

Sicurezza

Progetto Sicurezza 2.2016

I tirocini formativi e gli adempimenti di sicurezza sul lavoro

► **Claudia Macaluso**

Consulente sicurezza sul lavoro, già Avvocato in Roma

Il tirocinio, esperienza diffusa e promossa anche dalla più recente normativa, non si configura come un contratto di lavoro subordinato e non ne costituisce un obbligatorio presupposto, ma rappresenta piuttosto un prezioso strumento attraverso il quale acquisire competenze tecnico-professionali, strumentali, organizzative e comportamentali da poter mettere a profitto successivamente. Ma quali sono gli obblighi da rispettare in materia di prevenzione e sicurezza, come vengono ripartiti tra il soggetto promotore e il soggetto ospitante e come occorre operare per assicurare la tutela nei confronti del tirocinante?

L'uso del vocabolo "tirocinio" (derivante dal latino *tirocinium*, composto di *tirone(m)*, 'recluta', 'principiante' e del suffissoide *-cinium*) o del suo sinonimo "stage" (entrato nella nostra lingua molto più recentemente, nel corso del Novecento) viene riferito genericamente ad un periodo di preparazione trascorso da una persona inesperta presso un'attività, al fine di impararne l'esercizio ovvero per acquisire competenze per una professione, un'arte o una disciplina: si tratta di un approccio di transito verso la dimensione lavorativa o di una integrazione di esperienze già presenti, utile per favorire l'inserimento o il reinserimento occupazionale.

Nella realtà quotidiana la materia dei tirocini si rivela assai frastagliata (¹), con tipologie di situazioni diversificate nonostante la comune

matrice di esperienza pratica all'interno di un contesto produttivo: risulta quindi indispensabile operare una iniziale distinzione tra i tirocini "curricolari" e quelli "non curricolari".

I primi sono inseriti nei piani di studio delle università o degli istituti scolastici, sono svolti dagli studenti e pertanto sono parte integrante di un percorso di istruzione o formazione (talora anche assumendo valore di credito formativo), con la finalità non di favorire l'inclusione aziendale, ma di arricchire e affinare il processo di apprendimento con un periodo trascorso in un contesto reale con una modalità di cosiddetta "alternanza": l'organizzazione che ospita temporaneamente il tirocinante riveste la funzione di ambito di apprendimento complementare a quello delle aule e laboratori scolastici. La seconda tipologia, invece,

viene svolta al di fuori di un percorso formativo, anzi solitamente al termine di un ciclo di studi, ed è rivolta ad agevolare la conoscenza e la collocazione in ambito produttivo mediante una esperienza pratica, un momento di crescita professionale e personale dello stagista. In questa categoria è poi possibile differenziare ulteriormente tra i tirocini formativi e di orientamento (solitamente svolti entro 12 mesi dalla conclusione del percorso di studi), quelli di inserimento o reinserimento lavorativo (destinati ad inoccupati, disoccupati, lavoratori in mobilità, ecc.) e quelli rivolti a disabili, persone svantaggiate⁽²⁾, richiedenti asilo o titolari di protezione internazionale.

In entrambe le ipotesi, comunque, il tirocinio non si viene mai a configurare come un contratto di lavoro subordinato e non ne costituisce un obbligo presupposto, rivestendo piuttosto il ruolo di un prezioso strumento attraverso il quale acquisire competenze tecnico-professionali, strumentali, organizzative e comportamentali da poter spendere successivamente⁽³⁾.

L'istituto in esame ha trovato una disciplina normativa unitaria nell'articolo 18 della L. 196/1997 "Norme in materia di promozione dell'occupazione"⁽⁴⁾, seguita poi da ulteriori evoluzioni legislative a seconda della tipologia, dalle quali sono discese caratteristiche e modalità organizzative peculiari del contesto, culminate, per i tirocini extracurricolari, nell'Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante "Linee guida in materia di tirocini ai sensi dell'articolo 1, commi 34-36, legge 28 giugno 2012, n. 92" del 24 gennaio 2013 e nelle conseguenti legislazioni regionali da esso derivate per effetto del riconoscimento da parte della Corte Costituzionale⁽⁵⁾ della competenza esclusiva regionale nella materia.

Sebbene quindi in presenza di una frammentazione normativa (di cui si evidenziano tutti i rischi e i limiti in fase di scelta e attivazione dello strumento), di finalità e aspetti organizzativi (soggetti promotori, beneficiari, età di accesso, durata, ecc.) distintivi di ciascuna fattispecie, permangono comunque molti tratti comuni e funzioni che, in astratto, ritroviamo costantemente in tutti i generi di tirocinio.

I tratti essenziali

Nel tirocinio è prevista la necessaria presenza di una terna di attori, ciascuno con specifiche funzioni:

- un soggetto promotore,
- un soggetto ospitante,
- il destinatario dell'iniziativa di tirocinio.

Il soggetto promotore svolge il compito di gestire l'impostazione e il corretto svolgimento del periodo di praticantato, garantendo la regolarità dell'esperienza formativa attraverso la verifica che gli altri due protagonisti siano in linea con le regole e gli obblighi normativamente previsti; si fa sostenitore dell'indispensabile azione amministrativa per l'attivazione e per gli adempimenti connessi allo stage e svolge una continua azione di monitoraggio dell'andamento dell'esperienza.

Il soggetto ospitante, realtà pubblica o privata, costituisce l'organizzazione nella quale viene inserito il tirocinante; ad esso spetta, oltre la necessaria collaborazione alla parte burocratica che permea l'azione di stage, rispettare e far rispettare il progetto formativo che vi è alla base, dando garanzia dell'osservanza delle condizioni e dei requisiti, nonché dei diritti e dei doveri connessi al compito svolto dal tirocinante.

Quest'ultimo, terza necessaria componente per l'avvio di una convenzione, svolgerà le attività previste attenendosi a quanto programmato dalle altre due componenti e secondo le indicazioni che gli provengono dal lavoratore dell'azienda ospitante che lo segue nell'esperienza, rispettando i diversi impegni regolamentati sia dalla normativa che da eventuali codici comportamentali interni.

L'attivazione di un tirocinio avviene quindi sul presupposto della presenza degli appena descritti requisiti soggettivi ed alla luce di ulteriori due elementi, che potremmo definire oggettivi, identificati nella convenzione e nel piano formativo.

La convenzione è il documento in cui le parti, promotore ed ospitante, si obbligano reciprocamente ad attestare al tirocinante l'esperienza nel mondo del lavoro, che dovrà essere poi dettagliata nel piano formativo; se infat-

Sicurezza

Progetto Sicurezza 2.2016

ti la convenzione può anche essere unica per una pluralità di interventi di stage che interesseranno i due soggetti organizzatori, il contenuto del progetto formativo formalizza gli specifici compiti e gli obiettivi individuati per il singolo tirocinante, compresa l'attività che questi è chiamato a svolgere, la relativa area professionale di riferimento, il corrispondente monitoraggio e la valutazione conclusiva della funzione espletata.

Completano la procedura di avvio del tirocinio le comunicazioni ad enti pubblici (quali i Centri per l'impiego), laddove previste, l'attivazione delle garanzie assicurative e l'individuazione dei tutor che seguiranno il percorso esperienziale.

L'assetto prevenzionistico

Fermo restando l'obbligo assicurativo ⁽⁶⁾, che costituisce una *conditio sine qua non* per l'attivazione dello stage e che si compone dei due aspetti della tutela per gli infortuni sul la-

voro (da stipulare presso l'INAIL ⁽⁷⁾) e della responsabilità civile verso terzi (da sottoscrivere con idonea compagnia assicuratrice privata), non deve essere trascurato il complesso degli elementi di salute e sicurezza sul lavoro che deve permeare la posizione del tirocinante, il quale, a causa della sua scarsa esperienza, appare più vulnerabile ed esposto ai rischi lavorativi. In merito solo le sopramenzionate Linee guida in materia di tirocini varate nel 2013 sottolineano in maniera esplicita che "il soggetto ospitante deve essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro" ⁽⁸⁾, mentre le disposizioni di riferimento per le altre tipologie non richiamano palesi precetti prevenzionistici, dovendosi pertanto procedere volta per volta ad una ricostruzione dei vari aspetti da prendere in considerazione.

Come già detto, il tirocinio non si fonda su un contratto di lavoro, tuttavia il tirocinante possiede uno *status* giuridico che gli consente di svolgere attività funzionali all'acquisizione di capacità spendibili per successivi impieghi. Il rapporto ibrido intercorrente tra le par-



Sicurezza

Progetto Sicurezza 2.2016

ti non elide la presenza di una “relazione giuridica” e, di conseguenza, l’attivazione di diritti, obblighi e responsabilità reciproche; sulla base di questo sia pur temporaneo inserimento in un’organizzazione, il d.lgs. 81/2008⁽⁹⁾ ha inquadrato la figura dello stagista tra i soggetti equiparati al lavoratore, con la conseguenza di ricadere nell’applicazione della materia prevenzionistica, travalicando definitivamente i classici confini della subordinazione, collaborazione ed onerosità, che originariamente avevano rappresentato i canoni dell’individuo tutelato, guardando ora piuttosto all’essenza della relazione esistente tra individuo e contesto ambientale-organizzativo nel quale questi può trovarsi ad operare⁽¹⁰⁾. Se allora dalla parificazione discendono precisi obblighi a carico tanto del lavoratore che dell’azienda ospitante (e, sia pure in forma più limitata, anche dell’ente promotore), sul versante di quest’ultima è comunque necessario puntualizzare che i tirocinanti non devono essere ricompresi nel calcolo dell’organico della forza lavoro cui sono collegati particolari vincoli in tema di sicurezza⁽¹¹⁾, il cosiddetto computo di cui all’articolo 4 del d.lgs. 81/2008.

L’assimilazione dello stagista alla figura del lavoratore ne determina pertanto l’investitura con diritti e doveri in materia prevenzionistica: tra i diritti, procedendo *a contrario* dall’analisi delle responsabilità del datore di lavoro, si annoverano sicuramente quelli informativi e formativi, quelli riferiti ai dispositivi di protezione individuale, alla sorveglianza sanitaria (quando prevista) e alla sicurezza in caso di emergenza; gli obblighi, invece, sono, come noto, precisati dall’articolo 20 del d.lgs. 81/2008 (osservanza delle norme e delle disposizioni interne, corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, segnalazione di difetti ed inefficienze ai superiori, adesione alle iniziative formative, assenso al sottoporsi alla sorveglianza sanitaria, rispetto di divieti e prescrizioni, azione lavorativa basata sulle proprie competenze e senza porre a rischio se stessi e le altre persone presenti sul luogo di lavoro).

Nel caso particolare di tirocini curriculari organizzati da parte delle scuole per studenti minorenni (o comunque di altri tirocini che vedono

coinvolti minorenni che magari hanno assolto l’obbligo scolastico) tale equiparazione al lavoratore non comporta automaticamente l’assunzione della qualifica di lavoratore “minore” ai sensi dell’articolo 1 della L. 977/1967⁽¹²⁾, per la quale è imprescindibile il presupposto di un rapporto di lavoro fondato su un contratto, anche speciale⁽¹³⁾, che abbiamo detto non configurarsi per lo stage, la cui natura è invece formativa. Ne consegue che non sono applicabili a questo specifico caso tutti i vincoli previsti per la generale tutela dei lavoratori minori⁽¹⁴⁾, anche se l’istituto organizzatore è tenuto a garantire la massima tutela dello studente, assicurandosi che questi non sia adibito a mansioni pericolose (o comunque riconducibili a quelle elencate nella appena citata legge), ovvero che il suo eventuale accostamento ad esse abbia solo finalità didattiche, senza che ne sia prevista una adibizione continua e diretta, sebbene nel pieno rispetto di tutte le misure di prevenzione e protezione.

Il tirocinante, quindi, è beneficiario e creditore di sicurezza nei confronti del datore di lavoro, che si identifica nel soggetto ospitante, sul quale ricadono la maggior parte delle imposizioni di legge, fatti salvi alcuni obblighi che gravano sull’organizzatore. Quando infatti sia pattuito “uno stage formativo, deve dirsi che la posizione di garanzia, relativa ai profili di sicurezza sul lavoro, sia traslata sull’imprenditore presso cui lo stage si svolge. Si tratta del fenomeno noto della traslazione della posizione di garanzia, anche in relazione ai doveri di diligenza”⁽¹⁵⁾, che comunque non esime il soggetto promotore dal compiere alcuni atti, di stampo prevalentemente (ma non solo) amministrativo.

La stessa Suprema Corte ha quindi ricalcato appieno questo schema organizzativo, riconoscendo che “pur non esistendo un rapporto di lavoro”⁽¹⁶⁾ tra l’azienda ospitante e un tirocinante vittima di traumi e lesioni ad una mano determinati da una macchina rettificatrice, questo tuttavia, era stata inserito “nell’ambito della struttura produttiva ed aveva, quindi, assunto la posizione di lavoratore subordinato anche in relazione alla normativa sulla sicurezza del lavoro; (...) lo studente, cioè, era in-

Sicurezza

Progetto Sicurezza 2.2016

serito in un contesto aziendale per lo svolgimento di un'attività del tutto equiparata, sotto il profilo della sicurezza, a quella dei lavoratori subordinati; di essa, quindi, doveva farsi carico l'impresa, titolare dei poteri decisionali e di spesa necessari per rendere sicuro il luogo di lavoro" (17).

Gli specifici obblighi dei due soggetti, promotore e ospitante

Gli aspetti prevenzionistici devono essere accuratamente disciplinati all'interno della convenzione tra promotore ed ospitante e, se del caso, dettagliati anche nel progetto formativo. Finora non è stata normativamente prevista una precisa ripartizione dei compiti tra i due soggetti (e rimane auspicabile ai fini della certezza della tutela prevenzionistica del tirocinante), tuttavia è possibile individuare nell'organizzatore la titolarità di un'azione di selezione mirata ad "aziende sicure", dell'iniziale informazione e formazione dello stagista (che dovrà poi essere completata/integrata dall'ospitante) e della sorveglianza/monitoraggio costanti sull'andamento in sicurezza dell'attività oggetto dello stage, condotti questi ultimi attraverso un referente o tutor, responsabile organizzativo del tirocinio.

L'ente o azienda che si trova ad ospitare lo stagista dovrà, viceversa, assicurargli il rispetto delle previste tutele così come se fosse un lavoratore stabilmente inserito all'interno della propria struttura. *In primis*, quindi, dovrà essere considerata ed analizzata la presenza di questo profilo all'interno del documento di valutazione dei rischi, con particolare attinenza all'attività che viene eseguita, considerando:

- caratteristiche del luogo di lavoro e attrezzature utilizzate,
- occupazione e possibili interazioni con l'organizzazione ed il processo lavorativo generale,
- eventuali rischi specifici.

Di norma vengono assunti dai tirocinanti i profili di rischio dei lavoratori dello stesso ambito in cui essi sono immessi, ma la loro valu-

tazione dovrà anche considerare che, in funzione di una certa immaturità fisica o mentale, della assenza o scarse esperienze e consapevolezza nei riguardi delle minacce, esistenti o possibili, la presenza di tali individui in azienda determina la costituzione di un gruppo di lavoratori particolarmente a rischio. Risulta differenziale, infatti, il fattore comportamentale, per il quale i giovani sono portati, per svariati motivi, a non riconoscere o a sottovalutare i pericoli, affrontandoli in maniera spesso inadeguata; ecco che quindi appare fondamentale che la valutazione degli stessi sia condotta anche in funzione delle differenze di età. Alle eventuali situazioni insicure residue deve essere data soluzione prima dell'inizio dello stage, tramite l'impiego di adeguati mezzi di protezione collettiva e, nel caso in cui essi si rivelino non sufficienti, con gli appropriati dispositivi di protezione individuale.

Qualora emerga l'esposizione del tirocinante a condizioni che prevedono l'attivazione della sorveglianza sanitaria, lo stesso sarà anche sottoposto alla visita del medico competente ai fini del giudizio di idoneità alla mansione. Tale adempimento deve essere attivato nei soli casi contemplati dalla normativa vigente, pure nei confronti di tirocinanti minorenni, per i quali, diversamente, come già detto, non sussiste l'obbligatorietà della visita di idoneità al lavoro di cui all'articolo 8 della legge 977/1967 (18), riservata alle ipotesi in cui vi sia un contratto, come del resto efficacemente chiarito dalla Commissione interpellata in una risposta unitaria (19) a quesiti posti da Feder-casse e dal Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro.

Sempre in base alle risultanze della valutazione dei rischi, l'azienda ricevente dovrà mettere a disposizione i dispositivi di protezione individuale eventualmente dovuti per l'attività assegnata, curando in maniera particolare l'informazione e la formazione sugli scopi degli stessi e sulle corrette modalità di utilizzo, al fine di non vanificarne la funzione.

Completano il quadro degli adempimenti l'indispensabile informazione e formazione ai sensi degli articoli 36 e 37 del d.lgs. 81/2008. Su questo aspetto, nel silenzio di precisazioni

da parte delle vigenti fonti normative ⁽²⁰⁾, appare più indefinita la suddivisione dei compiti tra promotore e ospitante; risulta quindi opportuno che esse siano particolarmente circostanziate all'interno della convenzione di attivazione del tirocinio, con l'obiettivo di assicurare con certezza l'osservanza e l'efficacia di tali obblighi, che vedono partecipare lo stagista al programma formativo previsto per i lavoratori, da organizzarsi secondo i canoni indicati dall'Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano del 21 dicembre 2011, e consistente nei due successivi momenti della formazione generale e di quella specifica. Anche nell'ipotesi che questo onere sia assolto direttamente dal soggetto promotore, dovrà comunque essere sempre presente una integrazione della formazione specifica a cura dell'ente ricevente, riferita non solo ai rischi propri della mansione ed alle corrispondenti misure di prevenzione e protezione poste in atto, ma anche agli aspetti delle emergenze peculiari del luogo di lavoro dove il tirocinante opererà.

L'obbligo e la funzione tutoriale

L'inserimento del tirocinante in azienda richiede l'obbligatoria investitura di un tutor, o referente dell'azione di tutoraggio, tanto da parte del promotore che da parte dell'ospitante. Se nel primo caso il soggetto designato indossa la veste di responsabile didattico-organizzativo, orientando, supportando, coordinando e monitorando l'intero percorso di stage, il tutor aziendale, oltre al ruolo di organizzazione e coordinamento parallelo a quello del collega dell'ideatore dell'attività, ha sicuramente una funzione più incisiva nell'affiancamento e nel garantire la sicura adibizione ed operatività dello stagista all'attività attribuitagli: di fatto è il soggetto che gestisce "il tirocinante, assegnandolo alle varie lavorazioni" ⁽²¹⁾. Entrambi i tutor svolgono un ruolo fondamentale nella sensibilizzazione all'applicazione delle regole di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, dovendo mirare a fargli com-

prendere l'impegno e i vincoli normativi che le aziende hanno nei confronti dei propri collaboratori, dando evidenza del rispetto della regolamentazione e contribuendo alla formazione di una coscienza crescente della cultura prevenzionistica nel praticante. Basilare per tale scopo è, quindi, lo sviluppo di un rapporto di forte interazione tra loro per definire gli aspetti organizzativi e raccogliere elementi che possano essere capitalizzati per ulteriori e future esperienze di tirocinio.

All'interno dell'organizzazione prevenzionistica tali tutor si configurano come preposti, con sicuramente maggiore aderenza alla posizione nell'ipotesi del responsabile dell'ente ospitante; entrambi hanno il compito di raccordo, interazione e supervisione del beneficiario dello stage (con diversa e variabile intensità a seconda di ciascun caso): se, però, il referente del promotore, sia pur essenzialmente dotato dei poteri "finalizzati al controllo ed alla verifica del protocollo esclusivamente sotto il profilo formativo" ⁽²²⁾, dopo aver fornito al tirocinante alcuni punti di riferimento rispetto alla sicurezza del lavoro e tenendo i contatti con lui, può solo rilevare e segnalare eventuali situazioni non conformi o che, in ogni caso, necessitano di attenzione, il tutor del soggetto ospitante è responsabile dell'inserimento ed affiancamento del tirocinante per tutto il periodo di svolgimento dell'esperienza, accompagnandolo e supervisionando l'intera sua "vita" aziendale. A lui spetterà, quindi, informarlo delle regole formali ed informali previste dall'ente, creare le condizioni favorevoli al coinvolgimento negli aspetti di sicurezza attraverso dimostrazioni pratiche e riflessioni, verificare la corretta comprensione e il giusto approccio agli elementi prevenzionistici che fanno parte della sua operatività. Conseguenza ne è l'associazione a tale figura degli obblighi previsti dall'articolo 19 del d.lgs. 81/2008 e la necessità che il tutor non ricopra un ruolo meramente formale, ma sia selezionato secondo canoni di esperienza ed adeguatezza a questo ufficio, per il quale abbia anche frequentato l'apposita formazione in materia di sicurezza, aggiuntiva alla formazione di base in qualità di lavoratore.

Sicurezza

Progetto Sicurezza 2.2016

Conclusioni

La continua evoluzione, la sempre più estesa e capillare diffusione dello strumento (si veda il potenziamento delle esperienze di alternanza scuola lavoro previsto dalla legge 13 luglio 2015, n.107, "Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti"), nonché l'ampia articolazione delle tipologie che costituiscono il settore rendono quanto mai opportuno un intervento da parte degli organismi istituzionali per l'aggiornamento, il chiarimento e la sintesi degli aspetti prevenzionistici fondanti e caratterizzanti l'istituto in esame, definendone gli esatti confini, senza lasciare eccessivo margine all'interpretazione, e fornendo una reale disciplina anche per quelle situazioni che oggi, con difficoltà, incertezze e talora qualche forzatura, sono ricondotte alla generale applicazione (tra questi, ad esempio i casi di tirocini curriculari svolti all'estero, stage transnazionali, periodi di pratica professionale nonché tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche, convenzioni di stage attivate direttamente tra tirocinante e azienda ospitante). I benefici che tale operazione di stampo normativo riuscirebbe a sviluppare sono evidenti: applicazione più puntuale della le-

gislazione, tutela certa di soggetti più vulnerabili e ampia e indubbia diffusione della cultura della sicurezza fin dalle nuove generazioni.

Note

- 1) Appare opportuno precisare che non bisogna confondere l'istituto qui in esame con il tirocinio di cui agli articoli 2130-2134 del codice civile, che si riferisce al contratto di apprendistato, un vero contratto di lavoro con finalità formative.
- 2) Ai sensi della L. 381/1991.
- 3) Viceversa per le aziende che si aprono a forme di tirocinio, questo risulta essere uno strumento che facilita la preselezione del personale, dal momento che permette di valutare l'individuo direttamente nell'ambiente lavorativo.
- 4) Comma 1: "... momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, attraverso iniziative di tirocini pratici e stages a favore di soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859".
- 5) Cfr. sentenza 11 dicembre 2012, n. 287 e, precedentemente, con riferimento ai tirocini estivi, sentenza 28 gennaio 2005, n. 50.
- 6) Comprensivo anche di eventuali attività svolte dal tirocinante al di fuori dell'ente ospitante e previste nel progetto formativo.



Sicurezza

Progetto Sicurezza 2.2016

- 7) Anche per gli studenti impegnati in tirocini curricolari, ai sensi degli articoli 1 e 4 del d.P.R. 1124/1965.
- 8) Punto 5.
- 9) Articolo 2, comma 1, lettera a).
- 10) La piena assimilazione dello stagista al lavoratore ai fini della sicurezza è anche confermata dalla Suprema Corte, che assume per certo che un “mero tirocinante” abbia svolto le funzioni di operaio: Cassazione penale, sezione IV, sentenza 24 novembre 2011, n. 43628.
- 11) A titolo esemplificativo: elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (articolo 47, commi 3 e 4, del d.lgs. 81/2008) e durata del relativo corso di aggiornamento annuale (articolo 37, comma 11, del d.lgs. 81/2008), possibilità di effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate (articolo 29, commi 5 e 6, del d.lgs. 81/2008), obbligo di organizzazione della riunione periodica (articolo 35, comma 1, del d.lgs. 81/2008), obbligo di istituzione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda (articolo 31, comma 6, lettere e), f) e g) del d.lgs. 81/2008).
- 12) Come modificato dal D.lgs. 345/1999.
- 13) Quali l'apprendistato, il lavoro a domicilio, ecc.
- 14) Mansioni vietate, visite mediche preventive, orario di lavoro e riposi, ecc.
- 15) Tribunale di Ferrara, sentenza 21 marzo 2006, n. 685.
- 16) Cassazione penale, sezione IV, sentenza 27 settembre 2012, n. 37314.
- 17) *Ibidem*.
- 18) “I bambini nei casi di cui all'articolo 4, comma 2, e gli adolescenti, possono essere ammessi al lavoro purché siano riconosciuti idonei all'attività lavorativa cui saranno adibiti a seguito di visita medica. L'idoneità dei minori indicati al comma 1 all'attività lavorativa cui sono addetti deve essere accertata mediante visite periodiche da effettuare ad intervalli non superiori ad un anno. Le visite mediche di cui al presente articolo sono effettuate, a cura e spese del datore di lavoro, presso un medico del Servizio sanitario nazionale. L'esito delle visite mediche di cui ai commi 1 e 2 deve essere comprovato da apposito certificato. Qualora il medico ritenga che un adolescente non sia idoneo a tutti o ad alcuni dei lavori di cui all'articolo 6, comma 2, deve specificare nel certificato i lavori ai quali lo stesso non può essere adibito. Il giudizio sull'idoneità o sull'inidoneità parziale o temporanea o totale del minore al lavoro deve esse-

re comunicato per iscritto al datore di lavoro, al lavoratore e ai titolari della potestà genitoriale. Questi ultimi hanno facoltà di richiedere copia della documentazione sanitaria.

I minori che, a seguito di visita medica, risultano non idonei ad un determinato lavoro non possono essere ulteriormente adibiti allo stesso.

Agli adolescenti adibiti alle attività lavorative soggette alle norme sulla sorveglianza sanitaria dei lavoratori di cui al titolo I, capo IV, del decreto legislativo n. 626 del 1994, non si applicano le disposizioni dei commi da 1 a 7.

Il controllo sanitario di cui all'articolo 44, comma 1, del decreto legislativo n. 277 del 1991, si applica agli adolescenti la cui esposizione personale al rumore sia compresa fra 80 e 85 decibel. In tale caso il controllo sanitario ha periodicità almeno biennale. In deroga all'articolo 44, comma 3, del decreto legislativo n. 277 del 1991, per gli adolescenti la cui esposizione personale al rumore sia compresa fra 85 e 90 decibel, gli intervalli del controllo sanitario non possono essere superiori all'anno”.

- 19) Interpello n. 1/2013, prot. 37/0007879/MA007.A001 del 2 maggio 2013 con oggetto “Art. 12, d.lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni – risposta al quesito relativo alla visita medica preventiva nei confronti di studenti minorenni partecipanti a stage formativi”.
- 20) Fatta eccezione per alcune normative regionali in materia di tirocini formativi e di orientamento, quali quelle del Piemonte e dell'Emilia Romagna, che forniscono minime precisazioni sulle competenze.
- 21) Cassazione penale, sezione IV, sentenza 27 settembre 2012, n. 37314.
- 22) *Ibidem*.

Bibliografia

- AA.VV., “Manuale del tirocinante”, Ispol, 2014.
- AA.VV., “Gestione del sistema sicurezza e cultura della prevenzione nella scuola”, INAIL – MIUR, 2013.
- M. Cortelazzo, P. Zolli, “Dizionario Etimologico della Lingua Italiana”, Zanichelli, 1999.
- M. Gallo, “La sicurezza per i lavoratori atipici”, Il Sole 24 Ore, 2008.
- M.R. Gheido, A. Casotti, “Consulenza del lavoro”, Ispol, 2013.
- M. Tiraboschi, “I tirocini formativi e di orientamento e il quadro legale”, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Collana **Adapt**, n. 2/2001.