I lavoratori autonomi sono obbligati a redigere il Documento di valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 28 del d.lgs. 9 aprile 2008, n.81?
(Quesito del 14 settembre 2012)

A riscontro di quanto richiesto, si evidenzia che l'articolo 21 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., anche noto come Testo unico di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (di seguito T.U.), stabilisce che i componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'art. 2222 del codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti, soggiacciono all'obbligo di utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III, munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni del medesimo Titolo III e munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità (ma quest'ultimo obbligo è previsto solo nell'ipotesi in cui effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto).

L'articolo 21, al comma 2, poi, prevede la facoltà degli stessi soggetti, in relazione ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico, di beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni dell'art. 41 del T.U. (fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali) e partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo quanto previsto dall'articolo 37 del T.U. (anche in tal caso fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali).

Alla luce delle considerazioni su esposte ed in risposta al quesito formulato, si evidenzia che i soggetti su menzionati non saranno obbligati a redigere il documento di valutazione dei rischi, atteso che tale obbligo incombe unicamente in capo a chi riveste la qualifica di datore di lavoro.

Nel caso in cui un artigiano o un piccolo commerciante utilizzino occasionalmente personale da retribuire con “buoni lavoro", quali obblighi sono tenuti ad ottemperare ai sensi del d.lgs. 9 aprile 2008, n.81?
(Quesito del 14 settembre 2012)

Anzitutto, si evidenzia che, come già chiarito dallo scrivente Ministero, il lavoro occasionale di tipo accessorio è una particolare modalità di prestazione lavorativa prevista dal D. Lgs. 276/2003 (Legge Biagi). La sua finalità è regolamentare quei rapporti di lavoro che soddisfano esigenze occasionali a carattere saltuario, con l’obiettivo di far emergere attività confinate nel lavoro nero, tutelando in tal modo lavoratori che usualmente operano senza alcuna protezione assicurativa e previdenziale.

Il pagamento della prestazione avviene attraverso i cosiddetti voucher (buoni lavoro), che garantiscono, oltre alla retribuzione, anche la copertura previdenziale presso l'Inps e quella assicurativa presso l'Inail.

Il D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni, meglio conosciuto come “testo unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro”, ha inteso ampliare il novero dei destinatari della normativa che tutela la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro estendendola alle nuove ed atipiche figure di lavoratori (come, ad esempio, i lavoratori a progetto e quelli occasionali).

Dispone, infatti, il comma 8 dell’articolo 3 del T.U. che “*nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio, ai sensi dell’articolo 70 e seguenti del D.Lgs. 276 del 2003 e s.m.i., il presente decreto legislativo e tutte le altre norme speciali si vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute si applicano con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi insegnamento privato supplementare e l’assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati ed ai disabili*”.

Si tratta, infatti, di soggetti che, come affermato dall’Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul lavoro, sono considerati più vulnerabili rispetto ai lavoratori con contratti a tempo indeterminato e, pertanto, devono poter fare affidamento su un complesso di regole che garantisca loro forme di tutela e di protezione dai continui rischi che possono verificarsi in ambito lavorativo.

Alla luce delle considerazioni su espresse ed in risposta al quesito formulato, si evidenzia che nei confronti dei lavoratori occasionali andranno ottemperati tutti gli obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008 compresi, quindi, quello di informare e formare il lavoratore, di

dotarlo dei dispositivi di protezione individuale (sulla base della valutazione dei rischi), sottoporlo a sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla legislazione vigente, e così via.

Quali sono gli obblighi di sicurezza che gravano sull'impresa familiare ai sensi dell'art.21 del D.Lgs. 81/2008?
(Quesito del 29 novembre 2010)

A riscontro del quesito proposto, va preliminarmente osservato che l'art. 230-*bis* del codice civile, introdotto dalla riforma del diritto di famiglia (legge n. 151/1975), configura l'impresa familiare come l'attività economica alla quale collaborano, in modo continuativo, il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo, qualora non sia configurabile un diverso rapporto.

La configurazione di tale impresa ha, dunque, carattere residuale atteso che sussiste soltanto quando le parti (i familiari) non abbiano inteso dar vita ad un diverso qualificato rapporto (società di fatto, rapporto di lavoro subordinato, ecc.).

All'impresa familiare si applicherà quanto previsto dall'art. 21 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche o integrazioni, anche noto come "Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", mentre laddove i componenti dell'impresa assumano la veste di lavoratori, così come definiti dall'art. 2, comma 1, lett. a) del T.U., con un vero e proprio rapporto di subordinazione, al titolare dell'impresa familiare, nella sua qualità di datore di lavoro e garante rispetto agli altri componenti, faranno capo gli obblighi di adottare tutte le misure di tutela della salute e sicurezza sul lavoro di cui al T.U. fra i quali l'obbligo della valutazione dei rischi, della redazione del documento di valutazione dei rischi o dell'autocertificazione, della nomina del medico competente, della formazione ed informazione dei componenti, della sorveglianza sanitaria, ecc.

In tali ipotesi, non si configura disparità alcuna di trattamento atteso che nel caso di impresa familiare il titolare della stessa non verrà ad assumere la veste di datore di lavoro e, pertanto, non soggiacerà a tutti gli obblighi previsti dal T.U. in materia.