



13.4.4. RISCHI PER I TIROCINANTI E GLI STAGISTI

L'art. 2 del D.Lgs. n. 81 del 09 aprile 2008, definisce il lavoratore: *"persona che svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione anche a solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione"* e *"... il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'art. 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"*.

In particolare il Ministero del Lavoro – Direzione Generale Affari Generali e Risorse Umane – Div. VII – Coord. Isp. lavoro, su impulso della Direzione Regionale del Lavoro della Lombardia, ha espresso con nota n. 1650 del 04/11/2002 che:

- in nessun caso lo studente minore acquista la qualifica giuridica di "lavoratore minore" ai sensi e per gli effetti di cui alla legge n. 977/96 e succ. modifiche (il campo di applicazione della legge n. 977/67, così modificata dai DD. Lgss. n. 345/999 e n. 262/00, considera esclusivamente *"i minori di diciotto anni, che hanno un contratto o un rapporto di lavoro, anche speciale, disciplinato dalle norme vigenti"*, contemplando quindi tutti i rapporti di lavoro, anche di natura autonoma, inclusi quelli speciali tra cui l'apprendistato, i contratti di formazione e lavoro, il lavoro a domicilio, ecc., ma non i rapporti didattici che coinvolgono gli studenti quand'anche partecipanti a corsi formativi che richiedono l'applicazione lavorativa presso imprese terze rispetto all'Istituto scolastico);
- non devono trovare applicazione le disposizioni contenute all'interno dell'art. 8 della legge 977/67, come modificata dal D.Lgs. n. 345/99 e dal D.Lgs. 262/00;
- gli studenti partecipanti ai corsi di istruzione scolastica che prevedono un periodo lavorativo presso un'impresa "ospitante", sono equiparati ai lavoratori.

Inoltre il D.M. 03/11/2017 n° 195, prevede che:

- l'Istituzione scolastica ha l'obbligo di erogare la formazione generale allo studente impegnato nei percorsi in regime di alternanza. L'obbligo di organizzazione della formazione generale spetta al dirigente dell'Istituto;
- la struttura ospitante eroga la formazione specifica (è possibile, tuttavia, regolare nella convenzione tra struttura ospitante e istituto scolastico il soggetto a carico del quale grava l'onere di erogazione della formazione specifica);
- gli studenti sono equiparati ai lavoratori;
- al comma 4, viene regolato il numero massimo di studenti ammessi in una struttura che è in una proporzione numerica studenti/tutor della struttura ospitante non superiore al rapporto di 5 a 1 per attività a rischio alto, non superiore al rapporto di 8 a 1 per attività a rischio medio, non superiore al rapporto di 12 a 1 per attività a rischio basso;
- gli studenti in regime di alternanza devono essere sottoposti a sorveglianza sanitaria (nei casi in cui la norma lo preveda). La sorveglianza sanitaria è a cura delle aziende sanitarie locali; è però prevista la possibilità di regolare nella convenzione tra aziende sanitarie locali e Istituto scolastico il soggetto a carico del quale gravano eventuali oneri ad essa conseguenti;
- gli studenti in regime di alternanza sono assicurati presso INAIL e coperti da una assicurazione RCT (oneri a carico dell'istituzione scolastica).

Sorveglianza sanitaria

In concreto, in ordine all'obbligo di sorveglianza sanitaria, si distinguono due casi:

Istituti di istruzione in cui vengono utilizzati laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videotermini	Qualora sussiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria, tale aspetto è in capo al dirigente scolastico in qualità di "datore di lavoro" ed altresì in capo all'imprenditore che "ospita" il tirocinante/stagista.
--	---



Istituti di istruzione al cui interno si eroga unicamente didattica frontale ovvero in cui non si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, ma il cui percorso formativo preveda un periodo di tirocinio dello stagista/tirocinante presso un'azienda	L'obbligo di tutela ricade unicamente sull'impresa "ospitante", la quale sottoporrà il tirocinante/stagista a sorveglianza sanitaria, in coerenza con gli esiti della valutazione dei rischi dell'impresa. L'idoneità sanitaria alla mansione sarà certificata dal medico competente della stessa impresa "ospitante".
---	--

Interventi di informazione, formazione ed addestramento dei tirocinanti/stagisti

Gli interventi di informazione, formazione e addestramento in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro dei tirocinanti e degli stagisti dovranno essere erogati al momento dell'ingresso del lavoratore all'interno dell'azienda "ospitante" dal datore di lavoro o da persona competente in materia.

CONTENUTI DELL'INFORMAZIONE	CONTENUTI DELLA FORMAZIONE
- rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale; - procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; - nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque di gestione dell'emergenza; - nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente; - rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia; - pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica; - misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.	- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; - rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Valutazione dei rischi.

Per quanto riguarda la valutazione dei rischi per tirocinanti e stagisti, occorre far riferimento alla valutazione dei rischi relativa alla mansione che lo stesso andrà a ricoprire all'interno dell'azienda "ospitante". Cautelativamente, ai fini dell'assegnazione della mansione al lavoratore, nel caso di tirocinanti e/o stagisti minorenni sono stati tenuti in considerazione i rischi previsti per i lavoratori minorenni, valutati in precedenza nel presente documento.

13.4.5. RISCHI CONNESSI ALLE DIFFERENZE DI GENERE, ETÀ E PROVENIENZA DA ALTRI PAESI

Il datore di lavoro, prima di adibire i lavoratori alle mansioni lavorative oltre a valutare i rischi connessi alla mansione, alla tipologia di macchine, impianti, materiali e attrezzature utilizzate quali lavoratori siano più idonei a svolgere la mansione specifica in relazione:

- al genere di appartenenza (uomo-donna);



- all'età (valutando l'esperienza lavorativa, l'età anagrafica);
- alla provenienza da altri paesi (valutando la comprensione della lingua, la cultura, la religione).

Qualora durante l'attività lavorativa sorgessero problemi legati ai rischi sopracitati il datore di lavoro provvederà ad attuare le misure protettive del caso aggiornando il presente documento.

Ai fini dell'individuazione del livello di rischio dovuto a rischi connessi alle differenze di genere, età e provenienza da altri paesi si riporta di seguito una tabella nella quale è riportato in relazione al pericolo il livello di rischio e le misure preventive e protettive applicate per la riduzione dello stesso.

P	D	R	RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE	MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE
2	3	C	Possibili deficit linguistici e/o culturali	- Occorre verificare preventivamente la conoscenza della lingua italiana di tali lavoratori, anche mediante appositi test scritti; - Evitare di adibire i lavoratori a mansioni nelle quali eventuali incomprensioni potrebbero essere una fonte di rischio aggiuntiva; - Rispettare, per quanto possibile, il credo, le tradizioni e le convinzioni religiose dei lavoratori.
2	2	C	Mancanza/carenza di comunicazione e deficit relazionali	- Prevedere incontri periodici fra i lavoratori al fine di rimuovere eventuali barriere linguistico/culturali; - Consentire la comunicazione tra i lavoratori; - Coinvolgere tutti i lavoratori nella vita aziendale; - Valutare la necessità di affiancare i neoassunti a persone che possono fare da interprete, insegnando e perfezionando la lingua italiana; - Preferire l'affiancamento dei neoassunti a persone di età, cultura e sesso simili, evitando comunque la formazione di gruppi isolati.
2	3	C	Differenze di genere, età e provenienza da altri paesi.	L'azienda prima di adibire i lavoratori alla mansione verifica gli aspetti contenuti nel presente capitolo del documento. Affiancamento del lavoratore con difficoltà di comprensione della lingua ad un collega della stessa nazionalità che lo aiuti nell'inserimento e nella comprensione delle istruzioni di lavoro. Rispetto delle fedi religiose altrui, evitando di adibire i lavoratori a mansioni contrarie alla propria fede religiosa. Preferire l'affiancamento dei neo assunti a persone della stessa età, dello stesso sesso e della stessa cultura.

13.4.6. RISCHI CONNESSI ALLA PRESENZA DI LAVORATORI APPARTENENTI A CATEGORIE PROTETTE

La normativa di riferimento in materia di lavoratori appartenenti a categorie protette è la Legge 12/03/1999 n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

L'articolo 1 della legge 68/99 fornisce i dettagli sui requisiti dei lavoratori che sono inclusi nelle categorie protette. Nello specifico, sono indicate le diverse tipologie di disabilità:

- Individui in età lavorativa, affetti da invalidità fisica o psichica o portatori di handicap intellettivo con conseguente riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.
- Invalidi del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%.
- Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra, invalidi per servizio.
- Non vedenti, colpiti da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi.
- Sordomuti, colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata.
- Vittime di terrorismo e criminalità organizzata.