PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3204 di martedì 19 novembre 2013

La sicurezza sul lavoro nelle associazioni sportive

Indicazioni operative per la sicurezza dei lavoratori in ambito sportivo: ulteriori novità alla luce del recente decreto Legge n. 69/13, cosiddetto "Decreto Fare".

La Fondazione Andrea Rossato, il cui principale scopo sociale è la sicurezza nello sport, in virtù delle numerose richieste di chiarimenti pervenute circa l'applicabilità degli obblighi di "sicurezza a tutela dei lavoratori" in ambito sportivo, ha predisposto nel mese di maggio 2013, con il contributo di esperti tecnici e giuridici nella materia della sicurezza sul lavoro, un documento denominato "Indicazioni operative per la sicurezza sul lavoro nella associazioni sportive" allo scopo di diffondere presso le Associazioni sportive la conoscenza dei principali obblighi derivanti dalla Legge italiana per tutela della sicurezza del lavoro. Il recente Decreto Legge n. 69 del 21/06/201 ha apportato alcune modifiche al D. Lgs. 81/08, che interessano nello specifico proprio le Associazioni Sportive: la Fondazione Andrea Rossato ha pertanto revisionato il documento emesso in maggio 2013 recependo tali novità legislative.

Premessa

L'applicazione alle Associazioni Sportive della disciplina speciale sulla Tutela della sicurezza dei lavoratori, contenuta nel D.Lgs. 81/08, non può essere messa in discussione dato che la normativa di settore, precipuamente l'art. 90 L. 289/2002, la L. 398/91 e le numerose norme di dettaglio fiscale/tributario, non solo non escludono espressamente l'applicazione della disciplina speciale sulla sicurezza, ma confermano anzi che le prestazioni lavorative rese nell'ambito delle Associazioni Sportive non godono di un particolare regime giuridico. Lo stesso D.Lgs. 81/08 non prevede alcuna esclusione, parziale o totale, della sua applicazione alle Associazioni Sportive.

Le Associazioni Sportive sono pertanto sottoposte alla disciplina del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, c.d. "Testo Unico sulla Sicurezza", come qualsiasi "azienda" che per lo svolgimento delle proprie attività statutariamente previste si avvalga della collaborazione di persone che svolgono la propria azione in forma professionale o anche volontaria.

Tuttavia per determinare correttamente e completamente gli adempimenti previsti dal D. Lgs. 81/08 a carico delle Associazioni sportive è necessario individuare in concreto quale tipologia di rapporto di lavoro l'associazione intrattiene con i propri collaboratori, distinguendo tra lavoratori subordinati e non subordinati.

Ciò premesso, va segnalato che recenti modifiche al D.Lgs. 81/2008 hanno esteso l'obbligo di redigere il Documento di Valutazione dei Rischi (cosiddetto DVR) a tutte le organizzazioni con lavoratori subordinati, anche se in numero inferiore a 10: stante l'applicabilità della disciplina alle Associazioni sportive, ne deriva che anche per esse sussiste l'obbligo di redazione di un documento che contenga la valutazione di tutti i rischi e l'individuazione di tutte le misure a tutela della salute dei soggetti che prestano attività lavorativa, ma solo nel caso in cui l'organizzazione intrattenga rapporti di lavoro qualificabili come subordinati.

Tipologia di collaborazioni lavorative esistenti nelle Associazioni/Società sportive

Le Associazioni e Società sportive dilettantistiche, per il perseguimento del proprio scopo sociale si avvalgono dell'opera di molteplici collaboratori che possono essere classificati nelle seguenti categorie:

- collaboratori didattici: istruttori, animatori, etc.;
- collaboratori amministrativi: addetti alla segreteria, tesorieri, cassieri, etc.;
- collaboratori gestionali: custode, manutentore, addetto alle pulizie e alla lavanderia, etc.;
- collaboratori professionali: medici, fisioterapisti, consulenti, etc.;
- figure che operano nell'attività agonistica: atleti, allenatori, direttori sportivi, dirigenti accompagnatori, etc.

Tali collaboratori possono prestare la propria attività a titolo gratuito e volontario oppure a titolo oneroso, qualificandosi come lavoratori subordinati, lavoratori autonomi oppure sportivi dilettanti retribuiti. In particolare, il decreto Legge n. 69/13 ha modificato il D. Lgs. 81/08, precisando che ai "soggetti che prestano la propria attività, spontaneamente e a titolo gratuito o con mero rimborso di spese, in favore [...] delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge 16 dicembre 1991, n. 398, e all'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, e successive modificazioni [...] si applicano le disposizioni di cui

all'articolo 21 del presente decreto", applicando cioè ai suddetti soggetti le medesime disposizioni previste per i lavoratori autonomi, ossia sinteticamente:
a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di legge;
b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di legge;
c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

Per quanto concerne invece i lavoratori che svolgono la propria attività "professionale" presso l'associazione sportiva dilettantistica e non rientrano nel caso precedente (attività svolta spontaneamente, a titolo gratuito o con mero rimborso spese), al fine di adempiere correttamente agli obblighi di legge, è opportuno effettuare alcuni chiarimenti, al fine di classificare correttamente il rapporto di lavoro come subordinato o come autonomo.
Premesso che la forma contrattuale non classifica nella sostanza il rapporto di lavoro, i criteri da utilizzare e i requisiti da ricercare per la corretta qualificazione di un rapporto di lavoro subordinato sono stati individuati dalla Corte di Cassazione che ha più volte ribadito che per definire la natura subordinata di un rapporto di lavoro è sufficiente riscontrare l'esercizio del potere direttivo e disciplinare in capo al datore di lavoro nei confronti del prestatore oppure lo svolgimento della prestazione del lavoratore integrata nell'organizzazione del datore di lavoro e coordinata con quest'ultimo.

La Suprema Corte ha anche individuato i criteri c.d. sussidiari, utili ad identificare un rapporto di lavoro subordinato:
1. il nomen juris (dato contrattuale formale)
2. l'oggetto della prestazione lavorativa (obbligazione di mezzi o di risultato)
3. l'esecuzione personale della prestazione lavorativa
4. la proprietà degli strumenti di lavoro
5. l'assunzione del rischio economico
6. la forma e la modalità della retribuzione
7. il vincolo di orario di lavoro
8. la continuità temporale delle prestazioni
9. l'obbligo di giustificare le assenze
10. il diritto alle ferie
11. l'esclusività della dipendenza da un solo datore di lavoro
12. la finalità della prestazione

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[AP1392] ?#>

I criteri sussidiari hanno natura probatoria e devono essere valutati nel loro complesso; solo ove siano sussistenti tutti o in buona parte, si potrà qualificare il rapporto di lavoro come subordinato. Tali criteri tuttavia valgono solo in via indiziaria per l'individuazione del carattere subordinato del rapporto di lavoro, dato che essi possono essere compatibili anche con un rapporto lavoro di tipo autonomo.
Alla luce di quanto detto, al fine di adempiere correttamente agli obblighi imposti dalla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed evitare le sanzioni previste per il caso di violazione, è opportuno verificare concretamente l'esistenza dei requisiti qualificanti e, ove occorra, di quelli sussidiari in tutti i rapporti di lavoro in essere con l'Associazione, prescindendo sia dagli aspetti formali, che da quelli tributari e contributivi, poiché questi dipendono dal rapporto di lavoro ma non lo qualificano.

Gli obblighi di sicurezza per le Associazioni sportive ex D.Lgs. 81/08
Il D. Lgs. 81/08 pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di garantire la sicurezza di tutti i lavoratori che operano con vincolo di subordinazione nell'Associazione, garantendo innanzitutto che questi vengano adeguatamente informati e formati sui rischi per la salute e sicurezza connessi con le attività svolte, utilizzino attrezzature, impianti e infrastrutture "a norma", siano forniti di eventuali dispositivi di protezione individuali necessari per eseguire i lavori in sicurezza.
Le nuove "figure" lavorative diffusesi nel mondo sportivo di recente, non consentono di identificarsi in una fattispecie tipica già prevista dall'Ordinamento giuridico, pertanto ogni associazione dovrà procedere ad analizzare e qualificare i rapporti instaurati con i propri collaboratori.
In presenza di lavoratori subordinati, il Datore di lavoro dovrà innanzitutto adempiere all'obbligo di:

1. valutare tutti i rischi a cui sono soggetti i lavoratori;
2. nominare un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), o svolgere direttamente i compiti del Servizio di Prevenzione e Protezione, acquisendo le necessarie competenze previste dalla legge.
La valutazione dei rischi è lo strumento fondamentale per determinare dettagliatamente i successivi adempimenti, nonché le specifiche misure di sicurezza da mettere in atto per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Tra queste ultime vanno annoverate anche le misure per la gestione delle emergenze, compreso il primo soccorso.
Per semplicità, riportiamo di seguito uno schema utile per individuare i principali obblighi.

Descrizione dei principali adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/08	Articolo di riferimento del D.Lgs. 81/08	Associazione sportiva con almeno un lavoratore subordinato	Associazione sportiva priva di rapporti di lavoro subordinati
Redazione di un documento contenente la valutazione dei rischi e l'individuazione delle misure di sicurezza	Art. 17 Art. 28	SI	NO
Nomina del Responsabile del Servizio diPrevenzione e Protezione o svolgimento diretto dei compiti da parte del Datore di Lavoro	Art. 17	SI	NO
Nomina del Medico Competente nei casi in cui si renda necessaria la sorveglianza sanitaria dei lavoratori	Art. 18	SI	NO
Nomina e formazione dei lavoratori addetti alla gestione delle emergenze, dell'antincendio e del primo soccorso	Art. 43	SI	NO
Predisposizione delle procedure da attuare in caso di emergenza	Art. 43	SI	NO (*)
Informazione, formazione e addestramento sulla sicurezza dei lavoratori	Art. 36 Art. 37	SI	NO
Formazione del Rappresentante dei Lavoratori, se eletto dai lavoratori	Art. 37	SI	NO
Gestione sicurezza nei lavori in appalto non di tipo "edile", presso i luoghi di cui si ha giuridica disponibilità	Art. 26	SI	NO
Adempimenti a carico del Committente dilavori di natura edile	Titolo IV	SI	SI
(*): la gestione dell'emergenza dovrà comunque essere garantita nei confronti degli utenti e delpubblico eventualmente presente			

Tra i precedenti, si vogliono sottolineare gli obblighi in capo al Datore di Lavoro di informazione, formazione e addestramento dei lavoratori, tesi sia a rendere consapevoli questi ultimi dei rischi, sia delle modalità di lavoro previste per garantire la sicurezza. Più in generale, la normativa in materia di sicurezza pone particolare attenzione alla formazione di tutte le figure dell'organizzazione, precisando specifici percorsi formativi, durata e modalità di erogazione delle attività formative. Recenti Accordi tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome, sanciti il 21/12/2011, hanno dettagliatamente normato la formazione in materia di sicurezza delle seguenti figure:
- datore di lavoro che intenda svolgere direttamente i compiti del Servizio di Prevenzione e Protezione
- dirigenti e preposti presenti nell'organizzazione
- lavoratori
mentre altre norme di legge hanno stabilito i requisiti formativi di:
- responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (Rspp)
- lavoratori addetti all'antincendio e al primo soccorso.
Invece verso gli appaltatori e i lavoratori autonomi che prestano la propria attività in favore e presso i luoghi di lavoro gestiti dall'associazione sportiva dilettantistica, il D. Lgs. 81/08 prevede che quest'ultima:

a) verifichi l'idoneità tecnico professionale dell'appaltatore / lavoratore autonomo;
b) comunichi i rischi interferenti o propri dei luoghi di lavoro;
c) qualora necessario per l'espletamento dell'attività, fornisca attrezzature a norma;
d) coordini le attività svolte dagli appaltatori / lavoratori autonomi;
e) qualora le attività sia riconducibili ad opere di natura edile, ottemperi a complessi e articolati adempimenti previsti dal Titolo IV del D. Lgs. 81/08.

Si vuole evidenziare che, a prescindere dalla presenza o meno di lavoratori subordinati, l'Associazione sportiva dovrà sempre e comunque garantire la sicurezza dei terzi che a qualsiasi titolo dovessero trovarsi presso i luoghi in cui la stessa eserciti la propria attività, sia durante il normale espletamento delle attività sportive, sia durante situazioni di emergenza.
Ultimo significativo dato è l'individuazione del soggetto che acquisisca la posizione di Datore di lavoro nell'ambito dell'Associazione. Egli si identifica, generalmente, con il legale rappresentante dell'Associazione - Società sportiva dilettantistica, ma ciò dipenderà dalla tipologia di struttura che ogni Associazione si è data per Statuto. La sua individuazione precisa è molto importante poiché egli assume non solo gli obblighi suindicati onde "mettere in sicurezza" l'Associazione, ma - in prima persona ? viene investito della responsabilità giuridica derivante da eventuali incidenti che possano determinarsi in caso di mancata attuazione delle misure di sicurezza previste nel Documento di Valutazione del Rischio, volte a tutelare la salute dei lavoratori e dei soggetti terzi che possano accedere nei luoghi dell'Associazione.

Indicazioni operative per la sicurezza sul lavoro nella associazioni sportive (formato PDF).

Ing. Federico Maritan
Dott. Dante Scibilia
Avv. Anna Zampieron
Ing. Mauro Rossato

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.
