PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3175 di martedì 08 ottobre 2013

D.Lgs. 81/2008: le tutele per i lavoratori e per i soggetti equiparati

Un intervento fa un po' di chiarezza sul campo di applicazione del D.Lgs. 81/2008 e su chi è equiparabile ai lavoratori. I lavoratori con contratti atipici, distaccati, a progetto, occasionali, non retribuiti. I lavoratori autonomi e i volontari.

Torino, 8 Ott ? Soci lavoratori, tirocinanti, praticanti e stagisti, lavoratori con contratto di somministrazione e distaccati, lavoratori a progetto o che effettuano prestazioni occasionali, lavoratori autonomi e volontari, ...
Per cercare di fornire informazioni sulle tutele offerte a tutti questo soggetti dal Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il Decreto legislativo 81/2008, torniamo oggi a parlare del convegno " Sicurezza sul lavoro: la situazione delle attività sportive a 5 anni dall'entrata in vigore del D.Lgs. 81/08" che si è tenuto a Torino il 18 giugno 2013. Un convegno che con riferimento ad un mondo, quello sportivo, caratterizzato anche dalla presenza di associazioni di promozione sociale, di volontariato e sportive dilettantistiche, si è preoccupato di chiarire alcuni aspetti della normativa in materia di tutela relativa alla sicurezza sul lavoro.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[CS0A94] ?#>

In "**Un po' di chiarezza sul campo di applicazione e su chi è equiparabile ai lavoratori. I principali obblighi del datore di lavoro**", a cura del Dott. Giacomo Porcellana (Presidente Sicurlav e Ispettore Spresal ASL TO 3) e della Dott.ssa Cristina Marini (Vice presidente Sicurlav), si ricorda che la **figura del lavoratore** è definita dall'articolo 2, comma 1 lettera a) del D.Lgs. 81/2008 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.*

Già da questa definizione è chiaro come il **lavoro non retribuito** non si debba identificare necessariamente con il volontariato, su cui l'intervento si sofferma più avanti.
Sempre poi nell'articolo 2 del D.Lgs. 81/2008 si legge che al lavoratore così definito *è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione (...); il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi (...); l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale (...).*

Dunque il Decreto Legislativo 81/2008 "si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati".
Tuttavia "per alcuni lavoratori la tutela è limitata o condizionata" e la relazione si sofferma su varie tipologie di lavoratori:
- **prestatori di lavoro nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro** di cui agli articoli 20, e seguenti, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni: "fermo restando quanto specificamente previsto dal comma 5 dell'articolo 23 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione di cui al DLgs 81/08 sono a carico dell'utilizzatore";
- **distacco del lavoratore** di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni: "tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, fatto salvo l' obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato. Per il personale delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che presta servizio con rapporto di dipendenza funzionale presso altre amministrazioni pubbliche, organi o autorità nazionali, gli obblighi di cui al DLgs 81/08 sono a carico del datore di lavoro designato dall'amministrazione, organo o autorità ospitante";

- **lavoratori a progetto** di cui agli articoli 61, e seguenti, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, e **collaboratori coordinati e continuativi** di cui all'articolo 409, primo comma, n. 3, del codice di procedura civile: "le disposizioni di cui al DLgs 81/08 si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente";
- **lavoratori che effettuano prestazioni occasionali** di tipo accessorio, ai sensi dell'articolo 70 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni: "il decreto legislativo 81/08 e tutte le altre norme speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute si applicano con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili".

Dopo aver ricordato altre tipologie di soggetti tutelati (ad es. lavoratori a domicilio, lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, ...) la relazione si sofferma sui **lavoratori autonomi**.

Si ricorda che nei confronti dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del Codice Civile si applicano le disposizioni di cui agli articoli 21 e 26 del D.Lgs. 81/2008.

Articolo 2222 ? Codice Civile CONTRATTO D'OPERA 1. Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente ...

A questo proposito si cita la Circolare del Ministero del Lavoro n. 16 del 4 luglio 2012 che evidenzia le ben note problematiche relative alla reale autonomia di tali lavoratori.
In particolare la circolare "invita ad osservare come **elementi 'problematici'**:
- la mancata disponibilità giuridica o il possesso dell'attrezzatura necessaria per l'esecuzione dei lavori;
- la condizione di monocommitenza in capo al lavoratore autonomo;
- affidamento di mansioni sono difficilmente compatibili con prestazione dotata di carattere di autonomia".
Si segnala poi che i commi 26 e 27 dell'art.1 della legge 28 giugno 2012, n.92 si occupano delle **partite Iva**. A questo riguardo "le prestazioni di lavoro autonomo, svolte da titolare di partita Iva, sono considerate dalla Riforma Fornero, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa quando ricorrono almeno 2 dei seguenti presupposti:
- durata della prestazione superiore a 8 mesi nell'arco dell'anno solare;
- corrispettivo derivante da tale collaborazione pari almeno all'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti nell'arco dello stesso anno solare;
- esistenza di una postazione di lavoro fissa a disposizione del lavoratore.
Sono tuttavia escluse da tali presunzioni:
a) le prestazioni connotate da competenze teoriche e tecnico/pratiche di grado elevato,
b) le prestazioni rese da soggetti titolari di un reddito annuo di lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il minimale contributivo (circa 18.662 euro per il 2012),
c) le prestazioni svolte nell'esercizio di professioni per cui è richiesta l'iscrizione a un ordine professionale, ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati".

Viene inoltre ricordata una sentenza della Corte di Cassazione dove si indica che *la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che in riferimento a lavori svolti in esecuzione di un contratto di appalto o di prestazione di opera, come nel caso in esame, il dovere di sicurezza è riferibile anche al committente qualora l'esame della situazione fattuale evidenzi che vi sia stata, in concreto, nella eziologia dell'evento, l'effettiva incidenza della condotta posta in essere dal committente. A tale fine, vengono in rilievo la specificità dei lavori da eseguire, i criteri seguiti per la scelta del prestatore d'opera ovvero l'ingerenza del committente nella esecuzione dei lavori* (Cass. Sezione IV, sentenza n. 15081, in data 8.4.2010, dep. 19.04.2010, Rv. 247033).

Rimandando i nostri lettori a leggere integralmente l'intervento, che si sofferma anche sul principio di effettività, sulla delega di funzioni e sugli obblighi di datori di lavoro e dirigenti, concludiamo questa presentazione parlando dei **volontari**.

Infatti le definizioni contenute nell'articolo 2 del D.Lgs 81/2008 comprendono anche il mondo del volontariato.
Se tuttavia nel testo originario del Decreto 81 "era esplicitamente espressa una equiparazione alla figura di lavoratore del *volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266*" ("equiparazione che ancora oggi opera per *i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile*), successivamente "con il D.Lgs 106/09 si è voluto equiparare ai

lavoratori autonomi i volontari, di cui alla legge 266/91, e i volontari che effettuano il servizio civile, assoggettandoli agli oneri dell'art. 21, ed al contempo riducendo gli obblighi del datore di lavoro, nei loro confronti, a quanto indicato nel comma 12 bis dell'art. 3 del DLgs 81/08".

Ricordiamo a questo proposito che il recente Decreto del Fare-Legge n. 98/2013 ha definito ? come indicato su PuntoSicuro dall'avvocato Rolando Dubini, "in modo più particolareggiato e dettagliato le caratteristiche dei soggetti rientranti nel campo di applicazione del volontariato e soggetti ai soli obblighi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2008. Si badi bene che le 'facilitazioni' degli adempimenti di sicurezza (di fatto ogni volontario è responsabile di quel che fa, in quanto equiparato ad un lavoratore autonomo), non si applicano affatto in modo generalizzato a tutti quei soggetti che prestano la propria attività *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 17 dicembre 2002, n. 289*, ma solo a quelli tra questi soggetti che anche *prestano la propria attività, spontaneamente e a titolo gratuito o con mero rimborso spese*. Quindi nessuna facilitazione per chi presta la propria attività con contratto e con retribuzione, essendo questi sportivi, ad esempio, lavoratori dipendenti a tutti gli effetti. Peraltro qualora questi volontari (*prestano la propria attività, spontaneamente e a titolo gratuito o con mero rimborso spese*) operino in luoghi ove vi sia un datore di lavoro (o più di uno) con propria organizzazione lavorativa, subentrerà a carico di detto datore di lavoro il rigoroso obbligo di trasferire ad ognuno di loro una dettagliata e specifica informazione suoi rischi specifici e sulla misure di prevenzione ed emergenza adottate in tali ambiti lavorativi" (" Modifiche al D.Lgs. 81: i volontari, l'incaricato e l'esonero dal DUVRI", PuntoSicuro, 4 settembre 2013).

Tornando alla relazione si sottolinea che l'art. 3, comma 4, del D.Lgs 81/2008 stabilisce che "*Il presente decreto legislativo si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati, fermo restando quanto previsto dai commi successivi del presente articolo*". Mentre il successivo comma 12-bis, come modificato dal DL 69/2013, dispone che:

> Articolo 3 - Campo di applicazione
> 12-bis. Nei confronti dei volontari di cui alla legge 1o 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 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 17 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 una 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 propria attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili a eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del soggetto e altre attività che si svolgano nell'ambito della medesima organizzazione.

Si ricorda infine quanto indicato nella **Legge 11 agosto 1991, n. 266** "Legge-quadro sul volontariato". All'articolo 2 si indica che *ai fini della presente legge per attività di volontariato deve intendersi quella prestata in modo personale, spontaneo e gratuito, tramite l'organizzazione di cui il volontario fa parte, senza fini di lucro anche indiretto ed esclusivamente per fini di solidarietà*.

" Un po' di chiarezza sul campo di applicazione e su chi è equiparabile ai lavoratori. I principali obblighi del datore di lavoro", a cura del Dott. Giacomo Porcellana (Presidente Sicurlav e Ispettore Spresal ASL TO 3) e della Dott.ssa Cristina Marini (Vice presidente Sicurlav),, intervento al convegno "Sicurezza sul lavoro: la situazione delle attività sportive a 5 anni dall'entrata in vigore del D.Lgs. 81/08" (formato PPT, 888 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it