PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3351 di venerdì 04 luglio 2014

Volontariato: le tutele e gli adempimenti del Decreto 81

Un documento si sofferma sulla tutela dei lavoratori e dei volontari nelle organizzazioni di volontariato e negli enti non profit a base volontaria. Le novità normative, gli adempimenti specifici e il principio di effettività.

Milano, 4 Lug ? Per il mondo del volontariato, con riferimento alle molte organizzazioni di volontariato (OdV) attive in Italia, il Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008) ha assunto una significativa importanza. Tale decreto coinvolge infatti direttamente i volontari e esplicita gli obblighi di tutela.

Per affrontare il tema, anche in relazione alle più recenti novità normative, l'associazione Ciessevi (Centro Servizi per il Volontariato nella Provincia di Milano) ha realizzato nel mese di maggio 2014 un documento dal titolo "**La tutela dei lavoratori e dei volontari nelle OdV e negli enti non profit a base volontaria**", a cura dell'avv. Marco Quiroz Vitale e dell'ing. Massimiliano Zinesi.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0330E] ?#>

Riguardo al decreto 81/2008 il documento segnala che con la conversione del Decreto-Legge 69/2013 sono state apportate significative modifiche in relazione all'applicabilità della legislazione sulla tutela dei lavoratori ai volontari.

In particolare per effetto della nuova formulazione del **comma 12-bis dell'articolo 3 del D.Lgs. 81/2008** "il regime di tutela già previsto per i volontari delle OdV di cui alla legge 266/1991 è stato esteso tal quale anche ai soggetti che prestano la propria attività, spontaneamente e a titolo gratuito o con mero rimborso di spese, in qualità di:
- volontari delle Associazioni di Promozione Sociale (APS) di cui alla legge 383/2000;
- volontari delle Associazioni Sportive Dilettantistiche (ASD) di cui alla legge 398/1991;
- volontari delle società sportive dilettantistiche costituite in società di capitali senza fine di lucro di cui all'articolo 90 della legge 289/2002;
- direttori artistici e collaboratori tecnici per prestazioni di natura non professionale da parte di cori, bande musicali e filodrammatiche che perseguono finalità dilettantistiche (ai sensi dell'articolo 67 del D.P.R. 917/1986);
- soggetti che realizzano 'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche del CONI, delle Federazioni sportive nazionali, dell'Unione Nazionale per l'Incremento delle Razze Equine (UNIRE), degli enti di promozione sportiva e di qualunque organismo, comunque denominato, che persegua finalità sportive dilettantistiche e che da essi sia riconosciuto' (ai sensi dell'articolo 67 del D.P.R. 917/1986)".

Riportiamo la nuova formulazione del **comma 12-bis**:

> Nei confronti dei volontari di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266, dei volontari che effettuano servizio civile, dei soggetti che prestano la propria attività, spontaneamente e a titolo gratuito o con mero rimborso di spese, in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383, e 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, nonché nei confronti di tutti i soggetti di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 21 del presente decreto. Con accordi tra i soggetti e le associazioni o gli enti di servizio civile possono essere individuate le modalità di attuazione della tutela di cui al primo periodo. Ove uno dei soggetti di cui al primo

periodo svolga la sua prestazione nell'ambito di un'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al soggetto dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti nei quali è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla sua attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili a eliminare o, ove ciò non sia possibile, a ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del soggetto e altre attività che si svolgano nell'ambito della medesima organizzazione.

Ai fini della corretta valutazione della normativa di riferimento di ogni singola Associazione, il documento sottolinea come la locuzione "***organizzazione di un datore di lavoro***" comprende "anche le OdV che, pur non essendo anche 'datore di lavoro"' svolgano la propria attività attraverso i volontari in luoghi e/o ambienti comunque organizzati 'da un datore di lavoro'. In tal senso rientrano in detta casistica tutte quelle OdV che, anche attraverso delle specifiche convenzioni, si trovino ad operare in ambienti come ospedali, case di riposo, enti, Comuni, ecc. ove un datore di lavoro è presente".
E sempre ai fini della corretta valutazione dei disposti legislativi, si segnala "che, ai sensi della lettera g, articolo 4, i volontari non devono essere computati per la determinazione del numero di lavoratori, ove il decreto preveda particolari obblighi derivanti dal numero dei lavoratori".

La **tutela dei volontari** avviene attraverso l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 21 del D.Lgs. 81/2008, riferite alla tutela dei lavoratori autonomi e "si sottolinea che è prevista inoltre la possibilità giuridica di demandare agli stessi volontari l'attuazione delle misure di tutela identificate come necessarie". Ogni realtà potrà valutare "l'opportunità di attuare direttamente le misure di tutela e/o di demandarne l'attuazione ai volontari".
Viene tuttavia richiamato il " principio di effettività" (art. 299 del D.Lgs. 81/2008) seguendo il quale "ove l'OdV decida di farsi carico dell'attuazione delle misure di tutela nei confronti dei volontari, quindi, su di essa incombono le medesime responsabilità che sussisterebbero nei confronti dei lavoratori subordinati o equiparati e, pertanto, dovrà essere garantito il medesimo livello di tutela previsto dalla legislazione vigente per i lavoratori subordinati o equiparati".

Il documento riporta poi un elenco di **adempimenti specifici**.

Infatti per le organizzazioni individuate dalla normativa è necessario "predisporre delle condizioni di intervento che garantiscano almeno:
- l'utilizzo di attrezzature di lavoro idonee e rispondenti ai requisiti minimi della legislazione vigente;
- l'eventuale utilizzo (se necessari per il tipo di attività svolta) di dispositivi di protezione individuale idonei e rispondenti ai requisiti minimi della legislazione vigente;
- l'esposizione di una tessera di riconoscimento con caratteristiche predefinite;
- la possibilità di beneficiare della sorveglianza sanitaria attraverso un medico competente (sempre che l'attività comporti uno dei rischi per cui è prevista la sorveglianza sanitaria);
- la possibilità di beneficiare di corsi di formazione specifici.
Benché tali attività non siano "necessariamente integralmente a carico della OdV", appare tuttavia evidente "come ogni OdV debba attentamente analizzare e valutare le attività svolte (seppur senza particolari formalità e/o adempimenti di natura burocratica) al fine di poter predisporre un accordo con il volontario che chiarisca quali misure di tutela debbano essere adottate e quali siano le relative modalità di attuazione anche dal punto di vista economico".
In questo senso, vista l'importanza dell'accordo, "appare opportuno che l'accordo sia attentamente ponderato, sia stipulato in forma scritta e tratti le misure di tutela necessaria delineando chiaramente a chi ne compete l'attuazione e con quali modalità".

Riguardo infine alla tutela dei volontari che operano nell'ambito di una "organizzazione di un datore di lavoro", con riferimento alla formulazione del comma 12-bis dell'articolo 3 del D.Lgs. 81/2008, appare evidente "come l'inserimento dell'opera di un volontario in un ambito lavorativo richieda una più attenta ed una più onerosa attività. È infatti implicito nella formulazione che:
- sia già stata realizzata una attenta e dettagliata valutazione dei rischi (che può essere quindi trasformata in una dettagliata informativa sui rischi);
- siano già state definite ed attuate le misure di tutela necessarie;
- siano già state definite ed attuate le misure di emergenza necessarie;
- sia già stata realizzata una analisi ed una valutazione delle possibili interferenze derivanti dalla presenza del volontario".

Rimandando alla lettura integrale del documento, concludiamo riportandone l'**indice**:

1. Inquadramento

Introduzione

D.lgs. 81/2008: le novità di valenza generale
D.lgs. 81/2008 e volontariato: la casistica

2. I volontari: le principali disposizioni legislative
Adempimenti specifici
La tutela dei volontari che operano nell'ambito di una organizzazione di un datore di lavoro
La tutela dei volontari nelle organizzazioni della protezione civile
Note critiche

3. OdV in quanto datore di lavoro
Introduzione
Il concetto di "datore di lavoro" in una OdV
Il concetto di "lavoratore subordinato o equiparato"

4. Alcuni approfondimenti

5. Sanzioni
Il quadro generale
Le sanzioni specifiche

Allegato A - tabella applicabilità adempimenti OdV

Ciessevi, " La tutela dei lavoratori e dei volontari nelle OdV e negli enti non profit a base volontaria", a cura dell'avv. Marco Quiroz Vitale e dell'ing. Massimiliano Zinesi, edizione maggio 2014, Coordinamento redazionale di Infocontinua Terzo Settore (formato PDF, 421 kB).

RTM

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.