

Ai fini della corretta attivazione e gestione di un tirocinio, è da considerarsi essenziale l'esatto adempimento delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro, come confermato anche dalle Linee Guida in materia di tirocini del 24 gennaio 2013, che al punto 5 si limitano a stabilire che il soggetto ospitante «deve essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro».

Se da un lato infatti il tirocinio consiste in un periodo di alternanza scuola lavoro ovvero di orientamento e di formazione, non configurabile come rapporto di lavoro, dall'altro ai fini della normativa prevista dal Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro il tirocinante è equiparato a tutti gli effetti ad un lavoratore.

Al riguardo, l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2008, così come modificato dal d.lgs. n. 106/2009, alla lettera a) del comma 1 definisce il "lavoratore" quale «persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione [...]. Al lavoratore così definito è equiparato [.....] il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro».

Ne consegue che nei confronti del tirocinante, sia nell'ambito di un tirocinio formativo e di orientamento, ovvero curriculare o di inserimento/reinserimento, **il datore di lavoro è tenuto ad osservare tutti gli obblighi generali e particolari previsti dal Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro**, adempiendo a tutti gli oneri formativi connessi alla specifica attività svolta dall'impresa. Ciò è stato ribadito anche dal Ministero del lavoro, con risposta a quesito del 1 ottobre 2012.

Ai tirocinanti è dunque accordata la, peraltro ampia, tutela assicurata dal d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. ai lavoratori ordinari. Di più, secondo 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; Cass. 10 gennaio 2013, n. 536) riguardanti il lavoro dei giovani, l'inesperienza e la giovane età postulano una maggiore intensità degli obblighi prevenzionistici a carico del datore di lavoro.

Sul punto, il Ministero del lavoro con interpello n. 1/2013 ha precisato che l'equiparazione tra i tirocinanti ed i lavoratori, che, indipendentemente dalla formula contrattuale, svolgono una attività lavorativa, effettuata dal succitato art. 2 del d.lgs. n. 81/2008, assume valore solo ai fini

dell'applicazione delle prescrizioni sancite dal Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In particolare, il Dicastero ha chiarito che l'obbligo di attivazione della sorveglianza sanitaria, di cui all'art. 41 del d.lgs. n. 81/2008, sussiste anche nei confronti dei tirocinanti (sia maggiorenni che minorenni) nei casi in cui è esplicitamente previsto dalla normativa vigente. Nello specifico, secondo quanto stabilito dalle norme sui singoli rischi contenute nel TU, la sorveglianza sanitaria 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, oltre che nelle ulteriori ipotesi eventualmente sancite dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro istituita dal d.lgs. n. 81/2008, art. 6.

La delibera X/835 della Regione Lombardia non ha disposto norme più specifiche in merito all'obbligo di sorveglianza sanitaria nei confronti del tirocinante, ma si è limitata a ribadire i principi contenuti nella già citate Linee Guida.

In particolare l'art. 2.2 del provvedimento stabilisce che il soggetto ospitante, per svolgere tale funzione, debba essere in regola con la vigente normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Inoltre, al paragrafo 3.4 la delibera prevede che il tirocinante abbia diritto ad una sospensione del tirocinio per maternità, malattia lunga o infortunio. La chiara previsione dell'infortunio - una lesione originata dall'attività lavorativa - quale causa di sospensione del rapporto implica pertanto l'equiparazione del tirocinante al lavoratore in peculiari ipotesi, funzionalmente collegate ad esigenze di tutela di salute e sicurezza.

Altre normative regionali, quali ad esempio le discipline delle Regioni Piemonte o Emilia Romagna sono state più specifiche sugli obblighi gravanti sul soggetto ospitante in materia, non tanto in riferimento alla sorveglianza sanitaria, quanto piuttosto in merito alla formazione ed all'informazione dei tirocinanti, imponendo che ad essi venga garantito l'accesso ai corsi di formazione e siano messi a conoscenza delle norme comportamentali ed antinfortunistiche all'inizio del rapporto.

Tornando alla Regione Lombardia, questa si era già occupata del tema della sorveglianza sanitaria in un parere del 2 marzo 2010, avente ad oggetto l'obbligo di visita medica preventiva nei confronti di studenti coinvolti in percorsi di alternanza scuola-lavoro ed in tirocini formativi e di orientamento. Seppur elaborate in un contesto normativo parzialmente differente, le conclusioni a cui giungeva la Regione Lombardia sono certamente applicabili e valide anche oggi: **i tirocinanti devono essere equiparati ai lavoratori quando si tratta di tutela della salute e della sicurezza di coloro che prestano un'attività nell'ambito dei locali dell'ente ospitante, con la conseguenza che devono essere rispettati anche gli obblighi in tema di sorveglianza sanitaria.**

La soluzione è peraltro confermata dal testo dell'art. 6 dello schema di convenzione pubblicato sul sito della Regione, che pur non avendo carattere vincolante per gli operatori, rappresenta il modello cui rivolgersi per la predisposizione della documentazione necessaria all'attivazione dei tirocini. Tale articolo – il cui testo è riportato anche nelle Faq sui tirocini disponibili sul sito della Regione Lombardia – riguarda specificamente gli obblighi in materia di salute e sicurezza e al punto b) impone di indicare nella convenzione il soggetto – ente promotore o ente ospitante – che si faccia carico degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria.

Uno specifico riferimento in merito è inoltre presente nel modello di Piano formativo individuale - anch'esso pubblicato sul sito della Regione – in cui si richiede alle parti di attestare il rispetto dei regolamenti aziendali e delle norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

È evidente quindi che, concretamente, la corretta attuazione del rapporto di tirocinio non potrà prescindere dall'adempimento, da parte del soggetto ospitante, degli obblighi in materia di salute e sicurezza. Conseguentemente, si può concludere che, ai sensi del quadro normativo nazionale, ma anche dell'assetto della disciplina della Regione Lombardia, il tirocinante debba essere sottoposto alla sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal d.lgs. n. 81/2008, la cui sussistenza deve essere verificata dal soggetto ospitante attraverso una puntuale valutazione dei rischi.

Roberta Scolastici

@RScolastici

Giulia Tolve

@GiuliaTolve

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

Scarica il pdf 