

# FORME DI LAVORO “ATIPICO” IN CONDOMINIO

*SEMINARIO: Sicurezza sul lavoro nel condominio - leggi, obblighi, cautele, opportunità*

*27/04/2017 - Sala Caravaggio - Centro Congressi della Fiera di Bergamo*

*ing. Cristoforo Moretti - Centro Studi ANACI Lombardia*

## LAVORO DIPENDENTE

Lavoratori soggetti al CCNL  
dei proprietari di fabbricati

Il condominio (tramite  
l'amministratore) è **datore di lavoro**:  
si applica art.3 comma 9 d.lgs. 81/08

Lavoratori **NON** soggetti al CCNL  
dei proprietari di fabbricati

Il condominio (tramite  
l'amministratore) è **datore di lavoro**:  
si applica tutto il d.lgs. 81/08

LAVORO CON  
CONTRATTO DI APPALTO

Il condominio (tramite l'amministratore) è  
**committente**: **se** è anche datore di lavoro,  
si applica art.26 d.lgs. 81/08

LAVORO CON  
CONTRATTO D'OPERA

**VOUCHER (già lavoro accessorio)**

**LAVORO A CHIAMATA**

**RITENUTA D'ACCONTO (lavoro occasionale)**

**ESTERNALIZZAZIONE DEI SERVIZI**

**SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

**GLOBAL SERVICE**

**ATTIVITA' LIBERE E GRATUITE DI CONDOMINI**

# VOUCHER

Il lavoro accessorio (la caratteristica di occasionalità non era più richiesta fin dal 2013) è stato **cancellato** dal decreto-legge 25/2017.

I voucher già acquistati fino al 17 marzo 2017 possono essere utilizzati fino al 31 dicembre 2017.

Il decreto-legge però ha eliminato la norma da applicare e quindi c'è un vuoto normativo.

Una nota del 21 marzo del Ministero del Lavoro ha precisato che l'uso transitorio dei voucher già acquistati segue le norme precedenti. Ma il 17 marzo abrogate (!).

Per la sicurezza di questi lavoratori si applicava **l'art.21 del d.lgs. 81/08**, cioè l'articolo che riguarda i lavoratori autonomi: è indispensabile quindi garantire agli eventuali "voucheristi" residui **l'autonomia** che permetta di considerare il committente, appunto, **COMMITTENTE** e non **DATORE DI LAVORO**.

# **LAVORO A CHIAMATA**

**Il governo, dicono i media, sta studiando una modifica al lavoro intermittente (cosiddetto “a chiamata”) per eliminare i vincoli dovuti all’età (ora si può utilizzare per lavoratori sotto i 24 e oltre i 55 anni) e renderlo più agile.**

**Non possiamo che restare in attesa delle novità legislative.**

**Lavoro autonomo occasionale, senza obbligo di contratto**

**AUTONOMIA**

E' fondamentale che venga garantita l'autonomia del lavoratore, che non deve essere diretto o coordinato dal committente.

**OCCASIONALITA'**

L'occasionalità introduce una discrezionalità che può dar luogo a contenziosi: è necessario essere sicuri che il lavoro che si vuole affidare sia occasionale.

Se l'amministratore, per lavori occasionali, individua lavoratori idonei e ne rispetta l'autonomia, è indubbiamente **committente**

Se l'amministratore esercita di fatto poteri direttivi, è **datore di lavoro (art.299 d.lgs. 81/08)** e si espone alla cd. 'maxisanzione' con rischio di assunzione

Il lavoratore autonomo è tenuto ad utilizzare, a propria cura, DPI ed attrezzature di sicurezza "a norma di legge": **art.21 d.lgs. 81/08**

**Consiglio:** redigere un contrattino scritto, ribadendo la condizione di autonomia

# ESTERNALIZZAZIONE DI SERVIZI

L'esternalizzazione di un servizio richiesto con continuità – esempio: il servizio di portierato – deve seguire alcune precise regole per ricadere correttamente nella casistica dell'**appalto**.

Un appalto (art.1655 cc) "*è il contratto con il quale una parte assume con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di una opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro*".

La mera fornitura di manodopera, un tempo espressamente vietata, oggi si chiama **somministrazione di lavoro** e può essere effettuata solo tramite agenzia autorizzata

Se l'esternalizzazione di servizi comporta assenza di organizzazione e di rischio da parte dell'appaltatore, direzione da parte del committente, continuità lavorativa della stessa persona... si rischia di ricadere nell'**illecita somministrazione**.

L'art.29 del d.lgs. 276/2003 ('legge Biagi') prevede che in caso di appalto irregolare il lavoratore possa chiedere la **costituzione di un rapporto di lavoro** presso l'utilizzatore, cioè di essere assunto a tempo indeterminato dal condominio.



# SOMMINISTRAZIONE

**d.lgs. 81/15, artt.30 e seguenti**

E' normata la presenza di 2 contratti: un **contratto di lavoro** tra somministratore e lavoratore, un **contratto di somministrazione** tra somministratore e utilizzatore

La somministrazione è **vietata** per datori di lavoro *'che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori'*. **Questo obbligo tradotto in condominio impone riflessioni.**

La somministrazione comporta le condizioni, nella retribuzione e nei diritti, del CCNL applicabile per dipendenti a pari mansioni dell'utilizzatore: in sostanza è come se il lavoratore somministrato avesse 2 datori di lavoro. Infatti...

L'amministratore nei confronti di un lavoratore somministrato è **datore di lavoro**

Il somministratore – **che deve essere un'agenzia autorizzata** – informa il lavoratore sui rischi e li forma e li addestra per l'uso di attrezzature. Contrattualmente questi obblighi possono essere trasmessi all'utilizzatore, quindi al condominio.

Per lavoratori soggetti al CCNL dei proprietari di fabbricati si deve applicare l'**art.3 comma 9 del d.lgs. 81/08**. La somministrazione quindi non offre vantaggi rispetto all'assunzione di un comune dipendente di condominio, fatta salva la durata.



Il “global service” è quel tipo di appalto di servizi che, di norma tramite un call center, fornisce prestazioni lavorative prestabilite o su chiamata.  
Elettricisti, idraulici, fabbri, falegnami, antennisti, muratori, eccetera.

La società che si offre per questo servizio di norma non esegue direttamente, ma si avvale, in regime di subappalto, di professionalità esterne.

Il divieto di subappalto previsto nel codice civile (art. 1656) è facilmente superabile dall’automatica autorizzazione che i contratti di global service sempre prevedono.

Difficilmente superabili, invece, sono gli obblighi di coordinamento e di gestione delle interferenze a cui un **datore di lavoro committente** deve adempiere ai sensi dell’**art.26 del d.lgs. 81/2008**. La concreta impossibilità di conoscere i subappaltatori, ed a volte i subappaltatori dei subappaltatori, comporta la sostanziale mancanza di un efficace DUVRI (documento unico di valutazione dei rischi interferenziali) e una grossa debolezza di fronte all’organo di vigilanza ed eventualmente anche di fronte al giudice.

L’amministratore di un condominio **con** dipendenti è **datore di lavoro committente**.

# ATTIVITA' LIBERE E GRATUITE DI CONDOMINI

**(art.1102 cc)**

**NON SONO LAVORO  
E PER DEFINIZIONE  
NON SONO REGOLABILI**

***GRAZIE A TUTTI  
PER LA CORTESE ATTENZIONE***

***Ing. CRISTOFORO MORETTI***

***Centro Studi ANACI Lombardia***