## Stagisti minorenni e visita medica preventiva: il Ministero risponde (interpello 1/2013)

## di Francesco Catalfamo

Rispondendo a tre quesiti posti rispettivamente da FEDERCASSE e dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, la Commissione Interpelli istituita ex d.lgs. n. 81/2008, art. 12, comma 2, ha offerto chiarimenti in merito all'obbligo di visita medica preventiva di cui al d.lgs. n. 81/2008 (art. 18, comma 1, lett. *g* e art. 41, comma 1).

In particolare la istanza presentata aveva ad oggetto una richiesta di chiarimento sul fatto se i soggetti minori di età beneficiari di un periodo di tirocinio formativo e di orientamento, ovvero gli allievi di corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro, agenti chimici, fisici o biologici o di videoterminali, vi dovessero essere sottoposti. La commissione ha così ribadito il relativo obbligo, in capo al datore di lavoro, anche rispetto ai predetti soggetti.

Giova rammentare che la visita medica preventiva è uno degli adempimenti previsti nell'ambito della sorveglianza sanitaria ed è effettuata nella fase immediatamente successiva all'assunzione o alla instaurazione di un rapporto di collaborazione – distinguendosi così dalla visita medica preassuntiva di cui al d.lgs. n. 81/2008, art. 41, comma 2, lett. *e-bis* – al fine di valutare l'idoneità del soggetto alle mansioni specifiche cui sarà adibito (d.lgs. n. 81/2008, art. 41, comma 2). Invero ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 (art. 18, comma 1, lett. *g*, il datore di lavoro è tenuto a "inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico", a pena di una sanzione amministrativa pecuniaria compresa tra 2000 e 4000 euro (d.lgs. n. 81/2008, art. 55, comma 5, lett. *e*.

Un obbligo di visita è statuito anche dalla legge per la tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti, l. n. 977/1967. Nel testo si afferma infatti che gli adolescenti possono essere ammessi al lavoro solo previa visita medica che ne attesti l'idoneità allo svolgimento della specifica attività lavorativa alla quale saranno adibiti.

La visita, inoltre, deve essere ripetuta almeno una volta l'anno (l. n. 977/1967, art. 8). Tuttavia, come argomentato dal Ministero, la legge in esame ha valore cogente esclusivamente nei confronti dei minori di 18 anni che siano parte di un rapporto o di un contratto di lavoro, anche se speciale (quest'ultimo riferimento è alle tipologie contrattuali diverse da quella a tempo pieno e indeterminato). Dal campo di applicazione della normativa resterebbero dunque escluse le esperienze effettuate da minori di cui ai predetti casi di specie oggetto dell'interpello, in quanto non giuridicamente qualificabili come rapporti di lavoro.

Dal canto suo, però, l'art. 2 del Testo Unico sicurezza, presenta una peculiare definizione di lavoratore volta ad ampliare la platea dei destinatari della normativa ben al di là dei confini del lavoro subordinato.

Ai fini delle disposizioni del TU, infatti, per lavoratore si intende una persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale e dal percepimento di una retribuzione, svolge

1

un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione.

Sono equiparati, tra gli altri, i tirocinanti e gli allievi che partecipino a corsi di formazione nei quali sia previsto l'uso di laboratori, attrezzature di lavoro, agenti chimici, fisici o biologici, o videoterminali a comuni lavoratori, limitatamente ai periodi nei quali siano effettivamente chiamati ad utilizzare le strumentazioni in questione (d.lgs. n. 81/2008, art. 2).

Di conseguenza, posto che negli anzidetti casi il TU trova integrale applicazione, deve essere osservato anche l'obbligo di sorveglianza sanitaria nei confronti delle categorie oggetto del quesito, almeno ogni volta che, come disposto dal d.lgs. n. 81/2008, art. 41, comma 1, tale obbligo sia disposto dalla normativa vigente. Ciò implica che il relativo obbligo sussista laddove sancito espressamente dalle disposizioni del TU sicurezza in relazione a singoli rischi ovvero da altre disposizioni normative cogenti.

Nello specifico, tale precetto riguarda i lavoratori esposti: alla movimentazione manuale dei carichi, ai videoterminali, al rumore, alle vibrazioni, ai campi elettromagnetici, alle radiazioni ottiche artificiali, agli agenti chimici, cancerogeni e biologici, all'amianto, a radiazioni ionizzanti, nonché coloro che prestino la propria attività a bordo di navi, in cave e miniere ed ai lavori notturni. L'obbligo è disposto altresì nelle attività che comportano un elevato rischio di infortuni o comunque elevati rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi, allo scopo di verificare l'assenza di condizioni di alcol-dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope.

Dalle conclusioni cui giunge la commissione interpelli, pare dunque non si possa revocare in dubbio il fatto che sia necessario sottoporre a visita medica preventiva i tirocinanti e gli allievi di corsi di formazione professionale che adoperino laboratori, attrezzature di lavoro, agenti chimici, fisici o biologici, o videoterminali; ciò a prescindere dalla stessa età anagrafica e comunque nell'ampia casistica disciplinata dalla normativa in materia.

Non sorprendono del resto le argomentazioni attraverso cui si articola l'interpello che, in verità, non fanno altro che confermare una lettura ormai consolidata della estensione del campo di applicazione soggettiva degli obblighi di tutela in materia prevenzionistica anche nell'ambito di rapporti di collaborazione a contenuto formativo.

In particolare, con riferimento ai lavoratori in formazione, già il d.lgs. n. 626/1994 aveva stabilito che nella definizione di lavoratore rientrassero i rapporti di lavoro speciali, così come allora erano denominati i rapporti di apprendistato e di formazione e lavoro, nonché "gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviati presso datori di lavoro per agevolare o per perfezionare le loro scelte professionali" (quelli che oggi vengono chiamati tirocini formativi e di orientamento) e "gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari, e i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici" (d.lgs. n. 626/1994, art. 2, comma 1, lett. a).

Inoltre, mutuando un principio espresso in successive pronunce della Corte di Cassazione (Cass. 12 gennaio 2002, n. 326; Cass. 11 maggio 2007, n. 11622; Cass. 7 aprile 2009, n. 15009), riguardanti il lavoro dei giovani, si ha modo di ribadire che l'inesperienza e la giovane età postulano una maggiore intensità degli obblighi prevenzionistici a carico del datore di lavoro.

Un livello di cautela più elevato è allora ancora più opportuno nei riguardi di minori che spesso entrano in contatto per la prima volta con contesti organizzativi e di lavoro.

Francesco Catalfamo

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo