Per il condominio la redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) è prevista esclusivamente in presenza di lavoratori dipendenti che non rientrano nel campo del contratto collettivo dei proprietari dei fabbricati? Ove vi siano soltanto lavoratori che rientrano nel campo del contratto collettivo dei proprietari dei fabbricati vigono i soli obblighi di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37 (articolo 3, comma 9) e di fornitura dei dispositivi di protezione individuale o di attrezzature proprie conformi alle disposizioni del titolo III (articolo 3, comma 9) del D.Lgs. n. 81/2008 ?*(Risposta a quesito del 19 aprile 2010)*

Il condominio è senza alcun dubbio tenuto alla redazione del documento di valutazione dei rischi (nel rispetto delle previsioni di cui agli articoli 17, 28 e 29 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.) nel caso di presenza di lavoratori che non rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari dei fabbricati. Con riferimento ai lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari dei fabbricati, invece, l'articolo 3, comma 9, del D.Lgs. n. 81/2008 prevede che a tali lavoratori trovino applicazione le disposizioni di cui agli articoli 36 e 37 (rispettivamente, informazione e formazione dei lavoratori) e, eventualmente, ove il datore di lavoro fornisca Dispositivi di Protezione Individuali (DPI) e/o attrezzature di lavoro, le rispettive previsioni di Titolo III. Al riguardo, va detto che, come rimarcato nella giurisprudenza (Cass. pen., sez. IV, 3 agosto 2005, n. 29229), la attività di valutazione del rischio – assolutamente prodromica a ogni altra iniziativa antinfortunistica – va distinta dalla sua formalizzazione in un documento e andrà, quindi, nel caso di specie, effettuata dal datore di lavoro in relazione agli obblighi informativi e formativi e a quelli – eventuali, in quanto legati alla necessità di utilizzo di tali strumenti – derivanti dalla fornitura da parte del datore di lavoro di DPI e/o attrezzature di lavoro. Tale ottemperanza potrà, tuttavia, prescindere dalla necessaria redazione di un documento, non richiesta dalla normativa vigente.

Per l'adempimento dell'obbligo di informazione (articolo 36 del D.Lgs. n. 81/2008) nei confronti dei soggetti di cui all'articolo 3, comma 9, è corretta l'effettuazione di una comunicazione scritta al lavoratore che contenga i requisiti previsti dall'articolo 36 ma non quelli previsti per il DVR negli artt. 28 e 29?
(Risposta a quesito del 19 aprile 2010)

L'obbligo di informazione previsto dall'articolo 36 a carico del condominio nei confronti di lavoratori che rientrano nel campo del contratto collettivo dei proprietari dei fabbricati si considera adempiuto se effettuato a mezzo di una comunicazione contenente i requisiti del predetto articolo 36. Al riguardo, si rimarca come l'articolo 36, comma 3, che richiama l'articolo 36, comma 1, lettera a) e l'articolo 36, comma 2, lettere a), b) e c), prevede che vengano fornite informazioni sui "rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività di impresa in generale", e che l'articolo 36, comma 4, puntualizzi come il contenuto di tali informazioni debba essere facilmente comprensibile per i lavoratori e, ancora, che ove l'informazione riguardi lavoratori immigrati, essa debba avvenire previa verifica "della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo". Tanto premesso, si evidenzia che, come più volte esposto in giurisprudenza, l'informazione deve essere realizzata tenendo conto della specificità di ogni singola posizione lavorativa e con modalità che permettano alla norma di perseguire il suo scopo (ad esempio, è stata ritenuta inidonea la semplice affissione di informazioni). Quanto alla forma della comunicazione, essa non dovrà essere realizzata nel rispetto delle previsioni di cui agli

articoli 28 e 29 del “Testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro, atteso che tali norme attengono alla valutazione dei rischi e non sono richiamate dall’articolo 3, comma 9, e dall’articolo 36 del D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i..

Nel caso in cui il condominio sia datore di lavoro (per la presenza di dipendenti ai quali si applichi il contratto collettivo dei proprietari di fabbricati o altra tipologia di lavoratore) e di contemporaneo “*affidamento di lavori, servizi e forniture all’impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi*” (di cui all’articolo 26) il condominio medesimo deve intendersi “datore di lavoro” anche nei confronti di tali imprese o lavoratori autonomi con applicazione dei conseguenti obblighi?
(Risposta a quesito del 19 aprile 2010)

Nel caso di contemporanea presenza di lavoratori dipendenti e di imprese e/o lavoratori autonomi affidatari di lavori, servizi o forniture, il condominio deve considerarsi “datore di lavoro” esclusivamente riguardo ai primi. In tale situazione, con riferimento alle imprese e/o ai lavoratori autonomi, invece, sul condominio graveranno gli obblighi di cui all’articolo 26 del D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i.

Ove il condominio, che sia “datore di lavoro” nei confronti di lavoratori ai quali si applichi il contratto collettivo dei proprietari di fabbricati o altra tipologia di lavoratore, affidi “lavori, servizi o forniture” a impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi, ex articolo 26 del “Testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro, potrà indifferentemente ottemperare all’obbligo di fornire “*informazioni dettagliate*” (art. 26, comma 1, lett. b), e a quello di “*informarsi reciprocamente*” (art. 26, comma 2, lett. b), con una comunicazione (nel caso di non sussistenza di rischi da interferenze) oppure con la predisposizione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza (in caso contrario)?
(Risposta a quesito del 19 aprile 2010)

L’articolo 26, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., costituisce, secondo l’espresso dettato normativo, la modalità di attuazione dell’obbligo di cooperazione e di coordinamento imposto al committente dall’articolo 26, comma 2, e, pertanto, anche nel caso di non sussistenza di rischi da interferenze, non appare pertinente il richiamo ai soli obblighi di fornire *“informazioni dettagliate”* (art. 26, comma 1, lett. b), e a quello di *“informarsi reciprocamente”* (art. 26, comma 2, lett. b) dovendo comunque essere garantita anche la *“cooperazione”* (art. 26, comma 2, lett. a). Tanto premesso, con specifico riferimento all’articolo 26, comma 2, lettera b va rimarcato che non si tratta di un obbligo di informazione reciproca ma di un obbligo di *“**coordinamento** degli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori informandosi reciprocamente”;* il comma 2, pertanto, fa riferimento a un obbligo di natura sostanziale e non certo formale, mentre i successivi commi 3, 3-bis e 3-ter individuano le condizioni e le modalità per la redazione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza (c.d. DUVRI). Dunque, nei casi in cui è prevista la sua elaborazione, il DUVRI potrà essere utilizzato dal condominio al fine di dimostrare di avere ottemperato all’obbligo di coordinamento di cui all’articolo 26, comma 2), lettera b, sempre tenendo conto della circostanza che l’obbligo in parola non può ritenersi assolto sic et simpliciter con la redazione del documento se non sia stato dimostrato che il datore di lavoro committente

(ai sensi dell'articolo 26) abbia concretamente ottemperato all'obbligo di coordinamento in parola.
Diversamente, nel caso in cui il condominio commissioni, nella forma di contratto di appalto, lavori edili o di ingegneria civili ricadenti nel campo di applicazione del Titolo IV del d.lgs. n. 81/2008 sui cantieri mobili o temporanei, l'amministratore è necessariamente qualificato come committente e come tale assoggettato agli obblighi di cui agli artt. 88 e seguenti del medesimo testo normativo.

Chi è tenuto ad adempiere agli obblighi di sicurezza che gravano sul condominio?
(Risposta a quesito del 13 luglio 2009)

Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale ha già chiarito, successivamente all'emanazione del d.lgs. n. 626/94, con la circolare 5 marzo 1997, n. 28, che il datore di lavoro nei condomini, ai fini dell'applicazione degli obblighi attualmente previsti nel citato art. 3, comma 9, va individuato nella persona dell'amministratore condominiale pro-tempore.
La locuzione *"lavoratori con rapporto contrattuale privato di portierato"* va intesa, come specificato con la circolare 5 marzo 1998 n. 30, con riferimento, otre che ai portieri, anche a tutti i lavoratori subordinati che prestino la loro attività nell'ambito di un condominio, purché con mansioni affini a quelle dei portieri.
Si segnala che la individuazione del campo di applicazione delle disposizioni in parola andrà effettuata alla luce della definizione di "lavoratore" data dall'art. 2, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 81/2008.