

La tutela della salute e sicurezza nel lavoro autonomo e parasubordinato

**Analisi delle novità introdotte dal D.Lgs. 81/08 e D.Lgs. 106/09 in merito agli obblighi in materia di sicurezza rispetto ai lavoratori a contratto speciale.**

*Fonte: Gabriele Bubola, Alessandro Corvino, Silvia Spattini e Davide Venturi*

## 1. La tutela nelle collaborazioni autonome

Il lavoro a progetto è un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, c.d. parasubordinato, la cui prestazione dedotta in contratto è resa nella modalità a progetto. Una delle caratteristiche principali di tale fattispecie, in quanto lavoro autonomo, è la facoltà, del lavoratore, di gestire autonomamente il suo tempo di lavoro e di determinare, salvo diverse intese col committente, il luogo della prestazione lavorativa che, pertanto, potrà anche essere il proprio domicilio.

Come il lavoro domestico ed il telelavoro, il lavoro a progetto può quindi prevedere come luogo di esecuzione della prestazione dedotta in contratto il domicilio del prestatore di lavoro. La crescente diffusione di questa modalità di impiego si iscrive pertanto in un più ampio fenomeno di modificazione dei modelli di organizzazione del lavoro e di evoluzione di nuove forme di lavoro autonomo e parasubordinato. Per le particolari condizioni, oggettive e soggettive, di svolgimento della prestazione, poi, questa fattispecie sembra esporre i lavoratori a peculiari criticità nella gestione della salute e sicurezza, tali da rendere costoro soggetti particolarmente vulnerabili.

A tale vulnerabilità ha cercato di porre rimedio, quanto meno sul piano meramente normativo, il d.lgs. n. 81/2008 che detta, nel nostro ordinamento, una più compiuta disciplina per la gestione della salute e sicurezza nell'ambito di questa tipologia contrattuale, ed in generale con riferimento alle nuove forme di lavoro autonomo e parasubordinato, superando la tradizionale impostazione per cui la normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro era incentrata esclusivamente sulle esigenze di tutela del lavoratore subordinato a tempo pieno e indeterminato della grande impresa.

Nonostante l'intervento legislativo, pare tuttavia persistere un insoddisfacente livello di effettività delle tutele soprattutto per i collaboratori che svolgono la propria prestazione lavorativa fuori dai luoghi di lavoro del committente.

Con il presente dossier proponiamo pertanto una ricostruzione delle principali problematiche giuridiche e di gestione del rischio per i lavoratori autonomi e parasubordinati, con particolare riferimento ai lavoratori a progetto, accompagnata da una sintetica ricognizione dottrinale sul tema.

## 2. La tutela nel lavoro autonomo e subordinato

La cultura della sicurezza sul luogo di lavoro riguarda tradizionalmente la figura del lavoratore subordinato, e conseguentemente per lungo tempo anche il diritto ha lasciato il lavoratore autonomo al di fuori di ogni tutela.

L'idea che fosse necessario concentrarsi sul lavoratore subordinato nasce dall'impostazione dell'obbligo di sicurezza inteso come obbligo di protezione ai sensi dell'art. 2087 c.c. Quindi, nella lettura più tradizionale, l'obbligo di protezione in capo al datore di lavoro, rispetto al bene individuale della salute e sicurezza del lavoratore sul luogo di lavoro, trova piena giustificazione proprio nelle caratteristiche del rapporto di etero-direzione che legano il datore di lavoro al lavoratore subordinato.

Infatti, il lavoratore subordinato non è in grado di provvedere autonomamente alla tutela della propria salute e sicurezza, in quanto egli si impegna a conferire il proprio lavoro intellettuale o manuale «alle dipendenze e sotto la direzione» del datore di lavoro, in un contesto da altri organizzato e seguendo direttive da altri impartite.

D'altra parte, da un punto di vista puramente sistematico, è bene ricordare che l'art. 2087 c.c. definisce come soggetto passivo dell'obbligo di tutela proprio il "prestatore di lavoro" la cui definizione è contenuta nell'art. 2094. Entrambe queste norme, poi, sono inserite nel Titolo II del Libro V, rubricato "del lavoro nell'impresa". Al contrario, la definizione stessa di lavoratore autonomo è contenuta nel Titolo III del medesimo libro V, rubricato "del lavoro autonomo". Perciò, la stessa collocazione delle norme nell'ambito del codice civile descrive perfettamente l'idea che l'obbligo di protezione dell'altrui sicurezza sia da incentrare sulla figura del lavoratore subordinato. Per lungo tempo, dunque, le norme sulla salute e sicurezza sul lavoro hanno avuto come riferimento pressoché esclusivo il lavoratore subordinato. Infatti, il D.P.R. n. 547/1955 in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, oggi superato dal testo unico, all'art. 1 prevedeva che «le norme del presente decreto si applicano a tutte le attività alle quali siano addetti lavoratori subordinati o ad essi equiparati».

La norma, cioè, introduceva la categoria dei lavoratori equiparati al lavoratore subordinato (art. 3, D.P.R. n. 547/1955). Tale categoria, peraltro assai ampliata, è tuttora prevista dall'art. 2, comma 1, lett. a, del d.lgs. n. 81/2008, ed ha la funzione di estendere normativamente, ai soli fini della sicurezza, l'ambito delle tutele dovute al lavoratore subordinato. Nel contesto normativo e culturale precedente, che dalla metà degli anni '50 del secolo scorso arriva sostanzialmente inalterato fino al testo unico, il lavoratore autonomo non compariva come soggetto tutelato. Tuttalpiù, la normativa prevenzionistica tradizionale prevedeva per il datore di lavoro, presso cui il lavoratore autonomo si recasse a prestare la propria opera, un obbligo di informazione relativo ai rischi specifici esistenti nell'ambiente di lavoro di riferimento (art. 5, D.P.R. n. 547/1955). Il rapporto tra lavoratori subordinati, intesi come soggetti tutelati dalla normativa di sicurezza, e lavoratori autonomi, sostanzialmente esclusi in quanto titolari a curare da sé la propria sicurezza, è poi rimasto praticamente inalterato anche a seguito dell'approvazione del d.lgs. n. 626/1994. Infatti, da un lato il combinato disposto dell'art. 1, comma 1, e dell'art. 2, comma 1, lett. a, d.lgs. n. 626/1994, individuava come lavoratore tutelato la «persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari, con rapporto di lavoro subordinato anche speciale ». Dall'altro lato, l'art. 7, comma 1, della stessa norma, in merito al contratto d'opera *ex art.* 2222 c.c., sostanzialmente confermavagli obblighi di informazione sui rischi specifici nell'ambiente di lavoro già precedentementeprevisti dal citato art. 5 del D.P.R. n. 547/1955.

### **...e dove intendiamo arrivare: la tutela del lavoro prestato in contesti di integrazione organizzativa e di etero-organizzazione**

Questa impostazione tradizionale, che ha privilegiato la tutela del lavoro etero-diretto rispetto alle altre forme di rapporto, si è definitivamente conclusa con l'approvazione del d.lgs. n. 81/2008. Eppure, già prima del Testo Unico, il progressivo ampliamento soggettivo delle tutele, avvenuto nel corso degli anni sotto la spinta della giurisprudenza e progressivamente recepito dalla legge, ha portato ad

intendere in maniera più estesa il contenuto dell'obbligo di protezione in materia di sicurezza sul lavoro. Infatti, si è pian piano sostituita l'idea della necessità di protezione nei riguardi del solo lavoro etero-diretto, con quella più ampia di tutela del lavoro eteroorganizzato. In questo ambito viene ricompresa anche la tutela dei lavoratori parasubordinati, e finanche dei lavoratori autonomi che operano in un contesto caratterizzato dall'interazione di diverse organizzazioni. Si affaccia insomma nel tempo la consapevolezza da parte del legislatore della necessità di affrontare l'obbligo di sicurezza in contesti lavorativi profondamente mutati, dove l'opera del lavoratore autonomo viene prestata anche nell'ambito dell'ambiente di lavoro del committente.

Si tratta in effetti di una necessaria presa di coscienza del mutato scenario produttivo delle imprese.

Esse, infatti, sono ormai sempre più caratterizzate da contesti organizzativi di disintegrazione verticale che sostanzialmente si configurano per una spiccata tendenza alla esternalizzazione di parte del processo produttivo. Ciò avviene nella maggior parte dei casi attraverso lo strumento del contratto di appalto, anche endoaziendale, ma si realizza altresì mediante il contratto di prestazione d'opera *ex art.* 2222 c.c. In altri casi, poi, la disintegrazione verticale avviene attraverso fenomeni di fuga dal lavoro subordinato, che prendono le forme del ricorso alla parasubordinazione.

I mutati contesti produttivi, infatti, assai spesso consentono modalità di utilizzo del fattore produttivo lavoro diverse dal tradizionale ricorso al lavoro subordinato. Di qui l'esigenza di tutela dei lavoratori autonomi e dei lavoratori parasubordinati che si trovano a prestare la propria opera nei locali o nell'ambito del processo produttivo del committente. Sul piano storico-normativo, questa presa di coscienza avviene in primo luogo nei contesti organizzativi in cui vi è necessità di integrazione tra diverse organizzazioni d'impresa e di lavoro, come l'edilizia.

È infatti col d.lgs. n. 494/1996, oggi superato dal Testo Unico, che i lavoratori autonomi che operavano in edilizia si sono trovati ad assumere obblighi in materia di salute e sicurezza che comportavano uno stretto collegamento con l'organizzazione di cantiere, ed una certa limitazione alla propria autonomia organizzativa, pur circoscritta al contesto prevenzionistico. Infatti, l'art. 7 di quella norma imponeva loro da un lato l'utilizzo di attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuale conformi al Titolo III del d.lgs. n. 626/1994, dall'altro di conformare la propria organizzazione del lavoro alle prescrizioni del coordinatore per l'esecuzione, impartite in esecuzione di quanto disposto sul piano organizzativo e produttivo dal piano di sicurezza e di coordinamento. A questi obblighi, naturalmente corrispondevano anche diritti connessi alla tutela di tutti i lavoratori, dipendenti o autonomi, che operavano all'interno del cantiere.

Già nel sistema normativo precedente al Testo Unico, si può dunque rilevare che, per quanto riguarda il settore dell'edilizia, caratterizzato in maniera strutturale dalla necessità dell'integrazione tra diverse organizzazioni produttive, il lavoratore autonomo, pur non essendo un soggetto direttamente tutelato dalla norma come i lavoratori dipendenti e quelli ad essi equiparati, assumeva comunque un diritto alla tutela della propria sicurezza che si sostanziava nel coordinamento delle interferenze e nella prevenzione e protezione dai relativi rischi tipici del contesto produttivo del cantiere edile.

Per quanto riguarda i rapporti di lavoro rientranti nella parasubordinazione, l'art. 66, d.lgs. n. 276/2003, ha quindi esteso alle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto, qualora prestate nei locali del committente, l'applicazione delle norme sulla sicurezza e l'igiene del lavoro di cui al d.lgs. n. 626/1994. Si noti anche che la stessa norma di riforma del mercato del lavoro contiene altresì disposizioni analoghe di tutela della sicurezza dei lavoratori con rapporti di lavoro "non standard" rientranti nell'ambito della subordinazione, come nel caso del contratto di somministrazione di lavoro e del contratto di lavoro intermittente. e questa interazione tra sicurezza del lavoratore parasubordinato o del lavoratore autonomo da un lato e sicurezza dei lavoratori dipendenti dall'altro,

era già presente, anche se certamente in maniera non sistematica, anche nella legislazione precedente al Testo Unico, è tuttavia con la l. delega n. 123/2007 che viene definito come obiettivo generale la tutela del lavoratore inteso in un contesto più ampio rispetto alla tradizionale categoria della subordinazione, in larga misura prescindendo dalla configurabilità del rapporto come autonomo o subordinato, con l'idea di declinare le modalità concrete degli obblighi di tutela in relazione al contesto organizzativo e produttivo in cui il lavoratore è inserito. Infatti, la legge delega per l'emanazione del Testo Unico conteneva precisamente la seguente indicazione «applicazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro a tutti i lavoratori e lavoratrici, autonomi e subordinati, nonché ai soggetti essi equiparati» (art. 1, comma 1, lett. c). È bene però precisare che la delega non prevedeva una indiscriminata quanto inutile tutela per tutti, che non tenesse conto delle peculiarità che differenziano i rapporti di lavoro tra subordinati, autonomi o parasubordinati, ma piuttosto intendeva che fossero disposte «adeguate e specifiche misure di tutela per i lavoratori autonomi, in relazione rischi propri delle attività svolte e secondo principi della raccomandazione 2003/134/CE del Consiglio, del 18 febbraio 2003» (art. 1, comma 1, lett. c, n. 2). In effetti, dunque, l'idea che si affaccia col Testo Unico è quella della inclusione del lavoro parasubordinato e del lavoro autonomo nell'ambito delle tutele, secondo un approccio teso a privilegiare l'effettività del funzionamento del sistema di sicurezza negli ambienti di lavoro, pur nel rispetto delle diverse peculiarità organizzative.

### 3. I lavoratori autonomi nel d.lgs. n. 81/2008

Le disposizioni contenute nel d.lgs. n. 81/2008 che riguardano il lavoro autonomo sono in primo luogo quelle relative al campo di applicazione della norma. Infatti, l'art. 3, sulla scorta del principio formulato nella legge delega, da un lato prevede il principio per cui il Testo Unico si applica anche ai lavoratori autonomi (comma 4), dall'altro precisa quali siano le norme dell'articolato che trovano specifica applicazione, per cui «nei confronti dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del codice civile si applicano le disposizioni di cui agli articoli 21 e 26» (comma 11). La struttura del diritto-dovere di sicurezza da parte del lavoratore autonomo è distribuita su due livelli: quello relativo agli obblighi generali del lavoratore autonomo nell'esecuzione dell'opera (art. 21), e quello della tutela del lavoratore autonomo che agisce in un contesto di etero-organizzazione o di integrazione organizzativa (art. 26). Sono dunque previsti per il lavoratore autonomo specifici obblighi tesi a limitarne l'autonomia organizzativa ai fini della sicurezza. L'art. 21, comma 1, infatti, dispone che egli sia tenuto ad utilizzare nell'esercizio del proprio lavoro:

- *attrezzature conformi alla legge, con specifico riferimento alle disposizioni di cui al titolo III;*
- *i dispositivi di protezione individuale (DPI) di cui al titolo III;*
- *una apposita tessera di riconoscimento, contenente la fotografia e le generalità, qualora si trovi ad operare presso un luogo di lavoro che si trova nella disponibilità di un datore di lavoro in senso prevenzionistico (art. 2, comma 1, lett. b).*

Si osserva che gli obblighi del lavoratore autonomo ai sensi dell'art. 21, comma 1, sostanzialmente richiamano quelli già a suo tempo previsti dall'art. 7 del d.lgs. n. 494/1996 per il settore dell'edilizia. Bisogna sottolineare, però, che l'attuale norma prevede che questi obblighi, che ricadono direttamente in capo al lavoratore autonomo, abbiano una efficacia generale in ogni settore produttivo. Questi obblighi sono supportati anche da un adeguato apparato sanzionatorio (art. 60), che vale a garantirne l'effettività ed il rispetto. La norma in esame si applica non solo ai lavoratori autonomi, ma anche alle piccole imprese – ed in particolare ai componenti dell'impresa familiare – ai coltivatori diretti del

fondo, ai soci delle società semplici operanti in agricoltura, agli artigiani ed ai piccoli commercianti. Su un piano diverso da quello precettivo, poi, si pongono le disposizioni di cui all'art. 21, comma 2, che riguardano la facoltà dei lavoratori autonomi di beneficiare della sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 e di partecipare alla formazione per i lavoratori di cui all'art. 37. Si tratta infatti di una facoltà, e non di un obbligo, come appare dalla lettera della norma, e come peraltro risulta evidente anche dalla mancanza di una sanzione nel caso di inosservanza di queste disposizioni. Tuttavia, al riguardo, la norma generale specifica che anche in questa materia restano fermi «gli obblighi previsti da norme speciali» (si veda ad esempio, ai sensi dell'allegato XVII, relativo alle previsioni dell'art. 90, comma 9, lett. a, laddove in edilizia si richiede obbligatoriamente al lavoratore autonomo, tra i documenti da fornire al committente, di esibire gli attestati relativi alla sorveglianza sanitaria e alla formazione, nei casi espressamente previsti dalla legge). Il Testo Unico prevede poi una serie di obblighi, connessi al contratto d'opera, che ricadono sul datore di lavoro (in senso prevenzionistico) il quale si serva del lavoratore autonomo nei locali della propria azienda, ovvero nell'ambito del proprio ciclo produttivo, purché l'opera si svolga in luoghi di cui il datore di lavoro stesso abbia la disponibilità giuridica. Si tratta delle disposizioni di cui all'art. 26, comma 1, e precisamente dell'obbligo di verifica dell'idoneità tecnico professionale dei lavoratori autonomi e dell'obbligo di informazione a vantaggio di questi sui «rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare». Inoltre, sempre nella medesima ipotesi di esecuzione dell'opera nel luogo di lavoro del committente, al contratto d'opera, così come al contratto di appalto, deve essere allegato il documento unico di valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI), elaborato ai sensi dell'art. 26, comma 3. La norma in esame è particolarmente importante ai fini della tutela della sicurezza dei lavoratori autonomi, in quanto l' definisce il riparto di competenza in materia di valutazione dei rischi. Infatti, mediante l'art. 26 avviene una tripartizione dell'obbligo di valutazione dei rischi, secondo il seguente schema:

- *resta in capo al lavoratore autonomo l'onere della valutazione dei rischi specifici della propria lavorazione, nonché l'adempimento degli obblighi di cui all'art. 21 sopra richiamato;*
- *il committente ha l'obbligo di valutazione dei rischi specifici relativi al proprio processo produttivo (DVR), con correlativo obbligo di informazione sui medesimi al lavoratore autonomo;*
- *il datore di lavoro committente elabora il DUVRI, con specifico riferimento ai rischi da interferenza tra il proprio ciclo produttivo e l'attività del lavoratore autonomo, e sulla base della cooperazione con lo stesso lavoratore autonomo. Su un piano per il momento soltanto programmatico, si precisa inoltre che l'art. 27, comma 1, prevede anche la predisposizione di un sistema di qualificazione dei lavoratori autonomi, con particolare riferimento a specifici settori produttivi, e con valorizzazione del rispetto delle richiamate norme relative alla sorveglianza sanitaria e alla formazione del lavoratore autonomo (art. 21, comma 2).*

Questa disposizione, se non altro in prospettiva evolutiva in quanto non ancora attuata, è particolarmente importante in termini prevenzionistici, poiché inquadra la sicurezza sul lavoro come un requisito professionale necessario affinché il lavoratore autonomo possa operare sul mercato.

Se quelle che precedono sono dunque le norme che riguardano il sistema di tutela generale per i lavoratori autonomi, in alcuni specifici ambiti produttivi, il coordinamento dell'attività del lavoratore autonomo rispetto a contesti di integrazione organizzativa e di etero-organizzazione risulta anche più pregnante. Ad esempio, in edilizia, oltre a quanto già richiamato con riferimento agli obblighi di cui all'allegato XVII, l'art. 94 prevede che i lavoratori autonomi «si adeguano alle indicazioni fornite dal coordinatore per l'esecuzione» nominato dal committente. Inoltre, sempre in edilizia, il lavoratore autonomo è tenuto, ai sensi dell'art. 100, comma 3, a rispettare e ad attuare quanto previsto dal piano

di sicurezza e coordinamento redatto dal coordinatore per la progettazione (art. 91, comma 1, lett. a). Pertanto, dall'esame di queste norme appare piuttosto chiaro che il lavoratore autonomo che opera in un cantiere edile è sottoposto ad un regime di controllo eteronomo sull'organizzazione del proprio lavoro particolarmente pregnante, tanto da far pensare, limitatamente alla materia prevenzionistica, che anche sul lavoratore autonomo venga esercitato una sorta di potere direttivo, che si concretizza nell'indicazione di specifiche modalità operative ed organizzative nell'esecuzione dell'opera, che rispondono alla superiore esigenza di sicurezza in un settore produttivo particolarmente rischioso.

#### **4. I lavoratori parasubordinati nel d.lgs. n. 81/2008**

Una fondata critica alla formulazione del d.lgs. n. 81/2008, almeno fino all'approvazione del d.lgs. n. 106/2009, è stata l'definita eccessiva laconicità delle norme per quel che concerne l'organizzazione della sicurezza e della salute dei lavoratori atipici. A fronte infatti di una definizione assai ampia del concetto di lavoratore tutelato ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a, che ricomprende nella sua formulazione ogni possibile forma di atipicità del rapporto di lavoro, non corrispondeva, almeno finora, un'altrettanto adeguata disciplina organizzativa che indirizzasse il datore di lavoro nella gestione dei rischi specifici connessi al fenomeno dell'atipicità, con particolare riferimento a quelle forme caratterizzate dall'assenza del vincolo di subordinazione.

In primo luogo, si deve tenere conto dell'estensione dell'applicazione delle norme del d.lgs. n. 81/2008 ai lavoratori parasubordinati in generale, e con riferimento agli specifici rapporti di lavoro in particolare.

In relazione al contratto di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, l'art. 3, comma 7, prevede che si applichino le disposizioni del testo unico in tutti i casi in cui il collaboratore operi nell'ambito dei luoghi di lavoro del committente. Si precisa che le norme del Testo Unico si applicano anche nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio ai sensi dell'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003 (art. 3, comma 8). Inoltre, l'associato in partecipazione (artt. 2549 ss. c.c.), contrariamente a quanto a suo tempo previsto dal d.lgs. n. 626/1994, è specificamente ricompreso nell'ambito dell'equiparazione alla definizione di lavoratore in senso prevenzionistico (art. 2, comma 1, lett. A). Nella prima formulazione normativa del Testo Unico, queste estensioni soggettive dell'apparato di tutela erano di fatto soltanto norme di principio con valore esclusivamente nominale e formale, ciò in quanto l'articolato non prevedeva disposizioni di dettaglio contenenti adeguate indicazioni organizzative ad integrazione del tradizionale sistema di sicurezza aziendale.

Questa critica si basava sulla semplice constatazione che la sola presenza in azienda di lavoratori atipici costituisce di per sé fonte di rischi specifici, poiché i lavoratori atipici non sono sottoposti al vincolo di subordinazione, e/o non sono normalmente inseriti nell'organizzazione aziendale, e/o non conoscono il contesto aziendale perché l'oggetto della propria prestazione è per sua natura temporanea, e/o non prestano normalmente la propria attività lavorativa in azienda.

Sul piano dell'effettività delle tutele promesse – a livello definitorio – ai lavoratori parasubordinati, si registra ora una importante novità, rappresentata dalla previsione organizzativa in merito alla valutazione dei rischi dei lavoratori parasubordinati, contenuta nell'art. 18 del d.lgs. n.106/2009, che ha modificato l'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008. Infatti, nella sua nuova formulazione, l'art.28, di centrale rilevanza nella gestione del sistema di sicurezza aziendale in quanto riguarda l'oggetto della valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro, dispone al comma 1 che siano oggetto di specifica

valutazione i rischi «connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro». Questa semplice previsione è di fondamentale importanza in quanto istituisce in maniera chiara ed univoca l'obbligo di valutazione dei rischi connessi alle peculiari modalità organizzative dei diversi rapporti di lavoro, ivi compresi quelli caratterizzati dalla parasubordinazione. Questa norma infatti obbliga il sistema di sicurezza aziendale a prendere specificamente in considerazione, nell'analisi dei rischi presenti in azienda, le particolari modalità di prestazione dei lavoratori parasubordinati che operano in azienda, che si caratterizzano come presenze atipiche, spesso saltuarie, e comunque relativamente destrutturate rispetto all'organizzazione del datore di lavoro. È facile dunque prevedere che questo nuovo obbligo finirà col tempo per avere dirette conseguenze sulla elaborazione delle procedure della sicurezza interne alle aziende, nonché sulla modalità di adempimento degli obblighi di informazione (art. 36) e di formazione atipici in generale, e per quelli parasubordinati in particolare. Si tratta indubbiamente di un importante passo avanti per garantire anche a queste categorie di lavoratori una tutela adeguata ed effettiva, i cui benefici sono affidati non tanto e non solo alle verifiche ispettive degli organi di vigilanza, ma piuttosto alla reale ed efficace operatività dei sistemi di sicurezza aziendali, ed alla capacità di autoanalisi dei rischi da parte delle imprese.

## **5. Il quadro delle tutele dopo il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. I collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, e gli occasionali**

Il d.lgs. n. 81/2008, all'art. 3, comma 7, prevede che «nei confronti dei lavoratori a progetto di cui agli articoli 61 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, e dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente».

Premesso che la previsione non esclude che anche per gli altri collaboratori le parti possano stabilire o concordare l'applicazione di determinate misure di sicurezza e di informazione/formazione, la formulazione letterale utilizzata porta ad alcune prime considerazioni: anzitutto, viene esteso l'ambito soggettivo di applicazione dato che, coerentemente, la tutela concerne tutte le collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409, n. 3, c.p.c. Inoltre, è da ritenere che l'inclusione di cui sopra valga anche per le c.d. mini co.co.co., ossia per quelle prestazioni, disciplinate dall'art. 61, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, escluse dalla necessaria riconduzione al progetto data la limitatezza del rapporto con lo stesso committente (durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente o compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare non superiore a 5 mila euro). Peraltro, per tali ultime ipotesi, l'obbligo in capo al committente è da ritenere particolarmente intenso, data l'esiguità del lasso temporale di collaborazione al quale consegue un maggior rischio incombente su salute e sicurezza.

Il d.lgs. n. 81/2008 conferma, invece, che l'applicazione del decreto è limitata ai collaboratori che svolgono l'attività lavorativa entro i luoghi di pertinenza del committente, non accogliendo dunque le istanze che vogliono tutelati anche quei collaboratori che, pur prestando l'attività "esternamente", comunque vengono a contatto e (soprattutto) utilizzano strumenti di parte committente. Dato che l'art. 3, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008 prevede l'applicazione generalizzata del decreto al collaboratore che svolge l'attività presso tali luoghi, si deve dedurre che si applicheranno, tra le altre, non solo le norme in materia di tutela della salute e della sicurezza, ma anche quelle relative

ad informazione e formazione sui rischi presenti nell'impresa committente, in generale, e, segnatamente, per le attività che il collaboratore è tenuto a svolgere. In particolare, in mancanza di esplicite esclusioni, al collaboratore risulteranno applicabili, tra gli altri, l'art. 20 e – per quanto concerne il profilo sanzionatorio l'art. 59 del d.lgs. n. 81/2008.

In base al citato art. 20, in particolare, i collaboratori saranno tenuti ai seguenti doveri: «osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale», «non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo», «non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori», «partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro», «sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente».

Da tale sequela di doveri pare di potersi desumere che il legislatore delegato abbia optato per il riconoscimento, in capo al committente, di un vero e proprio potere direttivo in tema di tutela della salute e della sicurezza (inclusa l'attività di informazione/formazione) con conseguente dovere di conformazione incombente sul collaboratore.

Se per un verso risulterebbe, in tal modo, chiara la presa in carico da parte del committente degli obblighi di sicurezza, circostanza che eleva i collaboratori “interni” al medesimo piano dei dipendenti (con le conseguenti ricadute positive in termini di maggiore sicurezza e trasparenza in tema di responsabilità), per altro verso, in concreto, potrebbero esservi delle conseguenze sulle modalità esecutive della prestazione e, in particolare, sull'autonomia del collaboratore, il quale, come sopra precisato, sarà tenuto – limitatamente ai profili concernenti la tutela della salute e sicurezza dettati dall'art. 20 sopra citato – ad attenersi alle direttive del committente.

Così dal chiaro rapporto di diritti e doveri di cui al d.lgs. n. 81/2008, ne consegue che il comportamento del collaboratore difforme dalle direttive in materia di salute e sicurezza del committente (circostanza che potrebbe risultare integrata non solamente dal mancato rispetto delle prescrizioni ma anche dal rifiuto di partecipare a corsi di formazione o di sottoporsi ai controlli del medico competente) si configura come inadempimento che, in quanto tale, potrebbe legittimare il recesso del committente per giusta causa.

Peraltro, nei casi di violazione dei doveri sopra indicati ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, si applicheranno anche le contravvenzioni previste dall'art. 59.

Pertanto, c'è da chiedersi, tra il bianco ed il nero, che ne è del grigio, ossia di quei collaboratori che svolgono l'attività in parte nei luoghi riferibili alla committente ed in parte al di fuori? Per quanto concerne le misure di sicurezza non sembrano esservi dubbi: sarà a carico del datore di lavoro la predisposizione delle misure a tutela della salute e sicurezza del collaboratore per i momenti nei quali svolge l'attività all'interno dei luoghi di pertinenza del committente.

Alle medesime conclusioni sembra doversi addivenire per quanto concerne le attività di informazione /formazione (pertanto il collaboratore avrà diritto ad essere informato/formato circa i rischi che potrebbero riguardarlo direttamente nelle fasi di lavoro nei luoghi di parte committente). Inoltre, dato che l'art. 3, comma 7, prevede l'applicazione generalizzata delle disposizioni di cui al decreto, appare non secondario il tema della nomina del rappresentante per la sicurezza. A rigor di logica, se ai collaboratori che svolgono l'attività nei luoghi del committente si applica il d.lgs. n. 81/2008 (con il relativo carico di diritti, obblighi e doveri), allora gli stessi (qualche dubbio sorgerebbe in merito ai c.d. mini co.co.co.) dovrebbero partecipare all'elettorato, passivo e attivo, in tema di rappresentanti per la sicurezza.

Il d.lgs. n. 81/2008 con riferimento alle organizzazioni sino alle 15 unità (art. 47, comma3) stabilisce che «il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno», con ciò non escludendo dall'elettorato attivo e passivo (secondo il ragionamento appena fatto) i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto.

Diversamente, oltre le 15 unità, sono eleggibili (art. 47, comma 4) i soggetti «nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda», di fatto limitando il lato passivo all'area del lavoro subordinato. È pur vero, comunque, che nel caso di mancanza di tali rappresentanze il lavoratore viene eletto tra i lavoratori stessi. La questione non è di poco conto in generale e, soprattutto, per quei casi, particolari, ove la stragrande maggioranza (se non la totalità) dei collaboratori sono a progetto (si pensi alle attività svolte all'interno dei call center).

D'altra parte, risulterebbe poco coerente con le logiche sostanzialiste sottese all'intervento legislativo escludere dall'elettorato in tema di nomine dei rappresentanti tale categoria di soggetti che, a ben vedere, possono avere un rapporto contrattuale tutt'altro che marginale e/o occasionale.

Ancora, il d.lgs. n. 81/2008 prende in considerazione i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, ai fini del computo dei lavoratori necessari per l'applicazione di determinate specifiche discipline. In particolare, l'art. 4, comma 1, lett. 1, stabilisce che, ai fini della determinazione del numero di lavoratori dal quale il d.lgs. n. 81/2008 fa discendere particolari obblighi, non sono computati «i collaboratori coordinati e continuativi di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., ché i lavoratori a progetto di cui agli articoli 61 e seguenti del decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni e integrazioni, ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente». La disposizione ha un ambito soggettivo diverso da quello di cui all'art. 3, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008, riguardando i collaboratori che svolgono l'attività in monocommittenza. Anzitutto viene immediatamente un dubbio circa l'ambito applicativo: se è corretto il ragionamento precedente, che vuole inclusi tra i soggetti tutelati anche coloro che svolgono le c.d. mini co.co.co., è possibile che tali soggetti, in regime di monocommittenza (seppure temporanea), rientrino nel computo dei lavoratori? A rigor di logica la risposta dovrebbe essere negativa, nel qual caso, però, avremmo, a fronte di due disposizioni identiche, interpretazioni differenti sul campo di applicazione soggettivo. A ben vedere, inoltre, a meno di non assistere ad un difetto di sistematicità all'interno del d.lgs. n. 81/2008, pare che tale disposizione debba essere analizzata congiuntamente a quella dell'art. 3, comma 7, che prevede che le norme del d.lgs. n. 81/2008 «si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente». Se ne dovrebbe dedurre che, quanto al computo dei lavoratori, sussista in realtà un doppio livello di delimitazione costituito dalla combinazione delle due disposizioni: di conseguenza si dovrebbero computare solamente quei collaboratori che operano non solo in regime di monocommittenza, ma anche all'interno dei luoghi riferibili a parte committente. Posto il principio, sorgono comunque problemi di tipo applicativo. Da un lato si pone il problema di come valutare concretamente la monocommittenza. Più in particolare ci si chiede se per evitare il computo dei collaboratori basti specificare in contratto che il collaboratore può svolgere anche altre attività (o, meglio, basterebbe il silenzio, dato che la disciplina base del lavoro a progetto prevede la pluricommittenza) ovvero se è necessario verificare, in concreto, che il collaboratore, benché formalmente libero di concludere altri rapporti contrattuali, sia sostanzialmente in regime di monocommittenza non determinato da sua inerzia. In altri termini, la problematica concerne la valutazione formale o sostanziale della monocommittenza. La soluzione che appare più idonea è quest'ultima, che comporta, però, sul piano applicativo maggiore incertezza rispetto alla via formalistica (un primo problema, già segnalato, concerne appunto l'inerzia del collaboratore). Una

soluzione, comunque parziale, potrebbe consistere nel riconoscimento in capo al collaboratore di un onere di comunicazione al committente, all'inizio del rapporto, circa lo svolgimento di ulteriori attività. Comunicazione che andrebbe effettuata anche in corso di rapporto, per ogni variazione rilevante ai fini del computo. Ciò determinerebbe comunque incertezza laddove, invece, non ve ne dovrebbe essere (ossia in merito al computo dei lavoratori per valutare se si ricade o meno sotto una determinata disciplina). Dall'altro lato, si pone l'ulteriore questione inerente al collaboratore (in regime di monocommittenza) che svolge solo in parte l'attività nei luoghi aziendali. Si computa? Da quando? Come si definisce il lasso temporale utile ai fini del computo? Si considera solamente in caso di prevalenza del lasso temporale di svolgimento della prestazione all'interno dei locali rispetto a quella svolta al di fuori? Infine, il d.lgs. n. 81/2008 fa chiarezza in ordine al soggetto che deve sopportare i costi in materia di salute e sicurezza stabilendo, all'art. 15, comma 2, che «le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori».

## 6. Gli associati in partecipazione

Il decreto correttivo non interviene neppure in ordine alla disciplina degli associati in partecipazione i quali rimangono disciplinati dall'art. 2, comma 1, lett. a, del d.lgs. n. 81/2008 che include – o, meglio, equipara – tali soggetti ai lavoratori. Tale disciplina conferma che l'utilizzo delle figure atipiche o di rapporti atipici che, come nel caso dell'associazione in partecipazione, non costituiscono contratti di lavoro non può comportare l'elusione delle tutele fondamentali dei lavoratori, tra le quali rientrano la salute e la sicurezza. Dall'equiparazione operata tout court dovrebbe conseguire che, diversamente dalla disciplina prevista per i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, non sussistono differenziazioni tra gli associati che svolgono l'attività nei locali dell'associante e quelli che, invece, operano all'esterno. Inoltre non si trovano riferimenti volti ad escludere gli associati in partecipazione dal computo dei lavoratori: pertanto, è da ritenere che anche tali soggetti vengano conteggiati. Si richiamano infine le considerazioni fatte nel contributo precedente con riferimento ai doveri dell'associato ed alle conseguenze della loro violazione nonché alla problematica circa l'elezione del rappresentante della sicurezza.