

**S.I.R.S.**Servizio Informativo  
Rappresentanti  
dei Lavoratori alla SicurezzaCittà metropolitana di Bologna  
Comune di Bologna  
Azienda USL di Bologna  
INAIL di Bologna  
Direzione Territoriale del Lavoro di Bologna  
CGIL CISL UIL di BolognaCITTÀ METROPOLITANA  
DI BOLOGNAANNO 15 - NUMERO 3  
MAGGIO  
GIUGNO 2015

# articol

**19**

BOLLETTINO DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE DELLA RETE DI RLS DELLE AZIENDE DEL TERRITORIO METROPOLITANO DI BOLOGNA

## Copertura assicurativa del volontariato sociale

di Anna Uccellari\*

Con Circ. n. 45/2015 l'Inail ha dato indicazioni sulle modalità di attuazione - in via sperimentale - della copertura assicurativa dei soggetti beneficiari di integrazione e sostegno del reddito coinvolti in attività di volontariato a fini di utilità sociale. Copertura già prevista dall'art.12 d.l. n. 12/2014 convertito, con modificazioni, dalla l. n. 114/2014.

In deroga a quanto previsto dalla legge quadro sul volontariato, l'attività di volontariato prestata da questi soggetti in modo personale, spontaneo e gratuito in favore di Comuni o enti locali è coperta dall'Inail e i relativi premi sono posti a carico di un apposito Fondo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali in via sperimentale per gli anni 2014 e 2015 nei limiti delle disponibilità finanziarie del Fondo. I soggetti promotori dei progetti di volontariato sono le organizzazioni appartenenti al così detto "terzo settore", a loro carico è posto l'obbligo di provvedere agli adempimenti previsti ai fini assicurativi.

Ai sensi dell'art. 1 D.P.R. 1124/1965 è necessario che si tratti di attività assicurata dal Testo Unico; tenuto conto della natura delle attività svolte dai volontari e del carattere sperimentale dell'iniziativa ai fini della classificazione del rischio assicurato è stata individuata la voce di tariffa 0730 ed è stato stabilito un premio speciale unitario annuale frazionabile in relazione alle effettive giornate di attività lavorativa.

Per l'anno 2015 l'importo del premio speciale unitario è di euro 258 annuali e di euro 0,86 per ogni giornata lavorativa effettivamente prestata.

La richiesta di attivazione della copertura assicurativa deve essere inoltrata all'Inail dal soggetto promotore esclusivamente per via telematica almeno 10 giorni prima dell'inizio dell'attività; in presenza dei requisiti e verificata la capienza del Fondo per il 2015, l'Inail comunica tramite PEC al soggetto promotore e al Comune/Ente

locale l'attivazione della copertura che opera esclusivamente dalla data in cui l'Istituto ne comunica l'attivazione. Il soggetto promotore deve altresì comunicare all'Inail, sempre in via telematica, qualsiasi variazione dei dati già comunicati almeno 10 giorni prima del verificarsi della variazione e deve provvedere alla comunicazione delle cessazioni dell'utilizzo dei volontari entro la data in cui si verificano.

Il soggetto promotore deve tenere un registro numerato progressivamente in ogni pagina, timbrato e firmato in ogni foglio dal legale rappresentante; in tale registro devono essere iscritti i soggetti destinatari del progetto, annotandone le generalità e le presenze giornaliere.

A seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale riconosciuti dall'Inail sono corrisposte l'indennità per inabilità temporanea assoluta al lavoro, le prestazioni per danno permanente in capitale e in rendita, comprese quelle per morte, nonché le prime cure e le prestazioni protesiche e riabilitative.

Ai fini dell'erogazione delle prestazioni è necessario che l'interessato sia assicurato al momento del verificarsi dell'evento in quanto non opera il principio dell'automaticità delle stesse.

L'obbligo di effettuare le denunce di infortunio sul lavoro e di malattia professionale ricade sul soggetto promotore; per la trasmissione delle denunce devono essere utilizzati i servizi telematici dell'Istituto.

Il soggetto promotore, il Comune o l'ente locale, sono destinatari dell'azione di regresso dell'Inail. ■

\* Inail Bologna

Sommar

- 1** Copertura assicurativa del volontariato sociale  
di Anna Uccellari
- 2** Il volontariato come opportunità per lavoratori in CIG e mobilità  
di Stefano Franceschelli
- 3** Agricoltura e normativa di sicurezza  
di Leopoldo Magelli
- 4** Quesiti e pareri  
di Leopoldo Magelli

## Il volontariato come opportunità per lavoratori in CIG e mobilità

di Stefano Franceschelli

**L**a Città metropolitana di Bologna [il progetto è stato realizzato ad opera del Servizio politiche sociali e per la salute - Ufficio Terzo Settore e Servizio Politiche attive del Lavoro e Formazione, in collaborazione con le organizzazioni sindacali Cgil-Cisl-Uil e i distretti socio-sanitari territoriali] ha dato vita ad un progetto pilota di sensibilizzazione e promozione del volontariato per cittadini in stato di mobilità o cassa integrazione guadagni.

L'idea nasce con l'intento di facilitare e promuovere l'esperienza di volontariato all'interno di Organizzazioni No-Profit per le persone che vivono una situazione di inattività dovuta al continuo aumento delle situazioni di disagio legato all'esperienza lavorativa e si configura come l'applicazione concreta del Decreto ministeriale del 22/12/2014.

La finalità si arricchisce poi della possibilità di promuovere esperienze concrete di cittadinanza attiva attraverso lo svolgimento di alcune funzioni utili alla

comunità che rafforzano l'identità sociale delle persone a più alto rischio di isolamento e l'attività stessa delle associazioni che già oggi operano sul territorio con finalità di questo tipo.

Nella fase applicativa la Città metropolitana promuove il progetto attraverso i Centri per l'Impiego (CIP) articolati sul territorio sensibilizzando tra i lavoratori in cassa integrazione o mobilità le opportunità di volontariato che sono state raccolte tra le associazioni del territorio attraverso VOLABO, il Centro Servizi per il Volontariato provinciale, e A.S.Vo., Associazione per lo sviluppo del volontariato. Si realizza quindi un'importante continuità tra le operazioni di tutela "passiva" svolte tradizionalmente dai CIP integrandole con occasioni di reinserimento attivo nella società.

Anche le organizzazioni sindacali sono coinvolte attivamente nell'attività informativa verso lavoratori e cittadini in merito alle opportunità in campo per le persone in stato di protezione sociale.

A coloro che scelgono di svolgere un'attività di volontariato come prevista dal progetto in modo continuativo potrà essere data inoltre la possibilità di iniziare un percorso di riconoscimento delle competenze acquisite da riportare nell'apposito *Libretto delle competenze*, in fase di sperimentazione da parte di VOLABO, in modo tale da spenderle anche come competenze acquisite in continuità curricolare.

Attualmente il progetto è stato reso operativo attraverso specifiche intese territoriali nei distretti di Imola, Casalecchio e San Lazzaro ma è auspicabile che nel corso del 2015 possa vedere la sua concretizzazione su tutto il territorio afferente alla Città metropolitana. ■



## Agricoltura e normativa di sicurezza

di Leopoldo Magelli



**T**ra le tante cose umoristiche ed improbabili che si sentono dire a proposito del D.Lgs 81/2008 sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, una delle più incredibili è l'affermazione che tale normativa non si applica alle aziende agricole, ovvero che il mondo dell'agricoltura non ricade sotto la citata normativa.

Non si capisce in base a quali elementi e considerazioni qualcuno proponga una simile interpretazione. Ad ogni buon conto, è bene spiegare, con puntuali riferimenti, perché è esattamente il contrario ed anche tutte le attività agricole ricadono sotto le disposizioni del citato decreto 81/2008.

In realtà, basterebbe leggere l'art. 3 (campo di applicazione) comma 1: "Il presente decreto legislativo si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio." Al comma 2 dello stesso articolo vengono poi elencate le attività escluse, oppure quelle cui il decreto si applica con modalità particolari, e tra queste non rientrano le attività agricole. Un richiamo alle attività agricole lo troviamo invece al comma 13, che in effetti prevede alcune modalità particolari per le aziende agricole, ma solo in ordine agli obblighi di informazione, formazione e sorveglianza sanitaria: "In considerazione della specificità dell'attività esercitata dalle imprese medie e piccole operanti nel settore agricolo, il **Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali**, di concerto con i Ministri della salute e delle politiche agricole, alimentari e forestali, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, nel rispetto dei livelli generali di tutela di cui alla normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, e limitatamente alle imprese che impiegano lavoratori stagionali ciascuno dei quali non superi le cinquanta giornate lavorative e per un numero complessivo di lavoratori compatibile con gli ordinamenti culturali aziendali, provvede ad emanare disposizioni per semplificare gli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria previsti dal presente decreto, sentite le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative del settore sul piano nazionale. I contratti collettivi stipulati dalle predette organizzazioni definiscono specifiche modalità di attuazione delle previsioni del presente decreto legislativo concernenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel caso le imprese utilizzino esclusivamente la tipologia di lavoratori stagionali di cui al precedente periodo."

È evidente che, se all'art. 13 si stabiliscono delle clausole specifiche per informazione, formazione e sorveglianza sanitaria per il settore agricolo, ciò significa senza la minima ombra di dubbio che il D.Lgs 81/2008 si applica anche al settore agricolo, (solo per opportuna informazione, il sud-

detto DM applicativo è stato emanato il 27 marzo 2013).

Quindi, tutte le regole generali di cui al titolo I del D.Lgs 81/2008, dalla valutazione dei rischi alla programmazione e realizzazione degli interventi preventivi e protettivi, dalla attivazione del SPP e del suo responsabile alla nomina del medico competente, dalla formazione alla sorveglianza sanitaria, dalla riunione periodica alla consultazione dei RLS, ecc., si applicano senza se e senza ma anche alle aziende agricole. E così pure tutti gli altri titoli, dall'uso delle attrezzature e dei DPI (ad es. nell'allegato V sui requisiti di sicurezza delle attrezzature, alla parte II, punto 2, si parla di attrezzature di lavoro mobili, semoventi e non - es. trattori -, dal punto 5.13.8 al punto 5.13.11 si parla di trebbiatrici, ecc.), dalla movimentazione dei carichi agli agenti fisici, dagli agenti biologici alle sostanze pericolose, si applicano pienamente anche alle aziende agricole.

Qualche cosa di più specifico va detto relativamente alle caratteristiche dell'ambiente di lavoro: se è vero che (titolo II, capo I, art. 62, comma 2: "le disposizioni di cui al presente titolo non si applicano... d-bis) ai campi, ai boschi e agli altri terreni facenti parte di un'azienda agricola o forestale", è altrettanto vero che al contrario si applicano pienamente agli altri locali chiusi di lavoro e comunque pertinenti al lavoro, nonché ad altre caratteristiche "logistiche" dei luoghi di lavoro. Infatti (anche se molti passaggi appaiono ormai desueti e di interesse più storico che attuale) il punto 6 dell'Allegato IV (**Requisiti dei luoghi di lavoro**) porta come titolo "Disposizioni relative alle aziende agricole", e come capoversi:

1. Abitazioni e dormitori
2. Dormitori temporanei
3. Acqua
4. Acquai e latrine
5. Stalle e concimaie
6. Mezzi di pronto soccorso e profilassi.

Da ultimo, riprendendo quel fondamentale processo di prevenzione che è la valutazione dei rischi, ovviamente devono essere prese in considerazione tutte le diverse attività svolte, sia all'esterno che nei locali di lavoro (es. imprese agroalimentari), in tutte le loro componenti di rischio, inclusi i rischi legati all'organizzazione del lavoro, alle modalità operative, all'uso di macchine diverse, alle operazioni di carico e scarico, ai problemi posturali, ergonomici, di movimentazione dei carichi, all'uso dei DPI e alle procedure di sicurezza, ecc.: esattamente come in tutte e altre aziende! Naturalmente, va presa attentamente in esame la presenza di lavoratori stranieri, con tutte le necessarie ricadute in termini di formazione, addestramento, ecc. ■



**N**ei giorni scorsi sono stata visitata dal medico competente dell'azienda in regime di visita preventiva in fase preassuntiva. A seguito di tale visita mi è stata riconosciuta una idoneità con limitazioni e a quel punto l'azienda non mi ha assunto. Mi è stato detto che non posso fare ricorso contro il parere del medico competente.

Le mie domande sono due:

- 1) La visita che mi hanno fatto è obbligatoria?
- 2) Perché non posso fare ricorso? E se lo posso fare a chi mi devo rivolgere?

Le due domande sono molto precise e si prestano quindi a risposte altrettanto precise ed inequivoche. Per quel che riguarda la domanda 1, se la mansione cui era destinata prevedeva esposizione ad un rischio per cui scatta la sorveglianza sanitaria, la visita preventiva è obbligatoria (mentre non lo è se la mansione non prevede l'esposizione a rischi per cui scatta la sorveglianza sanitaria). Infatti, l'art. 41 del D.Lgs 81/2008 precisa che la sorveglianza sanitaria consta di diversi tipi di visite, tra cui la visita medica preventiva, intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica, e la visita medica preventiva in fase preassuntiva. Si tratta

dello stesso tipo di accertamento e con le stesse finalità: l'unica differenza è il momento in cui viene eseguita: nel primo caso per un lavoratore già assunto, nel secondo caso prima dell'assunzione.

Quindi la visita preventiva in fase preassuntiva è perfettamente legittima, e il medico competente è perfettamente legittimato ad eseguirla (comma 2-bis dello stesso articolo). Per quel che riguarda la domanda n. 2, l'iter è questo: il medico competente comunica il suo giudizio, per iscritto, al lavoratore (o aspirante lavoratore, nel caso di visita preassuntiva) e al datore di lavoro, ai sensi del comma 6-bis dell'art. 41.

Nel momento in cui il lavoratore viene formalmente a conoscenza, ricevendolo per iscritto, del giudizio del medico competente, può, se non lo condivide, attivare il ricorso ai sensi del comma 9 dello stesso art. 41.

Si riporta integralmente il testo del comma 9, evidenziando la frase che contiene la risposta al quesito della lavoratrice: "Avverso i giudizi del medico competente, **ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva**, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso."

*Quindi non è assolutamente vero che la lavoratrice non possa fare ricorso avverso il giudizio del medico competente dopo una visita preventiva in sede preassuntiva: infatti è chiaramente scritto, in modo che non lascia adito a nessuna interpretazione diversa, che il ricorso è ammesso anche in questo caso.*

Il comma 9 contiene anche gli altri elementi utili a completare la risposta: visto che il ricorso è chiaramente consentito dall'attuale normativa, la lavoratrice può tranquillamente farlo perché ne ha, lo ripetiamo, il pieno diritto, anche in sede di visita preassuntiva: il ricorso va inoltrato per iscritto (in carta semplice, non necessita il bollo) entro 30 giorni da quando si è ricevuta la formale comunicazione del medico competente) e va indirizzato allo SPSAL (così si chiama in Emilia-Romagna, o altra denominazione che in altre regioni assume l'organo di vigilanza) dell'Azienda USL competente per territorio non in base alla residenza o domicilio del lavoratore ma in base alla sede dell'azienda (es. un lavoratore che risiede a Parma, ma lavora a Reggio Emilia, dovrà inoltrare il suo ricorso allo SPSAL dell'Azienda USL di Reggio Emilia, e non di Parma).

*Leopoldo Magelli*

Bimestrale della  
Città metropolitana  
di Bologna

Iscrizione al tribunale  
di Bologna n° 7299  
del 12/03/2003

DIRETTORE RESPONSABILE:  
Grazietta Demaria

COMITATO REDAZIONALE:  
Barbara Cevenini (Inail di Bologna)  
Maria Capozzi (Direzione Territoriale  
del Lavoro di Bologna)  
Leopoldo Magelli (Consulente SIRS)  
Daniele Tartari (Città metropolitana di Bologna)  
Andrea Spisni (Azienda USL di Bologna)  
Stefano Franceschelli (Cisl) in rappresentanza  
di Cgil, Cisl e Uil.

SEGRETERIA DI REDAZIONE:  
Daniele Tartari (Città metropolitana  
di Bologna)  
DIREZIONE:  
Città metropolitana di Bologna  
Via Zamboni, 13 - 40126 Bologna  
tel. 051/6598435 - fax 051/6598226

REALIZZAZIONE A CURA DI:  
Servizio Comunicazione  
Città metropolitana di Bologna  
Impaginazione: Annalisa Degiovannini

**S.I.R.S.**  
Via Montebello, 6  
40121 Bologna  
Fax 051/2869405

Sito internet:  
**www.sirsrer.it**  
**ANDREA SPISNI**  
Tel. 051/28694382  
andrea.spisni@ausl.bologna.it