative sicure e la prevenzione delle malattie professionali.

### **Collaborazione con altre figure professionali.**

Sebbene il medico del lavoro sia la figura chiave nella conduzione delle visite mediche, spesso collabora con altri professionisti come infermieri del lavoro, tecnici della prevenzione e psicologi del lavoro, per offrire un supporto sanitario completo. Questa collaborazione multidisciplinare è essenziale per affrontare tutti gli aspetti della salute e sicurezza sul lavoro.

**Fonte:** [www.frareg.com](http://www.frareg.com)

Documento redatto per l'Osservatorio Sicurezza dell'Ordine degli Architetti di Bologna dall'Arch. Gaetano Buttarò. Chiuso in data 11/05/2024