

**● Sicurezza sul lavoro nel condominio: le insidie dei voucher**di **Cristoforo Moretti**, ingegnere libero professionista

Particolare modalità di prestazione lavorativa prevista dalla "legge Biagi", il lavoro occasionale di tipo accessorio è nato per regolamentare quei rapporti di lavoro che soddisfano esigenze occasionali a titolo saltuario, il cui obiettivo è quello di far emergere attività confinate nel lavoro nero, tutelando i lavoratori che generalmente operano senza nessuna protezione assicurativa e previdenziale. Il pagamento della prestazione è effettuata tramite i cosiddetti voucher (buoni lavoro), che garantiscono la copertura previdenziale dell'INPS, quella assicurativa dell'INAIL, oltre che la retribuzione¹.

È così che il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha definito con chiarezza e sintesi questa nuova tipologia di impiego, il lavoro "occasionale di tipo accessorio", compensato tramite buoni lavoro acquistabili anche nelle tabaccherie autorizzate. Alcuni dei lavori per i quali è ammesso il lavoro occasionale accessorio possono essere eseguiti negli edifici a condominio, il giardinaggio, la pulizia e la manutenzione di edifici. È ammesso l'utilizzo dei voucher anche in ambiente domestico, ma il lavoro in condominio non è classificabile come lavoro domestico (Cassazione n. 1235/1979). L'unica limitazione economica per questa prestazione lavorativa, che deve comunque essere di tipo discontinuo e saltuario, consiste nel limite di importo fissato a 5.000 euro per ogni committente per ogni anno solare. La "accessorietà" del lavoro prevede un rapporto diretto tra l'utilizzatore e il prestatore d'opera, intendendosi esplicitamente esclusa la possibilità che un lavoratore occasionale sia utilizzato per appalti o per somministrazione di lavoro.

Questo nuovo sistema, molto pubblicizzato nelle campagne di informazione ministeriali, ha presentato alcuni aspetti non troppo palesi e che nel mondo condominiale diventano autentiche insidie che riguardano la sicurezza sul lavoro.

Il vademecum ministeriale sul lavoro occasionale di tipo accessorio, diffuso in formato cartaceo e reperibile anche in rete, ha precisato che «Questa tipologia di prestazione di lavoro offre indubbi vantaggi: per il committente (datore di lavoro) - il committente può beneficiare di prestazioni nella completa legalità, con copertura assicurativa INAIL per eventuali incidenti sul lavoro, senza dover stipulare alcun tipo di contratto». Questo inciso ha evidenziato una completa legalità, una copertura INAIL per eventuali incidenti sul lavoro, senza alcun tipo di contratto. Tuttavia, deve essere sottolineato che, a parte l'uso della parola "incidenti" al posto di "infortuni", la dizione committente, in questo caso e ancora di più in assenza di contratto, è del tutto fuori luogo, infatti, l'utilizzatore è indubbiamente datore di lavoro del prestatore d'opera occasionale e ha obblighi diretti di tutela della sua sicurezza e della sua salute.

Se all'interno di un'organizzazione aziendale classica esistono o, comunque, dovrebbero esistere figure in grado di occuparsi di prevenzione e di sicurezza, nei condomini - soprattutto in quelli privi di dipendenti, maggiormente esposti al possibile bisogno di utilizzare il lavoro accessorio occasionale - non esiste alcuna figura preposta o, meglio, né l'assemblea dei condomini né l'amministratore *pro tempore* hanno, di norma, la sensibilità di pensare automaticamente alla sicurezza del lavoro di fronte a suggerimenti, a indicazioni, a consigli che parlano di completa legalità, di copertura assicurativa per gli incidenti sul lavoro, di assenza di contratto. Queste indicazioni suonano estremamente interessanti, non senza ragione per diversi aspetti, e hanno già molti sostenitori. Ma la questione legata alla sicurezza sul lavoro, alla prevenzione degli infortuni, all'idoneità del prestatore d'opera, per ora è rimasta in secondo piano, pericolosamente dimenticata.

Eppure, esistono diverse pronunce della Suprema Corte che hanno ricordato la necessità di affidare i lavori solo dopo aver verificato l'idoneità dei prestatori d'opera (Cassazione n. 36581/2009, Cassazione n. 42465/2010) e che hanno affermato la responsabilità di chi dirige un lavoratore privo di autonomia decisionale (per esempio, sempre relativamente al condominio, Cassazione n. 28230/2009); addirittura la S.C. ha affermato che «la titolarità di un rapporto di lavoro è costituita dall'esercizio pieno di poteri datoriali a prescindere dalla esistenza di una assunzione formale e dalla esistenza di un altro rapporto di lavoro subordinato dello stesso lavoratore» (Cassazione n. 36878/2009).

Oltre alla giurisprudenza, anzi ancora prima, è stata emanata una norma che ha fornito le indicazioni sulle modalità di tutela della sicurezza dei prestatori in caso di lavoro occasionale accessorio, il D.Lgs. n. 81/2008, in questo caso colpevolmente trascurato, il quale all'art. 3, comma 8, ha stabilito testualmente che «Nei confronti dei 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 presente decreto legislativo 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».

La disposizione è sorprendentemente chiara, infatti, il D.Lgs. n. 81/2008 per il lavoro occasionale è applicabile nella sua interezza, con la sola esclusione dei piccoli lavori domestici. Vale a dire che i lavori condominiali per i quali è lecito utilizzare



PREVENZIONE E PROTEZIONE
Articolo

ambiente
sicurezza

I voucher richiederebbero, ai sensi del comma 8, art. 3, D.Lgs. n. 81/2008, l'applicazione piena del TU e, quindi, in estrema sintesi, la valutazione di tutti i rischi, l'autocertificazione (in sostituzione del documento di valutazione dei rischi), l'adeguamento dei luoghi, la formazione e l'informazione del prestatore, la fornitura dei dispositivi di protezione individuale e delle attrezzature conformi alla normativa, la nomina delle figure previste (RSPP, addetto alle emergenze ecc.), la loro specifica formazione ecc.

L'applicazione piena del D.Lgs. n. 81/2008 al prestatore occasionale è in contrasto, indiscutibilmente, con la previsione del combinato disposto dei commi 4 e 9, art. 3, che, per i lavoratori soggetti al contratto collettivo dei proprietari di fabbricati (i comuni dipendenti di condominio), ha limitato gli obblighi alla formazione, all'informazione, alla fornitura di dispositivi di protezione individuale e di attrezzature se necessarie. Il legislatore si è occupato esplicitamente di condominio solo in un breve passaggio del D.Lgs. n. 81/2008, per cui è abbastanza improbabile che, intenzionalmente, volesse effettivamente ostacolare l'utilizzo dei voucher nel mondo condominiale, ambito in cui le attività di pulizia e di piccola manutenzione interessano un numero molto rilevante di edifici italiani. È consigliabile, quindi, senza comunque dimenticare il rigido dettato del comma 8, applicare attentamente il contenuto del comma 9, fornendo anche al lavoratore occasionale la formazione, l'informazione, gli idonei dispositivi di protezione individuale e le attrezzature eventualmente necessarie, al fine di prevenire infortuni e tutelarne la sicurezza e la salute, anche per un lavoro di una sola giornata.

[1] Per maggiori informazioni si veda il sito del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali all'indirizzo www.lavoro.gov.it.

PROFESSIONI TECNICHE

NOVITÀ

**GUIDA PRATICA
ENERGY MANAGER**

di *L.G. Bruna, G. Ferrucci*

L'Energy Manager è chiamato a fornire supporto specialistico ed assistenza qualificata ad una platea sempre più ampia di soggetti sottoposti dall'ordinamento comunitario, nazionale e regionale a scelte di razionalizzazione dei consumi a qualunque livello questi siano considerati: dalla grande impresa, al condominio, al singolo nucleo familiare. La prima parte della Guida Pratica è dedicata all'esame della normativa, con un approfondimento particolare sui più recenti sviluppi; segue l'analisi delle potenzialità che la professione di Energy Manager ha potuto e saputo esprimere trovando rinnovato impulso dal suo incontro con i temi ambientali. Sono quindi esaminati i requisiti e la formazione occorrenti all'Energy Manager per adempiere alle funzioni assegnate dalla norma. Una terza parte, infine, è dedicata ad alcuni temi e strumenti utili alla professione dell'Energy Manager.

Pagg. 240 – € 35,00

Il prodotto è disponibile anche nelle librerie professionali.
Trova quella più vicina all'indirizzo www.libreria.ilsolo24ore.com

GRUPPO 24 ORE