



Risonanza magnetica, lavoratori autonomi e obblighi di prevenzione.

Osservazioni sulla rilevanza dei contratti di lavoro ai fini dell'applicazione del d.lgs. n. 81/2008**

di Paolo Pascucci*

SOMMARIO: 1. La scheda dell'Inail sulla risonanza magnetica. – 2. Il d.m. del 14 gennaio 2021 e la specifica disciplina della prevenzione nelle attività di risonanza magnetica. – 3. Le conclusioni della scheda dell'Inail e la definizione generale di lavoratore nel d.lgs. n. 81/2008. – 4. Le disposizioni speciali del d.lgs. n. 81/2008 per alcuni tipi di contratto di lavoro subordinato. – 5. Le disposizioni speciali per il lavoro autonomo parasubordinato. – 6. La disciplina applicabile alle collaborazioni etero-organizzate. – 7. La disciplina applicabile ai lavoratori autonomi *tout court* e ai lavoratori parasubordinati che operano all'esterno del luogo di lavoro del committente. – 7.1. L'art. 21. – 7.2. L'art. 26. – 8. I liberi professionisti a partita IVA e il contratto d'opera di cui all'art. 2222 c.c. – 9. Il rapporto tra il d.m. del 14 gennaio 2021 e il d.lgs. n. 81/2008. – 10. Parasubordinazione, etero-organizzazione e obblighi prevenzionistici del datore di lavoro. – 11. L'importanza di una corretta ricostruzione interpretativa della fattispecie. – 12. Il lavoro autonomo occasionale. – 13. Una conclusione e un auspicio.

1. La scheda dell'Inail sulla risonanza magnetica

Queste brevi osservazioni prendono spunto da una scheda informativa dell'Inail del 2026¹ la quale affronta una questione di non scarso rilievo relativa all'inquadramento giuridico di alcuni lavoratori ai fini dell'applicazione della disciplina di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Più nello specifico, si tratta dell'applicabilità di alcuni obblighi prevenzionistici nei confronti del personale sanitario e non sanitario che opera in risonanza magnetica (RM) e che è esposto al campo magnetico statico (CMS) e, quando assiste il paziente, anche ai campi magnetici (CM) a bassa frequenza e alle radiofrequenze presenti durante le scansioni.

Nella scheda informativa si rileva come, nel corso degli accertamenti ispettivi che Inail effettua ex art. 7, comma 2, del d.P.R. n. 542/1994 (al fine di verificare la

* Paolo Pascucci è stato professore ordinario di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo. paolo.pascucci@uniurb.it

** Questo scritto è stato preventivamente sottoposto alla valutazione del Comitato di redazione. L'autore ringrazia per il prezioso confronto Piera Campanella, Chiara Lazzari, Luciano Angelini, Angelo Delogu, Marco Tufo e Silvano Costanzi.

¹ P. ROSSI, M. MATTOZZI, R. MOCCALDI, F. GOBBA, *L'utilizzo della risonanza magnetica nella diagnostica e ricerca clinica e la tutela dei lavoratori: aspetti di interesse nell'applicazione della sorveglianza sanitaria*, in <https://www.inail.it/portale/it/inail-comunica/pubblicazioni/catalogo-generale/catalogo-generale-dettaglio.2026.06.pubbl-fact-sheet-risonanza-magnetica.html>.

conformità delle RM alle prescrizioni di legge, rilasciando alle strutture un verbale condiviso con l'organo di vigilanza competente per territorio) sia dato imbattersi in liberi professionisti sanitari "c.d. a partita IVA" (LP a P. IVA), i quali operano con la RM di proprietà del titolare della struttura per sottoporre a esame i pazienti di una lista predefinita da quest'ultimo.

Il ricorso a tali professionisti risulta sempre più diffuso, evidenziando incertezze in merito alle responsabilità relative alla tutela della loro salute e sicurezza sul lavoro.

2. Il d.m. del 14 gennaio 2021 e la specifica disciplina della prevenzione nelle attività di risonanza magnetica

Nella scheda informativa si richiamano innanzitutto alcuni aspetti della specifica disciplina della prevenzione nel settore in questione, la quale si rinviene nel decreto del Ministero della salute del 14 gennaio 2021, dedicato appunto alla determinazione degli standard di sicurezza e impiego per le apparecchiature a risonanza magnetica e individuazione di altre tipologie di apparecchiature a risonanza magnetica settoriali non soggette ad autorizzazione.

Tale decreto, oltre a rilevare – nella Sez. D.3 dell'Allegato – che i limiti di esposizione e le norme generali di tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori sono quelli stabiliti dal d.lgs. n. 81/2008, prevede che il datore di lavoro emani e tenga aggiornato un elenco del personale autorizzato (PA) a operare in RM provvisto di idoneità medica e formazione, dovendo tale idoneità riferirsi in primo luogo all'esposizione ai campi elettromagnetici (CEM) durante l'esercizio della prestazione richiesta.

Lo stesso decreto fornisce la definizione di personale autorizzato (PA), intendendo per tale gli operatori che svolgono con *continuità* – elemento questo quanto mai rilevante, come si vedrà nel prosieguo – la loro attività all'interno del sito RM adeguatamente formati sui rischi specifici derivanti dalla presenza dell'apparecchiatura RM e provvisti di specifica idoneità lavorativa.

Come emerge nella Sez. D.1 del decreto, il personale sanitario e non sanitario indicato nell'elenco non può iniziare l'attività di lavoro nel sito RM qualora sia sprovvisto di idoneità medica specifica e di idonea formazione, spettando al datore di lavoro garantire la formazione specifica del personale autorizzato, mentre nella Sez. E.1 si prevede che il compito di redigere e aggiornare l'elenco del personale autorizzato spetta al medico responsabile RM che redige e aggiorna l'elenco del PA.

A tale proposito, nella scheda informativa in commento si rileva che, poiché ai sensi dall'art. 18, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 81/2008, il datore di lavoro è tenuto a nominare il medico competente per effettuare la sorveglianza sanitaria, quest'ultima è finalizzata anche al rilascio del giudizio di idoneità su tutti i lavoratori indicati nell'elenco del personale autorizzato, esclusi coloro che afferiscono a ditte

esterne, o ad altri datori di lavoro, i quali sono direttamente responsabili degli obblighi prevenzionistici nei confronti dei propri lavoratori, applicandosi in tali ipotesi la disciplina dell'art. 26 del d.lgs. n. 81/2008.

La scheda ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 211, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, la sorveglianza sanitaria viene effettuata periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità inferiore decisa dal medico competente con particolare riguardo ai lavoratori particolarmente sensibili al rischio di cui all'art. 183, tenuto conto dei risultati della valutazione dei rischi trasmessi dal datore di lavoro, potendo l'organo di vigilanza disporre, con provvedimento motivato, contenuti e periodicità diversi da quelli forniti dal medico competente. Inoltre, in base al comma 2 dello stesso art. 211, qualora un lavoratore segnali effetti indesiderati o inattesi sulla salute, ivi compresi effetti sensoriali, il datore di lavoro garantisce, in conformità all'art. 41 del d.lgs. n. 81/2008, che a tale lavoratore siano forniti un controllo medico e, se necessario, una sorveglianza sanitaria appropriati, dovendo tale controllo essere garantito anche nei casi in cui sia stata rilevata un'esposizione superiore ai valori limite di esposizione (VLE) per gli effetti sensoriali oppure un'esposizione superiore ai VLE per gli effetti sanitari.

3. Le conclusioni della scheda dell'Inail e la definizione generale di lavoratore nel d.lgs. n. 81/2008

Così ricostruito il quadro normativo, nella scheda informativa si afferma che l'obbligo spettante al datore di lavoro della struttura in cui si effettuano attività di risonanza magnetica di garantire la formazione e la sorveglianza sanitaria nei confronti del personale addetto a tali attività vale anche qualora di tale personale facciano parte liberi professionisti che operano con il regime fiscale della partita IVA.

A tale conclusione gli autori della scheda pervengono facendo leva in particolare sulla definizione "universalistica" di lavoratore che l'art. 2, lett. a), del d.lgs. 81/2008 intende come la "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, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari".

Come è noto, si tratta di una definizione di grande portata e apertura, chiaramente incentrata sull'inserimento funzionale della prestazione lavorativa nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro, senza che rivesta alcun rilievo il tipo di contratto di lavoro mediante cui tale prestazione è resa, e che mira ad estendere quanto più possibile l'ambito della tutela prevenzionistica del d.lgs. n. 81/2008 fino al punto che qualunque lavoratore, al di là del suo inquadramento contrattuale, sarebbe destinatario della piena disciplina di tutela apprestata dal d.lgs. n. 81/2008.

Senonché, è altrettanto noto che la finalità universalistica insita nella predetta definizione deve poi misurarsi con le altre previsioni dello stesso d.lgs. n. 81/2008 (in particolare del suo art. 3) che riguardano la figura del lavoratore² e che nei fatti tendono a ridurre in concreto la lungimiranza dell'apprezzabile finalità della stessa definizione. In altri termini, nonostante l'asserita irrilevanza del tipo del contratto di lavoro nella definizione dell'art. 2, lett. a), del d.lgs. n. 81/2008, in particolare l'art. 3 di quest'ultimo fa "discendere" in alcuni casi l'*an* e il *quantum* della tutela prevenzionistica dal tipo di contratto di lavoro.

Ed è proprio la presenza di queste altre previsioni del d.lgs. n. 81/2008 che inficiano il fondamento dell'argomentazione addotta nella scheda in commento a sostegno della sua conclusione (relativa agli obblighi del datore di lavoro), la quale, come si vedrà, in sé può essere senz'altro condivisa, ma, appunto, non tanto sulla scorta della definizione dell'art. 2, lett. a), del d.lgs. 81/2008, bensì in forza di altre considerazioni, che presuppongono una preliminare ricognizione di quelle altre previsioni sulla figura del lavoratore.

4. Le disposizioni speciali del d.lgs. n. 81/2008 per alcuni tipi di contratto di lavoro subordinato

Occorre innanzitutto ricordare come alcune di tali previsioni del d.lgs. 81/2008 tendano ad apprestare una specifica disciplina di tutela giustificata dalla particolarità della fattispecie anche qualora si tratti di lavoro subordinato.

Senza alcuna pretesa di completezza, si pensi al caso della somministrazione di lavoro (il lavoratore somministrato è comunque un lavoratore subordinato ancorché dipendente dall'agenzia fornitrice), la cui disciplina prevenzionistica, originariamente disposta dall'art. 3, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008, è ora rinvenibile nell'art. 35, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015³.

Si pensi altresì al caso del lavoro agile (anche il lavoratore agile è un lavoratore subordinato) per il quale sia l'art. 22 della l. n. 81/2017⁴ sia l'art. 3,

² Per l'approfondimento su tali aspetti ci si permette di rinviare a P. PASCUCCI, *I principi fondamentali della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Dall'art. 2087 c.c. al Titolo I del d.lgs. n. 81/2008*, Torino, Giappichelli, 2025.

³ Ai sensi del quale il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al d.lgs. n. 81/2008, potendo il contratto di somministrazione prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

⁴ L'art. 22 della l. n. 81/2017 stabilisce nel comma 1 che il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Nel comma 2 prevede poi che il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

comma 7-bis, del d.lgs. n. 81/2008⁵ prevedono una disciplina *sui generis* legata alla delocalizzazione della prestazione.

Altrettanto dicasi per i lavoratori subordinati a domicilio⁶ e per i telelavoratori subordinati⁷ per i quali l'art. 3, rispettivamente ai commi 9 e 10, prevede apposite discipline.

5. *Le disposizioni speciali per il lavoro autonomo parasubordinato*

Accanto a queste previsioni, nel d.lgs. n. 81/2008 ve ne sono altre che stabiliscono particolari condizioni per l'applicazione della sua disciplina prevenzionistica nei confronti di lavoratori non subordinati.

È il caso dei lavoratori autonomi parasubordinati di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., i quali svolgono una prestazione d'opera continuativa, prevalentemente personale e coordinata, anche se non a carattere subordinato, là dove la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza

⁵ L'art. 3, comma 7-bis, del d.lgs. n. 81/2008, introdotto dalla l. n. 34/2026, prevede che per l'attività lavorativa prestata con modalità di lavoro agile in ambienti di lavoro che non rientrano nella disponibilità giuridica del datore di lavoro, l'assolvimento di tutti gli obblighi di sicurezza compatibili con tale modalità di lavoro, in particolare di quelli che attengono all'utilizzo dei videotermini, è assicurato dal datore di lavoro mediante la consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, di un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo del lavoratore di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

⁶ L'art. 3, comma 9, del d.lgs. n. 81/2008 prevede che, fermo restando quanto previsto dalla l. n. 877/1973, ai lavoratori a domicilio ed ai lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati trovano applicazione gli obblighi di informazione e formazione di cui agli artt. 36 e 37 dello stesso d.lgs. n. 81/2008. Ad essi devono inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III (relativo all'uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale).

⁷ L'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008 prevede che a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al d.P.R. n. 70/1999 (relativo al telelavoro nelle pubbliche amministrazioni), e di cui all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al titolo VII (relativo alle attrezzature munite di videotermini), indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III. I lavoratori a distanza sono informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videotermini ed applicano correttamente le direttive aziendali di sicurezza. Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio. Il lavoratore a distanza può chiedere ispezioni. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali.

autonomamente l'attività lavorativa. Per tali lavoratori l'art. 3, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008 (che fa ancora riferimento anche al lavoro a progetto poi soppresso dal d.lgs. n. 81/2015), prevede che le proprie disposizioni si applichino (integralmente) solo ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente.

6. La disciplina applicabile alle collaborazioni etero-organizzate

Sebbene il d.lgs. n. 81/2008 non ne faccia menzione, oltre ai lavoratori parasubordinati di cui si è detto esiste anche un'altra categoria di lavoratori che svolgono prestazioni di lavoro prevalentemente personali e continuative, ma le cui modalità di esecuzione, a differenza di quelle che emergono nella "classica" parasubordinazione, sono organizzate dal committente. Si tratta delle c.d. collaborazioni etero-organizzate alle quali l'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 applica la disciplina del lavoro subordinato, la quale, pur nel silenzio in merito del legislatore, non può non comprendere anche la tutela prevenzionistica integrale del d.lgs. n. 81/2008.

Senonché, l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato non vale per tutte le collaborazioni etero-organizzate, risultando espressamente esclusa dall'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 in alcune ipotesi, tra cui quella relativa a collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali sia necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali (come nel caso dei medici)⁸.

Se, da un lato, può comprendersi perché in tale caso il legislatore abbia evitato di applicare la più rigida disciplina del lavoro subordinato, da un altro lato sarebbe tuttavia quanto mai discutibile che tale disapplicazione trascinasse automaticamente con sé anche l'esclusione della tutela prevenzionistica. Ma su ciò si tornerà nel prosieguo.

7. La disciplina applicabile ai lavoratori autonomi tout court e ai lavoratori parasubordinati che operano all'esterno del luogo di lavoro del committente

Oltre a prevedere una specifica disciplina per il lavoro parasubordinato, il d.lgs. n. 81/2008 ne appresta una anche per il lavoro autonomo di cui all'art. 2222 c.c. (il

⁸ Oltre che in tale ipotesi (art. 2, comma 2, lett. b), il comma 1 dell'art. 2 non si applica: a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore; c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni; d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'art. 90 della l. n. 289/2002; d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al d.lgs. n. 367/1996; d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla l. n. 74/2001.

contratto d'opera), la quale, a ben guardare, si applica anche al lavoro autonomo parasubordinato qualora non si verifichi la condizione prevista dall'art. 3, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008 e, quindi, ove i lavoratori autonomi parasubordinati svolgano la prestazione di lavoro al di fuori del luogo di lavoro del committente.

In tal caso, appunto, la tutela prevenzionistica è la stessa che l'art. 3, comma 11, del d.lgs. n. 81/2008 prevede per i lavoratori autonomi di cui all'art. 2222 c.c., vale a dire quella di cui agli artt. 21 e 26 dello stesso d.lgs. n. 81/2008.

7.1. *L'art. 21*

L'art. 21 prevede per i lavoratori autonomi di cui all'art. 2222 c.c. (nonché per quelli parasubordinati che operano all'esterno del luogo del committente), oltre che per i componenti dell'impresa familiare di cui all'art. 230-*bis* c.c., da un lato una serie di obblighi e, da un altro lato, alcune facoltà.

Gli obblighi riguardano:

- a) l'utilizzo di attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III del d.lgs. n. 81/2008, nonché idonee opere provvisorie in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV dello stesso decreto;
- b) il munirsi di dispositivi di protezione individuale utilizzandoli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III;
- c) il munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora i lavoratori effettuino la prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

Le facoltà, relative ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a carico degli stessi lavoratori autonomi, concernono:

- a) il poter beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'art. 41 del d.lgs. n. 81/2008, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;
- b) la partecipazione a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'art. 37 del d.lgs. n. 81/2008, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.

7.2. *L'art. 26*

Quanto all'art. 26, tale disposizione disciplina al comma 1 le ipotesi in cui il datore di lavoro affidi a un'impresa appaltatrice (che interviene con propri lavoratori) o a lavoratori autonomi lavori, servizi e forniture all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, sempre che abbia la

disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo.

A differenza di quanto si afferma nella scheda informativa in commento, la disciplina di cui all'art. 26 del d.lgs. n. 81/2008 si applica quindi non solo nel caso in cui nell'ambito del ciclo produttivo di un'impresa committente/appaltante vengano affidati lavori a un'impresa appaltatrice che intervenga con propri lavoratori dipendenti, bensì – in virtù dello stesso art. 26 e dell'art. 3, comma 11 – anche quando i predetti lavori vengano affidati a lavoratori autonomi.

In tali ipotesi, sul datore di lavoro committente gravano innanzitutto i seguenti obblighi:

a) verificare l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione⁹;

b) fornire alle imprese appaltatrici o ai lavoratori autonomi agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 26 è previsto che i datori di lavoro, ivi compresi i subappaltatori, cooperino all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto e coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

In base al proprio comma 3, l'art. 26 obbliga poi il datore di lavoro committente a promuovere la predetta cooperazione e il predetto coordinamento elaborando un unico documento di valutazione dei rischi (Duvri) che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze.

Tuttavia questa disposizione – e, quindi, l'oggetto del Duvri – non riguarda i rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi, così come, d'altro canto, l'obbligo di elaborare il Duvri non si applica, ai sensi del comma 3-bis dell'art. 26, ai servizi di natura intellettuale e ad altre ipotesi¹⁰.

⁹ Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui all'art. 6, comma 8, lett. g), del d.lgs. n. 81/2008, tale verifica è eseguita mediante l'acquisizione del certificato di iscrizione alla Camera di commercio, industria e artigianato e dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale *ex* art. 47 del d.P.R. n. 445/2000.

¹⁰ Vale a dire le mere forniture di materiali o attrezzature, i lavori o servizi la cui durata non sia superiore a cinque uomini-giorno, sempre che essi non comportino rischi derivanti dal rischio di incendio di livello elevato *ex* d.m. 10 marzo 1998, o dallo svolgimento di attività in ambienti confinati *ex* d.P.R. n. 177/2011, o dalla presenza di agenti cancerogeni, mutageni, tossici per la riproduzione o biologici, di amianto o di atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI del d.lgs. n. 81/2008.

Ne discende che, nel caso in cui un datore di lavoro committente affidi a lavoratori autonomi servizi di natura intellettuale, pur non dovendo elaborare il Duvri, dovrà tuttavia provvedere ad adempiere gli altri obblighi di cui all'art. 26, dalla verifica dell'idoneità tecnico-professionale di tali lavoratori alla promozione della cooperazione e del coordinamento con gli stessi lavoratori, i quali, peraltro, potranno richiederli, ai sensi dell'art. 21, di beneficiare della sorveglianza sanitaria e della formazione seppure con oneri a carico degli stessi lavoratori.

Se si focalizza l'attenzione sul caso della risonanza magnetica, la configurazione della sorveglianza sanitaria e della formazione nell'art. 21 come semplici facoltà discrezionali del lavoratore a fronte del fatto che il d.m. del 14 gennaio 2021 obbliga il datore di lavoro a garantire che il personale autorizzato sia in possesso di idoneità medica e di idonea formazione induce a dubitare seriamente che il ricorso al semplice lavoro autonomo occasionale – per come è blandamente tutelato dal d.lgs n. 81/2008 – possa rappresentare uno strumento adeguato per lo svolgimento delle particolari attività di risonanza magnetica.

D'altro canto, come si è visto e si vedrà anche nel prosieguo, lo stesso d.m. del 14 gennaio 2021, pur non proferendo parola sulla natura giuridica del rapporto di lavoro con cui opera il personale autorizzato, pretende che chi ne faccia parte svolga con continuità l'attività nel sito di RM.

8. I liberi professionisti a partita IVA e il contratto d'opera di cui all'art. 2222 c.c.

Come si è anticipato, la scheda informativa in commento concentra l'attenzione su quei lavoratori, inquadrati come “liberi professionisti a partita IVA”, chiamati a operare nell'ambito dell'organizzazione del committente utilizzando i mezzi di quest'ultimo.

Di talché essi ben potrebbero considerarsi “lavoratori” ai sensi dell'art. 2, lett. a), del d.lgs. n. 81/2008 (con ciò che ne consegue in merito all'applicazione dell'integrale disciplina di tutela prevista da tale decreto) ove però, beninteso, il d.lgs. n. 81/2008 non contenesse le citate disposizioni sul lavoro autonomo di cui all'art. 2222 c.c., vale a dire l'art. 3, comma 11, l'art. 21 e l'art. 26. Senonché tali disposizioni esistono, eccome!

Né pare potersi affermare – come si adombra nella scheda informativa – che tali “liberi professionisti a partita IVA” non siano astrattamente inquadrabili come lavoratori autonomi ai sensi dell'art. 2222 c.c. – vale a dire come persone che si obbligano “a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente” – e che i lavoratori contemplati da tale norma codicistica abbiano – come sempre si sostiene nella scheda – “caratteristiche ulteriori a quelle della sola forma contrattuale di LP a P. IVA, consistenti nell'eseguire l'attività lavorativa in modo ‘prevalentemente proprio’ ovvero con attrezzature, strumenti,

apparecchiature anch'esse prevalentemente proprie, incarnando l'organizzazione che esercisce l'attività di cui trattasi e su cui ha potere di spesa e decisionale”.

Infatti, per la configurazione del contratto d'opera, l'art. 2222 c.c. si limita a richiedere il compimento di un'opera o di un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, risultando quindi essenziale e dirimente l'apporto in prima persona dell'attività fisica o intellettuale del lavoratore che potrebbe anche prescindere da un'organizzazione di mezzi propri (come nel caso dell'esercizio di un'impresa: artt. 2082 e 2083 c.c.). Il che è tanto più evidente nel caso di prestazioni d'opera intellettuali riconducibili ad attività libero professionali (art. 2230 c.c.), come quelle considerate nel caso in esame.

Il problema semmai riguarda il fatto se, nel caso di specie, quei lavoratori svolgano effettivamente la propria prestazione senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, giacché, ove invece tale vincolo sussistesse ad onta della sua formale esclusione nel contratto, verrebbe allora in luce la classica ipotesi di un contratto di lavoro autonomo simulato che celerebbe invece un rapporto di lavoro subordinato, con ciò che potrebbe ovviamente conseguire in termini di applicazione delle relative tutele, compresa quella prevenzionistica, la quale, in tal caso, sarebbe certamente quella piena riconducibile alla figura di lavoratore di cui all'art. 2, lett. a), del d.lgs. n. 81/2008. Peraltro, la riqualificazione di quel falso lavoro autonomo come subordinato presupporrebbe un intervento degli organismi ispettivi o un'azione del lavoratore volta ad ottenerla.

In altri termini, una cosa è sostenere che i lavoratori di cui si discute meritino una certa tutela prevenzionistica¹¹ in quanto non sono veri lavoratori autonomi, bensì subordinati. Tutt'altra cosa è invece sostenere che meritino quella tutela in quanto, pur essendo effettivamente autonomi, apparterrebbero a una ipotetica categoria di lavoro autonomo diverso da quello contemplato dall'art. 2222 c.c.: una sorta di *aliud genus*, di cui tuttavia non si rinviene traccia nell'ordinamento.

9. Il rapporto tra il d.m. del 14 gennaio 2021 e il d.lgs. n. 81/2008

Il fatto che la specifica disciplina relativa alla risonanza magnetica di cui al d.m. del 14 gennaio 2021 esiga giustamente che l'operatore possieda l'idoneità medica specifica e l'idonea formazione non incide sulla ripartizione delle responsabilità prevenzionistiche dei vari soggetti coinvolti, la quale invece è e deve essere disciplinata dalle regole ordinarie del d.lgs. n. 81/2008 a seconda della natura giuridica del soggetto in questione, le quali debbono pertanto essere lette in stretta combinazione con la disciplina giuslavoristica inderogabile relativa ai contratti di lavoro che vengono in gioco.

¹¹ Consistente nella formazione e nella sorveglianza sanitaria a carico del committente.

In altri termini, ferme restando l'oggettiva particolarità e la specificità tecnica delle sue previsioni, la disciplina prevenzionistica per le attività di risonanza magnetica di cui al d.m. del 14 gennaio 2021 – che, peraltro, è pur sempre una fonte normativa secondaria subordinata alla legge ordinaria – non può essere configurata come una disciplina speciale tale da prevalere, superandoli, sui principi fondamentali in virtù dei quali il d.lgs. n. 81/2008 definisce il proprio campo di applicazione.

Più in particolare, l'obbligo del datore di lavoro di garantire che il personale autorizzato sia debitamente formato e idoneo dal punto di vista medico di per sé non rende irrilevante il fatto che di tale personale facciano parte lavoratori subordinati o autonomi, dovendosi verificare alla luce dei principi del d.lgs. n. 81/2008 se, come e nei confronti di chi quell'obbligo sia applicabile.

10. Parasubordinazione, etero-organizzazione e obblighi prevenzionistici del datore di lavoro

Al di là del fatto che il d.m. del 14 gennaio 2021 prevede un obbligo generale del datore di lavoro della struttura in cui si svolge attività di risonanza magnetica di garantire che il personale autorizzato sia in possesso di idoneità medica speciale e di idonea formazione, tale obbligo vale e si declina specificamente anche a favore di quei lavoratori autonomi – liberi professionisti titolari di partita IVA – cui si riferisce la scheda informativa, non già – come adombrato nella stessa scheda – in virtù dell'ampia definizione di lavoratore di cui all'art. 2, lett. a), del d.lgs. n. 81/2008, bensì per il fatto che tali soggetti – che sono comunque lavoratori autonomi per i quali il d.lgs. n. 81/2008 appresta speciali previsioni – possono essere inquadrabili nella categoria di quei lavoratori parasubordinati che eseguono una prestazione di lavoro continuativa, prevalentemente personale e coordinata con il committente ai sensi dell'art. 409, n. 3, c.p.c.: lavoratori che, svolgendo tale prestazione nel luogo di lavoro del committente (come avviene appunto nel caso evocato dalla scheda), ai sensi dell'art. 3, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008 hanno diritto alla stessa integrale tutela prevenzionistica spettante al lavoratore subordinato, in cui certamente rientra anche l'obbligo del datore di lavoro committente di garantirne la sorveglianza sanitaria e la formazione.

Che i lavoratori in questione possano rientrare in tale fattispecie è confermato, per un verso, dalla continuità della loro prestazione nei confronti del committente: una continuità che se è già implicita nel fatto che tali soggetti sono titolari di partita IVA, è soprattutto richiesta esplicitamente dallo stesso d.m. del 14 gennaio 2021 come requisito per poter essere annoverati nell'elenco del personale autorizzato. Per la verità, in astratto potrebbe non escludersi che la continuità si riferisca al fatto che quei professionisti svolgano la prestazione relativa alla risonanza magnetica con continuità nei confronti di più committenti. Senonché, riferendosi agli operatori che svolgono con continuità la loro attività

all'interno del SITO RM – vale a dire nel sito proprio di quella azienda –, la definizione di personale autorizzato contenuta nel d.m. del 14 gennaio 2021 pare alludere essenzialmente alla continuità dell'attività nei confronti del committente titolare di tale SITO RM.

Per altro verso, se da un lato la particolare attività intellettuale svolta presuppone necessariamente la prevalente personalità della prestazione, dall'altro lato il fatto di svolgere quest'ultima nell'organizzazione del committente utilizzando anche la sua strumentazione non può non esigere anche la coordinazione con lo stesso committente, non essendo ipotizzabile che il professionista possa prescindere dalle modalità organizzative e tecniche stabilite di comune accordo con il committente anche alla luce della dettagliata regolamentazione del d.m. del 14 gennaio 2021, ferma restando la possibilità di organizzare autonomamente l'attività lavorativa.

Anzi, proprio il fatto che la prestazione dei professionisti in questione si inserisca in un'organizzazione intensamente conformata dalle prescrizioni del decreto ministeriale – che il datore di lavoro deve applicare e far rispettare – non esclude che la prestazione certamente continuativa e prevalentemente personale di tali lavoratori possa talora essere financo inquadrabile nello schema delle collaborazioni etero-organizzate dal committente di cui all'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, per le quali tale norma riconosce l'applicazione della disciplina generale del lavoro subordinato, la quale, come precedentemente sottolineato, nonostante il silenzio in merito del legislatore, ricomprende certamente anche la tutela prevenzionistica integrale del d.lgs. n. 81/2008.

Quanto poi al fatto che, come si è visto, il comma 2 dello stesso art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 esclude l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato in alcune ipotesi eccezionali di collaborazioni etero-organizzate, tra cui quella in cui la collaborazione sia prestata nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali sia necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali (come accade appunto per il personale medico), non appare plausibile né ragionevole che la non applicazione in tal caso della disciplina generale del lavoro subordinato comporti anche la non applicazione della tutela prevenzionistica del d.lgs. n. 81/2008 e che ai collaboratori etero-organizzati dal committente la cui prestazione si svolga nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali sia necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali si applichi solo la limitata disciplina prevenzionistica di cui agli art. 21 e 26 del d.lgs. n. 81/2008 che l'art. 3, comma 11, di tale decreto appresta per i lavoratori autonomi *tout court*.

Non foss'altro, non si vede perché tali lavoratori non dovrebbero aver diritto almeno allo stesso trattamento dei lavoratori parasubordinati non etero-organizzati, vale a dire all'applicazione della disciplina prevenzionistica integrale del d.lgs. n. 81/2008, analogamente a quanto prevede l'art. 3, comma 7, di tale decreto. Sarebbe infatti ingiustificato, e probabilmente aberrante, che i lavoratori parasubordinati etero-organizzati esercenti professioni intellettuali – i quali svolgono pur sempre prestazioni continuative e prevalentemente personali –

subissero un trattamento deteriore sul piano prevenzionistico rispetto a quei lavoratori parasubordinati che invece non sono neppure etero-organizzati dal committente, laddove le collaborazioni etero-organizzate dal committente appaiono ancor più inserite nella sua organizzazione.

Né, a ben guardare, pare molto plausibile sostenere che, di per sé, l'esercizio di una professione intellettuale per la quale sia necessaria l'iscrizione in un apposito albo professionale possa costituire un elemento tale da poter escludere la più intensa tutela prevenzionistica prevista per il tradizionale lavoro parasubordinato "interno" all'organizzazione del committente.

11. *L'importanza di una corretta ricostruzione interpretativa della fattispecie*

A ben guardare, oltre a confermare nella sostanza la medesima conclusione proposta nella scheda in commento – vale a dire la sussistenza dell'obbligo del datore di lavoro committente di garantire che anche i liberi professionisti a partita IVA siano in possesso di idoneità medica speciale e di idonea formazione – l'*iter* argomentativo qui proposto appare maggiormente rispettoso della trama normativa del d.lgs. n. 81/2008, evitando di attribuire rilievo "sussidiario" alla definizione di lavoratore di cui all'art. 2, lett. a), in presenza di specifiche previsioni più aderenti alla fattispecie in esame (come l'art. 3, comma 7).

Né va trascurato – e non sembri paradossale – che l'*iter* argomentativo qui proposto consente anche di ricondurre con maggiore certezza e solidità la fattispecie in esame nell'alveo della disciplina prevenzionistica integrale del d.lgs. n. 81/2008 e, quindi, non solo per quanto riguarda gli obblighi datoriali poc'anzi menzionati, ma anche rispetto alle altre tutele previste dallo stesso decreto.

In altri termini, nel momento in cui, avverandosi la condizione "logistica" di cui all'art. 3, comma 7, ai lavoratori parasubordinati (così come a quelli etero-organizzati, anche se esercenti una professione intellettuale) si applica integralmente la tutela del d.lgs. n. 81/2008, finisce per raggiungersi, peraltro incontrovertibilmente sul piano ermeneutico, il risultato cui mira *ab origine* la stessa definizione di lavoratore di cui all'art. 2, lett. a), del d.lgs. n. 81/2008 sulla scorta del criterio di delega contenuto nell'art. 1, comma 2, lett. c), della legge n. 123/2007, vale a dire l'applicazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro a tutti i lavoratori e lavoratrici, autonomi e subordinati.

Occorre peraltro rilevare come, ai fini dell'applicazione della disciplina prevenzionistica che l'art. 3 del d.lgs. n. 81/2008 riconnette inderogabilmente alla disciplina dei contratti di lavoro ivi menzionati, risulti irrilevante il fatto che i lavoratori in questione non abbiano formalmente sottoscritto un contratto di lavoro parasubordinato riconducibile all'art. 409, n. 3, c.p.c., oppure nei fatti inquadrabile nei termini della etero-organizzazione ai sensi dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, bensì un contratto d'opera o di libera professione "a partita

IVA”, non assoggettandosi quindi formalmente al regime previdenziale della gestione separata Inps che vige per la parasubordinazione.

È infatti evidente che, secondo i principi, ciò che conta quando si verte in tema di tutela del lavoro – a maggior ragione se la tutela riguarda la salute e la sicurezza della persona che lavora – è l'effettiva sostanza del rapporto a prescindere dalla volontà espressa dalle parti, la quale ben potrebbe talora essere contraffatta per eludere la disciplina di tutela, non dovendosi pertanto trascurare il potere degli organi ispettivi e in ultima istanza del giudice di riqualificare l'esatta natura del rapporto di lavoro al di là della volontà “cartolare” manifestata dalle parti, nonché del tipo di regime fiscale eventualmente adottato, il quale non ha alcun valore qualificatorio rispetto al rapporto di lavoro.

Nessuno può ignorare come queste conclusioni possano risultare “preoccupanti” rispetto a numerose situazioni che travalicano anche la fattispecie della risonanza magnetica, sol che si pensi alle tante ipotesi in cui il lavoro libero professionale si inserisce stabilmente nell'ambito di organizzazioni imprenditoriali e non.

Talora questo inserimento risulta sussunto in contratti di appalto di servizi, come accade nel caso di quei medici che, in qualità di soci di cooperative, vanno a coprire le endemiche carenze di personale sanitario delle strutture ospedaliere pubbliche. In simili ipotesi la tutela prevenzionistica di tali soggetti è formalmente garantita dalla cooperativa datrice di lavoro, fermi restando gli obblighi che emergono ai sensi dell'art. 26 del d.lgs. n. 81/2008 in relazione ai rischi connessi all'appalto. Ma non è chi non veda come il particolare inserimento di questi soggetti nell'ambito della struttura e delle regole dell'organizzazione ospedaliera pubblica rendano quanto meno discutibile il reale fondamento di quell'inquadramento prevenzionistico.

La verità è che, per i valori assolutamente fondamentali che presidia, la disciplina prevenzionistica non può essere interpretata e applicata secondo le diverse convenienze che di volta in volta emergano e, là dove necessario, deve essere tale da porre in diretta relazione il lavoratore con il datore di lavoro.

12. Il lavoro autonomo occasionale

Avviandocisi verso la conclusione di queste osservazioni, non ci si può dimenticare che per i lavoratori autonomi *tout court* esiste anche la disciplina dettata dall'art. 3, comma 11, del d.lgs. n. 81/2008, vale a dire quella degli artt. 21 e 26.

Senonché, con riferimento al caso analizzato nella scheda informativa in commento, si tratta di una disciplina che non dovrebbe emergere trattandosi in quel caso di lavoratori autonomi coinvolti continuativamente – e non occasionalmente – nell'organizzazione del committente e, in quanto tali, soggetti alla più intensa tutela prevenzionistica evocata in precedenza.

D'altro canto, la prescrizione del d.m. del 14 gennaio 2021 secondo cui la continuità della prestazione costituisce un requisito per la ricomprensione dei professionisti nell'elenco del personale autorizzato dovrebbe escludere che in tale elenco possano figurare soggetti coinvolti *una tantum* nelle attività di risonanza magnetica.

13. *Una conclusione e un auspicio*

In conclusione, può affermarsi che, alla luce delle disposizioni normative vigenti in materia, l'applicazione della disciplina prevenzionistica consistente nell'obbligo del committente di garantire la formazione e la sorveglianza sanitaria agli operatori autonomi addetti alle attività di risonanza magnetica che si svolgono nella sua organizzazione non dipende dal fatto che essi non sarebbero veri lavoratori autonomi *ex art. 2222 c.c.* (come si sostiene nella scheda informativa), bensì dal fatto che la loro prestazione – pur sempre autonoma – sia continuativa e prevalente personale, risultando o coordinata con il committente ma organizzata dal lavoratore, oppure etero-organizzata dal committente (in quest'ultimo caso nonostante si tratti di professioni intellettuali ordinistiche).

Peraltro, così come si auspica ragionevolmente nella stessa scheda, è evidente che un intervento chiarificatore – che peraltro dovrebbe essere effettuato più opportunamente dal legislatore che dai Ministeri competenti – potrebbe dissipare le possibili incertezze applicative che potrebbero pur sempre emergere da una trama normativa così complessa, come quella qui ricostruita, agevolando anche il compito degli organismi preposti alla vigilanza sul rispetto della disciplina.

Abstract

Questo scritto analizza le argomentazioni di una scheda informativa dell'Inail sulla prevenzione nelle attività di risonanza magnetica proponendone una rivisitazione alla luce della trama normativa che emerge dal d.lgs. n. 81/2008 in merito ai vari tipi di contratti di lavoro.

This paper analyzes the arguments presented in an INAIL information sheet regarding prevention in magnetic resonance imaging activities, proposing a re-examination in light of the regulatory framework established by Legislative Decree no. 81/2008 concerning various types of employment contracts.

Parole chiave

Salute e sicurezza sul lavoro, risonanza magnetica, contratti di lavoro

Keywords

Occupational health and safety, magnetic resonance imaging, employment contracts